

C'M'S' Bureau Francis Lefebvre Mercosur
Buenos Aires - Montevideo - São Paulo

**WORKSHOPS ORGANISED BY
C'M'S' BUREAU FRANCIS LEFEBVRE MERCOSUR**

REMUNERATIONS 29-8-06

“Estructura de las Remuneraciones”

Incidencia en el Contrato de Trabajo y en la absorción de aumentos
Beneficios sociales y prestaciones complementarias
Actualización de legislación y jurisprudencia
Remuneración del personal extranjero

Patrick Patelin

María Otero

■ Remuneración

Concepto: Contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. No inferior al SMVM. Art. 103 LCT. Ventaja patrimonial en sentido amplio. Está sujeta al principio de **INTANGIBILIDAD** (no puede reducirse ni disponerse rubros salariales a criterio unilateral del empleador) y es la **base para la determinación de las cargas sociales**. Por excepción, el rubro no remunerativo que tributa cargas sociales es el de los Beneficios Sociales de **vales de alimentos de la ley 24.700** (estableció un porcentaje inferior de cargas sociales).

- **Modo de fijación:** Por tiempo o rendimiento (unidad de obra, comisión, habilitación, gratificación o participación en las utilidades).

- **Formas de pago:** Dinero, especie, habitación, alimentos u oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Pago en especie no puede superar el 20% del total de la remuneración.

■ Remuneración

- Esquemas de remuneración en la LCT:

- Remuneración por tiempo: Mensual / Quincenal
- Remuneración por rendimiento: Unidad de obra (trabajo a destajo), comisiones, habilitación, participación en las ganancias.

■ **Integración habitual de rubros salariales en la remuneración por tiempo:**

- Sueldo Básico
- Presentismo
- Antigüedad
- Premios por productividad
- Comisiones
- Horas Extra
- Asignaciones No Remunerativas – Creadas por la legislación o las convenciones colectivas de trabajo
- Prestaciones complementarias

Rubros remunerativos:

Prestaciones complementarias: Cualquier prestación adicional a cargo del empleador, tanto en dinero como en especie.

■ **Excepciones:**

Art. 105 L.C.T.: Se exceptúa el carácter remuneratorio de las prestaciones por:

- Retiros de socios de gerentes de SRL, a cuenta de utilidades del ejercicio.
- Reintegro de gastos sin comprobantes por uso de automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, conforme determinación de DGI.
- Viáticos de viajantes de comercio con comprobantes y reintegros de automóvil.
- Comodato de casa-habitación de propiedad del empleador, cercano al lugar de trabajo o locación en mismas condiciones. Negri c. Glaciar Plus S.A.

■ **Ejemplos:**

▪**Viáticos:** Excepto la parte efectivamente gastada y acreditada con comprobantes. Se diferencia del salario en cuanto no es de libre disponibilidad para el trabajador ni da una mayor capacidad de pago ya que es el reintegro o adelanto de gastos propios del empleador y deben realizarse para cumplir la tarea que éste le ha encomendado al trabajador (Conf. Dict. DGI 33 del 30/21/1997). –

Características para ser considerado viático aunque no se exija rendición de cuentas:

(i) que el importe guarde relación con los conceptos compensados; (ii) gasto del empleador.

▪ **Vehículo y celular:** Uso personal. Si evitó el gasto que de todos modos el trabajador hubiera realizado se considera ventaja patrimonial. Sala X.

▪ **Propinas:** Habituales y no prohibidas.

▪ **Pago de servicios:** Si el empleador toma a su cargo sin obligación legal o convencional gastos propios del trabajador. Salario en especie.

■ **Rubros no remunerativos:**

Asignaciones no remunerativas: Creadas por la legislación o por convenciones colectivas de trabajo.

- Creadas por disposición legislativa (decretos recientes que crearon asignaciones no remunerativas para personal de convenio, personal fuera de convenio y personal estatal).
- Creadas por Convenciones Colectivas de Trabajo: para el personal de convenio, la jurisprudencia plenaria de Capital Federal avaló la viabilidad de creación de rubros no remunerativos exentos de cargas sociales para determinados supuestos (ej. prestaciones por alimentos).

Beneficios sociales:

Prestaciones de ***naturaleza jurídica de seguridad social***. No dinerarias. Concepto emanado de la legislación. Son en general ***prestaciones no contributivas***, pues el empleador no efectúa contribuciones a la seguridad social en relación a estos rubros. Se exceptúan las contribuciones patronales sobre los vales alimentarios (ley 24.700). No obstante, los vales alimentarios regulados por el Decreto 815/01 están exentos de contribuciones. Su vigencia fue prorrogada por Decreto 519/05.

■ **Servicios de comedor:**

- Vales de almuerzo y tarjetas de transporte.
- Vales alimentarios y canastas de alimentos. Tope: 20 % convenio – 10 % fuera de convenio.
Se considera que tienen este carácter la entrega gratuita de cajas de alimentos por parte de la empresa a su personal en determinadas épocas del año, siempre que no guarden relación con el tiempo de labor ni rendimiento del trabajador. Dict. DGI 7 del 2/1/1997.

- Reintegros de medicamentos, gastos médicos y odontológicos contra comprobante.
- Ropa de trabajo y equipamiento para desarrollo de tareas.
- Reintegros de gastos de guardería, contra comprobante.
- Provisión de útiles escolares y guardapolvos al inicio del ciclo escolar.
- Cursos y seminarios de capacitación. No reúnen las características de beneficios sociales los importes de las horas ordinarias o extraordinarias abonadas al personal para la asistencia a los referidos cursos. Dict. AFIP 12 del 25/3/1999.
- Gastos de sepelio documentados con comprobantes.
- Seguros de retiro: Dictamen DGI del 8/05/97.

