



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

REFORMA A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, QUE ES EL NUEVO ARTICULO 122 DE LA LCT (LEY 27073 PROMULGADA EL 9 DE ENERO DEL AÑO 2015).

LA REMUNERACIÓN

Sin lugar a dudas, la persona que busca trabajo en realidad lo que pretende es remuneración, es decir, el ingreso económico que le permita atender sus necesidades materiales y las de su familia.

1.1. CONCEPTO: es la contraprestación económica a la que tiene derecho el trabajador a partir del momento en que pone a disposición del patrón su fuerza o capacidad laborativa, **SIENDO AJENO AL RIESGO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.-**

La LCT por su parte dice que “se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.” (artículo 103).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en reiterados fallos ha establecido que hay que aplicar, en caso de duda, la definición de remuneración del artículo 1º del Convenio de la O.I.T. N° 95, que dice que es toda “ganancia” que reciba el trabajador en virtud de un contrato de trabajo, “sea cual fuere su denominación o método de cálculo”, como contraprestación por el trabajo que haya efectuado o deba efectuar.

El citado artículo 103 de la LCT aclara que “el empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel.” Por su parte el artículo 197 de la LCT dice que se entiende por jornada de trabajo “todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.”

Sin embargo, hay ocasiones en las que no hay trabajo prestado, ni puesta o disposición del empleador, pero igual se debe pagar remuneración, como en los casos de las enfermedades, vacaciones, licencias, etc.

1.2. REMUNERACIÓN EN DINERO Y EN ESPECIE

Las remuneraciones que se fijan en los convenios colectivos deben expresarse, en su totalidad, en dinero (LCT, artículo 107). Sin embargo, también hay remuneraciones que se pagan “en especie”, es decir que el trabajador no recibe dinero, sino bienes o servicios que representan para él una ventaja económica. La norma citada dispone que el empleador no puede imputar a pagos en especie, más del veinte por ciento (20%) del total de la remuneración del trabajador. La remuneración en especie debe computarse a todos los efectos legales (indemnizaciones, vacaciones y licencias, aportes y contribuciones a la seguridad social, etc.).

En muchas ocasiones se presentan dificultades para distinguir las remuneraciones en especie de los llamados “beneficios sociales”, que también son no dinerarios y que el empleador brinda al trabajador, por sí o por terceros, para mejorar su calidad de vida, y que el legislador pretende que tengan naturaleza no-remunerativa (LCT, artículo 103 bis, agregado por el artículo 1º de la Ley 24.700).



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

Entre ellos podemos mencionar:

- a) los servicios de comedor de la empresa;
- b) los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;
- c) la provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas,
- d) los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;
- e) la provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;
- f) el otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- g) el pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador, debidamente documentados con comprobantes.

La Ley 24.700 pretendió declarar como no-remunerativos también a los vales alimentarios y las canastas de alimentos otorgados mediante empresas habilitadas por la autoridad de aplicación, pero la Corte Suprema de Justicia de la Nación la declaró inconstitucional, por contradecir el criterio del Convenio N° 95 de la O.I.T., de jerarquía legislativa superior (Constitución Nacional, artículo 77.22). Lo mismo hizo este tribunal con las llamadas asignaciones “no-remunerativas” que se fijan en algunos convenios colectivos de trabajo.

1.3. LOS VIÁTICOS

El empleador debe asumir el pago de los gastos que el trabajador debe realizar fuera del establecimiento para el cumplimiento de sus tareas, tales como traslados, comidas, alojamiento, etc. Se los denomina viáticos.

En principio y por definición, el viático no es remuneración, ya que no es una contraprestación por el trabajo realizado, ni constituye una ventaja patrimonial para el trabajador. Sin embargo, para evitar que se intente disfrazar de viáticos a verdaderas remuneraciones, el artículo 106 de la LCT dice que los viáticos son remuneración, “excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medios de comprobantes”.

La misma norma legal autoriza a los convenios colectivos a acordar viáticos sin rendición de cuentas o entrega de comprobantes, pero conservando su condición de no-remunerativos.



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

1.4. PROPINAS

La llamada “propina” es un pago espontaneo que un cliente realiza al trabajador, por el servicio recibido y en prueba de su satisfacción. El artículo 113 de la LCT establece que las propinas serán consideradas como remuneración, si son habituales y no están prohibidas. En la actividad gastronómica han sido prohibidas por los convenios colectivos del sector, y la jurisprudencia de los tribunales laborales se ha inclinado por validar esas disposiciones convencionales.

