

C. INSERCIONES

1

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL DIPUTADO PERNASETTI

Observaciones al despacho de mayoría de la Comisión de Legislación del Trabajo en el proyecto de ley sobre tickets canasta y beneficios sociales (expediente 158-S-95)

Fundamento de la disidencia parcial del bloque UCR

Se considera un proyecto de ley originado del Senado de la Nación modificando la ley 20.744 de contrato de trabajo, y los decretos de necesidad y urgencia del Poder Ejecutivo nacional 773; el mismo deroga el decreto 1.477/89 que había introducido el artículo 105 bis de la LCT autorizando el pago de parte del salario con tickets canasta. Se han tenido en cuenta también otros proyectos como los de los diputados Brunelli, Borda, Gorini, etcétera.

A. Consideraciones generales

El dictado de decretos por parte del Poder Ejecutivo nacional referido a los tickets canasta, asignaciones familiares, etcétera, ha generado gran preocupación en la sociedad, puesto que implican la demostración cabal del grave estado de crisis que vive la economía argentina y el fracaso de las medidas tomadas para reducir el déficit fiscal y el desempleo.

Lo que está en juego, no es sólo la naturaleza salarial o no de una prestación sino la política económica y el déficit del sistema previsional.

El salario de los trabajadores ha sido elegido nuevamente como la variable de ajuste. La reducción de las prestaciones, la disminución de los aportes patronales, la pérdida de derechos ha sido constante. Pero parecería que no es suficiente y se les aplica nuevos ajustes.

Como no se puede mover la paridad peso-dólar impuesta por el plan de convertibilidad, se pretende forzar la competitividad de las empresas reduciendo salarios y aportes. Se asume así como válido el argumento mentiroso de que es el llamado "costo laboral" el culpable de la falta de competitividad de la economía argentina.

No se advierte que todas las medidas tomadas en igual sentido, tickets canasta, precarización del empleo con las nuevas modalidades contractuales, reducción de aportes, tuvieron un resultado negativo y el desempleo creció un 50 %, provocando además un desfinanciamiento del sistema previsional.

Las medidas tomadas en relación a los llamados beneficios sociales y asignaciones familiares, resultan más de lo mismo y van destinadas al fracaso, además de constituir violaciones aberrantes a la Constitución Nacional cuyo artículo 14 consagra el derecho al salario justo.

8. El concepto de remuneración en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)

De acuerdo al artículo 103 de la LCT "la remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador co-

mo consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital"...

A su vez el artículo 105 establece: "el salario puede ser satisfecho en dinero, especie, habitación o alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador".

C. La remuneración en la Ley de Jubilaciones 24.241:

De acuerdo al artículo 6º de la Ley de Jubilaciones y Pensiones, se considera remuneración "todo ingreso que percibiere el afiliado en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo; SAC, salarios, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, propinas, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos, gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución, cualesquiera fuera la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia".

Por el artículo 7º no se consideran remuneración: las asignaciones familiares; indemnizaciones de ivadas de la extinción del contrato de trabajo, las asignaciones pagadas en concepto de becas entre otras.

La amplitud del concepto de remuneración tanto de la LCT como del sistema jubilatorio originó la discusión sobre la naturaleza salarial o no de beneficios que habitualmente fueron otorgando algunas empresas a sus trabajadores para mejorar su nivel de vida.

Tal como lo sostienen Julio Caballero -Lorenzo Guecco, en su trabajo "Costos laborales en el Mercosur", "Informe sobre el tratamiento jurisprudencial y legislativo de los beneficios sociales en la República Argentina" (publicado en D.T., 1995, A, página 334), alrededor de estas normas se han elaborado distintas doctrinas y jurisprudencia sobre la conceptualización del salario.

a) *Tesis amplia del salario:* quedaría subsumida en tal concepto toda suma o toda ventaja acordada en el marco del contrato de trabajo. Se resumen en lo siguiente: "Todo pago que constituya una ventaja patrimonial para el trabajador, realizado por el empleador dentro del marco del contrato de trabajo, se presume que posee carácter salarial.

b) *Tesis restringida:* se orienta a distinguir entre el salario como contraprestación del trabajo, de otros ingresos, prestaciones o beneficios que si bien se originan en su condición de dependiente, exceden el esquema contractual y están orientados a mejorar el género de vida del trabajador y su familia.

