

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Buenos Aires, viernes 2 de marzo de 2018

Nº 4213

1971-2018

47
ANIVERSARIO



Falta de pago de salarios: Injuria suficiente para que el trabajador se dé por despedido.

El contrato de trabajo sitúa en cabeza del empleador la primordial obligación de abonar a su dependiente una contraprestación por su labor, es decir, el salario. Su omisión constituye un incumplimiento de tal magnitud que imposibilita la continuidad del vínculo.

La existencia de dificultades económicas y/o financieras no exime al empleador de cumplir con la obligación que le es propia, en tanto como empresario es él quien debe asumir los riesgos que hacen a la actividad, sin que le sea posible trasladar al trabajador la incidencia de su mala fortuna. Por lo tanto, la deuda salarial pudo ser válidamente invocada por el trabajador para rescindir la relación laboral.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, Sentencia del 30/06/2016, "Verón Lucio Alberto c/Vieira Argentina SA s/despido". (Maza-González).



ENTREGA 75

Retenciones de remuneraciones. Deducciones y compensaciones.

No puede 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 puede imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones (art. 131).

Excepciones.

La prohibición que resulta del artículo 131 de la Ley de Contrato de Trabajo no se hace efectiva cuando la deducción, retención o compensación responde a alguno de los siguientes conceptos:

- a).** Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del art. 130 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- 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 (art. 132).

Porcentaje máximo de retención. Conformidad del trabajador. Autorización administrativa.

Salvo lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley de Contrato de Trabajo, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del veinte (20) por ciento del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique.

Las mismas pueden consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas.

En ningún caso pueden efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 132 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requieren, además, la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.

La autoridad de aplicación puede establecer, por resolución fundada, un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera (art. 133).

Otros recaudos. Control.

Además de los recaudos previstos en el artículo 133 de la Ley de Contrato de Trabajo, para que proceda la deducción, retención o compensación en los casos de los incisos d), g) h) e i) del artículo 132 se requiere el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- 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.
- c). Que la venta haya existido en realidad y no encubra una maniobra dirigida a disminuir el monto de la remuneración del trabajador.
- d). Que no haya mediado exigencia de parte del empleador para la adquisición de tales mercaderías.

La autoridad de aplicación está facultada para implantar los instrumentos de control apropiados, que serán obligatorios para el empleador (art. 134).

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Anibal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)