

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CATEDRA DRA. PAULA SARDEGNA
PROFESOR ADJUNTO DR. MARCELO DI STEFANO



UNIDAD 6: REMUNERACIONES



WORDPRESS

Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano

CONCEPTO: Es la principal contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y constituye la principal obligación del empleador.

El concepto de remuneración no se circumscribe simplemente a la contraprestación del trabajo efectivamente realizado, sino que se extiende a la disponibilidad de la fuerza de trabajo del dependiente en favor del empleador; desde tal óptica, pueden ser considerados conceptos remuneratorios las vacaciones, los feriados, las enfermedades y determinadas licencias, cuando se trata de períodos en los que el trabajador no presta servicios.

Artículo 103. —Concepto.

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.



El trabajador/a solo pierde el derecho a la remuneración cuando la ausencia de prestación es por su exclusiva culpa.



El trabajador/a solo pierde el derecho a la remuneración cuando la ausencia de prestación es por su exclusiva culpa.

Por ello, se ha afirmado que, en principio, todo valor percibido por el trabajador en el transcurso de la relación laboral subordinada, constituye remuneración, careciendo de importancia la denominación que las partes le den a las sumas que se abonen -por ejemplo, honorarios- salvo que se acredite que responde a la existencia de una relación jurídica de otra índole.

TODO CONCEPTO REMUNERATORIO
ESTA SUJETO A APORTES Y
CONTRIBUCIONES



CONCEPTOS REMUNERATIVOS

COMISIONES

VIATICOS SIN
COMPROBANTES

REMUNERACIONES
EN ESPECIE (comida,
habitación)

PREMIOS

BONIFICACIONES
ADICIONALES
(antigüedad, título)

PREAVISO

PROPINAS HABITUALES Y NO PROHIBIDAS

SALARIOS POR
ENFERMEDAD
INCLUSO

SALARIOS POR
ACCIDENTE DE
TRABAJO

SUELDO ANUAL
COMPLEMENTARIO

HORAS
EXTRAORDINARIAS

FERIADOS

LICENCIAS
ESPECIALES

VACACIONES
GOZADAS

GRATIFICACIONES



CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS

SUBSIDIOS POR DESEMPLÉO

VIATICOS CON COMPROBANTES

INDEMNIZACIONES POR DESPIDO, VNG, OMISION PREAVISO, ETC.

TRANSPORTE GRATUITO

ASIGN. EN DINERO POR FALTA O DISMINUCION DE TRABAJO

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

ASIGNACIONES FAMILIARES

BENEFICIOS SOCIALES

ASIGNACIONES POR BECAS

REINTEGRO DE GASTOS

GRATIFICACIONES PAFADAS CON MOTIVO DEL EGRESO DEL TRABAJADOR



Art. 103 BIS. — Beneficios sociales.

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) Los servicios de comedor de la empresa;
- b) (Inciso derogado por art. 1º de la [Ley Nº 26.341](#) B.O. 24/12/2007)
- c) (Inciso derogado por art. 1º de la [Ley Nº 26.341](#) B.O. 24/12/2007)
- d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;
- e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas;
- f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;
- g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;
- h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- i) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.



Convenios DDHH- Remuneración

Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 23: igual salario por igual trabajo. Remuneración equitativa, satisfactoria, que asegure protección social.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Artículo XIV: Derecho al trabajo y a una justa retribución.

Convención Americana de Derechos Humanos. Condiciones justas equitativas y satisfactorias de trabajo

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículos 6 y 7. Salario equitativo y digno

Mercosur: Protocolo de San Salvador.

Convenios OIT Remuneración

CONVENIO 95 sobre protección del salario. Ratificado por Decreto 11594/56 (B.O. 12/7/56). Recomendación 85.

CONVENIO 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, Decreto 11595/56 (BO 12/07/1956).

CONVENIO 173 sobre protección de créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. Ratificado por ley 24285 de fecha 23 de Diciembre de 1993 (B.O. 19/12/1993). Recomendación 180

CONVENIO 131 relativo a la fijación de salarios mínimos.



CARACTERES DE LA REMUNERACION

Patrimonial: configura una ganancia; ingresa al patrimonio del trabajador.

