

LA REMUNERACION O SALARIO

PEDRO G. MORALES CORRALES

Profesor de Derecho Laboral

Universidad de Lima

Socio del Estudio Luis Echeagaray García, Abogados

GENERALIDADES

Desde la perspectiva del trabajador la prestación de servicios subordinada que efectúa en beneficio de un tercero, su empleador, tiene como objetivo fundamental alcanzar a cambio, el pago de una remuneración que le permita satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Así, dentro de la definición del contrato de trabajo:¹ "acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete libremente a prestar sus servicios al empleador en forma personal y subordinada, por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, a cambio de una remuneración" puede establecerse con nitidez la razón o esencia que motiva al trabajador prestar sus servicios bajo dependencia.

DENOMINACION

La contraprestación que percibe el trabajador por sus servicios recibe distintas denominaciones. Entre ellas la de salario, que tal como lo mencionan Rodolfo Capón Fitas y Eduardo Glorandini² constituye una calificación tradicional, "aunque algo en crisis por las distintas modalidades adquiridas, que se conocen con el nombre de sueldo, estipendio, jornal, honorarios, paga, etc."³

Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanillas³ refiriéndose a la etimología y nomenclatura de esta voz, que igualmente reconocen se encuentra en crisis por el uso de otras denominaciones, indican que "proviene del latín *salarium*, a su vez derivado de *sal*, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal".

Los mismos autores citando a Casares⁴ mencionan como familia lingüística de salario, los siguiente vocablos: haber, dietas, sobresueldo, sobrepaga, semana, quincena, mensualidad, mesada, oniego, acostamiento, comisión, situado, situación, onala, quitación, sabido, alata, vendaje, hachuras, regalo, travaja, obvencción, subvención, viático, ayuda de costa, asesoría, conelaje, gajes, parance, provecho, merced y mayoralía⁵; términos que son recogidos, aún cuando no en su totalidad, por el Gran Sopena de Sinónimos y Asociación de Ideas⁶, que agrega otras vocablos como "paga, estipendio, retribución, sueldo, devengo, emolumento, honorarios, soldada, haber y jornal".

Francisco de Ferrari⁶ indica que "la voz sueldo proviene según unos de *solidus* y significa moneda gruesa, sólida, mientras otros entienden que corresponde a la expresión *soldada*, nombre dado al estipendio que percibían los soldados en épocas anteriores".

¹ De los Heros Alfonso, Morales C. Pedro, *Manual Laboral*, Edt. Economía y Finanzas SCRL, Lima Perú, Tomo 1, p. 12, Edición a Diciembre de 1997.

² Rubinzal-Culzani Editores, *Diccionario de Derecho Social*, Santa Fe, Argentina 1987, p. 451.

³ *Tratado de Política Laboral y Social*, Editorial Héctor S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1972, Tomo II, p. 92.

⁴ *Diccionario Ideológico*, Madrid 1942, p. 474.

⁵ Editorial Ramón Sopena S.A., Tomo II, p. 1281, Barcelona, España.

⁶ *Derecho del Trabajo*, Ediciones Depalma Buenos Aires, 1969, 2a. Edición, Volumen II p. 217.

De Ferrari manifiesta que ni el significado de salario ni el de sueldo podían autorizar "a adoptar uno u otro como denominación a darse al precio estipulado en el contrato de trabajo. Mas bien el vocablo remuneración podría ser utilizado como expresión genérica y comprensiva de todos los beneficios de carácter material que recibe o puede recibir el trabajador (salario, gratificación, alimentación, viático, etc.) como consecuencia de la prestación del servicio".

Lo cierto es que actualmente los vocablos que se usan con mayor frecuencia son sueldo, haber, quincena o mensualidad, para identificar la contraprestación que reciben los empleados y salario o jornal para reconocer la que se otorga a los obreros. En el Perú, donde prácticamente ha desaparecido la división entre obreros y empleados, la legislación denomina a la contraprestación laboral como remuneración.

ANTECEDENTES

Según Alcalá Zamora y Cabanellas⁷ "salvo la cooperación familiar, los servicios de buena voluntad, las prestaciones que integran modalidades de contribución y las formas más o menos directas de trabajo obligatorio, toda actividad laboral es y ha sido remunerada. No equivale esto a decir que siempre e íntegramente se ha pagado en dinero el trabajo. Durante siglos, los esclavos eran remunerados contra vivienda y comida".