La tesis restringida fue creciendo y originó que se distinguieran las remuneraciones de los beneficios sociales.

D. Los llamados beneficios sociales:

Los autores citados, nos indican que los beneficios sociales han sido definidos como aquellos "bienes o servicios puestos por una empresa a disposición de sus dependientes, en forma voluntaria o por acuerdo de partes, destinados al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su familia y que no tienen por fundamento la contraprestación que percibe el empresario".

Se trata de prestaciones o asignaciones que efectúa el empleador al trabajador, por determinadas contingencias personales o familiares, de manera espontánea. Estos beneficios no tienen carácter remuneratorio, no son concedidos como contraprestación de servicios prestados u ofrecidos sino con miras a otras satisfacciones. Se considera un aporte del empleador a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, o acciones destinadas a prevenir conflictos, dar bienestar y tranquilidad para lograr una mayor dedicación al trabajo. Ejemplo: gastos de comedor y guarderías, cursos de capacitación, etcétera.

Son gastos que los asume el empleador como parte de su responsabilidad para mejorar la relación o comunidad de intereses con los trabajadores.

Estos llamados beneficios sociales no son equiparables a salarios o remuneraciones en especie, que es una forma del salario previsto en el artículo 106 de la LCT y por lo tanto son remuneratorios. El contrato de trabajo resulta en este caso "la ocasión para la concesión del beneficio, pero la causa, no radica en la retribución de un servicio sino en la satisfacción de una necesidad concreta, o en la asunción por el empleador de una contingencia social o la oportunidad de acceder a determinados bienes o servicios..." (ob. cit., página 339).

La discusión sobre su naturaleza salarial o no, de estos beneficios, originó numerosos litigios y fallos contradictorios. Con el transcurso del tiempo fueron reconocidos como tales los gastos de comida; pagos de guarderías o salas maternas, gastos médicos, servicios fúnebres, etcétera. Se dictaron algunos fallos plenarios, por la CNAT, especialmente los números 234 y 247 que los reconocen naturaleza no salarial de los vales de almuerzo.

Pese al reconocimiento jurisprudencial de estos beneficios sociales, no tuvieron consagración legislativa salvo disposiciones internas de los entes vinculados a la Seguridad Social como la resolución 341/8 de la Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria sobre gastos de comida, etcétera, hasta año a partir de 1989 el Poder Ejecutivo nacional dictó diversos decretos sobre el tema que analizamos a continuación:

1. El 20-10-1989 el Poder Ejecutivo nacional, dictó el decreto L477/89, de "necesidad y urgencia", por el que se introducía el artículo 105 bis en la LCT refe-

rido a las llamadas cajas de asistencia a la canasta familiar y vales alimentarios.

Esta norma, claramente inconstitucional, un decreto modificaba una ley, autorizaba a los empleadores que ocupen personal bajo relación de dependencia comprendido dentro de las convenciones colectivas de trabajo, a suministrar cajas de alimentos o vales alimentarios a través de empresas especializadas, expresamente habilitadas al efecto. Los montos aplicados a esos fines no podían exceder del 20 % de la remuneración bruta.

Los trabajadores no comprendidos en los convenios colectivos podían recibir hasta el 10 % de su remuneración.

El beneficio no tenía carácter remuneratorio a los efectos del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Se prohibía expresamente otorgarse al trabajador este beneficio en dinero. Si así lo hiciera será considerado remuneración.

El monto del beneficio debía ser entregado por medio de recibo separado del recibo ordinario por sueldos.

2. Posteriormente el Poder Ejecutivo nacional dicta el decreto 333/93 que se convierte en el primer intento de definir los beneficios sociales, por supuesto de manera ilegítima ya que invade la esfera propia del Poder Legislativo.

