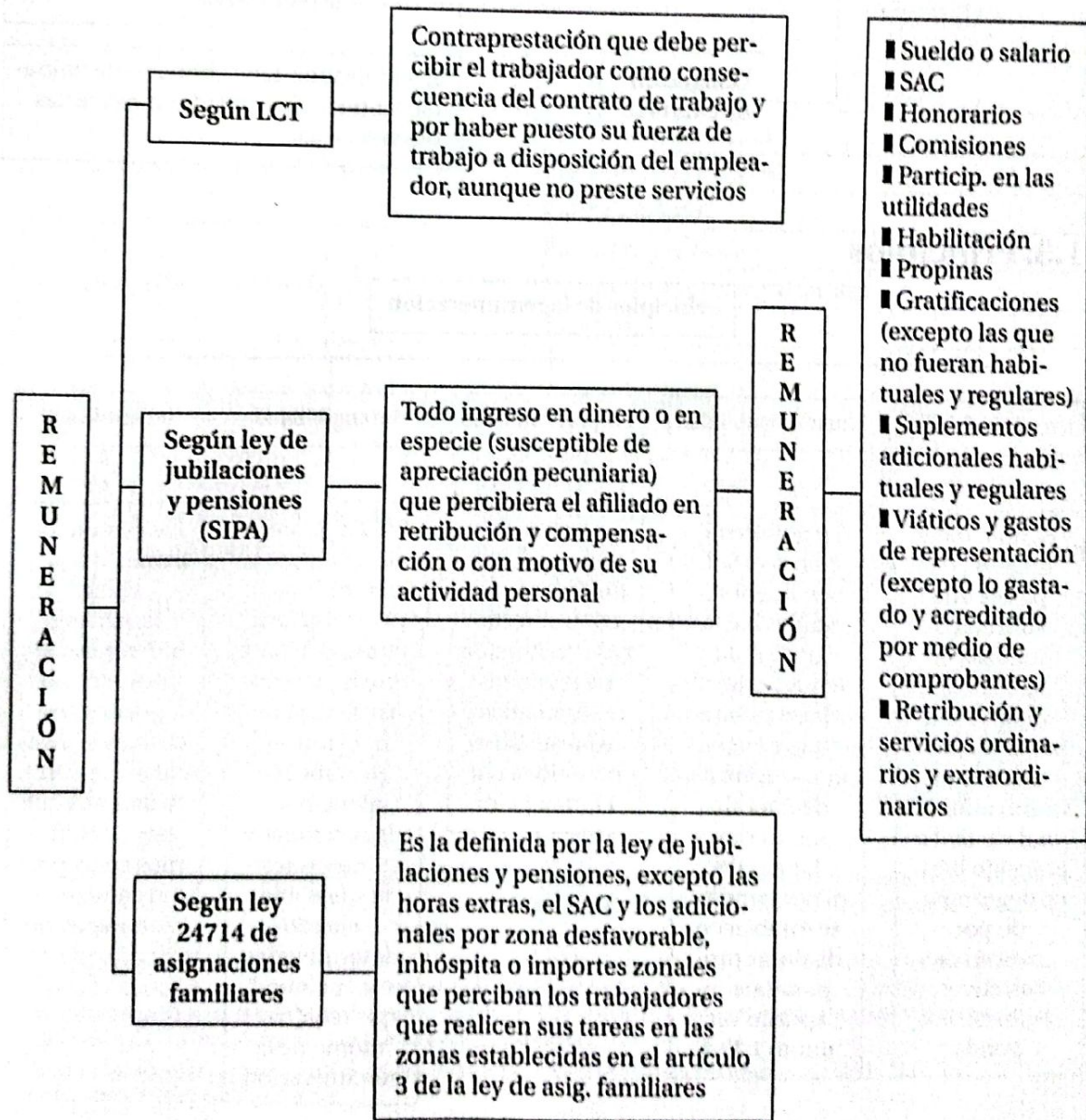


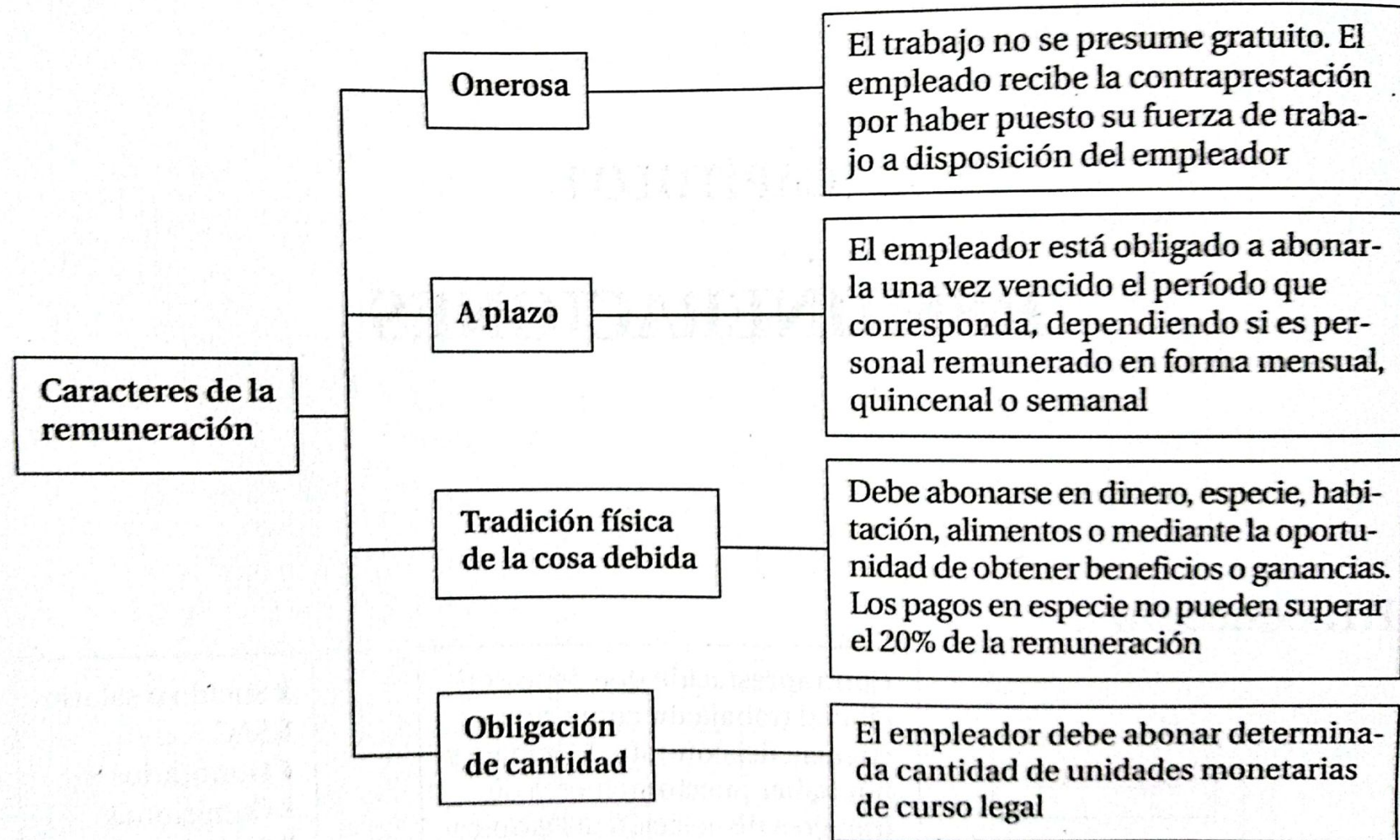
CAPÍTULO I

REMUNERACIONES

1.1. Concepto



1.2. Caracteres



1.3. Principios

1.4. Clasificaciones

1.4.1. Por el tipo de remuneración

Por tiempo (LCT, art. 104)	Hora ¹
	Día o jornal
	Semanal (pueden ser establecidas por los CCT)
	Mes
	Semestre (SAC)
Por rendimiento (LCT, art. 104)	Anual (pueden ser establecidas por los CCT)
	Unidad de obra ²
	Comisión individual o colectiva
	Habilitación
	Gratificaciones o participaciones en las utilidades
	Premios/Bonos

1.4.2. Por la forma de pago

En dinero (LCT, arts. 107 y 124) ³	Efectivo
	Cuenta de ahorro especial
	Cheque a la orden
En especie (LCT, art. 107)	Habitación o vivienda
	Mercaderías en general y alimentos
	Transporte

1.5. Prestaciones remunerativas y no remunerativas

Estas prestaciones las podemos subdividir de acuerdo a si deben cotizarse a la seguridad social, de la siguiente manera:

- Prestaciones de carácter remunerativas
- Prestaciones no remunerativas

La diferencia entre ambas prestaciones está dada por la función que tiene cada una de ellas. En el primer caso, tal como ya fue desarrollado, su pago surge como consecuencia de la prestación de servicios del trabajador; en cambio, las prestaciones no remunerativas tienen como finalidad:

1. Mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su familia a cargo, a través del otorgamiento de beneficios sociales.
2. Reparación de daños a través del pago de indemnizaciones.
3. Compensación de gastos incurridos por el trabajador en ocasión del trabajo.
4. Subsidios (asignaciones familiares, becas, etc.).

