

## ÍNDICE SUMARIO



<i>Prólogo, por José Daniel Machado</i>	9
Introducción general	17
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>LA REMUNERACIÓN. CONCEPTO.</b>	
<b>PRINCIPIOS QUE LA RIGEN</b>	
I. Introducción	21
1. Generalidades	21
2. Terminología	29
3. Etimología	31
II. Concepto jurídico del salario. Su naturaleza jurídica	35
1. En la doctrina	35
2. Irrelevancia o ineficacia de la calificación de las partes individuales o colectivas	39
3. En la legislación	40
3.1. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional	40
3.2. Las normas internacionales referidas al salario, artículo 75, inciso 22, Constitución Nacional	41
3.3. En la Ley de Contrato de Trabajo	51
III. El proceso de desalarización	54
1. Proceso de desalarización judicial	54
2. Proceso de desalarización legislativa	56
3. La ley 26.341 y el decreto 198/2008	59
IV. La remuneración del trabajador y la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema. "Lo que es, es y lo que no es, no es"	60
1. El fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos "Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA"	60
1.1. Aportes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en "Pérez c/Disco" al tema remuneratorio	62
2. Corte Suprema de Justicia de la Nación, 19 de mayo de 2010, autos "González, Martín Nicolás c/Polimat SA y otro"	67
3. Corte Suprema de Justicia de la Nación, 4 de junio de 2013, autos "Díaz, Paulo Vicente c/Cervecería y Maltería Quilmes SA"	68
4. Corte Suprema de Justicia de la Nación, 18 de junio de 2013, "Recurso de hecho deducido por la Asociación de Trabajadores del Estado en la causa «Asociación de Trabajadores del Estado s/Acción de inconstitucionalidad»"	76
5. Conclusión	84
V. Salario laboral y previsional	89
1. Diferencias	89
2. La norma previsional	90
3. Algunas diferencias normativas	92
VI. Principios y medios técnicos del salario	93
1. Igualdad	94
2. Suficiencia	120
2.1. La suficiencia en las normas internacionales	120
2.2. La suficiencia de la remuneración en la Constitución Nacional y las leyes nacionales	122
3. Inmutabilidad	123
4. Comutatividad	128
5. Justicia	129
6. Carácter alimentario	132
7. Continuidad	138

**CAPÍTULO II**  
**ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DEL SALARIO. CRITERIOS DE IDENTIFICACIÓN  
DEL SALARIO Y FUNCIONES DE LA REMUNERACIÓN**

I. Adquisición y pérdida del salario. Principio general y excepciones	139
1. Principio general	139
2. Excepciones establecidas por la ley en las que el empleador debe pagar sin trabajo	140
3. Salario y huelga	141
3.1. Concepto de huelga y sus efectos	141
3.2. Huelga y remuneración	143
3.3. La doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación	149
3.4. La doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT	149
3.5. Valoración	150
3.6. Otras consideraciones	152
3.7. Huelga parcial	153
3.8. Otras situaciones	154
4. Retención de tareas (suspensión indirecta individual)	155
5. Nulidad del contrato	156
6. Fuerza mayor y derecho al salario	157
II. Criterios de identificación del salario y funciones de la remuneración	158
1. Funciones de la remuneración	158
2. Prestaciones no salariales	159
3. Atribuciones patrimoniales de contenido sancionatorio, sean indemnizaciones o multas	160
4. Reintegro de gastos y viáticos	161
5. Prestaciones de naturaleza dudosa	167
5.1. Planes de opciones de compra de acciones {stock options}	167
5.2. Divisas	181
5.3. Fallas de caja	181

**CAPÍTULO III**  
**LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES  
EN LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA**