- **Igual y justa:** rige el principio constitucional de igual remuneración por igual tarea que debe relacionarse con el principio de la remuneración justa (art. 14 bis, CN).

- **Insustituible:** la remuneración no puede reemplazarse -en forma total- por otras formas de pago (beneficios sociales, asignaciones familiares o rubros no remunerativos).

- **Dineraria:** debe abonarse principalmente en dinero en curso legal, encontrándose limitado el pago en especie (20%).

- **Inalterable e intangible:** el empleador no puede disminuirla unilateralmente porque violaría una condición esencial del contrato (ver ius variandi); tampoco puede reducirse en términos reales durante el vínculo laboral y no debe ser inferior al salario mínimo vital y móvil, ni al mínimo de la escala salarial del CCT.





CARACTERES DE LA REMUNERACION



- **Integra:** el trabajador la debe percibir íntegramente; excepcionalmente pueden otorgar adelantos hasta el 50% (art. 130, LCT) y se pueden practicar descuentos hasta el 20%
- **Comutativa:** debe existir proporcionalidad entre el trabajo realizado -y en algunos casos con el resultado logrado- y la remuneración percibida.
- **Continua:** el contrato de trabajo, por ser de trato sucesivo, se debe abonar durante el transcurso de la relación laboral sin interrupciones salvo las legalmente admitidas.
- **Alimentaria:** porque -en principio- constituye el único medio con que cuenta el trabajador dependiente y su familia para subsistir.
- **Inembargable:** por su carácter alimentario es inembargable hasta la suma equivalente a un salario mínimo vital y móvil, y si lo supera es embargable con restricciones. Tampoco se la puede ceder por ningún título.
- **Irrenunciable:** toda renuncia del trabajador a la remuneración es nula.

SALARIO MÍNIMO VITAL.

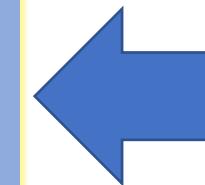
El art. 116, LCT, lo define al establecer que "es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión". El artículo es consecuencia de la garantía establecida en el art. 14 BIS, CN, que no establece el mecanismo para su cuantificación dineraria.



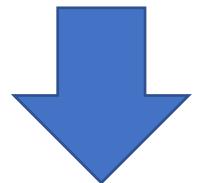
CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO VITAL Y MOVIL 16 EMP/16 TRAB

Art. 120. —Inembargabilidad.

El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.



ORDEN PUBLICO



Art. 119. —Prohibición de abonar salarios inferiores.

Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200.

salario mínimo convencional: Se trata del salario mínimo establecido en la escala salarial de un convenio colectivo de trabajo.

salario básico de convenio, que es el salario establecido en un convenio colectivo de trabajo para cada categoría de determinada actividad o empresa.

Con salario nos referimos a TODA la remuneración, en cambio cuando hablamos de “salario básico” hablamos de una parte de la remuneración que puede ser complementada, por ejemplo, con los adicionales correspondientes.

El salario es irrenunciable, en todo, y en parte. Art. 12 LCT

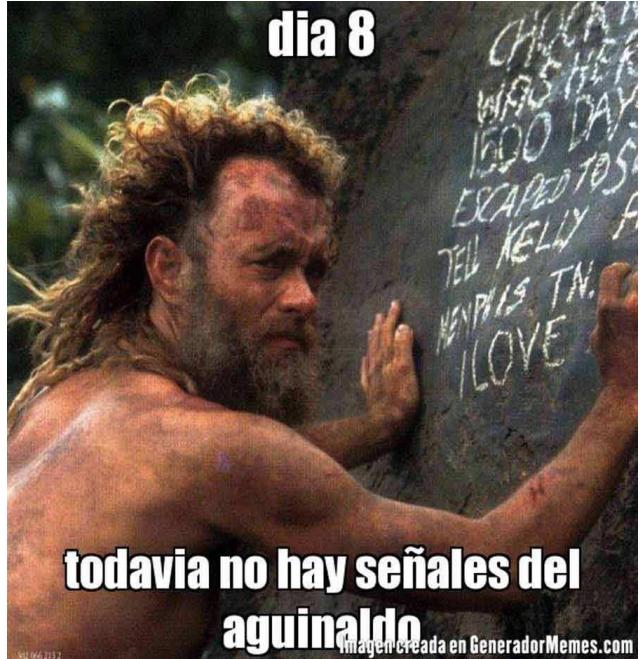


SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Consiste en el pago de un sueldo más que se suma a los doce que debe percibir el trabajador en el año. Les corresponde a todos los trabajadores en relación de dependencia sin importar la forma de contratación, se trate de un contrato por tiempo indeterminado o de plazo determinado (plazo fijo, eventual, temporada); la única diferencia radica en que la época de pago se adapta a la modalidad de la tarea.