Según los mismos autores los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario, se encuentran en el Código de Hamurabi, unos 2.000 años antes de la era cristiana en donde se fijaban salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios.

En la Edad Media y dentro del Derecho Hispánico, en los Fueros de Aragón, en el título "De mercenarios" de su Libro V, se establece que "el sirviente mercenario que no compensa el servicio, pida el salario al dueño; si este niega que le debe tanto o cuanto pide, jurando el criado sobre el libro de la cruz la cantidad que queda del salario, el amo le paga el salario restante que pidió".

Los citados autores manifiestan que "a fines del siglo XV durante el reinado de Isabel La Católica, se dictó el Estatuto del Artífice, que fue la ley orgánica del trabajo para éstos durante los siglos XVI y XVII; por dicho

estatuto se estableció que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de paz, anualmente y previa audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias".

"En la Edad Moderna, la Nueva Recopilación y disposiciones complementarias contienen numerosas reglas sobre fijación de salarios, con sensible reducción para el de las mujeres, fijado con frecuencia en la mitad; pero con disposición de expedito pago, para el jornalero, que sólo se la noche del mismo día en que trabajaba. Coetáneamente... las Leyes de Indias, incluyen diversos preceptos para la regulación equitativa y pronto pago del salario de los indígenas".

Finalmente, Alcalá Zamora y Cabanellas, mencionan que "la libertad o anarquía en materia salarial confluía la práctica generalizada que preconizaron los fisiócratas y puso por obra la Revolución Industrial. La etapa final en la materia se inicia con el intervencionismo estatal y se prolonga a través de las negociaciones más o menos equitativas que resultan de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo. Ni aquello ni esto se oponen a mayor salario por acuerdo obrero patronal".

CONCEPTO

Néstor de Buen Lozano⁸ sostiene que "no es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. La ciencia económica, la psicología y el derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegar, como es natural a conclusiones diferentes. Para la economía... el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según cual sea el punto de vista que se tenga: liberal, marxista, neo-capitalista, etc.... Desde el punto de vista psicológico el salario se entiende como un factor fundamental que permite de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o, de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social. Los conceptos de desarrollo, subdesarrollo, producto nacional bruto, etc.... si bien se entienden característicos de la ciencia económica, por otra parte reflejan en lo esencial, un modo de vida social.... Desde el punto de vista jurídico el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sinolagráfica".

⁷ Op. Cit. p. 94 y 95.

⁸ Derecho del Trabajo, Editorial Porcía, S.A., México 1976, II Tomo, p. 169 y ss.

Justo López⁹ menciona que la ciencia económica estudia el salario como una de las categorías del rédito (renta) individual: la que corresponde a uno de los factores de la producción, el trabajo, pero considerado específicamente como "trabajo subordinado".

El mismo autor menciona diversas teorías económicas del salario; entre ellas la teoría de la subsistencia según la cual el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia; la teoría marxista por la que el hábito y la costumbre es decir los factores culturales y sociales contribuyen a determinar el salario, es decir, lo que el trabajador considera necesario para su subsistencia; la teoría del fondo de salarios. Esta atiende a los factores que influyen sobre la demanda de trabajo, la cual resulta determinada por el monto de capital dispuesto a ser consumido en el pago de salarios.

Néstor de Buen¹⁰ señala, citando a Justo López que "El salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia".

Según Carlos Marx¹¹ "visto superficialmente, en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero, que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural de éste a su expresión en dinero". Ahora bien, se pregunta Marx: "¿Qué es el valor de una mercancía?", la forma materializada del trabajo social invertido para su producción, y ¿cómo se mide la magnitud de su valor? "Por la magnitud del trabajo que encierra". Sin embargo, debe distinguirse, señala Marx entre el valor realmente invertido en la mercancía y el trabajo vivo necesario -no real- para producirla. De esta manera el salario en la economía capitalista cubrirá el valor objetivo calculado de tal manera que origine plusvalía, porque, "el valor del trabajo tiene que ser siempre más reducido que su producto de valor, pues el capitalista hace que la fuerza de trabajo funcione siempre más tiempo del necesario para reproducir su propio valor". Así en 12 horas de trabajo el obrero recibirá sólo "el producto de valor de 6 horas de trabajo".