Considera como "beneficios sociales" a las prestaciones que otorga el empleador a través de terceros, que no tienen carácter remuneratorio, incluyéndose entre otros:

Los servicios de comedor de la empresa; los vales de almuerzo o reintegros de comida por los días efectivamente trabajados; los vales y canastas alimentarias; los reintegros de gastos médicos, previa presentación de comprobantes; la provisión de ropa de trabajo, servicio de guarderías, servicios médicos odontológicos, primas por seguro de vida, provisión gratuita del automóvil; el otorgamiento de cursos de capacitación, club de la empresa, pago de servicio fúnebre, comodato casa-habitación, etcétera.

No se establecía límites del monto de los beneficios en relación con la remuneración.

El artículo 2º contempla otros conceptos que no se consideraba remuneración pero solamente para determinar aportes a la seguridad social, lo que parecería indicar que si deben ser contemplados a otros efectos del contrato individual de trabajo, por ejemplo para calcular vacaciones, indemnizaciones, etcétera.

Dentro de éstas se enuncian: 1) las asignaciones en dinero entregadas en compensación por suspensiones a la prestación laboral fundadas en falta de trabajo o fuerza mayor; 2) los retiros de los socios gerentes de las SRA a cuenta de utilidades; 3) los honorarios de los directores de las SA que no excedan el 25 % de las utilidades del ejercicio; 4) los reintegros por gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de la empresa o empleado por kilómetro recorrido; 5) los viáticos de los viajantes de comercio; 6) las sumas abonadas en concepto de fallas de caja abonados a los cajeros.

3. Decreto 433/93. Por medio de este decreto el Poder Ejecutivo nacional reglamenta el artículo 6º y 7º

de la Ley de Jubilaciones 24.241, diciendo que son de aplicación las prescripciones del decreto 333/93 con excepción de lo dispuesto en el artículo 2º, inciso c) que se refiere a los honorarios de los directores de las S.A., los que quedan eliminados como beneficios sociales.

4. Con fecha 15 de julio de 1996 el Poder Ejecutivo nacional dicta el decreto 773 que deroga el decreto 1.477 que establecía la canasta familiar y vales alimentarios, fundamentando la medida en que se había distorsionado su uso y por contradecir el concepto de remuneración del artículo 6º de la ley 24.241. En definitiva considera a éstos como parte del salario.

5. Con fecha 25 de julio de 1996 dicta otro decreto, el 848/96, disponiendo que los empleadores que venían otorgando vales o cajas alimentarias están obligados a mantenerlos, pudiendo sustituirlos por su equivalente en dinero, debiendo efectuar sobre ellos las retenciones y aportes y contribuciones para la seguridad social.

Este decreto resulta la prueba del fracaso de la política en la materia que estamos estudiando, y una contradicción con toda la política del modelo económico vigente. En efecto, por decreto de hecho se está disponiendo en apariencias un aumento de sueldos, lo que estaría prohibido. Y esto es así ya que obligar a mantener beneficios que los empleadores habían otorgado voluntariamente. Es decir que se esté disponiendo un incremento de sueldo por el monto que se abona en tickets.

6. Llegamos así al decreto 849/96, de fecha 25 de julio de 1996, que deroga el decreto 333/93 y da una nueva enumeración de los beneficios sociales no remuneratorios.

En sus fundamentos se dice que "el transcurso del tiempo ha distorsionado la aplicación de los diferentes supuestos mencionados en el decreto 333 contrariando a sus fines y motivos, que ha dado lugar a una numerosa y contradictoria jurisprudencia; que es necesario compatibilizar los beneficios sociales con el concepto de remuneración del artículo 6º de la ley 24.241.

¿Pero cuáles son las verdaderas modificaciones?

1. Mantiene casi todos los conceptos del decreto 333/93, con las siguientes aclaraciones:

a) Elimina las cajas de alimentos y vales de comida. Como beneficios sociales, parcialmente, puesto que por el artículo 4º del decreto se dice, que las cajas y vales sólo se computarán como base del cálculo para efectuar retenciones en concepto de aportes y contribuciones para la seguridad social.

Es decir que valen como sueldo para aportar, pero no se las considera para determinar los montos de SAC, vacaciones e indemnizaciones. Lo que constituye una violación a los derechos de los trabajadores y a las disposiciones de la LCT. ¿ES o no es remuneración?