Se debe efectuar un cálculo proporcional al período trabajado y remunerado, que es igual a la mitad de la mejor remuneración referida dividida por los días corridos del semestre (182 días) y multiplicada por la cantidad de días trabajados en el semestre. Es importante destacar que el SAC se devenga día por día, pero que por imperativo legal -art. 122, LCT- se paga en dos cuotas: el 30 de junio y el 31 de diciembre.



dia 8

Art. 121. —Concepto.

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Art. 122. —Epcas de pago.

El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos (2) semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año. A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiere con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario. La diferencia, que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre.

Art. 123. —Extinción del contrato de trabajo - Pago proporcional.

Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho-habientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.



Si bien el **art. 105, LCT**, establece que el salario puede ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentación o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias, lo cierto es que el trabajador, normalmente, debe percibir su retribución en dinero.

La parte más importante de la remuneración debe consistir en la entrega de instrumentos legales de pago -dinero de circulación legal (pesos)- que el dependiente puede destinar libremente a consumo o ahorro. Esto surge claramente del **párr. 2º del art. 107, LCT**, cuando dispone que el empleador no puede imputar los pagos en especie a más del 20% de la remuneración.

Art. 105. —Formas de pago. Prestaciones complementarias.

Forma de pago. Prestaciones complementarias. El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

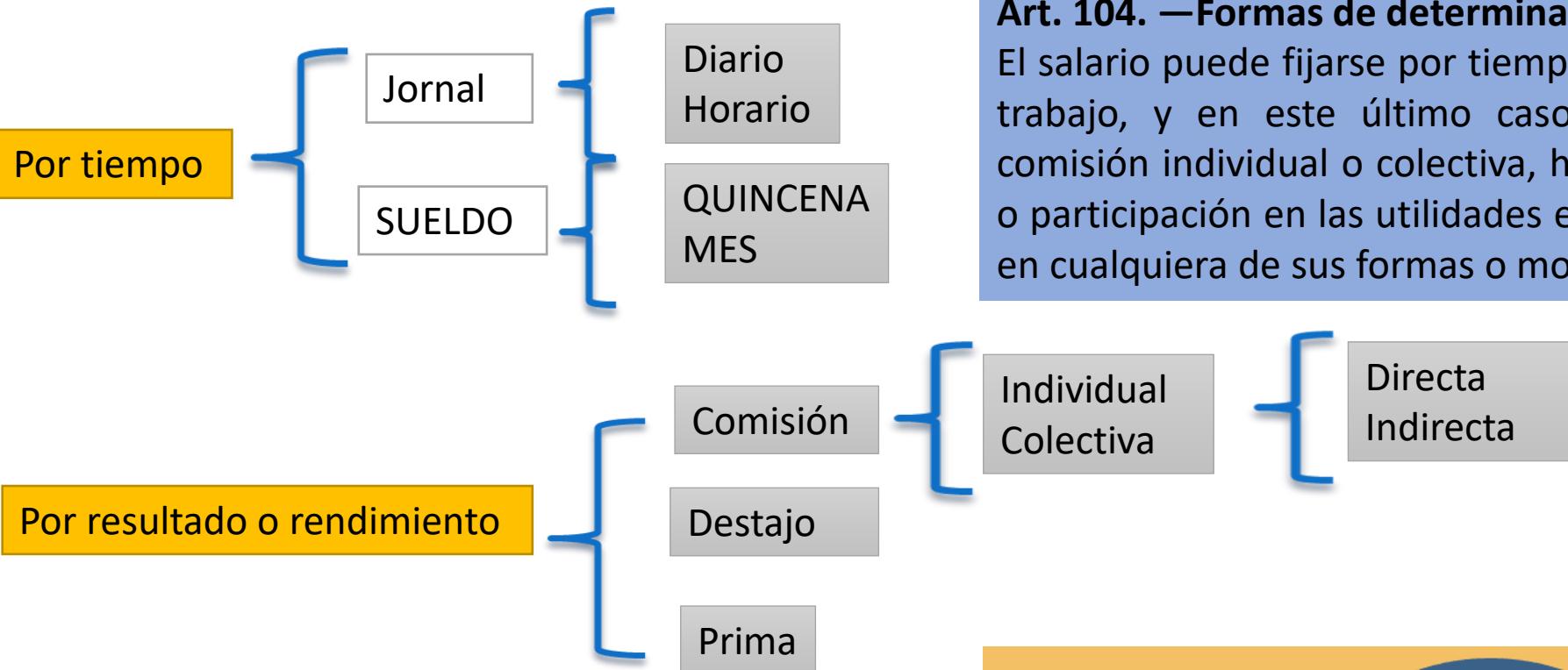
Art. 107. —Remuneración en dinero.

Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero.

El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del veinte (20) por ciento del total de la remuneración.



Clasificación de la remuneración



Art. 104. —Formas de determinar la remuneración.

El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

La LCT dispuso que tanto para liquidar las vacaciones (art. 155, inc. a), los feriados (art. 169) y las licencias especiales (art. 160), para obtener el valor día debe dividirse el salario mensual por 25.



REMUNERACION COMPLEMENTARIA

COMPLEMENTARIAS



Art. 106. —Viáticos.

Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Art. 108. — Comisiones.

Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas.

Art. 109. — Comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas - Distribución.

Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

Art. 110. — Participación en las utilidades - Habilitación o formas similares.

Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

Art. 111. —Verificación.

En los casos de los artículos 108, 109 y 110 el trabajador o quien lo represente tendrá derecho a inspeccionar la documentación que fuere necesaria para verificar las ventas o utilidades en su caso. Estas medidas podrán ser ordenadas a petición de parte, por los órganos judiciales competentes.



Art. 112. —Salarios por unidad de obra.

En la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada.

El empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

Art. 113. —Propinas.

Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.



Protección de la Remuneración

Orden Público Laboral (salario mínimo vital y móvil y el Pplo. Irrenunciabilidad)

+ Disposiciones Protectorias arts. 124 a 148,LCT. Fijar Pautas

Instrumentación del pago: lugar-fecha

Medios de pago; límites de deducciones, retenciones compensaciones que puede efectuar el empleador(art.132,LCT)



La ley protege la intangibilidad de la remuneración del trabajador frente al empleador mediante distintos recursos que tienen por finalidad el cobro íntegro y oportuno del salario.

PAGO de la Remuneración

Sujetos de pago: Los sujetos del pago son el empleador -persona física o jurídica- y el trabajador. En principio, el pago lo debe realizar el empleador, pero excepcionalmente lo puede efectuar un tercero con interés en liberarse, por ejemplo: el deudor solidario.

El sujeto que debe recibir el pago es el trabajador personalmente. Como excepción, en caso de existir un impedimento del trabajador para recibirlo, y si media una autorización firmada por él, se puede realizar a un familiar o compañero de trabajo (art. 129, párr. 2º, LCT). El empleador podrá exigir la certificación de firma (ante autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar, o escribano público).



Tiempo: Respecto de los períodos de pago, el art. 126, LCT, dispone que el pago de la remuneración se debe realizar en los siguientes períodos:

- a) al personal **mensualizado**: al vencimiento de cada mes calendario;
- b) al personal remunerado a **jornal o por hora**: por semana o quincena;
- c) al personal remunerado por **pieza o medida** (unidad de obra): cada semana o cada quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos.

En cuanto al **plazo**, el art. 128, LCT, establece que una vez vencido el período que corresponda, el empleador debe pagar la remuneración:

- a) en un plazo máximo de 4 días hábiles para el personal mensualizado o remunerado por quincena;
- b) en un plazo máximo de 3 días hábiles para el personal remunerado por semana.

