

PARTE TERCERA

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

CAPÍTULO IX

LA REMUNERACIÓN

§ 47.	La remuneración del trabajo y sus distintas formas ...	145
§ 48.	Salario nominal y salario real	147
§ 49.	Salario en dinero y salario en especie	148
§ 50.	Salario a tiempo y salario por rendimiento o por unidad de obra	149
§ 51.	Las retribuciones por rendimiento	149
§ 52.	Ventajas e inconvenientes de los sistemas de remuneración por rendimiento	150
§ 53.	La comisión y la propina	151
§ 54.	El viático	153
§ 55.	La participación en las utilidades	154
§ 56.	La gratificación	154
§ 57.	Salario mínimo vital y móvil	156
§ 58.	Salario mínimo profesional	157
§ 59.	Sueldo anual complementario	157
§ 60.	Legislación protectora del salario	158
§ 61.	Períodos de pago	159
§ 62.	Privilegio sobre los créditos laborales	160
§ 63.	Protección contra los acreedores del trabajador	163
§ 64.	Protección contra los acreedores del patrón	164
§ 65.	Prescripción	165
§ 66.	Caducidad	166

CAPÍTULO IX

LA REMUNERACIÓN

§ 47. **LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO Y SUS DISTINTAS FORMAS.** – La remuneración o salario es el pago que percibe de su patrono el trabajador como contraprestación por la labor prestada a consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo.

En la práctica de las relaciones laborales, como lo señala Pérez Botija¹, el vocablo salario adquiere distintas modalidades, que se designan con el nombre de sueldo, estipendio, jornal, honorarios, paga, haberes, etc., o con otros más concretos, como dietas, gratificaciones, primas.

En sentido jurídico se consideran tales retribuciones únicamente las que el trabajador recibe por los servicios prestados bajo las órdenes de su empleador. Pero, además, el salario puede considerarse en su sentido económico y político-social.

El concepto jurídico está determinado por la LCT en su art. 103 al disponer: “A los fines de esta ley se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. 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 aquél”. Es decir que si la tarea se interrumpe durante la jornada por causas ajenas a la voluntad del

¹ Pérez Botija, Eugenio, *Salarios*, Madrid, 1944, p. 7.

trabajador, p.ej., descompostura de la máquina, falta de energía, etc., lo mismo el empleador debe pagar la remuneración convenida.

El sentido económico del salario, dada su incidencia sobre el costo del producto se manifiesta, según Streigl cuando afirma: "La demanda que los productores hacen de trabajo depende ostensiblemente de que el salario obrero necesita ser considerado, en el cálculo de costos, como un precio de uno de los factores de la producción; no hay duda de que si el trabajo es un factor de la producción y el salario es su precio, las oscilaciones de éste influirán definitivamente en el producto².

Y la importancia político-social del salario deriva principalmente del hecho de que la persona que lo recibe encuentra en él su medio de vivir. Pero ese salario, además de constituir fuente de subsistencia para el trabajador, entraña una participación en la riqueza por él creada o que contribuyó él a crear. En cierto modo constituye también la manera de disfrutar de la riqueza nacional, no la riqueza que representa el esfuerzo acumulado de generaciones pasadas, sino el valor actual que tenga la producción del país. Asimismo, el salario señala hasta cierto punto el grado de interdependencia existente entre las diversas fuerzas económicas o factores de la producción³.

Tal interdependencia económica entre el resultado de la empresa y la cuantía del salario no es suficiente, a juicio de muchos, para trasladar el contrato de trabajo, del campo de las relaciones con estructura de cambio, al campo de las relaciones con estructura asociativa, lo cual es sin duda verdad cuando se considera la cuestión desde el punto de vista estrictamente jurídico. Pero desde el punto de vista económico-social, la cuestión se presenta bajo un aspecto distinto, especialmente a medida que se aleja de la concepción marxista del antagonismo entre dadores de trabajo y trabajadores, para aproximarse a los principios de la colaboración de clases, que

² Streigl, citado por Arrias Salas, Alberto, *Ensayos sobre salarios*, Caracas, 1950, p. 30.

³ Pérez Botija, *Salarios*, p. 8.

se funda, por el contrario, en la comunidad de intereses de patronos y obreros en el resultado de la empresa⁴.

Como puede apreciarse sin mayor esfuerzo, la renta salarial constituida por varios elementos puede examinarse bajo diversos aspectos. La voluntad del Estado de garantizar la satisfacción de ciertas necesidades consideradas esenciales a pesar de la aparición de necesidades nuevas, ha conducido al desarrollo de un salario social, más o menos independiente de la prestación de trabajo asalariado: se puede hablar de un salario social por oposición al salario directo⁵.

El salario directo es el que recibe el trabajador como contraprestación por el trabajo prestado. En cambio, el salario social es una renta, en la mayoría de los casos, independiente de la cantidad y calidad del trabajo prestado por quien la percibe, pues ella depende de la existencia de ciertas necesidades que dan derecho a las distintas prestaciones sociales, aunque tanto el salario directo como el salario social han de ser financiados por la producción antes de convertirse en renta. Por consiguiente, el salario es al mismo tiempo una renta y un costo de producción. Estos dos aspectos corresponden a las perspectivas opuestas del asalariado y del empresario. El Estado no puede descuidarlas, ya que sus propias preocupaciones ponen de relieve un tercer aspecto global, que viene a ser esencial cuando se trata de salvaguardar el equilibrio económico⁶.

