

Título: El salario del trabajador

Autor: Dacuña, Carolina M.

Fecha: 17-08-2010

Publicación: IJ Editores

Cita: IJ-XXXIX-667

El Salario del Trabajador

Por Carolina Mariel Dacuña, Abogada (Universidad Católica de La Plata) y especialista en Derecho Laboral.

1. Concepto

El artículo 103 de la ley de contrato de trabajo (en adelante "LCT") define al salario como *"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"*.

La ley resulta muy clara y marca 3 pautas:

- Es lo que se percibe a cambio en un contrato de trabajo
- No debe ser inferior al salario mínimo vital y móvil (norma de orden público)
- El salario se debe de todos modos al empleado aunque no haya trabajado, si ofreció su fuerza de trabajo. En este último caso la ley marca pautas para el caso en dónde al trabajador le son negadas las tareas y su patrono no le permite acceder a su puesto de trabajo. Se vincula directamente con los casos de despido indirecto que efectúa el empleado, cuando por haberle sido negadas las tareas, intima poniendo a disposición su fuerza de trabajo, bajo apercibimiento de considerarse despedido. En virtud de esta norma, el patrono debe abonar al trabajador el salario devengado en el lapso que va desde el día de la negativa de tareas hasta que efectivamente se hace efectivo el despido. Resulta claro que durante ese lapso el empleado no prestó servicios, pero sí puso su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

Otro ejemplo podría darse en el caso de un obrero, que en ciertas épocas del año no tiene ninguna actividad que hacer en la fábrica, debido a que la actividad es estacional, pero por poner su fuerza de trabajo, el salario le debe ser abonado, aunque en la realidad se encuentre en la fábrica sin realizar función alguna para su empleador.

2. Derecho Constitucional. Salario mínimo vital y móvil.

El artículo 14 bis de nuestra constitución nacional expresa que: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: (...) salario mínimo vital móvil (...)”*.

- Mínimo. Significa que es la menor remuneración que debe percibir el trabajador. Es la base de donde parten todas las remuneraciones mínimas.
- Vital. Quiere decir que debe asegurarle al trabajador la satisfacción de sus necesidades básicas, esto es alimentación, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, etc.
- Móvil. Implica que el monto de este salario mínimo es variable, ya que debe ajustarse periódicamente de acuerdo a las variaciones del costo de la vida.

Así lo establece claramente el art. 116 de la LCT.: *Salario mínimo vital, 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.*

La ley claramente no permite que el trabajador perciba un salario mensual inferior al salario mínimo vital y móvil que el organismo competente fije, salvo reducciones por jornadas reducidas, situación de contratos de aprendizaje, pasantías, etc.

Art. 119 LCT: Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200.

Art. 120 L.C.T. El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

3. Convenios Colectivos de Trabajo. Fijación de salarios mínimos según las categorías

Además de existir el salario mínimo vital y móvil que rige para todos los trabajadores, existen diferentes convenios colectivos que agrupan distintas actividades y sindicatos, y dentro de cada actividad distintas categorías, mediante los cuales fijan a su vez mínimos en la remuneración también. Por lo general estos mínimos son más elevados que el salario mínimo vital y móvil.

Veamos algunos ejemplos:

3.1 Empleados de comercio

Prevé distintas remuneraciones mínimas distinguiendo:

- Años de antigüedad: tiene de 1 a 35 años
- Actividad: tiene 6 categorías: Maestranza, Administrativo, Cajeros, Personal Auxiliar, Auxiliar especializado y vendedores.
- Dentro de cada actividad, establece a su vez distintas categorías: a, b, c, d, e y f. Las mismas son definidas por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75

3.2 Empleados metalúrgicos

También divide estableciendo distintos salarios mínimos, acorde a la pertenencia del trabajador, a saber:

- AFAC: Asociación de Fabricas Argentinas de Componentes.
- AFARTE: Asociación de Fabricantes Argentinos de Terminales Electrónicas.
- CAIAMA: Cámara Argentina de la Industria del Aluminio y Metales Afines.

- CAMIMA: Cámara de la pequeña y Mediana Industria Metalúrgica Argentina.
- FEDEHOGAR: Federación de Cámaras Industriales de Artefactos para el Hogar.
- ADIMRA: Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina.

4. Gratificaciones o liberalidades del empleador. Premios.

La jurisprudencia mayoritaria en este tema se inclina por considerar que todo aquello que le sea abonado al trabajador por el hecho de su trabajo, sin distinguir rubro alguno, es considerado como parte integrante de su remuneración a los fines de una eventual liquidación por despido.

Este tema es bastante controvertido, y si bien en los últimos años la postura de la mayoría de nuestros tribunales ha sido favorable en este tema, existe una postura negatoria de lo expresado, entendiéndose que la base de cálculo para las indemnizaciones, como bien lo expresa el art. 245 de la L.C.T. es la remuneración que además de ser mensual, debe ser la habitual. Este carácter de habitualidad es lo que hace que gratificaciones aisladas o premios dados por los empleadores en determinadas épocas del año, y que por ende, no se devengan todos los meses, hace que las mismas no sean consideradas como parte integrante de la remuneración para esta postura negatoria.