Protección de la Remuneración



Lugar: De lo dispuesto en el art. 129 LCT, surge que el pago de las remuneraciones debe ser realizado en días hábiles laborales, en el lugar de trabajo y durante la prestación de las tareas, es decir, en horas de trabajo

Medios de Pago: Los medios de pago admitidos por el art. 124, LCT, son los siguientes: en **efectivo**, mediante **cheque** a la orden del trabajador o por acreditación en **cuenta corriente bancaria o caja de ahorro**. En la actualidad se efectúa el pago por Cajero automático ya que es un medio que garantiza seguridad a ambas partes. El servicio es gratuito para el trabajador (constitución, mantenimiento y sin límites de extracción. Límite diario de extracción)

Prueba del pago. Recibos (arts. 138 a 146, LCT): Como principio general, cabe establecer que el pago se prueba mediante recibo firmado por el trabajador. En caso de cuestionarse el pago de la remuneración o de una indemnización, está a cargo del empleador probar su existencia

Protección de la Remuneración

El art. 140, LCT, expresa que **"el recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:**

"a) nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su clave única de identificación tributaria (CUIT)

"b) nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su código único de identificación laboral (CUIL)

"c) todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de esas últimas y el porcentaje o comisión asignada al trabajador;

"d) los requisitos del art. 12 , dec.-ley 17.250/1967;

"e) total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a 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 adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado;

"f) importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios y otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;

"g) importe neto percibido, expresado en números y letras;

"h) constancia de la recepción del duplicado por el trabajador;

"i) lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador;

"j) en el caso de los arts. 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos;

"k) fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago".

UBA
Universidad de Buenos Aires
Argentina virtus rurit et studiorum

C.U.I.T: 30-54666655-1

DETALLE DE HABERES

Nº LEGADO	APELLIDO Y NOMBRE	Nº DOCUMENTO	OFICINA	ORDEN
1.				
C.U.I.L.: 20 - 0 Foditida de Año de Trab. Interno Del.Pa.				
HABERES			DESCUENTOS	
C	T.C.	DESCRIPCION		
181		SUJECION BASICO	59980,00	281
120		SUP. POR RECLAM. BONIF.	199,66	267
124	T	ANUALIDAD SOCIAL DE PERSONAL	220,00	200
132		ADDITIONAL DOC. REMUN. NO BONIF.	339,30	294
			234	
			247	
			272	
			282	
5	18	2		
MES	ANIO	Base Liquid.	A.	A-B
			*** \$ 7.962,90	*** \$ 2.941,23
TOTAL HABERES			TOTAL DESCUENTOS	
Fecha Liquidacion			LIQUIDADO A PAGAR	

APORTES Y CONTRIBUCIONES		
MES	FECHA DEPOSITO	BANCO
99		BANCO NACION ARGENTINA

TIPO DE LIQUIDACION
DEFINITIVA SEPTIEMBRE 2018

Sueldo Acreditado en BANCO SANTANDER RIO

D.G. S.I.C.

ABONAMIENTOS	
SUBSCRICION	DESCRIPCION
C	Normal
B	Complejamiento
P	Desarrollo
T	Permanencia
	Transitoria

Empresa de Práctica S.A.		RECIBO DE HABERES			
Nº de C.U.I.T.: 30-66350121-2		PERÍODO DE PAGO			
Domicilio: Viamonte 134 P.B. Capital Federal		Enero	2010	Fecha de Pago	
02/02/2009					
LUGAR DE TRABAJO		APELLIDOS NOMBRES		LEGAJO	
Capital Federal		Giménez Susana		23	
FINGR.	ANTIG. RECONOC.	FECHA EGRESO	Nº de C.U.I.L.	TIPO CONTRATO	C. C. T.
01/06/2007	01/06/2007		27-26985698-7	T. Indeterminado	42/1989
CATEGORÍA	FUNCIÓN	TAREA/SECTOR	ÚLTIMO DEPÓSITO PREVISIONAL		
Adm. 4 ^o	Recepción	Oficinas	BANCO	MES	FECHA
OB.SOC.	PLAN		Credicoop	Diciembre	09/12/2009
ATSA		2.170,64			
CÓDIGOS	CONCEPTOS	CANTIDAD	REMUNERAC.	NO REMUNERAC.	DESCUENTOS
	Sueldo Básico	30 días	2.100,62		
	Feriado Nacional	1 días	70,02		
	PRV Feriado		5,22		
	Antigüedad	4,00%	87,03		
	Horas Extras 50%	5 hs	88,15		
	Art. 42 Almuerzo			360,00	
	Jubilación				259,21
	Ley N° 19.023 I.N.S.S.J.P.				70,69
	Obra Social				70,69
	Cuota solidaria FATSA				23,56
	Retención Embargo				85,10
	Redondeo				0,22
	Credicoop CTA 23569-1				
LUGAR DE PAGO		REMUNERACIÓN IMPONIBLE		TOTALES	
		2.351,04	360,22	509,27	
En Letras Son Pesos: Dos mil doscientos diecinueve			NETO A COBRAR	2.202,00	