El Estado, al ocuparse de ese tercer aspecto, debe velar por los derechos de los asalariados, de los empresarios, de los consumidores y de todos los miembros de la comunidad política que representa.

§ 48. **SALARIO NOMINAL Y SALARIO REAL.** — Como lo señala Pérez Botija, desde el punto de vista político-social es ésta una de las distinciones más importantes del salario. Se refiere al salario como fuente de subsistencia

⁴ Balella, *Lezioni di legislazione del lavoro*, p. 263.

⁵ Sellier, François y Tiano, André, *Economía del trabajo*, Barcelona, 1964.

⁶ Sellier y Tiano, *Economía del trabajo*, p. 177.

del trabajador y se trata de determinar con esa diferenciación su capacidad adquisitiva.

Salario nominal es el valor monetario de la retribución del trabajador. Es la forma normal de evaluación: cuando el salario se paga en metálico, se fijará su cuantía en la moneda legal del país.

Salario real es el resultante del poder adquisitivo del dinero. Equivale, pues, a la capacidad de compra del trabajador conforme al salario metálico que reciba. Se fija su cuantía en relación con el índice de costo de vida. Un salario puede ser elevado desde el punto de vista nominal y, sin embargo, ser un salario real bajo, si los precios de las viviendas, de las subsistencias y del vestido son altos, porque el poder de compra del salario ha quedado disminuido, y viceversa, a un salario nominal bajo puede corresponder un salario real alto.

El valor del salario depende, por tanto, del valor del dinero y del nivel general de los precios⁷.

§ 49. **SALARIO EN DINERO Y SALARIO EN ESPECIE.** — Las variedades que pueden existir en relación con la manera de abonar el salario son dos: el pago en dinero y el pago en especie, aunque la ley admite una forma combinada de ambos y por eso se lo ha denominado sistema mixto de remuneración.

El salario en dinero comprende el valor en numerario percibido por el trabajador por el trabajo que presta calculado en proporción a la unidad monetaria. En cambio, el salario en especie consiste en la entrega al trabajador, en concepto remunerativo, de alimentos, ropas, vivienda, gastos de transporte, etcétera. Esta modalidad de retribución del trabajo asalariado, dio lugar a la práctica abusiva del *truck system* y por eso fue prohibida expresamente por la ley 11.278⁸.

En protección del salario del trabajador, la ley establece que las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse en su totalidad en dinero y el empleador no podrá imputar los pagos en

⁷ Hicks, J. R., *The theory of wages*, London, 1932, p. 233, citado por Pérez Botija, *Salarios*, p. 15.

⁸ Pérez, Benito, *El alcance de la ley 11.278, DT, XVI-711.*

especies en una suma mayor al veinte por ciento del total de la remuneración (art. 107, LCT).

§ 50. **SALARIO A TIEMPO Y SALARIO POR RENDIMIENTO O POR UNIDAD DE OBRA.** – Los salarios por tiempo y por rendimiento son dos géneros dentro de los cuales existen varias especies.

El salario por unidad de tiempo es el que sólo toma en cuenta el trabajo que se realiza durante un solo período de tiempo, sea convenido por hora, semana, quincena o mes, sin la estimación de un resultado concreto sobre la cantidad de la obra realizada. En cambio, el salario por rendimiento, también denominado a destajo o salario por unidad de obra, es aquel cuyo precio se medirá por el resultado sobre la cantidad de piezas realizadas por el obrero durante una jornada de trabajo.

Podemos decir que las formas clásicas de la remuneración del trabajo asalariado comprenden el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra o “destajo”.

§ 51. **LAS RETRIBUCIONES POR RENDIMIENTO.** – Para complementar las formas clásicas de remuneración, se han ideado formas modernas, que consisten, generalmente, en una combinación de ambas, o sea, del salario a tiempo y del salario por rendimiento, que se denominan salarios con “prima” o “premio”.

Como lo destaca Justo López en su enjundioso estudio sobre el salario al considerar los salarios con “prima” o “premio”, expresa: “Una clasificación general de los salarios, cuyo cómputo se hace en función del rendimiento del trabajador, permite diferenciar cuatro clases fundamentales, si se toma como criterio la proporción en que varía la ganancia del trabajador con relación a la variación del rendimiento:

a) Sistemas de salarios en que la ganancia del trabajador varía en la misma proporción que el rendimiento. A este tipo pertenece el salario ‘a destajo’.

b) Sistemas en que la ganancia del trabajador varía en proporción menor al aumento del rendimiento.

De este tipo son los sistemas Halsey, Rowan, Barth y Bédauux.

c) Sistemas en que la ganancia del trabajador varía en proporción superior al aumento del rendimiento.

d) Sistemas en que la proporción entre ganancia y rendimiento varía de modo distinto a diferentes niveles de rendimiento.

