

CAPÍTULO XVI

PROTECCIÓN DE LA REMUNERACIÓN. PRESTACIONES NO REMUNERATORIAS

PROTECCIÓN DE LA REMUNERACIÓN FRENTE AL EMPLEADOR

La LCT contiene disposiciones protectoras en los arts. 124 a 148, las cuales resultan aplicables, en lo pertinente, a las indemnizaciones debidas como consecuencia del contrato de trabajo.

Entre otras, los recaudos concernientes a la instrumentación del pago y a las cuotas de embargabilidad, que, conforme al dec. reg. 484/1987, son iguales a las vigentes respecto de las remuneraciones.

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.

Además de las normas imperativas, que conforman el orden público laboral (salario mínimo vital y móvil e irrenunciabilidad), fija pautas expresas respecto del lugar y fecha en que se debe abonar la remuneración del trabajador, los medios de pago —efectivo o cheque a la orden del trabajador, o mediante acreditación en cuenta corriente o caja de ahorro— (art. 124, LCT), límites a las deducciones, retenciones y compensaciones que pueden efectuar los empleadores (enumeradas en el art. 132, LCT), el tope máximo de retención —hasta el 20% del monto total de la remuneración en dinero— (art. 133, LCT).

Pago de la remuneración (arts. 124 a 129, LCT)

El pago de la remuneración es la principal obligación del empleador. Es un acto jurídico —capaz de aniquilar derechos (art. 944, CCiv.)— de carácter recepticio que *consiste* —principalmente— *en la entrega de dinero al trabajador por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.*

La remuneración tiene carácter alimentario; el pago, para ser cancelatorio, se debe efectuar con los *recaudos exigidos por la LCT* en relación con la persona, el lugar y el tiempo de su efectivización, como también respecto

de los requisitos del recibo, fijando la ley distintos mecanismos para evitar fraudes al trabajador. La remuneración se debe pagar por período vencido.

El art. 260, LCT, protege los créditos de los trabajadores y es una expresión del principio de irrenunciabilidad de los derechos al disponer que *el pago insuficiente será considerado como pago a cuenta del total adeudado aunque se reciba sin reservas*. La LCT establece diversos mecanismos para proteger el pago de las remuneraciones y evitar fraudes al trabajador.

1. Sujetos

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 (arts. 29, 30, 31 y 136, LCT), aun contra la voluntad del deudor (art. 178, CCiv.).

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).

2. 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 el mismo período debe pagarse el 100% de las piezas comenzadas y finalizadas en ese período; además —como mínimo— las 2/3 partes de lo comenzado y aun no terminado. En el período siguiente se abona el tercio restante de lo comenzado en el período anterior, el 100% de lo comenzado y finalizado en él, y como mínimo las 2/3 partes de lo que terminará en el período siguiente.

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*.

El período de pago es la periodicidad con la cual el empleador debe liquidar las remuneraciones, y los plazos de pago, el término perentorio en el cual deben ser pagadas. En la participación en las utilidades o la habilitación, la ley no fija la época de pago, por lo cual las partes previamente deben pactarlo en forma expresa (individual o colectivamente); de no existir acuerdo previo se aplican los usos o costumbres de empresa, y son exigibles en los plazos en los cuales fueron liquidados en períodos anteriores.

La regla del art. 128, LCT (y su complemento del art. 137), se halla enderezada específicamente a establecer los plazos máximos en que el obligado al pago puede hacer efectivas las acreencias en concepto de remuneraciones sin incurrir en mora, determinado que ello ocurrirá "...una vez vencido el período que corresponda...", en obvia referencia a los créditos salariales de naturaleza sucesiva, y no se advierte cómo el instituto pueda ser compatible con obligaciones indemnizatorias cuya vocación de cobro nace simultáneamente con la materialización del distracto. De este modo, la obligación se torna exigible en el momento de la extinción, sin que dicha exigibilidad esté sujeta a plazo alguno (sala 3ª, 27/6/2005, "Gomes, Liliana Cristina v. Mercadista Consultores en Comercialización SA").

Respecto del pago de las horas extras, la jurisprudencia estableció que el trabajo extraordinario debe ser liquidado junto con el mes en que se devengó, no pudiendo pretenderse que el trabajador se convierta en acreedor obligado de una deuda de carácter alimentario y, si la empresa no cumple con su débito en fecha, es necesario que compense a sus dependientes por el daño que esa omisión ocasionó, más aún en épocas de inflación (sala 10ª, 4/8/2003, "Mendi, Daniel A. v. Administración Gral. de Obras Sanitarias de la Nación", DT 2003-B-1553).

Sin embargo, también se ha decidido que el hecho de que fueran abonadas más allá del límite dispuesto por el art. 128, LCT, no es arbitrario, sino la lógica consecuencia de la naturaleza aleatoria y variable de tal concepto, porque es materialmente imposible su liquidación junto con la remuneración del mes en el cual se devengaron (sala 8ª, 26/5/1999, "Fratalocchi, Luis, y otros v. OSN").

La empresa sumariada no puede ignorar la existencia de normas de orden público que imponen una fecha cierta en la cual corresponde hacer efectivos los pagos de las horas extras (arts. 127 y 128, LCT) y es ella misma quien debe arbitrar los medios necesarios para cumplir con su obligación. En nada obsta que no haya habido reclamo de los trabajadores, ya que se trata de derechos indisponibles para las partes, sólo renunciables mediante un acuerdo que cumpla con los recaudos exigidos por el art. 15, LCT (sala 4ª, 27/4/2001, "Ministerio de Trabajo v. CitiBank NA s/sumario").

El estatuto del viajante de comercio (ley 14.546) prevé una periodicidad mensual para el pago de las comisiones percibidas como remuneración principal. Toda remuneración accesoria (premios o bonificaciones) debe ser abonada junto con la principal.