Elimina también las primas y premios de seguros de vida o incapacidad; el beneficio del club de la empresa, el pago de gastos de sepelio debidamente documentado;

b) Por el artículo 3º se introduce otra importante modificación, que consiste en establecer un monto al importe que pueden abonarse al trabajador como beneficios sociales que no podrá exceder el 20 % de la remuneración normal y habitual del trabajador o la suma de \$ 300 mensuales por trabajador, la que resulte menor.

Este límite rige para el pago de reintegros por comidas, gastos de medicamentos, gastos de guarderías, cursos de capacitación; útiles escolares y juguetes. Al analizar el dictamen de la comisión volveremos sobre el tema del límite;

c) Por el artículo 2º se comete el mismo error que en el decreto 333/93 ya que dice: "Asimismo, no serán consideradas remuneraciones a los efectos del ingreso de cotizaciones con destino al régimen de seguridad social".

Las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación de suspensiones; los retiros de los socios gerentes de las sociedades de responsabilidad limitada; los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil; los viáticos de los viajantes de comercio acreditados con comprobantes; las sumas abonadas en concepto de follos de caja.

Es decir que por la redacción dada, estos conceptos valdrán para calcular todos los beneficios derivados del contrato de trabajo, menos para las contribuciones.

Sostenemos que todos estos decretos, que se presentan como reglamentarios de la ley de jubilaciones o pensiones o del propio artículo 103 de la LCT son inconstitucionales, ya que lejos de reglamentar incursiona en definiciones, "con alcance general, de la naturaleza jurídica de ciertas beneficios, avanzando sobre aspectos regulados por la ley de contrato de trabajo" (ob. cit., página 353), violando claramente disposiciones de convenios de la OIT ratificados por la Nación.

E. La protección del salario. Convenio 95 de la OIT

El artículo 1º del Convenio 95 de la OIT define al salario como "remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo...".

Artículo 4º, punto 2 dice que en los casos que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberá tomar medidas para garantizar que: a) Las prestaciones en especies sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de los mismos; b) que el valor atribuido a esas prestaciones sea justo.

Este convenio ha sido ratificado por la República Argentina y nuestra legislación debe adaptarse al mismo.

F. Informe de la Comisión de Expertos de la OIT sobre tickets canasta.

El dictado del decreto 1.477/89 así como el 333/93 que establecen los beneficios sociales destinados "a mejorar la alimentación del trabajador y su familia" y que no tienen carácter remuneratorio ha sido considerado por el Comité de Expertos de la OIT por una denuncia del CTA (Congreso de los Trabajadores Argentinos).

En el informe de la Comisión de Expertos considerado en la 83 reunión de la OIT en Ginebra, página 192 y referido al Convenio 95 de Protección del Salario se dice: "Que en su memoria anterior, el gobierno señaló que los decretos mencionados tenían por objeto mejorar la calidad de vida del trabajador y su grupo familiar y al mismo tiempo mantener el nivel de remuneraciones. Si bien el beneficio se fijó en relación porcentual

al salario pudo haberse terminado también en relación con cualquier otro parámetro. El gobierno indicó además que las remuneraciones y las prestaciones sociales eran dos entes jurídicos claramente diferenciados, de tal manera que las prestaciones no eran en función del servicio prestado por el trabajador sino que dependían de su situación familiar. Además la prestación no revestía carácter obligatorio para los empleadores”.

El informe continúa diciendo: “La comisión ha tomado nota de estas indicaciones y en particular, de que en virtud del decreto 1.477/89 se estimula a los empleadores a establecer este régimen de prestaciones a cambio de una reducción de las contribuciones sociales. También se toma nota del artículo 1º del decreto 333/83 estipula los beneficios sociales destinados a mejorar la alimentación del trabajador... no tiene carácter remuneratorio a los efectos del derecho del trabajo y de la seguridad social, ni ningún otro efecto”.