Usualmente entre nosotros, a estos tipos de salario por rendimiento distintos del destajo, se los llama salarios con 'prima' o con 'premio' (sobrentendiéndose que se trata de primas o premios a la mayor 'producción'). Esta denominación les viene de que en ellos se pueden diferenciar, generalmente, dos partes del salario: una, frecuentemente llamada salario 'básico', que recompensa un rendimiento también 'básico'; y otra, que es la 'prima' o 'premio', que retribuye el rendimiento superior al 'básico' ”⁹.

§ 52. **VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LOS SISTEMAS DE REMUNERACIÓN POR RENDIMIENTO.** – Siguiendo el estudio realizado por López en esta materia, anotamos las ventajas e inconvenientes que presentan estos sistemas de producción.

a) *Ventajas*: 1) contribuye al aumento de la productividad y de las ganancias de los trabajadores y a la disminución de los costos de producción; 2) exige una vigilancia menos directa que la remuneración “por tiempo” para mantener un nivel aceptable de rendimiento; 3) induce a los trabajadores a evitar pérdidas de tiempo y a emplear más eficazmente el material (esta última ventaja puede ser disminuida por el mayor desgaste de los bienes de producción); 4) permite una mejor evaluación del costo del trabajo, especialmente si se la acompaña con un cálculo de éste y una mejor organización.

b) *Inconvenientes*: 1) a menudo, y salvo que exista una adecuada inspección, disminuye la calidad del pro-

⁹ López, Justo, *El salario*, en Deveali (dir.), “Tratado de derecho del trabajo”, t. II, p. 569 y siguientes.

ducto; 2) si la "tarea" o la "norma" son demasiado altas o el salario mínimo garantizado demasiado bajo, puede afectarse la salud, eficacia y moral de los trabajadores; 3) también puede aumentar el peligro de accidentes al acelerarse el ritmo de trabajo, y por descuido, las disposiciones de seguridad; 4) la determinación inadecuada de la tasa-jornal y las diferencias de capacidad entre operarios que trabajan juntos, pueden originar grandes diferencias de salarios y causar inconvenientes entre los mismos trabajadores; 5) la introducción del sistema origina gastos; 6) si no se dan garantías adecuadas, los trabajadores tienden a oponerse a los cambios, por miedo a una reducción de su salario.

La conclusión de los expertos es ésta: "en muchas industrias o empresas, y para grandes grupos de operaciones, los sistemas de remuneración por rendimiento bien concebidos, introducidos de acuerdo con los trabajadores y con las condiciones del lugar de que se trate, y acompañados de las correspondientes cláusulas de protección a los trabajadores, pueden dar resultados ventajosos para todos los interesados. Muchas de estas ventajas serán consecuencia del estudio del trabajo que se requiere para que un sistema de remuneración por rendimiento funcione con regularidad y éxito".

Desde el punto de vista del interés social (general), los expertos concluyeron que los sistemas de remuneración por rendimiento "contribuirán a alzar el nivel de la producción y, por consiguiente, a aumentar el bienestar general, en la misma medida en que puedan efectivamente aplicarse. Pero este objetivo sólo puede lograrse cuando los sistemas de remuneración por rendimiento se desarrollan y aplican contando con el acuerdo de los trabajadores y en un ambiente de buenas relaciones industriales"¹⁰.

§ 53. **LA COMISIÓN Y LA PROPINA.** — Estudiaremos por separado cada una de estas especies de remuneración.

a) *Comisión.* La comisión es la retribución pagada

¹⁰ López, Justo, *El salario*, en Deveali (dir.), "Tratado de derecho del trabajo", t. II, p. 574 y siguientes.

por el empleador consistente en un porcentaje sobre el valor de cada uno de los negocios realizados en nombre de aquél. No es esencial que el negocio constituya una ganancia para quien tiene la obligación de pagarla, pues puede ser debida aunque el negocio no la produzca y hasta ni siquiera haya llegado a concluirse. Ella se liquidará sobre las operaciones concertadas (art. 108, LCT).

La comisión puede ser directa o indirecta. En el régimen de la ley 14.546 la remuneración del viajante de comercio debe ser necesariamente satisfecha en todo o en parte en base a comisión a porcentaje sobre el importe de las ventas efectuadas. Es directa cuando la operación del negocio se concierta con la intervención del viajante. Y es indirecta cuando la operación fuere concertada sin la intervención del viajante, siempre que se trate de una operación con un cliente de la zona atribuida al viajante y durante el tiempo de su desempeño o con un cliente de la nómina a su cargo. La tasa o tanto por ciento de la comisión indirecta será igual a la directa.

b) *Propina*. La propina jurídicamente configura una donación, porque, si bien se la da en reconocimiento de la prestación de un servicio, no la satisface el empleador, sino una persona extraña a la relación laboral. Pero dada la muy arraigada costumbre en el desempeño de ciertas actividades como la de los mozos de bar, hoteles, restaurantes, encargados de guardarropas, acomodadores de cines y teatros, etc., la propina será considerada como formando parte de la remuneración, cuando el trabajador con motivo del trabajo que preste tuviere oportunidad de percibirla, siempre que revista carácter habitual y no estuviere prohibida (art. 113, LCT).