De la lectura del art. 137, LCT, surge que el deber de pagar la remuneración tiene un plazo cierto y determinado y que *la mora del empleador se produce en forma automática* (art. 509, CCiv.), es decir, sin necesidad de interpelación previa, por el mero vencimiento de los plazos señalados precedentemente (art. 128, LCT).

Esto significa que a partir de ese momento comenzarán a devengarse intereses compensatorios en favor del trabajador por la privación del uso del capital (remuneración), que en la práctica sólo se reclaman en caso de demanda judicial.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, por medio de la res. 2155 (que opera como una suerte de plenario de hecho), había establecido los intereses de los créditos laborales, para el período posterior al 1º/4/1993, en 12% anual (1% mensual) hasta el 31/12/2001. De acuerdo con lo dispuesto por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo mediante el acta 2357 (7/5/2002), modificada por res. 8 (30/5/2002), a partir del 1º/1/2002 se aplica la tasa de interés —activa— fijada por el Banco de la Nación Argentina para el otorgamiento de préstamos.

En caso de que una empresa tenga dificultades transitorias en el pago de las remuneraciones en algunas oportunidades se recurre formalmente al procedimiento de crisis (arts. 98 y ss., ley 24.013), para concertar con el sindicato —con la intervención del Ministerio de Trabajo— un plan de pago escalonado de salarios o bien se negocia directamente con la entidad gremial para evitar un conflicto colectivo y reclamos individuales de los trabajadores.

Pero desde el punto de vista de las obligaciones contractuales, para que la falta de pago de la remuneración en forma oportuna pueda ser considerada injuria (a los fines de colocarse en situación de despido indirecto), es imprescindible que el trabajador intime fehacientemente al empleador.

Por eso, *la mora en el pago no habilita al trabajador a considerarse despedido, sino que lo autoriza a intimar al empleador deudor para que abone inmediatamente la remuneración bajo apercibimiento de considerarse injuriado y colocarse en situación de despido indirecto.*

3. 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.

El convenio 95 de la OIT establece que cuando el salario se pague en efectivo, el pago se debe efectuar únicamente los días laborales, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo a éste, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, dispongan otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados (art. 13.1).

Queda prohibido realizar el pago en lugares donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas, salvo que éste sea el objeto del establecimiento. No se puede fijar más de seis días de pago por cada mes, salvo autorización excepcional del Ministerio de Trabajo.

4. 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.*

El último párrafo del art. 124, LCT, establece que debe ser realizado en dinero y el trabajador puede exigir el pago en efectivo, con esta disposición se busca evitar fraudes. También está excluido el pago en moneda extranjera.

La empresa no puede pagar la remuneración del trabajador con cheques de terceros. El cheque debe pertenecer a la empresa y la remuneración se considera cancelada cuando fue cobrado por el trabajador, pero si de todos modos percibió el monto de la remuneración, ese pago efectuado con cheques de terceros tiene validez.

La LCT faculta a la autoridad administrativa de aplicación a controlar el pago de las remuneraciones en determinadas actividades, empresas, explotaciones, establecimientos, o en diversas zonas o épocas del año (art. 124, párr. 2°). Esto tiende a prevenir maniobras o actos fraudulentos en perjuicio del trabajador, como, por ejemplo, pagos insuficientes, en negro o mediante el sistema del *truck* (art. 131, párr. 2°); de haberse efectuado, el pago podrá ser declarado nulo.

Actualmente los pagos se efectúan por cuenta corriente y por cajeros automáticos, que es un medio establecido para dar seguridad a ambas partes y que permite al trabajador acceder al salario en efectivo sin costo adicional, en cuentas abiertas en entidades bancarias y a su nombre (res. 644/1997 MT [BO del 8/10/1997], 790/1999 [BO del 11/11/1999] y 360 [BO del 16/7/2001]). Este sistema no exime al empleador de otorgar los recibos en legal forma. La circular 2590 del Banco Central de la República Argentina regula distintos operativos.

El Ministerio de Trabajo —mediante la res. 644/1997 (BO del 8/10/1997)— estableció que las empresas de más de 100 trabajadores (se trate de personal permanente o contratado bajo cualquier modalidad) tienen la obligación de

pagar la remuneración del trabajador dependiente por medio de una cuenta bancaria a nombre de él.

La res. 790/1999 (BO del 11/11/1999) amplió el régimen establecido por la res. 644/1997, a las empresas de más de 25 trabajadores.

Finalmente, la res. 360 MT (BO del 16/7/2001) extendió a todos los empleadores la obligación de abonar las remuneraciones de su personal, ya sea permanente o contratado bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente, en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador (art. 1°). Dichas cuentas deben ser abiertas en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos en un radio de influencia no superior a dos kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a diez kilómetros en zonas no urbanas o rurales (art. 2°). Rige para las remuneraciones devengadas a partir del mes de agosto de 2001.

El Poder Ejecutivo fundamentó esta medida en la tutela del crédito del trabajador y en la propia LCT, que contempla la posibilidad de efectuar el pago de la remuneración en dinero —efectivo o mediante la entrega de cheque extendido a la orden del trabajador—, o acreditándolo en una cuenta bancaria abierta a su nombre. Considera que el procedimiento de acreditación de las remuneraciones en cuentas bancarias es un moderno mecanismo de pago que pretende dificultar el fraude y garantizar la percepción íntegra, real y tempestiva de la remuneración.

El servicio es gratuito para el trabajador y sin imposición de límites de extracción, bajo las condiciones de funcionamiento de las cuentas, fijadas por el Banco Central.

El pago del salario mediante acreditación en cuenta corriente o caja de ahorro queda suficientemente acreditado con la documentación obrante en la entidad bancaria o con la constancia que ésta entrega al empleador. La apertura de la cuenta y el depósito de la remuneración no eximen al empleador de los demás deberes formales y sustanciales que tutelan el pago de la remuneración (entre otros, períodos y plazos de pago).