Veamos a continuación algo de jurisprudencia:

“Las gratificaciones tienen carácter remunerativo, porque todo aquello que perciba el trabajador como consecuencia de su débito laboral -por el hecho o en ocasión del trabajo- debe considerarse parte integrante de la remuneración, pues la onerosidad, carácter esencial del contrato de trabajo, excluye la gratuidad de las prestaciones del trabajador y de las obligaciones contraídas por el empleador”. (SCBA, L 42570 S 21-11-1989, Irigoyen borde, Héctor Adolfo y otros c/ Calera Avellaneda S.A. s/ Diferencia de sueldos, DJBA 138, 9-89 - TSS 1991, 113 - AyS 1989-IV, 235)

“La bonificación anual por eficiencia en su parte proporcional dada su naturaleza salarial que el trabajador adquiere como consecuencia de su prestación habitual, debe integrar asimismo la base de cálculo de la mejor remuneración a los fines del cómputo de las indemnizaciones derivadas del despido”. (SCBA, L 68416 S 3-10-2001 , CARATULA: Martín, Rosa L. y otro c/ ESEBA s/ Diferencia salarial, DJBA 161, 247; LLBA 2002, 448; SCBA, L 69459 S 19-2-2002, CARATULA: Canosa, Zulma N. y otros c/ ESEBA S.A. s/ Dif. Salarial; SCBA, L 70295 S 12-3-2003, CARATULA: Patierno, Carmelo y otros c/ ESEBA SA s/ Diferencias salariales; SCBA, L 71861 S 28-5-2003, CARATULA: Cendoya, Héctor P. y otro c/ ESEBA SA s/ Diferencias salariales; SCBA, L 80466 S 29-5-2002, CARATULA: Zapico, Héctor Eduardo y otros c/ ESEBA S.A. s/ Indemnizaciones)

De igual modo, “La gratificación es una forma de remuneración de los servicios prestados, que como tal es onerosa y representa un concepto amplio y genérico de pago al dependiente, importando poco si en su origen ha sido facultativo u obligatorio del empleador, puesto que en ambos supuestos la finalidad y naturaleza de la suma dada al trabajador por este concepto es idéntica”. (SCBA, L 40049 S 23-6-1992, D´Aquila, Francisco c/ Principi, Alberto y/o otro s/ Despido; SCBA, L 55732 S 14-3-1995, Azparren, Pedro Alfredo c/ Vidriería Argentina S.A. s/ Indemnización, ley 9688, daños y perjuicios y art.212, AyS 1995 I, 335, SCBA, L 55736 S 12-3-1996, Scardini, Salvador Argentino c/ Vidriería Argentina S.A. (V.A.S.A.) s/ Indemnización por enfermedad del trabajo (ley 9688), SCBA, L 58990 S 27-12-1996, Balzi, Luis A. c/ Cervecería y Maltería Quilmes SAICA y G. s/ Enfermedad accidente; SCBA, L 59730 S 6-5-1997, Vidal, Guillermo M. c/ Banco Platense S.A. s/ Despido, DJBA 153, 83; AyS 1997 II, 638; SCBA, L 63158 S 24-11-1998, Frías, Carlos A. c/ Cafrán SAIC s/ Despido, AyS 1998 VI, 162; SCBA, L 75144 S 26-2-2003, Mottet, Jorge L c/ Cometarsa SA s/ Enfermedad accidente ley 9688, art. 212; SCBA, L 75738 S 2-4-2003, Zozaya, Claudia E c/ Citibank s/ Despido, etc.)

5. Remuneración en especie

La contraprestación del trabajador puede encontrarse integrada por prestaciones complementarias, ya sean en dinero o en especie, las cuales integran la remuneración del trabajador, con excepción de las taxativamente enumeradas en el art. 105 LCT. En la práctica los empleadores reintegran ciertos gastos u otorgan ciertos beneficios al personal, los cuales, según las características y modalidades en su devengamiento, podrán revestir o no carácter remunerativo.

El art. 105 LCT establece que: *“El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.*

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

a) Los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;

b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro como la DGI;

c) Los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley N. 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior;

d) El comodato de casa-habitación del propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.

Las remuneraciones en especie no pueden superar el 20% de la remuneración total del trabajador, el restante 80% debe ser abonado en dinero (art. 107 LCT)

6. Viáticos, comisiones y propinas

Cuando dentro de la remuneración se encuentre destinado una parte de ella al pago de los viáticos, los mismos serán considerados parte de la remuneración habitual.

Con el tema de las comisiones la ley nada dice, pero la doctrina laboral mayoritaria entiende que si las mismas se devengan en forma habitual, esto es, todos los meses, forman parte de la remuneración del trabajador.

Lo mismo sucede con aquellos rubros en donde se perciben propinas; si las mismas son habituales, forman parte de la remuneración.