La propina fue abolida para la actividad del personal gastronómico por el decr. ley 4148/46, ratificado por la ley 12.921, y prohibida su percepción, fue sustituida por un sistema denominado "laudo gastronómico", consistente en la formación de un fondo común, en virtud de un porcentaje preestablecido por cada empresa. Dicho porcentaje era agregado al monto de la factura o adición por consumición del cliente y su totalidad se distribuía de

acuerdo con una escala de puntos asignados a cada categoría del personal.

El valor de cada punto estará representado por el cociente que resulte de dividir el porcentaje atribuido a cada establecimiento, por la suma de puntos que corresponda al total del personal beneficiado.

Este cociente multiplicado por el número de puntos que corresponda a cada trabajador dará el porcentaje a atribuir (art. 42, decr. ley 4148/46).

§ 54. **EL VIÁTICO.** — El viático consiste en el gasto que debiendo ser realizado por quien presta un servicio para otro, tiene que ser restituido por éste, cuando no adelanta su importe. El viático comprende comúnmente los gastos de viaje, traslado, hospedaje, comunicaciones, etc., a cargo de aquel a quien se presta el servicio. De ahí que para que revistan el carácter de viático deben ser con cargo de rendición de cuentas por quien prestó la labor, pues de lo contrario, como el concepto de gasto es incompatible con el de salario, puede ocurrir que el adelanto hecho por el empleador para gastos, sin cargo de rendir cuenta, se convierta en una fuente de ganancias para el trabajador subordinado, al permitirle satisfacer necesidades que, de otro modo tendría que pagar con su propio peculio. En estas condiciones, el viático, aun consistiendo en la entrega de una cantidad de dinero, cumple con relación a ciertos consumos del trabajador la misma función que el salario en especie, pues, como éste, no puede ser destinado a cualquier uso, sino, en principio, exclusivamente al previsto¹¹.

Los viáticos serán considerados remuneraciones, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo (art. 106, LCT).

Como excepción recordamos que el estatuto del viajante de comercio en su art. 7º dispone que “se considerarán integrando la retribución: los viáticos, gastos de

¹¹ López, Justo, *El salario*, en Deveali (dir.), “Tratado de derecho del trabajo”, t. II, p. 635.

movilidad, hospedaje, comida y compensación por gastos de vehículos" (ver § 75).

§ 55. **LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES.** – La participación en las utilidades, como las gratificaciones y el llamado "aguinaldo" legal, es una forma de remuneración complementaria que se computa en la proporción a las ganancias del empleador¹².

Es una remuneración complementaria porque, naturalmente, como el trabajador necesita percibir periódicamente el salario para hacer frente a los gastos de su subsistencia, aquélla se la percibe además del sueldo o salario convenido.

La participación en las utilidades consiste en un porcentaje sobre las utilidades netas, y las cobra el trabajador al final del cierre de cada ejercicio o balance anual o al rescindir su contrato de trabajo.

La participación en los beneficios puede ser contractual o legal, voluntaria u obligatoria, y tiene como finalidad estimular el rendimiento del trabajador con la perspectiva de obtener una mayor remuneración suplementaria, en la medida de la prosperidad de la empresa.

No debe confundirse la participación en las utilidades con la comisión asignada a los empleados sobre el monto de las operaciones realizadas por cada uno de ellos, de práctica en las grandes tiendas, para estimular el monto de las ventas. Porque este porcentaje o comisión no depende de las ganancias o pérdidas del establecimiento comercial.

En los casos de comisiones, habilitación y participación en las utilidades, el trabajador tendrá derecho a inspeccionar la documentación que fuere necesaria para verificar las ventas o utilidades en su caso. Estas medidas podrán ser ordenadas a petición de parte, por los órganos judiciales competentes (art. 111, LCT).

§ 56. **LA GRATIFICACIÓN.** – En su origen la gratificación aparece con la característica de una típica liberali-

¹² López, Justo, *El salario*, en Deveali (dir.), "Tratado de derecho del trabajo", t. II, p. 635.

dad, al concederla voluntariamente el empleador, como una recompensa de estímulo o un premio a la idoneidad, dedicación y confianza, a los empleados con muchos años de servicios, en ocasiones excepcionales, p.ej.: al cierre del ejercicio anual con manifiestas utilidades o la celebración de algún acontecimiento venturoso para los intereses de la empresa.

Pero, con el transcurso del tiempo, a medida que se desarrollan las actividades laborales y se modifican las condiciones de trabajo, aparecen nuevas formas de remuneración del trabajo asalariado. Y así vemos, como de la clásica forma del salario a tiempo se pasa a las más variadas y complejas formas de remuneración.

Una de las formas complejas podemos considerar que es la gratificación, dadas las variadas modalidades que presenta en la práctica de las relaciones laborales.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la gratificación, la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores, en su afán por encontrar una solución justa a un problema, no definido en el derecho positivo, han tratado de asimilarlo a institutos análogos¹³.