La cuenta tiene vigencia mientras subsiste el contrato de trabajo, y aun en los períodos que no se perciba remuneración (licencias sin goce de haberes, suspensiones, plazo de conservación del empleo). En caso de cese del vínculo, el empleador debe comunicar a la entidad bancaria que se produjo la extinción de la relación laboral a fin de que se proceda al cierre de la cuenta.

Asimismo, se propenderá a que la gratuidad alcance también a los empleadores de las pequeñas empresas definidas por el art. 83, inc. a), ley 24.467 (art. 4°, res. 360/2001).

Pago de la remuneración (arts. 124 a 129, LCT)

SUJETOS	Empleador: Paga la remuneración —excepcionalmente un tercero—. Trabajador: Recibe el pago —excepcionalmente familiar o compañero—.
TIEMPO	Personal mensualizado: Al vencimiento de cada mes calendario. Personal remunerado a jornal o por hora: Por semana o quincena. Personal remunerado por pieza o medida: Cada semana o quincena.
PLAZO MÁXIMO	Vencido el período de pago { Mensualizado o remunerado por quincena: 4 días hábiles. Remunerado por semana: 3 días hábiles.
LUGAR	De trabajo, en días hábiles y durante la prestación.
MEDIOS DE PAGO	— Efectivo. — Cheque a la orden del trabajador. — Acreditación en cuenta corriente bancaria o caja de ahorro.

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.

Todo pago en dinero debe instrumentarse en recibos emitidos con las formalidades fijadas en la LCT. Los libros que obligatoriamente deben llevar los empleadores no resultan en este aspecto una prueba determinante, aun cuando sean llevados en forma legal.

Cabe reiterar que el medio idóneo de prueba es el recibo original, firmado por el dependiente, que el empleador tiene en su poder (el trabajador conserva la copia), y que en un juicio laboral es ofrecido como prueba instrumental.

A falta de recibo, el pago en dinero sólo podrá ser probado por confesión judicial. El pago en especie puede probarse por cualquier medio, aunque también puede instrumentarse por recibos.

A modo de síntesis, se agrega que el juez debe someter ese recibo al reconocimiento del trabajador: si éste desconociera su firma, se determina si pertenece o no a su puño y letra por medio de una prueba pericial caligráfica, en caso afirmativo, el pago documentado con ese recibo tiene plenos efectos cancelatorios, de lo contrario, se entiende que el pago nunca fue efectuado y se condena a la empresa a realizarlo.

El empleador tiene la obligación de conservar y exhibir la documentación que acredita los pagos laborales durante el plazo de dos años en el cual se extiende la prescripción liberatoria (art. 256, LCT).

Sin embargo, en la égida del derecho comercial, las constancias de los libros se complementan con la documentación respectiva (art. 46, CCom.), por lo cual, en la práctica, los recibos de pagos laborales, en la medida en que se reflejan en la contabilidad de la empresa, deben ser conservados por el lapso de diez años que prescribe la ley mercantil.

Los recibos son el único medio idóneo para acreditar la cancelación de las remuneraciones y, tal como lo prevé el art. 143, LCT, el empleador tiene la obligación de conservarlos durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate (art 256). Para el caso de los adelantos otorgados con vales, también se deben cumplir los requisitos formales previstos por los arts. 138, 139 y 140 del cuerpo legal citado.

El empleador, al momento de efectivizar la remuneración, está obligado a otorgar al trabajador el recibo de pago, que debe confeccionar en ejem-

plar doble, y entregar el duplicado al trabajador para que éste pueda controlar y verificar sus datos.

La entrega del duplicado al trabajador le permite verificar si los datos consignados son correctos: individualización del empleador, calificación profesional, fecha de ingreso, rubros y monto de la remuneración, deducciones realizadas, etc.

En caso de que el duplicado no concuerde con el recibo original, prevalecen los datos del recibo en poder del trabajador, dado que el duplicado tiene por objeto establecer si el pago fue efectuado correctamente, y sus falencias crean una situación desventajosa para el trabajador.

El recibo *debe ser firmado por el trabajador* —aunque sea menor—; en caso de no saber firmar, debe colocar su impresión dígito pulgar. El recibo firmado con iniciales no tiene eficacia para acreditar el pago, salvo reconocimiento voluntario del trabajador (art. 1014, CCiv.).

El art. 60, LCT, prohíbe el otorgamiento de la firma en blanco, apartándose de la regla del art. 1016, CCiv. El trabajador que acredita haberlo hecho puede oponerse al contenido del acto, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales. La norma obliga al trabajador a demostrar que firmó en blanco —para eludir la consecuencia del reconocimiento de firma según el art. 1028, CCiv.—, y ello lo habilita a demostrar la falsedad del contenido del instrumento.

Coadyuva a tal probanza la demostración de “que las declaraciones insertas en el documento no son reales”, acreditación que conduce a igual solución aun cuando el documento no hubiere sido firmado en blanco, por imperio del principio de primacía de la realidad y de las normas relativas al fraude (art. 14).

Habiendo operado la presunción legal del art. 55, LCT, aun cuando exista un recibo de sueldo reconocido por la trabajadora, al no contar el patrono con el libro exigido por el art. 52 de la misma ley, ese recibo no puede ser cotejado, decayendo su valor acreditativo al no guardar correlación con esa documentación laboral que tiene la carga de llevar y de exhibir el empleador (sala 5ª, 21/9/2004, “Ramos Silvina v. Imalog SA y Otro”).

La circunstancia de que la actora no planteara en la demanda la existencia de firmas en blanco, no obsta, en el caso, a que ello puede alegarse y probarse, ya que el “fraude laboral” lleva implícita la posibilidad de documentación firmada en tales condiciones (sala 1ª, 28/3/2003, “Dal Porto, Marianela v. Blue Way SA”).

