



REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR EN LA LEY N° 20.744.

La remuneración es una contraprestación en dinero que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Uno de los elementos que caracterizan a la remuneración lo es el hecho de consistir en una suma dineraria que se otorga como consecuencia de una contraprestación del trabajador, lo que implica que la esencia del mismo es su onerosidad, recordemos también que el Art N° 115 de la LCT en forma expresa dispone que el trabajo no se presume gratuito

La LCT también establece que dicha remuneración no puede ser inferior al salario mínimo vital, entendiéndose como tal a 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. Esta disposición tiene raigambre en el Art N° 14 bis de la Constitución Nacional.

Esta remuneración se debe por el solo hecho de haber puesto el trabajador su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aunque no se preste servicio.

Artículo N° 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..."

MODOS DE DETERMINAR LA REMUNERACIÓN.

La remuneración se puede determinar por tiempo (mes, quincena o semana, por día o por hora), o por rendimiento de trabajo (por unidad de obra, comisión, habilitación, gratificación, o por participación en las utilidades).

Cuando el salario se fija por unidad de tiempo generalmente los valores son fijos, teniéndose en cuenta el salario mínimo vital y móvil como los fijados en convenios colectivos o acuerdos individuales.

El pago debe realizarse en dinero de curso legal, estando permitido el pago en especie hasta en un 20% del total de la remuneración.

PERÍODOS DE PAGO.

La LCT dispone los períodos de pago de las remuneraciones, estableciéndose que al personal mensualizado el pago de la remuneración debe realizarse al vencimiento de cada mes calendario, al personal remunerado a jornal o por hora se le debe abonar por semana o quincena, al personal remunerado por pieza o medida se le debe abonar por cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos y una suma proporcional al valor del resto del

trabajo realizado, pudiéndose tener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma.

Art N° 126 Períodos de pago.

"...El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de 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, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma..."*

DÍAS, HORAS Y LUGARES DE PAGO.

La Ley contempla en su regulación disposiciones relativas a los días, horas y lugares de pago que con el proceso de bancarización del pago de salarios van quedando en desuso.

El Art N° 129 establece reglas relacionadas con el día, horario, lugar, pago a familiares o a otro trabajador e intervención de la autoridad de aplicación.

Art N° 129 Días, horas y lugar de pago.

"...El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto.

Podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado acreditado por una autorización suscripta por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. Dicha certificación podrá ser efectuada por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar o escribano público.

El pago deberá efectuarse en los días y horas previamente señalados por el empleador. Por cada mes no podrán fijarse más de seis (6) días de pago.

La autoridad de aplicación podrá autorizar a modo de excepción y atendiendo a las necesidades de la actividad y a las características del vínculo laboral, que el pago pueda efectuarse en una mayor cantidad de días que la indicada.

Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolla actividad la empleadora, por tratarse de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas.

Si hubiera fijado más de un (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden al personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados. La autoridad de aplicación podrá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma y efectos consignados en el artículo 124 de esta ley, de modo que el mismo se efectúe en presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral..."