La gratificación puede asumir carácter remuneratorio o gratuito. Así, pues, la gratificación puede tener origen en una actitud o acto de reconocimiento del empleador con motivo de un acontecimiento excepcional, como haber obtenido al cierre del ejercicio o balance anual un margen de utilidades superior al previsto, o celebrarse un aniversario conmemorativo que generalmente se usa como propaganda, o haber cumplido el trabajador cierto número de años al servicio de la empresa empleadora, y con motivo de alguno de esos acontecimientos ésta decida premiar a sus colaboradores con una suma de dinero, como una recompensa de estímulo.

En estos casos, aunque la gratificación se perciba en virtud del contrato de trabajo existente entre el que la otorga y quien la recibe, ella no asume carácter remuneratorio, sino que constituye una típica liberalidad del empleador y, en su consecuencia, no es computable a los

¹³ Pérez, Benito, *Naturaleza retributiva de la gratificación*, JA, 1961-II-325.

efectos del contrato de trabajo. En cambio, cuando la gratificación adquiere las notas de habitualidad y uniformidad durante un período prolongado, asume por esta circunstancia carácter remuneratorio y debe considerársela parte integrante del salario, aunque no se la haya convenido entre las partes al celebrar el contrato de trabajo. Esta presunción se basa principalmente en el carácter oneroso del contrato de trabajo (art. 115, LCT), y, consecuentemente, todas las prestaciones recibidas por el trabajador durante su ejecución, vendrían a constituir una compensación por los servicios prestados, o un premio al esfuerzo y dedicación realizados en beneficio de la empresa¹⁴.

La evolución producida en las formas de remuneración del trabajo asalariado ha hecho que se pierda la condición de liberalidad de la gratificación como el de donación de la generosa propina, que en su origen dependían del carácter paternalista y discrecional del empleador, que la toleraba, para convertirse en un elemento normal y permanente de la retribución.

§ 57. **SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL.** – El salario mínimo vital, según la LCT, “es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión” (art. 116, LCT).

El salario mínimo vital tiende a cubrir todas las necesidades biológicas del trabajador. Su condición de móvil confirma esta presunción, puesto que la movilidad funciona en relación con el aumento del costo de la vida, a fin de que el salario pueda mantener su poder adquisitivo.

La ley 16.459 sobre salario mínimo y móvil, derogada en parte por la LCT, aseguraba su remuneración, en cada zona, al trabajador y su familia; en cambio, esta ley establece: “Todo trabajador mayor de dieciocho (18)

¹⁴ Pérez, B., *Naturaleza retributiva de la gratificación*, JA, 1961-II-325.

años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos" (art. 117, LCT).

Los subsidios o asignaciones por carga de familia son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital, y es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimenticias.

§ 58. **SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.** – Al margen del salario mínimo vital puede establecerse un salario mínimo profesional, generalmente concertado en los convenios colectivos dentro del marco de la ley 14.250. Este salario profesional podría asimilarse en su escala al salario básico regulado en el art. 23 del decr. ley 33.302/45, puesto que para fijar su monto se deben tomar en cuenta diversas circunstancias, como la capacidad técnica del trabajador, la naturaleza y riesgo del trabajo, la situación económica de una rama de la producción o de la empresa, todo lo cual sólo es posible lograr para establecer su precio con la intervención de representantes de la parte obrera y de la parte patronal.

§ 59. **SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.** – Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario (art. 121, LCT).

En cuanto a su naturaleza jurídica, nosotros en un comienzo lo consideramos una gratificación otorgada espontáneamente por el empleador como recompensa de estímulo, con motivo de las festividades tradicionales de fin de año¹⁵. Pero con el transcurso del tiempo, el aguinaldo, entre nosotros, como lo afirma Justo López, ha dejado de ser una gratificación. Precizando más su concepto, habría que decir que es un sueldo complementario desde el punto de vista de la periodicidad, cuyo pago se establece en proporción (doceava parte) al importe total de las remuneraciones ganadas por el tra-

¹⁵ Pérez, Benito, *El régimen legal del aguinaldo*, DT, VI-310.

bajador al servicio de un determinado empleador durante un año calendario¹⁶.

En alguna ocasión también sostuvimos, al referirnos a la naturaleza jurídica de la retribución correspondiente a la decimotercera mensualidad, que, como en ésta no existía contraprestación por parte del trabajador, se trataba de una recompensa de carácter asistencial. Pero al ser impuesto por la ley y establecer ésta que cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o sus derechohabientes tendrán derecho a percibir la parte de sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado hasta el momento de dejar el servicio (art. 123, LCT) es indudable que reviste carácter retributivo y no asistencial. En este caso podría explicarse su naturaleza jurídica por la teoría del salario diferido, tan cara a ciertos autores, como Greco y Peretti-Griva.

El sueldo anual complementario deberá abonarse en dos cuotas. Una a la mitad y la otra al final del año calendario, en la proporción correspondiente a la doceava parte de las retribuciones devengadas en cada semestre.