Néstor de Buen, expresa que una concepción social del salario podría ser la que León XIII señala en la Encíclica *Rerum Novarum* al decir que "debe ser suficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres".

Justo López¹² manifiesta que "El Derecho Laboral considera al salario como objeto de derecho y de obligaciones. Concretamente: como una prestación debida del trabajador subordinado por su empleador en relación sinolagmática con la debida por aquel a éste [prestación de trabajo]. El salario para el jurista, es ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado.

Gide¹³ estima "que lo integra toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo".

Para Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas¹⁴ "El salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel".

Rodolfo Capón Flus y Eduardo Girolandini¹⁵ conciben al salario como "lo que recibe el trabajador por prestar su fuerza de trabajo o ponerlo a disposición del empleador, exceptuando lo que recibe por hechas distintas que genera prestaciones por seguridad social".

Para María de la Cueva¹⁶ el salario "es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y su familia una existencia decorosa".

Para el Convenio N° 95 de la OIT, de 6 de junio de 1949, no ratificado por el Perú, el término salario "significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda

⁹ El Salario, Ediciones Jurídicas, Buenos Aires 1980, p. 22 y ss.

¹⁰ Op. Cit. p. 170/171.

¹¹ El Capital, Crítica de la Economía Política, Fondo de Cultura Económica, México 1972, tomo I, págs. 448 y ss.

¹² Op. cit. p. 33.

¹³ Curso de Economía Política, Buenos Aires 1974 pág. 562.

¹⁴ Op. Cit. p. 96.

¹⁵ Op. Cit. p. 451.

¹⁶ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Perú, México 1977, IV Edición, p. 297.

evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o debe efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

En el Perú la Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹⁷ define en su artículo 6° el concepto de remuneración, para todo efecto legal, como "el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero ó especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le de, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya a cena".

Asimismo, la citada Ley en su artículo 7° se remite a los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado Decreto Legislativo N° 650 -Ley de Compensación por Tiempo de Servicios-¹⁸ en los que se detallan los pagos que no constituyen para ningún efecto legal remuneración, aún cuando la doctrina, en algunos casos, pudiera considerar lo contrario. Dicho T.U.O. fue reglamentado por el Decreto Supremo 004-97-TR de 11 de abril de 1997.

Tales pagos son los siguientes: (i) gratificaciones extraordinarias u otros pagos que percibe el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptados en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral, incluyendo en este concepto a la bonificación por día de plego; (ii) cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa; (iii) el costo o valor de las condiciones de trabajo; (iv) la canasta de Navidad o similares; (v) el valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cumpla el respectivo traslado, incluyendo el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados; (vi) la asignación o bonificación por educación siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada, comprendiendo a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, sean éstos

pre-escolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios, e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador; (vii) las asignaciones o bonificación por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento, y aquellas de semejante naturaleza, igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva; (viii) los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y su familia; (ix) todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viático, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador (condición de trabajo); (x) el refrigerio que no constituya alimentación principal; y, (xi) la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios o cuando se derive de mandato legal.

NATURALEZA JURIDICA

La primera idea que proyecta este tema es que el salario o remuneración constituye la contraprestación del trabajo efectuado. Sin embargo, ello no necesariamente resulta exacto, habida cuenta que el trabajador podría encontrarse a disposición de su empleador pero sin realizar labor alguna, o la espera de las instrucciones correspondientes.

En otros casos la ley contempla situaciones en las cuales no se da prestación efectiva de trabajo y sin embargo obliga al empleador al pago de la remuneración. Por ejemplo, los días de descanso semanal obligatorio, los feriados no laborales, el descanso vacacional, la enfermedad, durante los primeros veinte días, etc.

Néstor de Buen¹⁹ refiriéndose a esta materia señala que "entender al salario como derecho recíproco a la obligación de trabajo puede resultar equivocada".

Citando a Alonso García, expresa que "en otra dimensión podría entenderse que salario es, simplemente, el objeto de una obligación patronal".

¹⁷ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR de 21 de marzo de 1997.

¹⁸ T.U.O. aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR de 27 de febrero de 1997.

¹⁹ Op. Cit. p. 172.

Néstor de Buen llega a la conclusión de que la causa de la obligación de pagar el salario es la relación de trabajo pero no el trabajo mismo.

