

CONTINUIDAD PEDAGOGICA

DERECHO DEL TRABAJO

Profesor: Freggiaro Federico

E.E.S.T. n°1

Agosto

El Sueldo del Trabajador

La remuneración: “Se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. 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”.

Pago de remuneraciones

Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad. El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo.

En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo.

La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador constituye prueba suficiente del hecho de pago.

Los períodos de pago de las remuneraciones deben realizarse en uno de los siguientes períodos:

- Al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario.
- Al personal remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena.
- 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.

Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

En caso que la retribución accesoria comprenda como forma habitual la participación en las utilidades o la habilitación, la época del pago deberá determinarse de antemano.

El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

Las remuneraciones deben pagarse 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.

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.

El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas, correspondientes a no más de un período de pago.

La instrumentación del adelanto se sujeta a los requisitos que establece la reglamentación y que asegure los intereses y exigencias del trabajador, el principio de intangibilidad de la remuneración y el control eficaz por la autoridad de aplicación.

El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.

Deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T);

- Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.);

- Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.

- 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.

- Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.

- Importe neto percibido, expresado en números y letras.

- Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.

- Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.

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

El recibo no debe contener renunciaciones de ninguna especie, ni puede ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 120 de la ley de contrato de trabajo, salvo por deudas alimentarias. En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

Las remuneraciones que deba percibir el trabajador, las asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configuren créditos emergentes de la relación laboral, incluyéndose las indemnizaciones que le fuesen debidas con motivo del contrato o relación de trabajo o su extinción no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno

Sueldo Anual Complementario (SAC)

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de la ley de contrato de trabajo, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario. Es decir, se debe dividir por 12 el salario anual que recibe el trabajador.

Será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al artículo 121 de la presente ley 20.744.

Con la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes, 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

CUESTIONARIO:

- 1- Nombrar que debe contener como requisito para su valides el recibo de sueldo.
- 2- ¿Cuándo se debe pagar el aguinaldo o sueldo anual complementario al trabajador mensualizado?