Se establece una pauta de interpretación en contra del empleador que incorpora a formularios impresos, por cualquier medio de escritura, declara-

ciones o negocios liberatorios en su favor. La determinación de la eficacia probatoria del agregado queda sujeta al criterio del juzgador, quien la apreciará —en cada caso— en favor del trabajador.

El recibo es un documento al que la LCT le asigna una *finalidad precisa y exclusiva: acreditar el pago* de prestaciones laborales, y por ello se considera nula toda mención extraña al pago.

Así lo dispone el art. 145, LCT, al prohibir que contenga renunciaciones de ninguna especie, ni que se utilice para instrumentar cualquier forma de extinción de la relación laboral o alterar la calificación profesional en perjuicio del trabajador. El objetivo es evitar que se utilice la firma inserta por el trabajador en el recibo de haberes para convalidar renunciaciones de cualquier especie.

Si bien la LCT exige que los pagos se instrumenten mediante recibos con formalidades concretas, en caso de que se efectúen pagos de créditos laborales —remuneraciones o indemnizaciones— sin que el empleador otorgue recibo en forma legal, su validez queda librada a la valoración judicial; es decir que será el juez el que determine la eficacia cancelatoria del recibo si carece de algunos de los requisitos exigidos en el art. 140, LCT, o no se compadece con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria del empleador.

Ante la ausencia de requisitos formales en los instrumentos, los mismos no son eficaces para demostrar pagos (sala 6^a, 19/3/2003, “Ojeda, Ramona Esther v. Melero, Eduardo J.”).

Cada recibo prueba el pago del período al cual se refiere; por ende, el pago del último período no hace presumir el pago de los anteriores (art. 143, párr. 2^o, LCT): no se puede presumir el pago de algún período si no existe recibo.

El recibo, como instrumento liberatorio del empleador, es preparado por éste, indicando la imputación del pago (art. 140, inc. c], LCT). Si no se aclara el período que corresponde, cabe imputar el pago al mes en que se recibe el dinero documentado por el instrumento.

Similar estructura obra en los instrumentos de cobro preparados por el trabajador, como los vales de caja que se retiran a cuenta de salarios. En tales supuestos, si no se aclara a qué período corresponde el retiro, cabe concluir que se imputa al mes o día corriente.

El recibo firmado por el trabajador sólo sirve para demostrar la cancelación de rubros dinerarios, por lo que no hay motivo por el cual la provisión de ropa de trabajo no pueda ser probada a través de testigos (sala 10^a, 27/11/2003, “Oteiza, Enrique v. El 47 SRL y otro”).

En el libro de sueldos y jornales —rubricado ante el Ministerio de Trabajo—, el empleador debe consignar no sólo los datos de identificación del

trabajador, sino también las copias de los recibos de pago. Por eso, el juez debe analizarlo juntamente con el resto de la prueba a fin de establecer si realmente el pago se efectuó o si el dato omitido en el recibo y la falta de correlación con la restante documentación de la empresa demuestra su inexistencia.

Jurisprudencialmente se ha decidido que no quita validez a las registraciones contables del empleador la omisión de registrar la fecha del pago y contabilización de las remuneraciones abonadas conforme al art. 52, LCT, pues éste no lo exige y además pueden ser constatadas en el libro diario del empleador —conf. arts. 44 y 45, CCom.—.

No es válido el recibo si falta la indicación y la discriminación de los descuentos para acreditar el pago, pero es válido si se omite el domicilio del empleador. El reconocimiento de la firma del recibo implica el de su contenido, salvo negativa categórica en relación con la efectiva percepción de los importes (Sup. Corte. Bs. As., 8/9/1976, “Monzón v. Puppo”). En caso de aducirse firma en blanco, la carga de demostrar ese hecho recae en quien lo afirma.

Como es difícil lograr una prueba directa en relación con la suscripción por parte del trabajador de documentación en blanco, porque es raro que existan testigos de estos actos, es preciso asignar especial relevancia a otros elementos de la causa que, apreciados de conformidad con las reglas de la sana crítica, puedan constituir indicios o presunciones que lo acrediten —art. 163, inc. 5°, CPCCN—.

Ni en el escrito de inicio ni al desconocer el recibo acompañado por la demandada la accionante denunció que hubiera suscripto recibos en blanco. Por lo tanto, habiéndose acreditado la autenticidad de su firma y encontrándose el mismo debidamente registrado, no cabe siquiera analizar tal posibilidad, ya que no fue introducida oportunamente en la litis (sala 3ª, 18/9/2003, “Valdez, Mónica N. v. Transportes Plaza SA”).

No basta probar haber firmado en blanco —circunstancia que no excluye la sinceridad de las declaraciones insertas en el documento, que puede haber sido completado por su tenedor con exquisita probidad— para privar de eficacia al instrumento: se debe demostrar que “las declaraciones insertas en el documento no son reales”. Sobre ambas materias debe recaer la prueba (sala 8ª, 6/2/2002, “Volta, Adrián Gustavo v. MyL Catering Service SRL”).

En caso de que la remuneración hubiere sido pagada mediante depósito en una cuenta bancaria o caja de ahorro a nombre del trabajador (art. 124), a la constancia de la institución bancaria o a la que hubiere entregado al empleador se debe agregar el recibo suscripto por el trabajador en el cual conste haber percibido su crédito en aquella forma.

De acuerdo con lo prescripto en la LCT, el recibo de sueldo debidamente suscrito por el trabajador es el único medio de acreditar el pago de la remuneración (arts. 138 y ss., LCT). Sin embargo —como hiciera referencia en el punto anterior—, las res. 644/1997, 790/1999 y 360/2001 MT dispusieron que todos los empleadores deben abonar las remuneraciones de su personal —permanente o contratado bajo cualquiera de las modalidades previstas—, en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias.