Datos del empleador: Nombre completo o razón social-IDomicilio de la empresa
Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT)

Datos del trabajador: Nombre y apellido

Clasificación profesional-Código Único de Identificación Laboral (CUIL)Fecha de ingreso

Tareas desarrolladas o categoría de trabajo

Detalle de la remuneración: Total bruto de la remuneración básica o fija que pactó con el empleador. Total de remuneraciones variables producidas en el período de liquidación.

(comisiones, horas extras, premios, gratificaciones habituales, adicionales por desempeño)

Detalle de remuneraciones que no están sujetas a cálculos de aportes y contribuciones. Ejemplo: familiares, indemnizaciones, vales

» Importe de las deducciones por aportes del empleado (17%) en conceptos de jubilación, PAMI (INSSJP Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados – Ley N°19.032) y obra social. Importes de las retenciones para el pago de la cuota del sindicato. Importes de las retenciones del impuesto a las ganancias (para aquellas remuneraciones alcanzadas).- Otros descuentos legales que correspondan.- n Importe neto percibido, expresado en letras y números.



#215046279

Según el Art. 120 de la ley laboral **"el salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias"**.

Para realizar los cálculos que siguen se debe tomar la remuneración bruta, es decir sin deducciones de aportes u otros conceptos.

La remuneración mensual devengada o cada cuota del sueldo anual complementaria (SAC) es:

Inembargable si no supera a un salario mínimo.

Embargable, y solamente en lo que excede al salario mínimo, en:

1- un 10% si el excedente supera un salario mínimo.

un 20% si el excedente supera un salario mínimo. Hasta un 30 % máximo .

Excedente: 1- que no exceda el doble del SMVM. El 10% se aplica sobre el excedente.

El segundo punto es también aplicable a las indemnizaciones, pero sobre el total y no sobre el excedente.

El juez resuelve el embargo y le ordena al empleador retener la parte del salario para ir pagando la deuda correspondiente.

Ejemplos: salario mínimo = \$2.300 (desde 01/08/2011) en jornada completa.

Remuneración bruta: \$3.500, Embargo = \$ 120 = $(\$3.500 - \$2.300) * 10\%$

Remuneración bruta: \$2.300, Embargo = \$ 0

Remuneración bruta: \$5.000, Embargo = \$ 540 = $(\$5.000 - \$2.300) * 20\%$



Protección de la Remuneración

Adelantos (art. 130, LCT)

El art. 130, LCT dispone que el empleador puede otorgar adelantos; de la redacción de la norma surge claramente que se trata de una facultad y no de una obligación. De todos modos, la LCT fija un límite para los adelantos: no pueden exceder el 50% de las remuneraciones de un período de pago.

Este tope máximo puede ser excedido en caso de especiales razones de gravedad y urgencia del trabajador (por ejemplo, tener que hacer frente a una emergencia derivada de una enfermedad no cubierta por el sistema de salud prepago o la obra social).

— Jefe, auménteme el
sueldo que hay 4
empresas detrás de mi
— ¿Cuales son?
— El cable, el gas, la luz
y el teléfono!