§ 60. **LEGISLACIÓN PROTECTORA DEL SALARIO.** — La primera tutela en favor del salario fue la obligación de su pago en moneda nacional de curso legal, bajo pena de nulidad, prescripta por la ley 11.278. Esta ley, que tuvo una prolongada y fatigosa tramitación legislativa, se propuso evitar y reprimir los abominables abusos del *truck system*, práctica muy generalizada en el norte argentino en las actividades desplegadas en los ingenios azucareros, yerbatales y obrajes, donde los empleadores solían pagar los salarios con vales o cupos, de circulación limitada al ámbito de la empresa, y canjeables tan sólo por artículos de consumo expendidos en las proveedurías explotadas por los propios empresarios, en los que los trabajadores se veían obligados a adquirirlos a un precio superior al normal y corriente en plaza¹⁷.

¹⁶ López, Justo, *El salario*, en Deveali (dir.), "Tratado de derecho del trabajo", t. II, p. 602.

¹⁷ Pérez, B., *El alcance de la ley 11.278*, DT, XVI-711.

La ley 11.278 fue derogada por la ley 18.596, que amplía los beneficios y garantías, sobre adelantos, retenciones y formas de pago del salario del trabajador. Todas estas mejoras, con sus respectivas formalidades, fueron trasladadas a la LCT y están contenidas en el capítulo: "De la tutela y pago de la remuneración" (arts. 124 a 149, LCT).

Cabe recordar que la ley 11.278, como sus reformas posteriores, prohibieron expresamente los descuentos, retenciones o compensaciones en concepto de multas a deducir, retener o compensar del monto de las remuneraciones, tan habituales en los tristemente célebres reglamentos de taller.

En protección del salario del obrero, el legislador llegó hasta a crear el dolo laboral, estableciendo penas privativas de la libertad contra el patrón que cometiera actos que importaran abonar salarios menores que los fijados en los respectivos contratos de trabajo, por lo que se haría pasible de la pena de prisión de seis meses a dos años (art. 10, ley 12.789).

Si bien la ley establece que las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador, o mediante acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial, los dos últimos medios de pago enunciados deberán efectuarse con el consentimiento del trabajador, porque éste puede exigir en todos los casos que su remuneración le sea abonada en efectivo (art. 124, LCT).

§ 61. **PERÍODOS DE PAGO.** — La ley, en prevención de los derechos del trabajador, después de establecer que las remuneraciones deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en dinero o en cheque a su orden, para ser cobradas personalmente por él, señala los períodos en que obligatoriamente deberán hacerse efectivas. Así, prescribe que el pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de 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 medi-

da, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma (art. 126, LCT).

Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias se las deberá abonar juntamente con la retribución principal.

El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres días hábiles para la semanal. De no hacerlo dentro de tales plazos, el empleador incurrirá en mora legal.

La ley señala además el lugar en que deberá hacerse efectivo el pago, así como prescribe también una serie de recaudos que habrá de observar el empleador en garantía de los derechos del trabajador, en casos de anticipos de remuneraciones, retenciones o deducciones autorizadas, así como las formalidades que deberán observar los recibos de pago como medio de contralor por parte de la autoridad competente, encargada de velar por el cumplimiento de la ley, en defensa de los derechos del trabajador.

§ 62. **PRIVILEGIO SOBRE LOS CRÉDITOS LABORALES.** — Según la LCT, el trabajador tendrá derecho a ser pagado con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resulten del contrato de trabajo, de conformidad con lo que se dispone en el Título XIV de esa ley (art. 261, LCT).

El privilegio sobre créditos de origen laboral se regía, en general por las disposiciones del Cód. Civil y el Cód. de Comercio, a las que se remitían algunas leyes del trabajo y estatutos profesionales, entre otras, la antigua ley sobre accidentes del trabajo, cuya indemnización gozaba de los privilegios acordados por las leyes civiles y comerciales al crédito por alimentos (art. 13, ley 9688); el estatuto del viajante de comercio (art. 3º, ley 14.546); y el estatuto de los periodistas profesionales (art. 45, ley

12.908), se remitían al privilegio general establecido en el art. 129 de la ley 11.719.

Como puede apreciarse, la protección legal sobre los créditos laborales aparece legislada en una forma muy dispersa en el derecho del trabajo, remitiéndose en todos los casos al derecho civil y comercial.

Aparte de esa dificultad, la institución de los privilegios, según Cordeiro Álvarez, es una de las materias más intrincadas y abstrusas del derecho civil.

La interpretación y alcance en esta materia aplicada a los casos concretos, se ha agravado aún más en nuestro país, por las deficiencias mismas de la ley civil, que ha constituido un sistema de normas casi imposibles de armonizar entre sus muy variados preceptos¹⁸.

La dificultad de la solución de los problemas jurídicos deriva, muchas veces, de la oscuridad de la ley, debida a su defectuosa técnica legislativa, más que del problema jurídico en sí, descarnado de su envoltura legal.

La ley de contrato de trabajo, con criterio técnico, legisla sobre privilegios especiales y generales.

El privilegio es el derecho acordado por la ley a un acreedor para cobrar con preferencia a otro, dentro del patrimonio del deudor. De ahí la clasificación, en especiales y generales, según que la preferencia recaiga sobre algún bien determinado o sobre todo el patrimonio del deudor como prenda común de sus acreedores.