Esta modalidad modifica en la práctica la mecánica del pago de la remuneración y su acreditación, ya que con anterioridad el trabajador suscribía el recibo contra la entrega del dinero, mientras que ahora la acreditación de su salario se produce directamente en la entidad bancaria, y lo más frecuente es que suscriba el recibo de haberes con posterioridad a haberse acreditado el dinero, e incluso, después de haberlo extraído.

Por lo tanto, sin perjuicio de lo establecido en la LCT, teniendo en cuenta las resoluciones citadas y su implicancia práctica, el juez debe, en cada caso concreto, tomar en consideración esta circunstancia, ya que podría suceder que el trabajador después de haber percibido su remuneración (por ejemplo, extrayéndola por medio del cajero automático) se niegue a suscribir el recibo de haberes.

En dicho supuesto, el juez, luego de analizar la totalidad de los medios de prueba obrantes en la causa, podría otorgar valor probatorio al resumen de cuenta emitido por la entidad bancaria y tener por acreditado el pago.

El empleador puede optar por pagar con recibos separados o con un único recibo que agrupe varios conceptos (vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares, indemnizaciones), junto con las remuneraciones ordinarias, siempre que estén discriminados en rubros y montos a fin de que se pueda determinar si fueron correctamente liquidados. Por lo general, las prestaciones de pago mensual (por ejemplo, las asignaciones familiares) se pagan junto con la remuneración, y los rubros que no se pagan todos los meses (por ejemplo, vacaciones, sueldo anual complementario, indemnizaciones), se abonan con recibo separado.

Los *requisitos de contenido del recibo* están enumerados en el art. 140, LCT; los principales son: los nombres del empleador y el trabajador; lugar y fecha de emisión; el importe de la remuneración y su discriminación, así como también de las deducciones realizadas; y la fecha de ingreso del trabajador y su categoría.

La jurisprudencia sostuvo que el objeto de establecer la forma de los recibos de pago imponiéndoles un contenido mínimo es: a) dar certeza del hecho mismo del pago; b) determinar la situación contractual de cada depen-

diente; c) precisar la situación del empleador frente a los organismos de la seguridad social; y d) establecer la base de la liquidación del salario (sala 5ª, 29/6/2001, "Ministerio de Trabajo v. Banco Macro Misiones SA s/sumario").

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) (texto conforme a la ley 24.692 del 27/9/1996);

"b) nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su código único de identificación laboral (CUIL) (texto conforme a la ley 24.692 del 27/9/1996);

"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".

Básicamente, los recaudos enunciados tienen como propósito identificar adecuadamente a las partes del contrato de trabajo (para lo cual la ley 24.692 —art. 1º— incorporó la mención del CUIT y el CUIL), circunstanciar el pago y discriminar y cuantificar cada uno de los rubros y deducciones.

Se faculta al empleador a instrumentar por recibo separado las vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indem-

nizaciones debidas al trabajador; es una potestad habitualmente utilizada para documentar el pago de rubros no mensuales o excepcionales.

Adelantos (art. 130, LCT)

La obligación de pagar la remuneración debe ser cancelada en su totalidad dentro de los plazos legalmente previstos (art. 128), o en los días y horas señalados en el contrato individual que respeten —obviamente— aquellos plazos.

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).

Las formalidades que establece la LCT tiende a proteger los principios de pago íntegro y oportuno de la remuneración; en orden a ello se deben considerar prohibidos los anticipos a cuenta de remuneraciones como práctica habitual, que la ley sólo autoriza con la finalidad de atender a las posibles necesidades de los trabajadores.

En cuanto a la forma de instrumentar los adelantos, debe sujetarse a la reglamentación, rigiendo los mismos requisitos formales respecto del contenido del recibo que para el pago de la remuneración (arts. 138, 139 y 140, LCT).

El tope del 20% del monto total de la remuneración en dinero que percibe el trabajador y que establece el art. 133 como límite máximo de deducciones, retenciones o compensaciones no está referido a los adelantos de salarios, contemplados en el art. 130 de la misma norma que puede llegar al 50% de las remuneraciones. La solución legal es razonable, habida cuenta de que se trata de una devolución de lo ya recibido por el trabajador en carácter de adelanto (sala 8ª, 12/11/2002, “Marcosky, Sergio v. Computec Sistemas SA”).

Retenciones. Deducciones y compensaciones (arts. 131 a 133, LCT)

El art. 131, LCT, establece una regla: *no puede deducirse, retenerse ni compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones* (intangibilidad salarial); enumera en forma enunciativa distintas causas: entrega de mer-

caderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o especie. Se relaciona con la anticuables por mercadería.

El descuento en el precio de los abonos al sistema de televisión por cable debe analizarse en el marco de lo que prevén los arts. 132, inc. h), y 134, inc. b), LCT, lo que necesariamente conduce a desconocer naturaleza salarial al beneficio en cuestión (sala 2ª, 11/11/2002, "Lanfranchi, Pablo C. v. Multica-

Tampoco se pueden imponer multas al trabajador. Sin embargo, el Estatuto del Jugador Profesional de Fútbol (ley 20.160) autoriza multas de hasta un 20% "del sueldo mensual y premios"; es una disposición que —contenida en una norma especial— deroga válidamente la de la ley general.

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. 132, 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”.

Resulta aplicable lo normado en el art. 132 bis, LCT. El tema se desarrolla en el capítulo “Derecho y deberes de las partes”.

A modo de síntesis puede destacarse lo siguiente.

El art. 132 bis que incorpora el art. 43, ley 25.345 (BO del 17/11/2000) expresamente dispone que si el empleador hubiere efectuado esas retenciones a las cuales se halla obligado y/o autorizado y al momento de la extinción del contrato —ocurrida por cualquier causa a partir del 26/11/2000— no hubiese ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los cuales estuviesen destinados, deberá a partir de ese momento abonar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que percibía al momento de producirse la desvinculación. En caso de remuneraciones variables, entiendo que se deberá tomar en cuenta el promedio.

