

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



Buenos Aires, lunes 28 de mayo de 2018
N° 4300



Embargo de remuneración por cuota alimentaria: Determinación del monto.

El cálculo de la cuota alimentaria sobre la base de un porcentaje debe realizarse sobre los ingresos brutos -previamente, los descuentos legales- que el obligado percibe por todo concepto de su empleador, ya sea sueldo, aguinaldo, bonificaciones, participaciones de ganancias y/o premios.

Así lo determinó la Sala M de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, en el expediente "A. C. c/A. J. A." en sentencia del 8 de febrero de 2018.

En el caso, el trabajador afectado por el embargo solicitó se aclarara sobre qué haberes mensuales se calcularía el porcentaje que se fijó en concepto de cuota alimentaria, ya que consideró que no debía aplicarse sobre el aguinaldo, vacaciones y horas extras trabajadas.

El tribunal consideró que no podía haber duda de que el porcentual establecido debía liquidarse también sobre el salario anual complementario. La circunstancia de que el aguinaldo se abone en ocasiones distintas al sueldo mensual, no le hace perder el carácter de haber ordinario que el dependiente -obligado- percibe de su empleador.

Al respecto, refiere el fallo, es cuantiosa la doctrina y jurisprudencia que ha dicho que el cálculo de la cuota alimentaria sobre la base de un porcentaje debe realizarse sobre los ingresos brutos -previo descuentos legales- que el obligado percibe por todo concepto de su empleador, ya sea sueldo, aguinaldo, bonificaciones, participaciones de ganancias y/o premios.

Este criterio sería de aplicación general, salvo que el juez -al ordenar la medida- dispusiera lo contrario.



ENTREGA 97

Conservación del empleo.

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador debe conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos.

Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsiste hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria (art. 211).

Reincorporación.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resulta una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador debe asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, debe abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de la LCT.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, está obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de la LCT.

Cuando de la enfermedad o accidente se deriva incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador debe abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de la LCT.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto (art. 212).

Despido del trabajador enfermo o accidentado.

Si el empleador despide al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, debe abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador (art. 213).

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 Aníbal González**

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

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