“Empero la comisión toma de que: 1) el artículo 1º del decreto 1.477 se aplica en los casos en los que los empleadores ocupen personal en relación de dependencia; 2) la tasa del beneficio social difiere en función de que si el trabajador está o no sujeto a convenio colectivo; 3) en ninguna disposición de los textos citados se hace mención de la situación familiar del trabajador (es decir si es soltero, casado, etcétera), y 4) que la cuantía de la prestación es proporcional al salario.

“A juicio de la Comisión, de lo anterior se desprende que existe un nexo entre las prestaciones destinadas a mejorar la alimentación de los trabajadores y sus familias y el trabajo realizado o los servicios prestados de conformidad con un contrato de trabajo. Estos ‘beneficios’, cualesquiera sea la denominación que se les dé (bonos, beneficios suplementarios, etcétera) constituyen componentes de la remuneración en el sentido que a este término da el artículo 1º del Convenio”. Por consiguiente, estas prestaciones (los beneficios) han de quedar sujetas a las medidas previstas en los artículos 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 14, 15 y 16 del Convenio...

La comisión solicita al gobierno que le informe sobre las medidas que han tomado o proyecta tomar para garantizar que los beneficios sociales queden comprendidos en el ámbito de protección establecido en el capítulo IV (“De la tutela y pago de la remuneración”) de la LCT.

En virtud de este dictamen de la Comisión de Externos de la OIT no quedan dudas del carácter remuneratorio de los vales de comida por lo que nos parece correcta la derogación del decreto 1.477.

C. El dictamen de la comisión

El proyecto que viene del Senado y el dictamen de la comisión parte básicamente del mismo texto del decreto 849 y por ende mantienen su filosofía.

Nos parece importante que por una ley se defina, claramente los conceptos que deben ser considerados remuneratorios no sólo a los fines de la seguridad social, sino también para determinar todas las prestaciones derivadas del contrato de trabajo, esto es SAC, vacaciones, indemnizaciones, etcétera, y esto es así por la gran

cantidad de litigios que su discusión genera y la jurisprudencia existente.

Pero estas definiciones deben ser coherentes y relacionadas con los principios dados en otras leyes y convenios internacionales, especialmente en lo referido a protección del salario y jubilaciones, evitando que a través de estos llamados beneficios sociales alteren derecho de los trabajadores o de la seguridad social o que sirvan para el fraude. Es decir que solo pueden ser considerados beneficios sociales las prestaciones voluntarias del empleador, que no se relacionen en forma proporcional con el salario de los empleados, que sean independientes de éstos.

Por ejemplo: los servicios de guardería, entrega de útiles, ropa de trabajo, asistencia médica, el comodato de la casa-habitación, etcétera, que se dan a todos los empleados con independencia de su categoría o remuneración.

Analizando el dictamen vemos que el artículo 1º dice que se modifica el artículo 103 de la LCT que define la remuneración. Pero en realidad no modifica nada. Dado que el texto es idéntico al vigente.

Posiblemente se trató de una equivocación ya que el proyecto que viene del Senado sí tenía una modificación referido al concepto de contrato de trabajo. Es decir que el Senado había cambiado los términos “contrato de trabajo”, por “realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a las órdenes del empleador”.

Estamos totalmente de acuerdo en eliminar el agregado del Senado al artículo 103, ya que el “contrato de trabajo” está definido en el artículo 21 de la LCT, por lo que la redacción actual como consecuencia del “contrato de trabajo” es la correcta y no debe tener aclaración alguna.

Por lo tanto si es criterio de la comisión modificar la redacción del Senado, simplemente habría que eliminar el artículo 1º del dictamen, para que se mantenga el texto actual del 103 de la LCT.

Artículo 2º: Se propone agregar como artículo 103 bis de la LCT una nueva disposición con el título de “Beneficios sociales”.

Consideramos correcto que sea por medio de una ley que se establezcan los beneficios sociales que como lo sostienen Carcavallo “requiere de normas superiores para impedir que los litigios, trámites y gastos que se evitaban en materia de seguridad social, se mantengan o reproduzcan en materia laboral” (“El concepto de la remuneración. Precisiones del decreto 333/95” TSS, página 256).