Veamos las normas correspondientes de la LCT:

Art. 106. *Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.*

Art. 108. *Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas.*

Art. 113. *Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.*

7. Tickets

Con la denominada Ley de Tickets, N° 26.341, sancionada el 12 de diciembre de 2007, los mismos dejan de ser beneficios sociales como bien expresaba el art. 103 bis de la LCT, para pasar a ser parte de la remuneración del trabajador.

El aumento del salario debe hacerse en forma progresivo en un 10% cada dos meses hasta llegar al monto que habitualmente se le daba al trabajador en tickets.

8. Remuneración tomada en cuenta para liquidar indemnizaciones por despido

Como un poco ya he adelantado, existen dos posturas extremas y encontradas acerca de cuál es la remuneración que se toma en cuenta para liquidar las indemnizaciones por despido en el caso que las mismas hayan sido variables.

8.1 Postura que toma la remuneración más alta devengada al trabajador

Para esta postura la remuneración que debe tomarse en el caso de ser las mismas variables mes a mes, es la más alta que se haya devengado para el trabajador. Veamos un ejemplo: septiembre 09 \$ 1130, octubre 09 \$ 1210, noviembre 09 \$ 1145. La remuneración que se tomará para el cálculo de las indemnizaciones por despido según esta postura será la de \$ 1210.

Esta postura es aplicada en el fuero del trabajo de la provincia de Buenos Aires, ya que es avalada por nuestra Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires.

Esta postura tiene en cuenta la frase que nos trae el art. 245 de la LCT que dice “MEJOR REMUNERACION”, entendiéndose por ello la remuneración más alta devengada en el último año de prestación de servicios.

Veamos la jurisprudencia del caso:

“No puede admitirse una interpretación del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo que sustituya la expresión "mejor remuneración" por "remuneración promedio" y menos aún de los últimos "seis meses trabajados"; sin que resulte un obstáculo para ello la circunstancia que el trabajador perciba retribuciones variables, ya que por el contrario, es en ese caso cuando dicha disposición normativa adquiere mayor significación”. (SCBA, L 54646 S 14-3-1995, CARATULA: Ginobili, Carlos Alberto c/ Casa Dellepiane S.A. s/ Antigüedad, etc., DJBA 148, 217 - AyS 1995 I, 321 - LLBA 1995, 581).

En idéntico sentido: “Cualquiera sea la particularidad del caso, no puede admitirse que la expresión "mejor remuneración" que el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo ordena tomar como base indemnizatoria, sea entendida como la "remuneración promedio" percibida durante el último año o el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor”. (SCBA, L 57060 S 18-11-1997, CARATULA: Reyes, Angel Roberto c/ Stagnaro, Juan Bautista R. s/ Despido, DJBA 154, 273 - DT 1998 B, 1865 - LLBA 1998, 731)

Este es el criterio unificado de nuestra Suprema Corte de Justicia Provincial, entendiendo que, en el caso de existir remuneraciones variables, debe tomarse como base para el cálculo de la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT la mejor remuneración del actor percibida en el último año de prestación de servicios, sumando además los rubros variables tales como comisiones, premios, propinas, etc., que tienen carácter remuneratorio.

En este mismo sentido nuestro máximo Tribunal ha expresado que: “Para dar cumplimiento debidamente con el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo la determinación de la indemnización por antigüedad debe efectuarse sobre la base de la mejor remuneración

mensual percibida en el año anterior al despido”. (SCBA, L 75575 S 1-4-2004, CARATULA: Morselli, Tiberio c/ Transporte Co-Ba S.A. y otro s/ Indemnización despido, cobro haberes, certificación de servicios y otros)

En igual sentido: “Es contrario al art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo el fallo que no tiene en cuenta para establecer la base de la indemnización por antigüedad la mejor remuneración percibida por el trabajador durante el año anterior a la cesantía”. (SCBA, L 59599 S 10-12-1996, CARATULA: Pardo, Liliana Edith c/ Colomba Viajes S.R.L. s/ Despido, DJBA 152, 176)

8.2 Postura que toma la remuneración promedio devengada al trabajador

La postura contraria es aplicada en el fuero del trabajo de la Capital Federal, por nuestros Juzgados Nacionales del Trabajo, entendiendo que además de ser la mejor remuneración, aquella debe ser la habitual y mensual.

Es decir que no basta con tomar la remuneración más alta, sino que ella debe tener el carácter de habitualidad.

Esta postura entiende que en el caso de existir remuneraciones variables debe efectuarse un promedio de las remuneraciones devengadas en el último año de prestación de servicios.

Remuneración Bruta o Neta:

- Remuneración Bruta: Es la suma de los conceptos remuneratorios sin los descuentos (obra social, sindicato, jubilación)

- Remuneración Neta: Es lo que el trabajador percibe en mano, es decir los conceptos remuneratorios más los no remuneratorios si los hubiera, menos los descuentos (obra social, sindicato, jubilación)

Resulta claro que a los fines de una indemnización por despido debe observarse siempre las remuneraciones brutas, esto es, sin los descuentos.