El dec. 146/2001 (BO del 13/2/2001) —reglamentario del art. 43, ley 25.345, que agrega a la LCT el art. 132 bis— aclaró que el trabajador tendrá derecho a percibir, en concepto de sanción conminatoria mensual, el equivalente a la última remuneración mensual devengada a su favor, y, asimismo, que las remuneraciones en especie deberán ser cuantificadas en dinero.

Este importe se devengará con igual periodicidad a la del salario desde la extinción del vínculo hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos.

El artículo finaliza aclarando que esta sanción conminatoria no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito de derecho penal.

El dec. 146/2001 estableció que para la procedencia de la sanción conminatoria fijada, el trabajador debe previamente intimar al empleador para

que, dentro del término de 30 días corridos contados a partir de la recepción de la intimación fehaciente, el empleador ingrese a los respectivos organismos recaudadores los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieren corresponder.

Al introducir como requisito de viabilidad de la norma que el trabajador intime fehacientemente al empleador, el decreto reglamentario priorizó la regularización de los aportes retenidos y no depositados, por encima de la sanción conminatoria a la cual hace referencia el art. 132 bis.

El art. 133, LCT, establece un porcentaje máximo de retención al consignar que las deducciones, retenciones o compensaciones en conjunto, *no podrán insumir más del 20% del monto total de las remuneraciones en dinero que deba percibir el trabajador*; dicho porcentual no se puede aplicar sobre la cuantificación dineraria de las remuneraciones *en especie*. Sin embargo, la autoridad de aplicación puede establecer por resolución fundada un porcentaje distinto.

El límite porcentual máximo establecido en el art. 133, párr. 1º, LCT, puede ser excedido hasta alcanzar el 30% del monto total de la remuneración en dinero que perciba el trabajador, al solo efecto de hacer posible la retención dispuesta por la DGI, con destino al impuesto a las ganancias que se debe tributar por el trabajo personal en relación de dependencia (res. 930/1993 MT, BO del 7/10/1993).

Asimismo, cabe recordar que *las remuneraciones son inembargables* en la proporción resultante de la aplicación del art. 120, LCT, salvo por deudas alimentarias (art. 147, LCT).

Por lo tanto, *se puede embargar hasta el 20% de las remuneraciones brutas, y sólo se puede exceder dicho límite en los supuestos de cuota por alimentos o litisexpensas* que son fijadas por el juez interviniente.

En caso de que el trabajador haya causado daños graves e intencionales en los bienes de la empresa —talleres, instrumentos o materiales de trabajo— el empleador cuenta con una acción de retención por daños por la que puede retener hasta un 20% de su remuneración en dinero.

Ello siempre que consigne judicialmente la suma retenida y que dentro de los 90 días inicie la acción de responsabilidad; dicho período opera como plazo de caducidad del derecho a retención, debiendo, en tal caso, restituirse los salarios con más los pertinentes intereses devengados como consecuencia de la privación del uso del capital. Es una excepción al principio de no retención, no al de no compensación.

Como complemento de las disposiciones contenidas en los arts. 29 y 30, LCT, se autoriza a los trabajadores dependientes de contratistas, subcontratistas o intermediarios a requerir al principal —solidario— que retenga, de lo que a aquellos les adeude como consecuencia de la contratación civil o comercial celebrada, el importe de sus remuneraciones (u otros derechos apreciables en dinero) impagas, y las cancele con lo retenido.

Igual proceder y sobre idénticos créditos puede seguir el principal —solidario— a fin de destinar lo retenido a cancelar los importes que los contratistas, subcontratistas o intermediarios adeudaren a los organismos de seguridad social respecto de los trabajadores contratados por ellos, para la realización de las tareas que hubieren dado origen a la contratación o subcontratación.

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

1. 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”.

El art. 263, LCT, prescribe que “los privilegios no pueden resultar sino de la ley. En los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios que se celebren, podrá imputarse todo o parte del crédito reconocido a uno o varios rubros incluidos en aquellos acuerdos, si correspondieran más de uno, de modo de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en este título, si se diera el caso de concurrencia de acreedores.

"Los acuerdos que no contuviesen tal requisito podrán ser declarados nulos a instancia del trabajador, dado el caso de concurrencia de acreedores sobre bienes del empleador, sea con carácter general o particular".

Si se celebra un acuerdo conciliatorio en un reclamo que contiene varios rubros, debe imputarse su monto a un solo rubro o discriminarlo respecto de varios, a fin de posibilitar —en caso de concurso o quiebra del deudor— el ejercicio del derecho de preferencia a su respecto.

Los acuerdos que no cumplen ese requisito pueden ser declarados nulos a pedido del trabajador. Con ello se persigue reponer el estado de cosas imperante antes de la celebración del acuerdo, y la consiguiente posibilidad de invocar el privilegio si —posteriormente— se reconoce la procedencia del crédito.

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.

La ley 24.522 establece que el trabajador está en la posición de acreedor con privilegio especial, general, especial y general y acreedor quirografario, según los bienes y el patrimonio existente en la empresa concursada o quebrada, ya que se reservan sumas para atender a créditos preferentes (arts. 183, párr. 2º y 244, ley 24.522).

Si el acreedor goza de privilegio especial, debe demostrar sumariamente que los bienes afectados son suficientes para cubrirlo, en cambio, esto no es necesario cuando se trata de un crédito de causa laboral (art. 80, ley 24.522).

La LCT —en los arts. 261 a 274— fija normas especiales a tales fines. *Los privilegios concedidos a los créditos laborales pueden ser especiales o generales.* Los primeros están enumerados en el art. 268 y son los créditos que se originan en la prestación de servicios en el establecimiento del que forman parte los bienes afectados a la preferencia, o en el caso de que esos bienes hayan servido para la explotación o para las obras y construcciones.