Podría en consecuencia sostenerse con de Buen, que la relación de trabajo que objetiva el contrato, por cuanto implica su ejecución, es el que genera la obligación de pago de las remuneraciones. Sin embargo esta afirmación no es absoluta ya que existiendo la relación laboral, se pueden dar situaciones en que el empleador no está obligado al pago, como por ejemplo en el caso de los días de huelga. Lo cierto es que cuando hay trabajo efectivo surge de inmediato la ineludible obligación del empleador de abonar la remuneración correspondiente. La misma obligación subsiste cuando no se presta el servicio, sólo en los casos en que así lo establezca o contemple expresamente la ley, el convenio individual o colectivo, respectivamente.

FINALIDAD DEL SALARIO O REMUNERACION

En la definición de salario que da Mario de la Cueva y que hemos citado anteriormente se puede apreciar el sentido moderno de la finalidad que cumple la remuneración y ésta es, según los términos del propio autor "que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".

En el Perú, la Constitución de 1979 consagró dicho precepto al establecer en su artículo 43° que "El trabajador tiene derecho a una remuneración justa que procure para él y su familia el bienestar material y el desarrollo espiritual".

La Constitución de 1993 que nos rige, en forma más prudente establece la finalidad del salario o remuneración cuando en su artículo 24° establece que "el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual".

La diferencia reside en que la Constitución de 1979 se refería a una remuneración justa.

El término justo es la idea de una correlación exacta o precisa entre el trabajo que se presta y la remuneración que debe percibirse y esto en la realidad muy pocas veces se cumple. En cambio una remuneración equitativa y suficiente puede no ser estrictamente justa pero sí satisfacer las necesidades reales del trabajador

y su familia. El artículo 35° de la Constitución Española utiliza una terminología parecida cuando establece que "todos los Españoles tienen... derecho... a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia".

Adviértase que la norma Constitucional, evidentemente de naturaleza programática o enunciativa, propende a que la remuneración que perciba el trabajador sirva no sólo para procurar su bienestar material así como el de su familia, sino también al desarrollo espiritual. En otros términos la remuneración debe permitir la promoción integral del trabajador como ser humano y la de su núcleo familiar.

CLASIFICACION

La doctrina contiene diversas clasificaciones del salario. Así por ejemplo, Julián Arturo de Diego²⁰ efectúa la siguiente:

- Por la forma de determinación del salario éste puede ser por tiempo (hora, día, mes; semanal, anual, semestral, etc.); por resultado (obra o destajo, comisiones, oportunidad de ganancia, incentivos laborales o premios, gratificaciones, participación en las utilidades; o por tarea, que combine el tiempo de trabajo y un determinado esfuerzo o rendimiento.
- Por el medio de pago empleado, puede ser en dinero, en especie, o mixto.
- Salario Social, que es aquel que se funda en la existencia de contingencias sociales o necesidades propias del trabajador y su familia, a saber: salario por enfermedad y accidente, salario por enfermedad profesional y accidente de trabajo, asignaciones familiares, salario por vacaciones, licencias pagadas.
- Por el lapso que se liquida o unidad de tiempo: Por hora o por día (jornal); por semana, quincena o por mes; por semestre o por año.
- Por la fuente de la cual nace la prestación remuneratoria y de la que se nutre a los efectos de su determinación y ajuste: por la ley, por acuerdo de partes, por decisión unilateral del empleador, por determinación en sede administrativa, por resolución judicial.
- Por el tipo de tareas que se retribuyen: ordinarias (salario básico, premios por asistencia, puntualidad,

²⁰ La Remuneración del Trabajador, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina 1984, p. 44 y sigtes.

producción); extraordinarios (plus voluntario, horas extras, tareas pesadas, tareas especiales, descansa no gozado, premio a la productividad o mayor rendimiento); gratificaciones; sueldo complementario.

El mismo autor citando a Manuel Alonso García²¹ manifiesta que éste puntualiza que la expresión retribución del trabajador es la más adecuada para anunciar el salario que ha adoptado particular complejidad. La retribución puede ser directa, que es el salario propiamente dicho, la contraprestación inmediata del servicio realizado; retribuciones complementarias que son aquellas no referidas al trabajo en sí, no tienen carácter compensatorio, v.gr. pagas extraordinarias y gratificaciones, etc.; retribuciones compensatorias que tienen por fin suplir o compensar determinados gastos o desembolsos hechos por el trabajador como consecuencia del trabajo.