I. Generalidades	183
II. Criterios reguladores del salario en la <i>Mater et magistra</i>	185
1. Criterios inadecuados	185
2. Criterios adecuados	186
III. La constitución conciliar <i>Gaudium et spes</i>	188
IV. El aporte de Juan Pablo II en <i>Laborem exercens</i> de 1981	188
V. Alcance del salario	190
VI. Revalorización de las funciones maternas	190
VII. El Catecismo de la Iglesia Católica	191
VIII. El Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia	191
IX. Enseñanzas liminares del Magisterio Social	193
X. Criterios verdaderos para un salario justo en la Biblia	195
XI. Precisión de los criterios morales del salario justo	196
1. El nivel de vida digno	197
2. Corresponde a la efectiva aportación	198
3. Proporción con las condiciones económicas de la empresa	199
4. Respeto al bien común (MM, 74 y QA, 74)	200

## **CAPÍTULO IV LOS BENEFICIOS SOCIALES**

I. Beneficios sociales. Concepto general	201
II. Características de los beneficios sociales	203
III. Notas que diferencian a los beneficios sociales del salario	204
IV. Clasificación	205
V. Referencias legales y jurisprudenciales	206
1. Desde 1994 a 2004	206
2. Desde 2004 a 2009	212
3. La ley derogatoria	218
4. La jurisprudencia y doctrina posterior	220
5. Corte Suprema de Justicia de la Nación: "Pérez c/Disco" y jurisprudencia posterior	225
VI. ¿La enumeración del artículo 103 bis, LCT, según la ley 24.700, es taxativa o simplemente enunciativa?	231
VII. Examen de los beneficios sociales contenidos en la enumeración del artículo 103 bis, LCT	235
1. Gastos de comedor (inc. a)	235
2. Reintegro de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia (inc. d)	236
3. Provisión de ropa de trabajo, indumentaria y equipamiento para uso exclusivo en el desempeño de las tareas (inc. e)	238
4. Reintegro de gastos de guardería y/o sala maternal (inc. f)	241
5. Provisión de útiles escolares y guardapolvos para hijos del trabajador (inc. g)	242
6. El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización (inc. h)	243
7. Pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador (inc. i)	243
8. Tarjeta de transporte	244
9. Beneficio social creado por otra norma	244
10. Otros beneficios reconocidos por la jurisprudencia	245

## **CAPÍTULO V FORMAS DE DETERMINAR LA REMUNERACIÓN. SU CLASIFICACIÓN. FUENTES. GRATIFICACIONES. CONCEPTO Y CARÁCTERES**

I. Concepto y clasificación de las remuneraciones	253
1. Salario por tiempo	254
2. Salario por rendimiento	255
3. Precisemos aún más la clasificación	257
II. Remuneraciones complementarias	259
III. Fuentes	260
IV. Modos de cómputo del salario	261
V. Salario básico y adicionales	263
1. Clasificación de los adicionales	263
2. Liquidación y monto de los adicionales	266
3. Subsistencia de los adicionales en casos especiales	267
VI. Algunas otras clasificaciones	267
VII. Gratificaciones. Concepto y caracteres	268
1. Exigibilidad de las gratificaciones	269
2. Entrega de gratificaciones con reservas de que es una liberalidad en los recibos	271
3. Varios casos	271
VIII. Premios	273
IX. Bonus	274

## **CAPÍTULO VI FORMA DE PAGO DE LA REMUNERACIÓN**

I. Forma de pago	277
1. Regla: pago en dinero efectivo	277
2. Excepción: pago en especie	278
3. Prestaciones complementarias	279
II. Excepciones al principio de la salarialidad de las prestaciones complementarias	280

## **CAPÍTULO VII REMUNERACIÓN EN DINERO Y EN ESPECIE**

I. Principio general	287
II. La excepción: imputación en especie	290

## **CAPÍTULO VIII LOS VIÁTICOS**

I. Concepto de viáticos	293
1. Formas de liquidación	298
II. El artículo 106, LCT.	299
1. La antigua regulación	299
2. El principio	300
3. La primera excepción	300
4. "Una excepción no escrita"	301
5. La otra excepción expresa: los estatutos especiales	302
6. La última excepción: las convenciones colectivas de trabajo	304
III. Algunos casos especiales	307
IV. La conclusión	308