PROTECCIÓN DE LA REMUNERACIÓN FRENTE A LOS ACREDITORES DEL EMPLEADOR (PRIVILEGIOS) Y DEL TRABAJADOR, Y FRENTE AL PROPIO TRABAJADOR

Protección frente a los acreedores del empleador. Privilegios

Privilegio es el derecho que le acuerda la ley a un acreedor para ser pagado con preferencia a otro (art. 3875, CCiv.), de modo que el deudor no puede crear un privilegio en favor de ninguno de los acreedores (art. 3876, mismo cuerpo legal).

Los privilegios correspondientes a créditos derivados del contrato de trabajo son irrenunciables (art. 12), salvo que se trate de créditos comprendidos en el concurso o la quiebra del empleador, en cuyo caso se admite su renuncia (art. 43, párr. 5º, ley 24.522).

Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador. La norma se refiere a los sucesores a título universal, a cuyo respecto los privilegios son accesorios de los créditos que reciben, y no a los sucesores a título individual, ya que el art. 148, LCT, prohíbe la cesión "a terceros por derecho o título alguno".

Se dispone la prevalencia del privilegio especial del art. 268 sobre cualquier otro crédito, con la única excepción del acreedor prendario por el saldo de precio y el crédito del retenedor por razón de la misma cosa.



Protección de la Remuneración

La ley protege al trabajador a fin de que perciba sus haberes u otros créditos laborales con preferencia sobre otros acreedores del empleador. Los arts. 3875 y ss., CCiv., y los arts. 241 y ss., ley 24.522, otorgan a los créditos laborales un orden de preferencia para ser pagados con anterioridad a otros.

baño, al menos ahora son sinceros y muestran su auténtico espíritu...



Protección frente al propio trabajador

La LCT limita la posibilidad de requerir adelantos en las remuneraciones, a fin de proteger la integridad salarial; la ley coloca un límite al establecer que sólo podrá alcanzar el 50% correspondiente a no más de un período de pago (art. 130 , párr. 1º, LCT).

El art. 148 , LCT, teniendo en cuenta el carácter alimentario de los créditos laborales -además de ser irrenunciable-, dispone la prohibición de cederlos. Se trata de una norma protectoria que considera nula la cesión parcial o total por cualquier título.

El art. 131 , LCT, establece una regla: no puede darse deducir, retenerse ni compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones (intangibilidad salarial); enumera en forma enunciativa distintas causas: entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o especie. Se relaciona con la antigua costumbre de los empleadores de entregar como remuneración vales canjeables por mercadería.

Quedan al margen de la prohibición analizada los embargos judiciales, que -obviamente- deben respetar los límites máximos previstos en los arts. 120 y 147 y en el dec. reg. 484/1987



La propia ley se refiere a distintas excepciones, por lo cual cabe concluir que para que una retención, una deducción o una compensación -dentro de los límites embargables- sea válida, debe existir una autorización legal expresa además de la particular del trabajador requerida por el art. 133, párr. 2º. A ellas se refiere, justamente, el art., LCT, al enumerar en forma taxativa las excepciones legales:

- "a) adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del art. 130 de esta ley;
- "b) retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador;
- "c) pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades;
- "d) reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercadería de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas;
- "e) pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación;
- "f) depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador;
- "g) reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios;
- "h) reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando sean exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo;
- "i) reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente".

PREGUNTAS CLAVES

Concepto de remuneración. Porque hablamos disponibilidad de fuerza de trabajo? Enumere y describa los caracteres de la remuneración

Enumere y enuncie cuales son los tratados internacionales que protegen la remuneración. ¿Qué es el SMVM? ¿Qué es el Consejo del salario? Quiénes los integran? Cuales son sus funciones?

¿Qué es el salario mínimo de CCT? Que es el salario básico de Convenio? ¿Qué es el SAC? Explique y desarrolle. Adelanto del salario. Requisitos.

Clasificación de la remuneración ? Define que son las sumas remunerativas y las sumas no remunerativas? ¿Qué son los beneficios sociales?

¿Qué es la intangibilidad de la remuneración ? Defina los sujetos de pago, el tiempo y el lugar de cobro, los medios de pago y de prueba?. Importancia del recibo de sueldo.

Defina intangibilidad Salarial, y explique que son las deducciones, retenciones, y compensaciones? Privilegio del trabajador sobre otros acreedores.