Los define como: “las prestaciones de naturaleza jurídica de la seguridad social”, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por intermedio de terceros, que reconoce como causa a un hecho o circunstancia ajena a la relación laboral y que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o su familia a cargo”.

Cuestionamos esta definición: ¿qué significa “prestaciones de naturaleza jurídica de la seguridad social”? ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la seguridad social?

De acuerdo a la doctrina la seguridad social tiene un fin propio que es la protección del hombre contra

los riesgos o contingencias que puedan producirse desde su concepción hasta su muerte. Su objeto es crear en beneficio del hombre garantías contra las eventualidades que reducen o suprimen su actividad o le imponen cargas suplementarias. (Conf. Sardegna "Asignaciones Familiares y Seguridad Social", Editorial Universidad, página 40.)

En el caso que analizamos, los beneficios sociales son prestaciones del empleador, que no siempre se relacionan con contingencias propias de vida del trabajador, sino que tienen también fundamento en la propia necesidad de la empresa de tener satisfechos a sus empleados.

Por ello, no estamos de acuerdo en el uso del párrafo "de naturaleza jurídica de la seguridad social", porque si decimos eso deberían ser considerados como remuneración a los efectos de las prestaciones de la seguridad social, la jubilación, por ejemplo, es uno de ellas.

II. Consideración en particular de los distintos supuestos

1. De acuerdo a los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, es correcto que por ley se definan los beneficios sociales que no tienen carácter remuneratorio a los casos previstos en los incisos: a) Servicio de comedor de la empresa; b) Vales de almuerzo por día de trabajo. Resulta la consagración del plenario 294 del 27-2-88 de la CNAT, que considera como no remuneratorios los vales de almuerzo y los reintegros debidamente documentados.

En lo referido al inciso c) proponemos su supresión dado el carácter remunerativo que le reconoce la OIT a los vales alimentarios y canasta de alimentos.

d): Estamos de acuerdo con la disposición pero proponemos la supresión de la palabra "habitada", que la doctrina señala como técnicamente inadecuada, ya que la farmacia para funcionar como tal debe estar siempre habilitada.

Incisos e), f), g) y h): Estamos de acuerdo con sus disposiciones ya que responden a criterios jurisprudenciales aceptados.

Inciso i) *Comodato o locación de la casa habitación*: tal como está redactado el inciso i) provoca una contradicción con lo dispuesto en el artículo 105 de la LCT que dice que el salario puede ser abonado en dinero, especie, habitación, alimentos..., etcétera.

Es cierto que es un tema discutido. Pero por lo menos en el caso de locación debería aclararse que la vivienda debe ser alquilada por el empleador y no por el empleado.

Sería más coherente incluirlo como una excepción dentro de la modificación que se propone al artículo 105 de la LCT.

2. Como está directamente relacionado con este artículo 2º, analizaremos las disposiciones del artículo 6º del dictamen de la comisión: Esta norma dispone que los gastos en que el empleador incurra para el otorgamiento de los beneficios sociales indicados en los incisos b) (vales de almuerzo); d) (gastos de medicamentos); f) (gastos de guardería) y h) (cursos de capacitación), no podrán exceder del 20 % de la remuneración mensual, normal y habitual del trabajador

con exclusión de todo adicional variable o el equivalente a 4 AMPOS, lo que resulte menor.

Nos oponemos a este artículo porque al establecer límites relacionados con el salario estamos negando de hecho el carácter de beneficio social y por ende violando las disposiciones del Convenio 95 de la OIT.

Si analizamos los tratados internacionales y la jurisprudencia de nuestros tribunales: "El gasto de comedor debe ser ubicado en el concepto de salario social, que es aquel que excediendo el esquema contractual lleva al trabajador a recibir un tipo de beneficio ajeno al salario prometido en el cambio propio del contrato" (CNAT Sala IV, 30-5-80 "3M Argentina S.A. c/Caspi", DT, 1980, página 867).

De estos antecedentes y de los dictámenes de la OIT surge que es insostenible poner límites relacionados con el salario a estos beneficios sociales. Se comete el mismo error que trae el decreto 849 que pone límites a los gastos hasta por entrega de útiles escolares, guardapolvos y juguetes para los hijos de los trabajadores.