Dado que la quiebra no produce la disolución automática del contrato de trabajo, si se decide la continuación de la empresa, la remuneración de los trabajadores elegidos por el síndico para seguir en ella es pagada por el concurso, y se le otorga tratamiento de gasto de justicia.

Ello implica que se los considera como gastos de conservación, administración y/o liquidación, y deben ser pagados con preferencia a los créditos contra el deudor, salvo aquellos que tengan un privilegio especial (art. 240, párr. 1º, ley 24.522). El trabajador no debe verificar esos créditos para percibirlos.

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.

La norma dispone que tienen privilegio especial (el que se tiene sobre un bien determinado del deudor): las remuneraciones debidas al trabajador por seis meses, las indemnizaciones por accidentes de trabajo (que deben ser pagadas por la ART contratada por el empleador, salvo que éste estuviese autoasegurado), antigüedad, falta de preaviso y Fondo de Desempleo; asimismo, el art. 240, inc. 2º, ley 24.522, transcribe el art. 268, LCT, y agrega otros créditos con privilegio especial: sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias, que, siendo de propiedad del concursado, se hallen en el establecimiento donde haya prestado sus servicios o que sirvan para su explotación.

El art. 269 dispone que “si los bienes afectados al privilegio hubiesen sido retirados del establecimiento, el trabajador podrá requerir su embargo para hacer efectivo el privilegio, aunque el poseedor de ello sea de buena fe. Este derecho caducará a los seis (6) meses de su retiro y queda limitado a las maquinarias, muebles u otros enseres que hubiesen integrado el establecimiento o explotación”.

Hasta los 6 meses posteriores a la fecha en que los bienes mencionados en este artículo hubieran sido retirados del establecimiento, o a la fecha en que el trabajador tuviese conocimiento del retiro, tiene derecho a solicitar su embargo a fin de ejercer el privilegio especial establecido en el art. 268. Carece de relevancia si el tercero poseedor ha actuado de buena o mala fe.

Se otorga privilegio especial sobre el edificio, obra o construcción de propiedad del deudor, al crédito del trabajador que hubiere intervenido en su edificación —parcial o total—.

Si el trabajador se hubiera desempeñado contratado por un contratista o subcontratista del propietario de la obra, el privilegio será invocable si este último la hubiera encargado con fines de lucro o para utilizarla en una actividad con esa finalidad. En este caso el privilegio se limita únicamente a los créditos por remuneraciones y Fondo de Desempleo.

De acuerdo con lo normado en el art. 3916, CCiv., la hipoteca anterior en el tiempo a la exigibilidad del crédito laboral privilegiado prevalece sobre éste.

Por medio de la subrogación real se traslada el privilegio especial sobre un determinado bien a la suma de dinero que lo sustituya por cualquier causa. Agotada esa suma de dinero, el privilegio especial por el saldo impago se transforma en privilegio general.

El art. 273 establece los privilegios generales, que son aquellos que no tienen relación sobre un bien determinado y se ejercen sobre la totalidad de los bienes del empleador. Tienen privilegio general: los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por 6 meses y los provenientes de indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad, despido, falta de preaviso, vacaciones y SAC, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro crédito derivado de la relación laboral y las costas judiciales; los créditos que cuentan con este privilegio son cancelados con preferencia a los quirografarios.

La norma contenida en este artículo es prácticamente idéntica a la del art. 246, inc. 1º, ley 24.522, pero ésta incluye los intereses por el plazo de 2 años contados a partir de la mora. Sin embargo, los intereses siempre son accesorios del crédito respecto del cual se devengan, de modo que gozan de su privilegio. Las costas y gastos judiciales generados por el reclamo correspondiente a un crédito con privilegio general gozan del mismo privilegio.

2. Protección frente a los acreedores del trabajador

Si el trabajador tiene deudas y es condenado judicialmente a su pago y no las cancela en el plazo fijado en la sentencia, su remuneración puede ser embargada, pero —atento el carácter alimentario del salario— está sujeta a límites. El art. 147, LCT, dispone que *el salario es inembargable* en la proporción fijada por la reglamentación, que es el dec. 484/1987.

Conforme a lo establecido en el dec. reg. 484/1987, las remuneraciones mensuales de los trabajadores y cada cuota del sueldo anual complementario son inembargables hasta una suma igual al salario mínimo vital y móvil.

En el caso de remuneraciones de cuantía superior al SMVM, que no excedan el doble de éste, se establece una cuota de embargabilidad de 10% sobre lo que excede al SMVM. Si la remuneración resulta superior al doble del SMVM, es embargable hasta el 20% de lo que supere un SMVM.

Por ejemplo, teniendo en cuenta que el salario mínimo vital y móvil es de \$ 800, si la remuneración del trabajador es de \$ 2.000 se pueden embargar hasta \$ 240 por las siguientes razones: como el monto de la remuneración supera el doble del SMVM se puede embargar hasta el 20%, los \$ 800 del SMVM son inembargables, restan \$ 1.200, que es la suma que excede el salario mínimo vital y móvil; es embargable el 20% de ese monto (\$ 240).

A fin de aplicar los porcentuales de embargabilidad, se debe tomar en consideración la remuneración en dinero (no en especie) por su importe bruto (art. 2º, dec. reg. 484/1987).

La inembargabilidad y los topes máximos de embargabilidad no son de aplicación en el caso de medidas ordenadas como consecuencia de deudas alimentarias o por litis expensas (art. 4º, dec. reg. 484/1987), debiendo el juez fijar el monto tomando en consideración las necesidades del alimentado y la subsistencia del alimentante.

Tampoco rige la protección en caso de no acreditarse el vínculo laboral. Así, se ha resuelto que “no habiéndose podido acreditar la existencia de la relación laboral invocada por la actora, es inaplicable la Ley de Contrato de Trabajo que en su art. 20 dispone que la vivienda del “trabajador” no podrá ser afectada al pago de las costas” —del dictamen de la fiscal adjunto, al que adhiere la sala— (sala 6ª, 9/5/2005, “Álvarez, Rosa Emilia v. Rodríguez, Pedro y otros”).