1.5. RETENCIÓN DE TAREAS Y SALARIO

Hemos dicho que, aún con sus manifiestas particularidades, entre el trabajador y el empleador hay un contrato, con prestaciones recíprocas: trabajo por salario. El nuevo Código Civil y Comercial de la Nación dice que en todo contrato una de las partes puede rehusarse a cumplir con su obligación, si la otra no ha cumplido con la suya (artículo 1031). En el mundo laboral, cuando el trabajador utiliza este derecho, se dice que hace “retención de tareas”. Para ello el empleador tiene que haber incurrido en un incumplimiento grave de sus obligaciones, como, por ejemplo, no pagar las remuneraciones o hacerlo deficientemente, o cuando no ha tomado las medidas de higiene o seguridad legalmente exigidas, y hay un peligro inminente de daño a la salud de los trabajadores.

En estos casos, a pesar de no haber trabajo prestado, el trabajador igualmente es acreedor a los salarios correspondientes, ya que la retención de tareas se realiza por culpa del empleador.

Cuando la retención de tareas es efectuada por un conjunto de trabajadores afectados por los incumplimientos patronales, parece una huelga, pero no es una huelga. Técnicamente se denomina a esta situación como un “conflicto pluriindividual”, para diferenciarlo de un conflicto colectivo. Generalmente los empleadores intentan convencer a la autoridad administrativa laboral que se trata de una huelga, pero no es correcto.

1.6. LAS “GRATIFICACIONES”

Es habitual que las empresas otorguen a sus trabajadores “gratificaciones”, consideradas como pagos no contemplados en la ley o en los convenios colectivos de trabajo, que premian sus servicios y/o que distribuyen las ganancias empresarias. Por ejemplo, el llamado “bono de fin de año”.

Siendo pagos extraordinarios, igualmente las gratificaciones tienen naturaleza remuneratoria, aunque se ha difundido la mala costumbre de calificarlas como “no-remuneratorias”, con el aval y complicidad de la autoridad administrativa laboral. Aún así, es una práctica ilegal.

Cuando las gratificaciones son habituales, se transforman en obligatorias, ya que en el mundo laboral los usos y costumbres son fuente de derechos (LCT, artículo 1º).

1.7. EL AGUINALDO

La LCT lo llama sueldo anual complementario (SAC), y se transformó en obligatorio a partir de un decreto ley del año 1945, recogiendo la costumbre que había en algunas empresas de dar un plus o adicional salarial con motivo de las fiestas de fin de año. Posteriormente la Ley 17.620 estableció que se abone en dos cuotas semestrales.



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

La Ley 23.041, del año 1984, determinó que “será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año” (artículo 1º).

El artículo 122 de la LCT sufrió una modificación por Ley 27073, sancionada el 10-12-2014 y promulgada de hecho el 9-1-2015 y aclara que los pagos del Aguinaldo serán realizados en 2 cuotas, con fechas de vencimiento, la primera el día 30 de Junio y la segunda cuota el 18 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO.-

Por lo tanto, respecto al SAC no existe el plazo máximo legal para el pago de las remuneraciones, previsto en el artículo 128 de la LCT (cuatro días hábiles posteriores al mes o quincena respectiva).

En caso de extinción del contrato laboral, por cualquier causa (despido, renuncia, común acuerdo, etc.), el SAC debe ser pagado en forma proporcional a la fracción del semestre trabajada (LCT, artículo 123).

Los trabajadores de temporada generalmente perciben el aguinaldo a la finalización de la misma, al igual que las vacaciones proporcionales. Como hemos dicho, estas prácticas empresarias o usos y costumbres crean derechos y no pueden ser modificados en perjuicio del trabajador.

2. LA PROTECCIÓN DEL SALARIO

Atento a la importancia vital que tiene para el trabajador cobrar en tiempo y forma su salario, la ley pretende darle determinadas garantías respecto a su percepción oportuna y efectiva.

2.1. MEDIOS DE PAGO

El artículo 124 de la LCT, en su actual redacción, dice lo siguiente:

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

Dicha cuenta, especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada.

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

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

Si bien se ha generalizado la apertura de la “cuenta sueldo”, es importante recordar que el trabajador conserva su derecho de exigir que la remuneración le sea abonada en efectivo.