La ley protege con privilegio especial los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por seis meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente del trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, y recae sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento en que haya prestado sus servicios, o sean bienes que sirvan para la explotación de que aquél forma parte. "El mismo privilegio recae sobre el precio del fondo de comercio, el dinero, títulos de créditos o depósitos en cuentas bancarias de otro tipo que sean directo resultado de la explotación, salvo que hubiesen sido recibidos a nombre y por cuenta de terceros" (art. 268, párr. 2º, LCT).

¹⁸ Cordeiro Álvarez, *Tratado de los privilegios*, p. 11.

Como se puede apreciar, la ley de contrato de trabajo ofrece mayores garantías al trabajador que las que concedían el Cód. Civil y la ley comercial, porque los bienes afectados al pago del crédito guardan una notable analogía con el derecho real al ser perfectamente individualizados, al extremo que la garantía continúa aunque los bienes afectados al privilegio hubiesen sido retirados del establecimiento, ya que, en este supuesto, el trabajador podrá requerir su embargo para hacer efectivo el privilegio, aunque el poseedor de ellos lo sea de buena fe (art. 268, LCT y art. 3885, Cód. Civil).

La preferencia concedida al crédito del trabajador es tan notoria, que prevalece sobre cualquier otro, respecto de los mismos bienes, con excepción de los acreedores prendarios por el saldo de precio y de lo adeudado al retenedor por razón de las mismas cosas, si fueren retenidas (art. 270, LCT).

De este privilegio gozan los trabajadores ocupados en la construcción y reparación de edificios cuando el empleador fuese un contratista o subcontratista.

La preferencia asignada a esos créditos los asemeja a un derecho real, sobre todo al disponer la ley: "El privilegio especial se traslada de pleno derecho sobre los importes que sustituyan a los bienes sobre los que recaiga, sea por indemnización, precio o cualquier otro concepto que permita la subrogación real" (art. 272, párr. 1º, LCT).

La jerarquía de este privilegio permite a los trabajadores hacer efectivos sus créditos, con prioridad al de los amparados por el privilegio general asignado a los bienes que componen el patrimonio del deudor, como prenda común de los acreedores.

Cuando el producto de los bienes afectados con privilegio especial no alcanza para cubrir los créditos a ellos imputados, el importe de su excedente gozará de privilegio general.

Así, cuando el monto de los créditos por remuneraciones o indemnizaciones no pueda ser percibido porque su importe supera el producto de los bienes afectados con privilegio especial, gozan del privilegio general de los demás bienes del deudor. Participan de este beneficio, además de los créditos enumerados en el art. 168, los

que provienen: a) de los subsidios familiares debidos al trabajador por seis meses; b) indemnización debida por vacaciones no gozadas correspondientes al tiempo trabajado (art. 156, LCT); c) sueldo anual complementario; d) cualquier otro derivado de la relación laboral más los intereses devengados desde la mora por el plazo de dos años; e) las costas judiciales (art. 273, LCT).

La ley, con justo criterio de auténtico privilegio en los casos de concurso preventivo, quiebra, concurso civil u otro medio de liquidación colectiva de los bienes del empleador, da preferencia para su pago a los créditos laborales, autorizando al juez del concurso a que proceda a hacerlos efectivo, previa comprobación de sus importes por el síndico, con los primeros fondos que se recauden o con el producto de los bienes sobre los que recaigan los privilegios especiales (art. 266, LCT). Esta ley, al contrario de lo establecido en la legislación civil y comercial, concede preferencia al crédito del trabajador sobre los demás acreedores, por considerarlo el factor más importante en el proceso de la producción.

Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador (art. 262, LCT).

En materia de privilegios, la LCT, en armonía con la ley de quiebras, da preferencia a los créditos laborales.

§ 63. **PROTECCIÓN CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR.** — La ley 20.490 sobre pago de salarios, en su art. 21, prescribe: “Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables y no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros, por derecho alguno, hasta la suma que fije la reglamentación que dictare el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos y litis expensas, que deben ser fijados dentro de un mínimo que permita la subsistencia del alimentante.

En caso de cesión a terceros que se hiciera efectiva sobrepasándose la proporción autorizada por la reglamentación, el trabajador tendrá derecho a exigir de su empleador la parte cedida con exceso” (arts. 21 y 22, párr. 2º, ley 18.596, mod. por ley 20.490).

Las remuneraciones que excedan la suma determinada por la reglamentación sólo podrán ser embargadas

o cedidas en la proporción que ella establezca (art. 22, párr. 1º, ley 18.596, mod. por ley 20.490).

El decr. regl. de la ley 18.596 establece las proporciones en que pueden ser embargadas o cedidas las remuneraciones de los trabajadores. Así, prescribe: las retribuciones de más de doscientos veinte pesos y hasta cuatrocientos, el 10 %. Más de cuatrocientos pesos, el 20 %. Aunque la ley se refiere exclusivamente a montos embargables en dinero, hay que tener en cuenta también el valor del salario "en especie", cuando la entrega de bienes es precisamente lo que se debe prestar¹⁹.

