

## **1. Remuneración del trabajador. Disposiciones genéricas.**

La remuneración es entendida como la contraprestación que se le debe al trabajador por parte de su empleador por las tareas, servicios o puesta a disposición su fuerza de trabajo que haya realizado a favor de éste.

El trabajo no se presume gratuito por ende siempre es de carácter oneroso, o sea siempre debe ser remunerado (art.115 LCT)

El trabajador tiene derecho a percibir las remuneraciones aún cuando no preste servicios por decisión del empleador o por fuerza mayor, por el solo hecho de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel, como por ejemplo en la actualidad, como consecuencia de la pandemia que a nivel mundial estamos viviendo y la cuarentena impuesta, siendo éste un hecho de fuerza mayor o como sería el hecho de que el trabajador sufriera una enfermedad o accidente.

El art. 103 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) define a la remuneración como la *“remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.*

Asimismo el mismo artículo, hace referencia al Salario Mínimo Vital y Móvil estableciendo expresamente que toda remuneración no puede ser inferior a éste, el cual es fijado periódicamente, por tiempo completo, que significa cuando el trabajador cumple la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales, debiendo percibir proporcionalmente cuando trabaja menos horas.

Hay que tener en cuenta además, que existen Convenios Colectivos de trabajo que son acuerdos al que llegan los trabajadores y los empleadores de un mismo rubro, (acuerdo al que llegan los gremios de empleadores y trabajadores en representación de los trabajadores y empleadores) y que por ley solo pueden acordar condiciones laborales mas beneficios que lo que la propia ley 201744 establece, ya que esta normativa es el “piso” de donde deben comenzar a pactar. Es por ello que probablemente estos acuerdos hayan establecido categorías laborales y remuneraciones mayores a las establecidas en el salario mínimo, vital y móvil siendo esas las que se deben abonar a los trabajadores. Según la categoría o puesto correspondiente al trabajador y la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad o a la empresa en la cual el trabajador se desempeñe.

## **2. Modalidades de las remuneraciones**

Así como las remuneraciones no son iguales según el rubro o sector del que se trate, también existen diferentes maneras de pagar el trabajo, debido a que ninguna actividad es idéntica a otra, teniendo algunas mayor complejidad que otras, mayor riesgo que otra, mayor formación o capacidades para ocupar determinadas funciones, lo que hizo necesario que a través de los convenios colectivos de trabajo y por rubro o sea por actividad, se establezcan las especificidades al respecto.

Los convenios individuales de trabajo son Contratos Individuales de trabajo – entre un trabajador y un empleador – y los Convenios Colectivos de Trabajo ( habiéndose criticado la denominación que debió ser contrato) son acuerdos al que llegan los gremios de los trabajadores y empleadores de un sector – ya que no pueden sentarse a negociar los miles de trabajadores y los miles de empleadores de un sector, para negociar las condiciones de trabajo de quienes pertenecen al rubro, acordándose por ejemplo mejoras en la jornada laboral (muchos trabajan menos de 8 horas diarias), o acordándose regímenes jubilatorios con menores edades por tareas riesgosas o peligrosas, o cuentan con licencias más beneficiosas, o escalas salariales mayores al salario mínimo vital y móvil, etc. , pero siempre respetando los parámetros mínimo establecidos por la ley.-

Las remuneraciones pueden fijarse:

- Por tiempo: mensual, quincenal, por semana
- Por rendimiento: cantidad de unidades vendidas, producidas, etc. también es en este tipo en el que podría incluirse a las sobreremuneraciones en concepto de gratificaciones o participación en las utilidades o ganancias o premios-

Respecto a con que se paga las remuneraciones pueden ser en dinero o en especie o mixto. No obstante la ley es clara al respecto, el trabajador no podrá recibir más del 20% de sus remuneraciones en especie, el resto debe ser en dinero.(art.107)

Hoy existe la obligación de abrir cajas bancarias gratuitas para el trabajador en el que se le debe depositar sus remuneraciones mensuales, en entidades bancarias que posean cajeros automáticos, en un radio no superior a dos kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a 10 kilómetros en zonas no urbanas o rurales.