## **CAPÍTULO IX REMUNERACIÓN POR COMISIONES**

I. Concepto y caracteres	311
1. Concepto	311
2. Caracteres	314
II. Clases de comisiones	316
III. Principios que se aplican a las comisiones	317
1. No aleatoriedad total	317
2. Se gana por negocios concertados	318
3. Se excluye el rechazo arbitrario del negocio	318
4. Derecho a la comisión en caso de incumplimiento del comprador, del comitente y del trabajador	319
IV. Casos especiales	319
1. Viajantes de comercio	319
2. Promotores de contratos	319
V. Derecho a verificación	320
VI. Periodicidad en el pago	321
VII. Comisiones pendientes al momento de la extinción del contrato de trabajo	321
VIII. Deber de ocupación y comisiones	321

**CAPÍTULO X**  
**REMUNERACIÓN POR PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES,**  
**HABILITACIÓN O FORMAS SIMILARES**

	323
I. La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Conceptos generales	324
II. La participación en las ganancias en el artículo 14 bis, CN.	328
1. ¿Es una cláusula programática u operativa?	331
III. Alcances de la cláusula bajo estudio	351
1. El concepto de empresa	351
2. ¿Comprende al accionariado obrero o no?	353
3. ¿Son tres derechos distintos o es uno solo?	354
IV. Colaboración en la dirección	358
V. Control de la producción	360
VI. Temas para la reglamentación	362
VII. Inconstitucionalidad por omisión	363
VIII. Valoración	366
IX. Las razones de una nueva postura a partir de los fundamentos de la mayoría de la CSJN en "Gentini" y otros precedentes	370
1. La justicia social	370
2. El trabajador, sujeto de preferente atención constitucional	373
3. Derechos efectivos. Contenido dado por la Constitución	373
4. El principio de progresividad	374
5. Antecedentes públicos y privados del posible porcentaje de participación en las ganancias	376
6. Valoración general	381
X. La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas en la Ley de Contrato de Trabajo	384
1. Consideraciones generales	384
2. Concepto de utilidad	386
3. Momento en que surge la utilidad. Cuándo se devenga	387
4. Época de pago	387
5. Reservas legales	388
6. Los impuestos a las ganancias que paga el empleador	389
7. Derecho a pedir la confección de un balance	389
8. El derecho de verificación	389
8.1. Concepto	389
8.2. Alcances	390
8.3. Facultad judicial	391
XI. Conclusiones	392
XII. Los Programas de Propiedad Participada de las empresas privatizadas en la ley 23.696 de reforma del Estado	394
1. Antecedentes	394
2. Origen legal de los Programas de Propiedad Participada	396
3. Concepto y objetivos	397
4. Empresas comprendidas	399
5. Sujetos adquirentes	400
6. Caracteres de los Programas de Propiedad Participada	403
7. Valoración	409
XIII. Los bonos de participación para el personal en la Ley de Sociedades Comerciales	410
XIV. Los planes de participación del personal en los capitales de sociedades anónimas que realizan oferta pública de acciones	412

## **CAPÍTULO XI REMUNERACIÓN POR UNIDAD DE OBRA**

I. Concepto de unidad de obra	415
II. Tipo de medición	417
III. La tarifa. Garantías de su protección	417
IV. Incumplimiento del trabajador	418
V. Incumplimiento del empleador	418

## **CAPÍTULO XII REMUNERACIÓN POR PROPINAS**

I. Consideraciones generales acerca de la propina	421
1. Etimología	421
2. Concepto	421
II. Carácter remuneratorio	425
1. Requisitos generales	425
2. Las propinas en la historia argentina	427
3. En el ámbito previsional	431
III. Cuándo se genera la remuneración	432
IV. Cómo se calcula su valor y cuándo se paga	433
V. Disponibilidad contractual o colectiva	434
VI. Efectos sobre remuneraciones complementarias, SAC, vacaciones, indemnizaciones por antigüedad por despido y preaviso omitido	435