La inembargabilidad total del salario sería perjudicial para el mismo trabajador, pues lo privaría de crédito, al convertirlo en un deudor irresponsable o insolvente, frente a cualquier acreedor. La inembargabilidad de una parte mínima de las remuneraciones nos parece justa, a fin de asegurar al trabajador los recursos necesarios para su subsistencia, mientras cumple su actividad laboral. Como también nos parece justa la inembargabilidad total de las prestaciones previsionales, con salvedad de las cuotas por alimentos y litis expensas.

§ 64. PROTECCIÓN CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRÓN. — Antes de la sanción de la LCT la protección del salario contra los acreedores del empleador estaba comprendida en algunas disposiciones sobre privilegio establecidas en el Cód. Civil y en el Cód. de Comercio. Después de la sanción de la LCT, el privilegio general se extiende a todos los créditos del trabajador, derivados de la relación laboral, y tiene preferencia sobre cualquier otro crédito, salvo el de las cuotas por alimentos (art. 273, LCT). Podemos decir, pues, que la legislación laboral en materia de privilegios, bajo el aspecto de su técnica legislativa y rigor sistemático, había corrido la misma suerte que en el Cód. Civil.

La LCT ha venido, con toda justicia, a reparar aquellas deficiencias.

¹⁹ Krotoschin, Ernesto, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Bs. As., 1955, t. 1, p. 291.

§ 65. **PRESCRIPCIÓN.** — En materia de prescripción, la legislación laboral presentaba una multitud de plazos, en unos casos por sus remisiones al derecho civil o comercial, donde podía ser quinquenal, cuatrienal o anual, cuando no se lo establecía en las propias leyes especiales o, estatutos profesionales. Así, la ley de accidentes establecía: “Las acciones emergentes de esta ley se prescriben al año de producido el hecho generador de la responsabilidad”, pero más tarde se extendió a dos años; en el estatuto de los viajantes de comercio las acciones se prescribían a los cinco años.

El legislador, a fin de simplificar el conocimiento del derecho laboral en beneficio del trabajador, trató de establecer un plazo uniforme para todas las acciones emergentes del contrato de trabajo.

Con la sanción del *decr. ley* 17.709/68, se estableció para todos los casos un plazo uniforme. “Prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenciones colectivas, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas”. El orden público que la informa es de carácter general, no especial, esto es, el plazo no puede modificarse ni en favor ni en contra del trabajador.

La interrupción del plazo puede producirse por causas previstas en el *Cód. Civil*, y la reglamentación ante la autoridad administrativa del trabajo, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis meses. Este plazo, como interrumpe y no suspende el curso de la prescripción, deberá correr desde la fecha en que se formula la reclamación administrativa, hasta la fecha del vencimiento de los seis meses. Desde esta fecha comienza a correr el plazo de dos años para que se opere la prescripción de la acción. Estas disposiciones del *decr. ley* 17.709/68, fueron trasladadas a los arts. 256 y 257 de la LCT.

La LCT, siguiendo la orientación de sus congéneres extranjeras, ha establecido un plazo uniforme de pres-

cripción para todas las acciones surgidas de relaciones laborales.

§ 66. **CADUCIDAD.** – La caducidad se diferencia de la prescripción en que en ésta, el transcurso del término, hace perder la pretensión accionable al titular del derecho para hacer valer el poder jurídico otorgado por el ordenamiento legal, y en consecuencia, una obligación civil se transforma en natural. Por tanto, el titular de la acción sólo conserva un derecho subjetivo. En cambio, en la caducidad se traduce en la pérdida *ope legis* del derecho no deducido o de los poderes jurídicos de los cuales dependían el nacimiento o la consolidación de un derecho o acción.

Como lo anota Vazquez Vialard, la LCT establece que “no hay otros modos de caducidad” que los que resultan de ella (art. 259, LCT), lo cual no empece que los establezcan otras normas de igual nivel. Aquélla determina varias situaciones en que el derecho caduca: a) del trabajador para cuestionar la procedencia de una sanción disciplinaria, si no lo deduce “dentro de los treinta días corridos de notificada la medida” (art. 67, párr. 2º); b) del empleador para deducir la acción de responsabilidad por daños graves e intencionales provocados por el trabajador, que debe promover en el plazo de noventa días (art. 135); c) de los trabajadores a perseguir los bienes del fallido que hubieren sido retirados del establecimiento, aunque su actual poseedor lo sea de buena fe, si no lo deducen dentro de los seis meses del retiro de aquéllos (art. 269). También podrían considerarse tales: 1) la denuncia del contrato a plazo dentro del período de preaviso (art. 94); 2) la opción a reincorporarse al empleo que posee la empleada que ha gozado de licencia por maternidad, si no lo comunica dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de aquélla (art. 186)²⁰.

La caducidad se funda en la presunción legal de haber hecho el titular abandono de su derecho.

²⁰ Vazquez Vialard, Antonio, *Derecho del trabajo y seguridad social*, 2ª ed., Bs. As., 1981, t. I, p. 359.