No remunerativa	Remunerativa
■ Art. 7 SIPA Ley 24241	■ Art. 6 SIPA
■ Art. 103 Bis LCT	■ Art. 103 LCT
■ Art. 105 LCT	
■ Art. 106 LCT	
■ Art. 223 Bis LCT	
■ Asignaciones familiares	
■ ANR PEN o CCT	
■ Estímulos por pasantías o becas	

1.5.1. Prestaciones remunerativas

1.5.1.1. Concepto

Contraprestación percibida por el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aunque no preste servicios. Dicha prestación debe constituir un beneficio de libre disponibilidad para el trabajador y debe ingresar en forma definitiva a su patrimonio.

A través del artículo 105 de la LCT se establece que las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, salvo algunas excepciones (ver punto 1.5.2.1).

En un sentido amplio, la ley de contrato de trabajo define a la remuneración como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia de su labor personal, derivada de las obligaciones del contrato de trabajo (CT). Se fija un mínimo que debe percibir en función de las garantías consagradas en la Constitución Nacional (salario mínimo, vital y móvil), generando la obligación de pago para el empleador la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de su dependiente, aunque este último no preste servicios.

El sueldo o salario en general lo conforman el salario básico establecido en las convenciones colectivas de trabajo, los adicionales (antigüedad, presentismo y puntualidad,

por tareas u oficios, por productividad, por título, por capacitación, entre otros) fijados entre las partes del contrato de trabajo o por las negociaciones colectivas, el sueldo anual complementario, las vacaciones pagas, entre otros haberes.

El sueldo del dependiente debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Todo ello constituye la remuneración, salvo que se trate de reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme a los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la AFIP; viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la ley 24241, y los reintegros por gastos de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas precedentemente; también el otorgamiento de un comodato de casa-habitación de propiedad del empleador, ubicada en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.

La remuneración es el ingreso que percibe el trabajador por prestar servicios por cuenta ajena a su empleador, bajo su dependencia.

Además de los ingresos relacionados en forma directa a la ejecución de obras, servicios u actos a favor de su empleador, el dependiente puede obtener otras prestaciones económicas que no se hallan vinculadas específicamente con la prestación de los servicios.

Principales características:

- Expectativas de cobro.
- Habitualidad.
- Que constituya una renta que origine una ventaja patrimonial.
- Se incorporan al patrimonio.
- Libre disponibilidad.
- Que se trate de la retribución de los servicios como contrapartida de la labor cumplida.

1.5.1.2. Enumeración

1. Sueldo o salario básico.
2. Adicionales convencionales.
3. Gratificaciones.
4. Participación en las utilidades.
5. Habitación.
6. Premios.
7. SAC.
8. Propinas.
9. Reintegro de gastos (viáticos), excepto la parte acreditada por medio de comprobantes.
10. Comisiones.
11. Habitación o vivienda.
12. Horas extras.
13. Licencias legales pagas.
14. Prestaciones dinerarias LRT.
15. Feriados.

Conceptos (todos sobre el tope máximo)

Aportes

Contribuciones
[D. 814/01, art. 2, inc. b)]²

	Aportes			Contribuciones		
	%	Base	Importe	%	Base	Importe
Sistema Integrado Previsional Argentino ³	11,00	52.616,66	5.787,83	10,47	56.250,00	5.889,38
INSSJP	3,00	52.616,66	1.578,50	1,54	56.250,00	866,25
Asignaciones familiares				4,57	56.250,00	2.570,63
Fondo Nacional de Empleo				0,92	56.250,00	517,50
Obra social de personal de dirección	2,40	52.616,66	1.262,80	4,80	56.250,00	2.700,00
Anssal ⁴	0,60	52.616,66	315,70	1,20	56.250,00	675,00
LRT ⁵				3,00 ⁶	56.250,00	1.687,50
Total⁷			8.944,83			14.906,25

Importe vigente desde el día 1 de mayo de 2019 (D. 4190/19) y se actualiza cada tres meses