Es insólito que se pretenda poner límites al otorgamiento de cursos o seminarios de capacitación o especialización cuando es sabido que en la economía actual la capacitación es una necesidad para el trabajador para luchar contra el desempleo y de la empresa para mejorar su competitividad.

Al obligar a la empresa a aportar y al trabajador contribuir por los cursos de capacitación cuyo costo exceda los \$ 300 implica desalentar la capacitación.

El límite que impone este artículo importa un verdadero castigo para quienes menos ganan. Así un trabajador que gana \$ 500 por beneficios sociales, incluyendo cursos de capacitación sólo podría recibir \$ 100. Si recibe más de \$ 100 deberá aportar el 17 % sobre el excedente.

Es verdaderamente irrazonable esta disposición que de hecho condena a la empresa y a los trabajadores evitar la capacitación.

Nos preguntamos qué pasará con aquellas actividades donde la capacitación es una necesidad impuesta por la propia naturaleza de la actividad que se desarrolló, por ejemplo pilotos de líneas aéreas, empleados del área de sistemas y computación.

La limitación que impone este artículo va más allá de la que surge de la propia ley de jubilaciones y pensiones, cuyo artículo 7º excluye del concepto de remuneración a las asignaciones pagadas en concepto de becas.

Artículo 3º: por este artículo se propone un agregado al actual artículo 105 de la LCT estableciendo excepciones al principio general de que las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador:

Las excepciones son: a) Los retiros de los socios de las SRL a cuenta de utilidades; b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil del empleado o de la empresa; c) Viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes y d) Las sumas que se abonaren en conceptos de fallas de cajas a los cajeros y personal cuya tarea habitual sea la de recibir cobranzas o efectuar pagos.

Inciso a): Proponemos la supresión de esta excepción, que significa legislar sobre una figura ajena al derecho del trabajo. El tema de los socios gerente de las SRL es una cuestión de la ley de sociedades y no de la LCT.

Incisos b) y c): Sin observaciones.

Inciso d): Nos oponemos a incluir como no remunerativas las asignaciones por fallas de caja. Dado que son prestaciones inherentes a la tarea del empleado que cumple las funciones de cajero, no son generales y se abonan solamente cuando el agente cumple esa función. Tienen naturaleza salarial.

Artículo 4º: también se basa en antecedentes jurisprudenciales y nos parece correcto que se le dé carácter no remunerativo a las asignaciones originadas en acuerdos por suspensiones por fuerza mayor. El dictamen le agrega un último párrafo a nuestro criterio de manera incorrecta que dice: "Sólo tributará las contribuciones establecidas en las leyes 23.660 y 23.661".

Además de cuestionar la técnica legislativa de hacer referencia al número de leyes que pueden variar, se pretende priorizar recursos para las obras sociales, ya que a ello se refieren las leyes citadas. El sistema de obras sociales es parte del sistema de la seguridad social y si un concepto es sujeto de aportes para una

parte lo debe ser para el todo o no estar considerado como tal.

Artículo 5º: por esta norma se pretende imponer una contribución patronal del 10 % sobre el monto otorgado por tickets canasta con destino al sistema de asignaciones familiares.

Nos oponemos a esta disposición dado que no consideramos a estas asignaciones como beneficios sociales, sino parte de la remuneración.

La contribución patronal al sistema de asignaciones familiares, está fijada y es el 9 % del total de la nómina salarial, pretender sustraer lo pagado por tickets de la remuneración y al mismo tiempo ponerle un aporte específico, es contradictorio.

Si lo abonado en tickets es remuneratorio de hecho el sistema de asignaciones familiares recibirá más recursos y no será necesario el nuevo aporte que se crea.

Artículo 7º: proponemos la siguiente redacción: "Los empleadores que al 15-7-96 venían otorgando vales alimentarios o cajas de alimentos a sus dependientes, están obligados a mantenerlos, pudiendo sustituirlos por su equivalente en dinero, debiendo efectuar sobre ellos las retenciones en concepto de aportes y las contribuciones con destino al sistema único de la seguridad social".