## **CAPÍTULO XIII DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR LOS JUECES**

I. Alcance de la norma del artículo 114 de la LCT	439
1. Cuando no hay cifra remuneratoria	439
2. Cifra excesiva	442
3. Salario insuficiente	442
4. Ausencia de ajuste	442
5. Divergencia acerca del sueldo	443
6. Relación con la retribución justa	443
II. Otros supuestos de fijación por autoridad extraña a las partes colectivas o a la ley o al propio convenio de parte	444
III. Criterios para el ejercicio de esa función judicial	444

## **CAPÍTULO XIV LA PRESUNCIÓN DE ONEROSIDAD. ALCANCES**

I. Generalidades	447
II. Excepciones a la presunción	449

## **CAPÍTULO XV DEL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL**

I. Antecedentes	459
1. Proyectos y normas nacionales iniciales	459
2. Antecedentes internacionales	460
3. Normas nacionales	466
4. Facultad del Estado nacional	471
II. Concepto de salario mínimo vital y móvil. Alcance de las normas	473
1. Conceptualización	473
2. Relación con la cláusula de la retribución justa	479
3. Examen de los términos de las normas	481

## CAPÍTULO XVI EL SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Introducción	495
I. Antecedentes históricos	495
1. Etimología	495
2. Breve historia	496
3. Los antecedentes normativos nacionales	497
II. Compatibilización y armonización de la ley 23.041 con la LCT	499
1. ¿Un régimen o dos regímenes?	499
2. Personal comprendido en las disposiciones de la ley 23.041	501
3. Se mantiene el concepto	501
4. La base del cálculo	502
III. Épocas de pago del SAC	509
1. Época de pago	509
2. En el caso de trabajo eventual, de temporada o a plazo fijo	509
IV. Extinción del contrato de trabajo. Pago proporcional	510
1. Pago del SAC con motivo del cese	510
2. Legitimados para el cobro	511
3. Exigibilidad	514
V. Inclusión del SAC en la base de cálculo de la indemnización por despido	514
VI. Inclusión del SAC en la base de cálculo de la indemnización sustitutiva por vacaciones no gozadas	516
VII. Inclusión del SAC en la base de cálculo de la indemnización sustitutiva del preaviso omitido	518
VIII. Inclusión del SAC en la base de cálculo de la indemnización por maternidad	519

## CAPÍTULO XVII DE LA TUTELA DE LA REMUNERACIÓN

	521
I. Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos	522
1. Conceptos generales	522
2. La pirámide jurídica argentina	524
3. Normas internacionales: Convenio 95 de la OIT	526
4. La norma nacional: la Ley de Contrato de Trabajo	527
II. Constancias bancarias. Prueba del pago	554
1. Concepto	554
2. Documentación obrante en el banco y constancias que éste entregue al empleador	555
III. Periodos de pago	556
1. Concepto	556
2. Fundamentos de la norma	557
IV. Remuneraciones accesorias	558
1. Deben abonarse con la principal	558
2. Remuneraciones accesorias y en especie	559
V. Plazo de pago	560
1. Concepto. Plazo máximo de pago	560
2. Otra fecha de pago preestablecida. Indemnizaciones	561
VI. Días, horas y lugares de pago	562
1. Lugar y tiempo de pago. Prohibición	562
2. Fijación del día y horario del pago	564
3. Día de pago inhábil	565
4. Derechos del trabajador	565
5. Pago a terceros. Excepción	565