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

El empleador que deposita las remuneraciones en dichas cuentas bancarias, prueba el pago con la documentación obrante en el banco, pero ello no lo exime de complementarla con los recibos confeccionados en legal forma (artículos 140 y 141 de la LCT).

2.2. PERÍODOS DE PAGO

Las remuneraciones deben abonarse dentro del plazo establecido por la LCT, ya que no hacerlo configura una infracción a la legislación laboral que podría ser sancionada por la autoridad administrativa laboral, sin perjuicio de las medidas legales y sindicales que podrían adoptar los trabajadores.

Esos plazos son (LCT, artículos 126 y 128):

- a) **personal mensualizado:** hasta el cuarto día hábil, posterior al mes que se paga;
- b) **personal quincenal:** hasta el cuarto día hábil, posterior a la quincena; y
- c) **personal con salario semanal:** hasta el tercer día hábil, posterior a cada semana.

Se suele decir que la mora del empleador en el pago de los salarios es “automática”, lo que significa que queda como moroso e incumplidor por el sólo vencimiento del plazo mencionado anteriormente, sin necesidad de intimación o reclamo previo alguno (LCT, artículo 137). El empleador moroso le adeuda intereses al trabajador perjudicado por su atraso.

Sin embargo, si el trabajador pretende hacer uso de su derecho de retener tareas o de considerarse despedido por la falta de pago de sus haberes, sí sería necesaria una previa intimación al empleador, debidamente documentada.

RECOMENDACIÓN.-

ANTES DE TOMAR SEMEJANTE DETERMINACION – DARSE POR DESPEDIDO O, EN SU CASO, RETENER TAREAS – EL O LOS TRABAJADORES Y EL DELEGADO QUE LOS REPRESENTA DEBEN CONCURRIR AL SINDICATO, PARA EFECTUAR LA CONSULTA CON EL ABOGADO DEL GREMIO Y/O SECRETARIO GREMIAL Y/O SECRETARIO GRAL., PORQUE UNA MEDIDA APRESURADA O NO DEBIDAMENTE FORMALIZADA DE MANERA PREVIA TIENE EL RIESGO DE QUE PUEDAN SER CONSIDERADAS ILEGALES POR LA JUSTICIA (LA RETENCION DE LABORES) O QUE LOS JUECES CONSIDEREN QUE EL TRABAJADOR SE HA DADO POR DESPEDIDO DE MANERA INCORRECTA Y PIERDA LA INDEMNIZACION.-

Si el pago del salario se realiza en efectivo, la ley ordena que se haga en el lugar de trabajo, en días hábiles y durante las horas de servicio (LCT, artículo 129). En caso de que el trabajador esté enfermo o accidentado e imposibilitado de concurrir a percibir sus haberes, puede autorizar por escrito a un familiar o a un compañero, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma (norma citada).



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

2.3. LA CUESTIÓN DE LOS “ADELANTOS”

Es habitual que los trabajadores soliciten a la empresa un adelanto de sus haberes, para atender algunas deudas o compromisos urgentes. Vale aclarar que el empleador no está obligado a efectuarlos, salvo que exista una práctica empresaria en tal sentido, que permita, por su reiteración, hacer nacer en el trabajador la expectativa de recibir el adelanto (ver LCT, artículo 1º, inc. “e”).

El artículo 130 de la LCT determina que los adelantos no pueden superar el 50% de la remuneración del trabajador, correspondiente a un período de pago, salvo casos “de especial gravedad y urgencia”.

2.4. RETENCIONES, DEDUCCIONES O COMPENSACIONES

Para garantizarle al trabajador el cobro oportuno y efectivo de sus remuneraciones, la ley prohíbe al empleador efectuarle deducciones, retenciones o compensaciones, que rebajen el monto que debe percibir.

El artículo 131 de la LCT establece que 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”. También se prohíbe que se impongan multas al trabajador, “ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.”