Si existiesen intereses devengados respecto del crédito remuneratorio a embargar, las limitaciones protectorias se aplican plenamente, ya que lo accesorio sigue la suerte de lo principal.

Si bien el dec. 484/1987 no contiene previsión alguna acerca de los intereses devengados por los créditos cuya inembargabilidad regimenta, entiendo que en tanto revisten el carácter de accesorios del capital deben seguir su misma suerte.

La jurisprudencia se encuentra dividida. Se ha sostenido que si bien resulta cierto que el dec. 484/1987 no contiene disposición alguna relativa a los intereses, no puede desconocerse el carácter de accesorios que revisten, por lo que deben seguir la misma suerte que el capital, resultando por ende inembargables en la misma proporción —del voto de Balestrini, por la mayoría—. El límite de inembargabilidad de las indemnizaciones debidas al trabajador tiene una amplitud tal que incluye dentro de aquel límite, al capital y a los intereses en su calidad de accesorios del crédito —del voto de Scotti, por la mayoría— (sala 10ª, 19/10/2000, “Palma, Mauricio v. Lofty SA y otro”). Son inembargables en la misma proporción, ya que la naturaleza alimentaria del crédito principal se extiende a los intereses que genera (sala 1ª, 31/5/2002, “Álvarez, Edmundo Manuel v. Pequeña Obra de la Divina Providencia”).

En sentido contrario se ha dispuesto que el principio general de que el patrimonio es la prenda común de los acreedores no se encuentra desplazado totalmente en el derecho del trabajo. Los arts. 20, párr. 2º, 120 y 147, LCT y el dec. 484/1987 no hacen referencia alguna a los intereses. La accesoriedad de los intereses no prevalece sobre la excepcionalidad del régimen de inembargabilidad para desplazar el sometimiento de los bienes a la acción de los acreedores con la única salvedad de su expresa exclusión en relación al capital —del voto de Simón, por la minoría— (sala 10ª, 19/10/2000, “Palma, Mauricio v. Lofty SA y

otro"). Prima en la materia el principio general que es el de la ejecutabilidad de los bienes que forman el patrimonio, salvo las excepciones que expresamente se establezcan —del voto en disidencia de Bermúdez— (sala 2ª, 20/12/1992, "Aguirre Bravo, Alejandro v. Pespasa SA").

La ley 25.963 (BO del 3/12/2004) estableció la inembargabilidad de las sumas de dinero no remunerativas que se perciban por participación en programas de pasantías, becas y planes sociales.

3. 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. 133, LCT, establece como porcentaje máximo de deducción, retención o compensación el 20% del monto total de la remuneración en dinero que debe percibir el trabajador, dejando expresamente a salvo los adelantos de salarios autorizados por el art. 130 que, en casos ordinarios, pueden llegar hasta un 50% de las remuneraciones y en casos de gravedad y urgencia, a uno mayor. Es decir que los adelantos de sueldo están excluidos del límite establecido. La solución legal es razonable habida cuenta de que se trata sólo de la devolución de lo que ya había recibido el trabajador.

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 artículo establece que "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".

El pacto de cuotalitis, autorizado por el art. 277 hasta un 20%, constituye una excepción a la regla contenida en este artículo.

PRESTACIONES NO REMUNERATORIAS

Se trata de prestaciones que se originan en la relación laboral pero que no se otorgan como contraprestación del trabajo efectivamente realizado; tienen por objeto otorgar beneficios o reparar un daño.

Dentro de las prestaciones no remuneratorias pueden ser incluidas:

- las *indemnizaciones* que se abonan para resarcir un daño (indemnización por accidente de trabajo, por despido sin justa causa);
- las *compensaciones*, sumas que se pagan al trabajador para resarcirlo de los gastos efectuados (por ejemplo, viáticos); el supuesto del art. 223 bis, LCT;
- los *pagos* que no tienen carácter remuneratorio por no reunir algún requisito legal (como las propinas prohibidas);
- los *subsídios*, como las asignaciones familiares que tenga derecho a percibir el trabajador;
- los *pagos en distintos contratos no laborales* (pasantías o becas);
- los *beneficios sociales* (art. 103 bis, LCT);
- las *prestaciones complementarias no remunerativas* (arts. 105 y 223 bis, LCT).

La circunstancia de que a varias de ellas no se les asigne carácter remuneratorio no surge de su contenido esencial, sino de razones del mercado o por conveniencia económica (por ejemplo, evitar el pago de cargas sociales y fomentar el empleo).

No resulta válido que la empresa, unilateralmente, califique una prestación como adicional no remuneratorio, ya que ello está en pugna con las directivas del art. 103, LCT, y los lineamientos del régimen previsional.

1. Beneficios sociales

Están expresamente enumerados en el art. 103 bis, LCT, que fue incorporado con la reforma introducida por la ley 24.700 (del 14/10/1996).

El art. 103 bis hace referencia a los beneficios sociales y dispone que *son voluntarios para la empresa* y que el trabajador accede a ellos por el hecho de pertenecer a su plantel (servicio de comedor, guarderías, colonias de vacaciones, vivienda, transporte, clínica).

Son *no remunerativos, no dinerarios (en especie), no acumulables ni sustituibles en dinero* y son prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social.

En los últimos tiempos, es común que en los países desarrollados y en vías de desarrollo, algunas empresas otorguen a los empleados beneficios no contemplados en la legislación ni en los convenios colectivos, que apuntan al bienestar de los trabajadores y a mejorar las condiciones de trabajo y de vida.

Se trata de prestaciones complementarias o adicionales que no tienen carácter remuneratorio —se las denomina servicios sociales de la empresa o salario indirecto— y no se relacionan con el trabajo realizado (ni en cantidad