VII. Adelantos	567
1. Integridad del pago	567
2. Adelantos admitidos	568
3. Naturaleza jurídica del adelanto	569
4. Diversos casos	570
VIII. Retenciones. Deducciones y compensaciones	573
1. La norma internacional	573
2. La Ley de Contrato de Trabajo	573
2.1. Principio general	573
2.2. Alcance de la norma	576
IX. Excepciones al principio general	579
1. Concepto. Fundamento	579
2. Clasificación de las retenciones	579
2.1. Retenciones legales, obligatorias para el empleador, sin que sea menester autorización administrativa	579
2.2. Retenciones obligatorias para el empleador en las que debe mediar autorización administrativa previa	581
2.3. Retenciones autorizadas por la ley que requieren aprobación administrativa y el consentimiento del trabajador	583
3. Compensaciones autorizadas legalmente	584
X. El artículo 132 bis, LCT, agregado por la ley 25.345 (B. O. del 17-11-2000), reglamentada por el decreto 146/2001 (B. O. del 13-2-2001)	586
1. Alcances de la norma	586
2. La carga de la prueba. La sanción prevista. Bases de su cálculo. Su naturaleza jurídica. Acumulación legal	591
3. Vigencia de la norma	596
4. Fundamentos y críticas	596
XI. Porcentaje máximo de retención. Conformidad del trabajador. Autorización administrativa	598
1. Porcentaje máximo de retención	598
2. Conformidad del trabajador	599
3. Autorización administrativa	599
XII. Otros recaudos. Controles	602
1. Antecedentes y fundamentos	602
2. Las condiciones exigidas por el artículo	603
XIII. Daños graves e intencionales. Caducidad	604
1. Excepción al artículo 131, LCT y subespecie de la previsión del artículo 87, LCT	604
2. Requisitos para la procedencia de la retención compensatoria	606
XIV. Contratistas e intermediarios	609
1. Conceptos generales	609
2. Las dos partes del artículo 136, LCT	610
3. Demanda conjunta al principal y al contratista o directamente a uno u otro	610
XV. Mora automática en el pago de las remuneraciones	616
1. Concepto y alcance del artículo 137, LCT	616
1.1. Principio general	616
1.2. Excepción	617
2. Fundamento	617
3. Mora automática total o parcial del empleador. Sus consecuencias	618
3.1. Reclamo de salarios e intereses	618
3.2. Daños y perjuicios	621
3.3. Sanciones administrativas	621
3.4. Excepción de incumplimiento	622
3.5. Mora, injuria y despido indirecto	623
4. Mora del trabajador. Consignación	629

XVI. Recibos y otros comprobantes de pago	631
1. Concepto de pago en el artículo. Alcances	631
2. Concepto de recibo. Efectos. Reconocimiento de firma. Impresión digital	634
2.1. Concepto de recibo	634
2.2. Firma, la firma digital e impresión digital	635
3. Efectos del recibo	642
4. Recibo en blanco. La prueba en contra del contenido del recibo	643
XVII. Doble ejemplar	646
1. Concepto y alcances	646
2. Razones de la exigencia	647
3. Diferencia entre el original y el duplicado	647
XVIII. Contenido necesario, recibos separados y validez probatoria	648
1. Concepto y alcances de cada uno	648
2. Contenido del recibo. Sus objetivos fundamentales	649
3. Valoración de la validez probatoria de los recibos	653
XIX. Conservación. Plazo	655
1. Conservación de recibos y constancias del pago	655
2. Efectos del pago de ulteriores períodos	657
XX. Libros y registros. Exigencia del recibo de pago	658
XXI. Renuncia. Nulidad	659
1. Finalidad esencial del recibo	659
2. Prohibiciones	659
3. Análisis de las hipótesis	659
4. Nulidad	661
XXII. Recibos y otros comprobantes de pagos especiales	661
XXIII. La cuota de embargabilidad	662
1. La norma internacional	662
2. El artículo 147, LCT	662
2.1. Protección del salario del trabajador frente a terceros acreedores de aquél	662
2.2. Alcance de la reglamentación del artículo 147, LCT. Inembargabilidad parcial y relativa de los salarios	664
3. Ejemplo de normas provinciales: Constitución de la Provincia de Córdoba	669
XXIV. Cesión. Prohibición	670
XXV. El artículo 149 de la LCT. Aplicación al pago de indemnizaciones u otros beneficios	674
 Bibliografía	
	677