Es fácil advertir que la prohibición de realizar retenciones en la remuneración del trabajador tiene varias excepciones, tales como:

- a) adelantos EFECTUADOS CON LAS FORMALIDADES ESTABLECIDAS EN EL ART.130 LCT;**
- b) aportes del trabajador a los organismos de la seguridad social;**
- c) cuotas o aportes sindicales;**
- d) reintegro de precios por adquisición de viviendas o alquileres de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutuales o cooperativas;**
- e) reintegro del precio de la compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento, o de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por autoridad competente; etc. (LCT, artículo 132).**
- f) PAGO DE CUOTAS DE PRIMAS DE SEGUROS DE VIDA COLECTIVOS DEL TRABAJADOR O SU FAMILIA;**

Toda retención de salarios tiene que tener consentimiento expreso del trabajador, excepto las que están impuestas por la ley o por los convenios colectivos de trabajo. También es necesaria la autorización de los organismos competentes (LCT, artículo 133).



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

Además, deben cumplirse los siguientes requisitos (LCT, artículo 134):

- a) que el precio de las mercaderías no sea superior al corriente en plaza;
- b) que el empleador o vendedor, según los casos, haya acordado sobre los precios una bonificación razonable al trabajador adquirente;
ACLARACION: El CCT 244, establece en su art.21 que “las empresas facilitarán directa o indirectamente a sus trabajadores, la adquisición de las mercaderías o productos que se elaboren en el establecimiento, con una reducción monetaria con respecto al precio de venta al público”.
- c) que la venta haya existido en realidad y no encubra una maniobra dirigida a disminuir el monto de la remuneración del trabajador; y
- d) **que no haya mediado exigencia de parte del empleador para la adquisición de tales mercaderías;**

La autoridad de aplicación está facultada para implementar los instrumentos de control apropiados, que serán obligatorios para el empleador.

2.5. LOS RECIBOS SALARIALES

La tecnología, las bases de datos en los organismos públicos y la generalizada utilización de la cuenta sueldo, parecen haberle hecho perder importancia a la cuestión de los recibos de haberes.

Sin embargo, el cumplimiento de los recaudos y requisitos legales puede permitir solucionar algunas dudas o conflictos. Por ello, por ejemplo, sigue siendo importante la cuestión del contenido del recibo, detallada en el artículo 140 de la LCT:

- a) nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T.);
- b) nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);
- 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 estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador;
- d) los requisitos del artículo 12 del decreto-ley 17.250/67;
- 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 u otras autorizadas por la ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

- g)** importe neto percibido, expresado en números y letras;(ES DECIR, ES EL SUELDO DE BOLSILLO).
- 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 artículos 124 y 129 de la LCT, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos; y
- k)** fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó el trabajador durante el período de pago.

El recibo debe confeccionarse en doble ejemplar (LCT, artículo 139), ya que uno quedará en poder del empleador y el otro se entregará al trabajador.

Cuando se utiliza la cuenta sueldo, las constancias obrantes en el banco prueban el pago del salario (LCT, artículo 125), pero en caso de pago en efectivo, en principio la prueba del pago es el recibo firmado por el trabajador, aunque éste podría intentar demostrar que, si bien la firma es suya, el contenido es falso (por ejemplo, cuando se firmaron recibos en blanco O CUANDO SE LE REQUIRIO FIRMAR AL TRABAJADOR SIN PERMITIRLE LEER EL CONTENIDO, ES DECIR, NO DEBIDAMENTE IMPUESTO DEL CONTENIDO).- Será el juez el que determinará la validez de los recibos cuestionados (LCT, artículo 142). Un dato importante sería que esos recibos no guarden debida correlación y armonía con los libros y demás documentación contable del empleador.

A pesar de que el artículo 143 de la LCT dice que los recibos salariales deben conservarse por dos (2) años, la legislación comercial obliga al empleador a no destruirlos durante diez (10) años.

2.6.- ACLARACIONES:

1.- ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE LOS RUBROS LLAMADOS “REMUNERATORIOS” , LLEVAN APORTES Y CONTRIBUCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL Y A LA VEZ DEBEN SER TENIDOS EN CUENTA A LOS FINES DE LA CONFORMACION DE LA BASE DE CALCULO DE LAS INDEMNIZACIONES PARA EL CASO DE DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.-

2.- EL ART.12 DEL CCT 244/94, COMO UNA MANERA DE PROTEGER MEJOR LAS REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA ALIMENTACION, CONSIGNÓ QUE:

“El pago insuficiente originado en las relaciones laborales efectuado por un empleador, será considerado COMO ENTREGA A CUENTA del total adeudado, AUNQUE SE RECIBA SIN RESERVA y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere por todo el tiempo de la prescripción”.-