El art. 104 de la LCT establece que las formas de determinar las remuneraciones son:  
*“por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades”.*

### **3. Beneficios sociales.**

La LCT en su art. 103 bis denominan *beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.*

Como podrá observarse la finalidad de estos beneficios son mejorar la calidad de los trabajadores o su familia y no pueden ser reemplazados por dinero. Un ejemplo de la finalidad de la ley respecto a los beneficios laborales y la forma en que trata de que ello se cumpla, es la imposibilidad de sustituir las vacaciones o licencias ordinarias por dinero o sea, las vacaciones si o si debe tomarlas el trabajador no pudiendo recibir dinero en su reemplazo. El descanso físico y mental es necesario para cuidar la salud de los trabajadores, objetivo fundamental de las normas de higiene y seguridad.

Los beneficios sociales son:

- a) Los servicios de comedor de la empresa,
- b) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;
- c) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas;
- d) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;
- e) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;
- f) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- g) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

Existen situaciones especiales previstas por la LCT respecto a las remuneraciones en general, al determinar por ejemplo que los viáticos son partes del las remuneraciones excepto aquella parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes.

Cuando se pacto el pago de las remuneraciones en base a una comisión, ésta se liquidará en base a las operaciones concertadas.

Si se ha pactado comisiones o porcentajes sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido. El trabajador tendrá derecho a inspeccionar para verificar el volumen de ventas, por sí o por apoderado.

El salario también puede fijarse por unidad de obra o a destajo (por metro cuadrado, por kilo, etc) debiendo en estos casos el empleador dar suficiente trabajo para que el trabajador alcance y perciba al menos el salario mínimo vital y móvil, debiendo abonar incluso este monto, en caso de reducción injustificada de trabajo.

En relación a las propinas las mismas forman parte de las remuneraciones cuando son habituales y no son prohibidas-

Las resoluciones fijando el salario mínimo pueden encontrarse en: [argentina.gob.ar/trabajo/consejodelsalario/resoluciones](http://argentina.gob.ar/trabajo/consejodelsalario/resoluciones)<sup>i</sup>

#### **4. Del salario mínimo vital y móvil**

**Concepto.** Según el art. 116 de la LCT el 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.

Tienen derecho a percibir esta remuneración todo los trabajadores a partir de los 18 años de edad que cumplan la jornada laboral completa.

El salario mínimo vital y móvil es independiente de todo otro beneficio social y especialmente fuera de los subsidios o asignaciones por carga de familia

Se supone que el monto del salario mínimo vital y móvil, es el monto mínimo al que tiene derecho el trabajador para poder tener una vida digna en función de sus capacidades y esfuerzos. Es por ello, que el monto no puede ser embargado por deudas, ya que es necesario para una subsistencia mínima del trabajador, más allá de lo que establezca cada convenio o reglamentación específica de los trabajadores. En general no puede embargarse más allá del 20%, ya que este es el límite que el art. 133 ha establecido para las retenciones y deducciones, pero existen actividades que permiten incluso un 40 % de embargo sobre el salario,

Existe una excepción para embargar las remuneraciones y que en principio no tiene límites, o por lo menos queda librado al Juez que ordene el embargo y es en los casos de deudas alimentarias del trabajadores.

## **5. Sueldo anual complementario**

Respecto al Sueldo Anual Complementario (SAC) está previsto en la LCT y reglamentado por la ley 23.041 que en su art. 1 dispone la manera de liquidación del mismo estableciendo que: “El sueldo anual complementario en la actividad privada, Administración Pública Central y descentralizada, empresas del Estado, empresas mixtas y empresas de propiedad del Estado, será pagado sobre el cálculo del 50 % de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año”.

Es un sueldo entero que se paga en dos cuotas, una liquidada al 30 de junio y otra liquidada para el 18 diciembre (art.112 LCT) de tal manera que en total al año todo trabajador percibe 13 salarios y el art. 121 de la LCT lo define como: “la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario”.

**El trabajador o sus derecho habientes, tienen derecho** cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, a percibir el proporcional del SACX hasta el momento de dejar el servicio.

## **6. De la tutela y pago de la remuneración**

### **Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos (art.124LCT).**

Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

Dicha cuenta, especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad. El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo.

En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo.

#### **7. Períodos de pago.(art.126 LCT)**

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 medida, 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.

#### **Plazo para el pago de las remuneraciones.**

El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos:

cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

#### **Días, horas y lugar de pago.**

El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto.

Podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado acreditado por una autorización suscripta por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. Dicha certificación podrá ser efectuada por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar o escribano público.

El pago deberá efectuarse en los días y horas previamente señalados por el empleador. Por cada mes no podrán fijarse más de seis (6) días de pago.

La autoridad de aplicación podrá autorizar a modo de excepción y atendiendo a las necesidades de la actividad y a las características del vínculo laboral, que el pago pueda efectuarse en una mayor cantidad de días que la indicada.

Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolla actividad la empleadora, por tratarse de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas.

Si hubiera fijado más de un (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden al personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados. La autoridad de aplicación podrá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma y efectos consignados en el artículo 124 de esta ley, de modo que el mismo se efectúe en presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral.

**Adelantos de las remuneraciones:** El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas, correspondientes a no más de un período de pago. En caso de especial gravedad y urgencia el empleador podrá efectuar adelantos que superen ese límite, pero si se acreditare dolo o un ejercicio abusivo de esta facultad el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al período de pago sin perjuicio de las acciones a que hubiere lugar.

Los recibos por anticipo o entregas a cuenta de salarios, hechos al trabajador, deberán ajustarse en su forma y contenido a lo que se prevé en los artículos 138, 139 y 140, incisos a), b), g), h) e i) de la presente ley.

## **8. Retenciones. Deducciones y compensaciones.**

No podrá 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 podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones. (art.131 LCT), todo ello salvo las siguientes excepciones que sí pueden ser descontados del salario:

- a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades exigidas por la ley.
- 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.

En todos estos casos deberá existir conformidad previa del trabajador para dichas deducciones.

#### **9. Incumplimiento del empleador respecto al destino de las retenciones hechas a las remuneraciones del trabajador. sanciones (Art. 132 BIS LCT).**

Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o 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 resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento:

- 1) pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo,
- 2) este importe devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos a los distintos organismos que debía haberlo hecho.
- 3) La imposición de la sanción conminatoria prevista no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal.

**Porcentaje máximo de retención. Conformidad del trabajador. Autorización administrativa.<sup>ii</sup>**

Salvo lo dispuesto en el artículo 130 de esta ley, 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 podrán consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas.

En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 132 de esta ley 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, requerirán 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 podrá establecer, por resolución fundada, un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera.

## **10. Contratistas e intermediarios.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

El empleador principal solidario podrá, así mismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

## **11. Recibos y otros comprobantes de pago.**

Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, en doble ejemplar debiendo entregarse al trabajador el duplicado, debiendo contener los recibos la siguiente información:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T);
- b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.);
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.
- d) Los requisitos del artículo 12 del decreto-ley 17.250/67. ( fecha en que se efectuó el último depósito de las contribuciones y de los aportes retenidos en el período inmediatamente anterior, con expresión del lapso a que corresponde el depósito y el Banco en que se efectuó).
- e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas

trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.

f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.

g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.

h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.

i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.

j) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos.

k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

---

<sup>i</sup>Las resoluciones fijando el salario mínimo pueden encontrarse en: [argentina.gob.ar/trabajo/consejodelsalario/resoluciones](http://argentina.gob.ar/trabajo/consejodelsalario/resoluciones)

<sup>ii</sup> **Art. 147. —Cuota de embargabilidad.**

Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 120, salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

*A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, en forma previa a la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá procurar el mismo ante el empleador para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan.*

*Trabado el embargo, dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador la medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo ordena. No podrán trabarse embargos de ningún tipo sobre el saldo de la cuenta sueldo en la medida de que se trate de montos derivados de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social cuando ese importe no exceda el equivalente a TRES (3) veces el monto de las remuneraciones y/o prestaciones devengadas por los trabajadores y/o beneficiarios en cada período mensual, según el promedio de los últimos SEIS (6) meses. En caso de que el saldo de la cuenta proveniente de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social exceda tal monto, el embargo se hará efectivo sobre la suma que exceda el límite fijado por el presente artículo. (Párrafo tercero sustituido por art. 168 del [Decreto N° 27/2018](#) B.O. 11/1/2018. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA. Artículo 168 contenido en el capítulo XXII del [Decreto N° 27/2018](#), derogado por art. 134 de la [Ley N° 27.444](#) B.O. 18/06/2018).*