En nuestro medio Jorge Rendón Vásquez²² agrupa los conceptos remunerativos en los siguientes conceptos genéricos: los que se transfieren al precio de los bienes y servicios producidos por la empresa y los que se pagan con cargo a las utilidades.

Entre los conceptos que se transfieren al precio de los bienes y servicios, Rendón Vásquez considera a la remuneración básica que puede ser a tiempo (hora, día, quincena, mes u otro período mayor) o a rendimiento (salario a destajo o sueldo a comisión). Esta remuneración a rendimiento puede a su vez ser individual o por equipo, en el segundo caso cuando la tarifa se paga a un grupo de trabajadores como sucede en el caso de quienes prestan servicios en hoteles, restaurantes, casinos, bares, bingos, centros nocturnos, clubes sociales, y establecimientos similares, o en el caso de los pescadores quienes integran la tripulación de las embarcaciones. También puede ser mixta cuando parte de la remuneración es a tiempo y parte a rendimiento.

Como formas accesorias o complementarias de la remuneración menciona a las bonificaciones (por alza de costo de vida, por la naturaleza del trabajo -insalubres, penosos- por trabajo nocturno, por el lugar del centro de trabajo, por las calidades profesionales del trabajador, por eficiencia, por puntualidad, por antigüedad en el trabajo, por necesidades familiares); a las gratificaciones (por Fiestas Patrias y Navidad); la asignación o compensación sustitutoria de la participación en las utilidades; y la retribución por las invenciones del trabajador.

Dentro de las remuneraciones complementarias cuyo valor no se agrega al precio de los bienes y servicios producidos Rendón Vásquez considera a la participación en las utilidades.

Como se ve y coincidiendo con de Buen, el salario admite múltiples criterios de clasificación, por ello el laboralista mejicano recomienda "observar, preferentemente, los criterios previstos en la ley".²³

Pues bien, el TUO del Decreto Legislativo 550 es la norma nacional que contiene una suerte de clasificación de las remuneraciones. Su artículo 9º se refiere a la remuneración básica y a todas otras cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor.

El artículo 10º menciona al sueldo y a los jamales; en su artículo 11º a las remuneraciones diarias y a las mensuales; los artículos 12º al 14º regulan la alimentación como parte de la remuneración. El artículo 15º se refiere a la remuneración en especie; el artículo 16º a las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa y en el artículo 17º identifica la comisión o destajo como remuneración principal imprecisa. Finalmente el artículo 18º se refiere a las remuneraciones periódicas.

Siguiendo el esquema de Julián Arturo de Diego podríamos efectuar, observando la legislación peruana, la siguiente clasificación:

Por la forma de medir y determinar la remuneración:

- a) Por tiempo: hora, día, semana, quincena, mes y periódicas.
- b) Por resultado: comisión, destajo, incentivos laborales (por asistencia, prima por producción), participación en las utilidades.

Por el medio de pago:

- a) En dinero.
- b) En especie.
- c) Mixto.

Por el tipo de tareas que se retribuyen:

- a) Ordinarias: salario básico, premios por asistencia, puntualidad, producción.

²¹ Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Ariel, Madrid, 1981, p. 456-457.

²² Derecho del Trabajo Individual, Edal, Tercera Edición, 1994, p. 251 y sgtes.

²³ Op. cit. p. 177.

- b) Extraordinarias: horas extras, tareas riesgosas, tareas especiales, descansos obligatorios no gozados, premio al esfuerzo, gratificaciones.

Salario Social:

- a) Por enfermedad (20 primeros días)
- b) Asignaciones familiares.

Por la fuente de la determinación del salario:

- a) La ley.
- b) Convenciones colectivas.
- c) Laudo arbitral.
- d) Convenios individuales.
- e) Decisión unilateral del empleador.

- f) Resolución judicial.

Finalmente podría proponerse una clasificación más general y simple, circunscrita a los tipos de remuneración que percibe el trabajador, que podría ser la siguiente:

Remuneración principal o directa:

- a) Fija: sueldo básico, jornal.
- b) Impreciso: comisión, destajo.

Remuneraciones complementarias:

- a) Fijas: bonificaciones, asignaciones, gratificaciones.
- b) Variables o imprecisos: por horas extras, incentivos o premios por productividad o asistencia; participación en las utilidades.