



## Protección de la remuneración

La remuneración del trabajador tiene en nuestro ordenamiento jurídico una serie de protecciones que analizaremos a continuación.

En primer lugar cuando surge una controversia en torno al monto del salario existe la posibilidad de recurrir al juez para que la determine, en este supuesto cuando la prueba rendida fuera insuficiente para acreditar lo pactado el juez por decisión fundada podrá fijar el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso, según lo prescribe el Artículo N° 56 de la Ley de Contrato de Trabajo.

*Art. 56. Remuneraciones. Facultad de los jueces.*

*"...En los casos en que se controvierta el monto de las remuneraciones y la prueba rendida fuera insuficiente para acreditar lo pactado entre las partes el Juez podrá, por decisión fundada, fijar el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso..."*

También se deberá observar lo prescripto en el Artículo N° 114 de la LCT que dispone:

*Art. 114. —Determinación de la remuneración por los jueces.*

*"...Cuando no hubiese sueldo fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía será fijada por los jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, el esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos..."*

Otra cuestión a tener en cuenta es la imposibilidad que tiene el trabajador de ceder total o parcialmente su salario, a tal efecto el Artículo N° 148 de la LCT prescribe.

*Art. 148. Cesión.*

*"...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..."*

Además de las protecciones comentadas existen otras que se dan frente a los acreedores del trabajador, como lo es el caso de la inembargabilidad de la remuneración.

*Art. 120. Inembargabilidad.*

*"...El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias..."*

La reglamentación la encontramos en el Decreto N° 484/87, siendo sus principales lineamientos los siguientes.

Las remuneraciones devengadas por los trabajadores en cada período mensual, así como cada cuota del sueldo anual complementario son inembargables hasta una suma equivalente al importe mensual del salario mínimo.

Las remuneraciones superiores a ese importe serán embargables en la siguiente proporción:

1. Remuneraciones no superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta el diez por ciento del importe que excediere de este último.
2. Retribuciones superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta el veinte por ciento del importe que excediere de este último.

A los efectos de la determinación de los importes sujetos a embargos sólo se tendrán en cuenta las remuneraciones en dinero por su importe bruto, con independencia de lo dispuesto en el Artículo N° 133 del Régimen de Contrato de Trabajo (relativo a los porcentajes máximos de retención).

Las indemnizaciones debidas al trabajador o a sus derechohabientes con motivo del contrato de Trabajo o su extinción serán embargables en las siguientes proporciones:

1. Indemnizaciones no superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta diez por ciento del importe de aquéllas.
2. Indemnizaciones superiores al doble del salario mínimo vital mensual, hasta el veinte por ciento del importe de aquéllas.

A los efectos de determinar el porcentaje de embargabilidad aplicable de acuerdo con lo previsto en el presente artículo, deberán considerarse conjuntamente todos los conceptos derivados de la extinción del Contrato de Trabajo.

Los límites de embargabilidad establecidos en el presente Decreto no serán de aplicación en el caso de cuotas por alimentos o litis expensas (gastos causados en un juicio), las que deberán ser fijadas de modo que permitan la subsistencia del alimentante.

En cuanto a la protección de la remuneración frente al empleador se disponen una serie de medidas tendientes a que no se afecte la integridad e intangibilidad de la misma.

Entre ellas encontramos:

#### Retenciones. Deduciones y compensaciones. (Art.131 LCT).

No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie. No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.

#### Excepciones.

La prohibición que resulta del Artículo N° 131 de esta Ley no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:

- a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del Art. 130 de esta ley, el cual dispone "...El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta por ciento de las mismas, correspondientes a no más de un período de pago...", salvo que razones justificadas requieran una suma mayor.

- 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 mercaderías 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 fueran 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.

Otra de las protecciones que encontramos en la LCT es ante los acreedores del trabajador.

Durante el concurso de acreedores se suspende el curso de los intereses por las deudas impagas y la vigencia de los convenios colectivos por el plazo de tres años, o por el plazo de vigencia del convenio que se firme, produciéndose además el fuero de atracción hacia el juzgado comercial, manteniéndose los mecanismos del pronto pago, privilegios especiales y generales que brindan prioridad al cobro de las deudas laborales.

Durante la declaración de quiebra se suspende el curso de los intereses y la vigencia del contrato de trabajo, no siendo el eventual comprador continuador del fallido, extinguiéndose los convenios colectivos de trabajo.

En conclusión podemos decir que la remuneración del trabajador goza de una serie de protecciones en nuestro ordenamiento jurídico laboral, tutelando y garantizando al trabajador tanto la percepción en tiempo del salario como así también su percepción en forma íntegra.

Estas protecciones como lo analizáramos son frente al empleador, frente a los acreedores del empleador, frente al propio trabajador y frente a los acreedores del trabajador.