■ Sobre los beneficios sociales:

- Carece de validez legal sustituir parte de la remuneración por beneficios sociales. Posible reclamo en juicio de diferencias salariales. Sala VIII - 17/09/2003 – Nieto c. Organización Coordinadora Argentina. Esta medida afecta el principio de intangibilidad de la remuneración.
- No es violatorio al principio de intangibilidad de la remuneración suprimir beneficios sociales y reemplazarlos por incremento de salarios. Sala VIII – 30/10/2003 – Zabalo c. Coto.
- El otorgamiento de beneficios sociales de modo regular genera en el trabajador un derecho adquirido, indisponible para el empleador que no puede suprimirlos sin compensarlos. Sala X – 27/09/04 – Alegre c. La Parafinadora Argentina José Castro y Cía. S.A. No es jurisprudencia generalizada, de esta forma hace extensivo el principio de intangibilidad de la remuneración a rubros que no son remunerativos.
- La entrega de pasajes al personal que cumple tareas en lugares alejados se considera efectuada con el fin de mejorar la calidad de vida de aquellos. Sala II – CFSS 13/3/98. BGH S.A. C. Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria

La remuneración tiene un valor final que es el tenido en cuenta por la jurisprudencia a los efectos de juzgar la liquidación de rubros reclamados (Ej.: integración de mes de despido, salarios por licencias, etc.). Discriminando al efecto rubros habituales y rubros básicos que determinan el valor de otros rubros, generalmente variables (presentismo, antigüedad, premios de empresa).

■ Absorción de aumentos:

Los aumentos otorgados a cuenta de futuros aumentos durante períodos prolongados quedan incorporados en forma permanente al salario, conforme la doctrina y jurisprudencia reúnen carácter de derecho adquirido y no son aptos para absorber posteriores aumentos, particularmente aquellos que tiendan a mantener el valor del nivel salarial en épocas de inflación.

Las asignaciones no remunerativas creadas desde 2002 estipularon períodos expresos (de seis meses o hasta un año) dentro de los cuales resulta posible que los aumentos otorgados absorban los aumentos creados como asignaciones no remunerativas.

■ Aumentos de salario. estructura de las remuneraciones Noción de ingreso mensual global.

El impacto en la estructura de la remuneración que surge del aumento de determinados rubros ha sido estudiado en acuerdos colectivos, de modo tal que se re-estructuraron los rubros o bien se modificaron los porcentajes de cálculo de los mismos sobre otros rubros básicos.

Ej.: Acta Acuerdo de la Asociación de Obreros Textiles y las cámaras empresarias. Se crea la noción de INGRESO MENSUAL GLOBAL, que es el valor final de la remuneración mínimo dispuesto por convenio colectivo. De tal manera, los aumentos acordados apuntan a garantizar un mínimo, sin perjuicio de reducir los valores de presentismo o respetar la libertad de estructurar los rubros que integran la remuneración siempre que no resulte inferior al I.M.G.

Dicho I.M.G. no equivale al salario básico, ni corresponderá complementar la remuneración con valores calculados sobre dicho I.M.G.

■ Régimen aplicable al trabajador extranjero

■ Trabajador Extranjero:

■ Ley 22.439

■ CN: Art. 20

■ LCT: Arts. 40, 42

La Jurisprudencia considera que el trabajo de extranjeros sin permiso migratorio constituye un contrato de trabajo de objeto prohibido, y según la L.C.T. la prohibición del objeto no puede ser oponible al trabajador, salvo dolo. CNTRAB – Sala X – 27/08/2004. González Ocampo, Javier D. V. Brites, Heriberto y otros.

■ **TRATADOS DE DOBLE IMPOSICION:** Rigen el régimen impositivo y el de la seguridad social aplicable a los extranjeros, evitando la doble tributación.

■ **CONTRATOS DE TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA.** Los contratos de trabajo del personal extranjero transferido temporariamente a los efectos de dar cumplimiento en el país a contratos de asistencia técnica o transferencia de tecnología –**a registrarse en el I.N.P.I.**- celebrados conforme la normativa laboral del país de origen y que reúnan los requisitos de cumplimiento de la seguridad social allí, **conforme dictámenes de AFIP y Ministerio de Trabajo** resultan exceptuados de la ley de contrato de trabajo y exentos de cargas sociales (interpretación contraria a la normativa de la Ley de Contrato de Trabajo).

■ **CONTRATOS DE PERSONAL ESPECIALIZADO. ART. 4 DE LA LEY 24.241.** Se estableció un régimen especial aplicable a las remuneraciones del personal extranjero contratado en razón de tener una especialidad poco disponible en el mercado de trabajo local. Tales contratos no tributan cargas sociales durante un período máximo de dos años. Tales contratos deberán cumplir con los requisitos legales (título técnico suficiente, certificaciones y apostillado internacional, cumplimiento de cargas sociales en el país de origen, contratación efectuada en el exterior, permiso migratorio, etc.), lo que será supervisado por ANSES. En caso de haber comenzado la prestación y una posterior denegatoria definitiva de ANSES a la exención de cargas sociales, el empleador deberá las contribuciones y estará obligado al depósito de aportes por el período durante el cual no efectuó los pagos, más los intereses y multas.

Conforme el Anexo XXXI de la Nota GAJ 3/98 ANSES debe acompañarse un **certificado expedido por el organismo del Sistema de Seguridad Social del país extranjero** del que surja que el empleado se encuentra amparado por las contingencias de vejez, invalidez y muerte. En tal sentido, cabe aclarar que no se exige puntualmente la cobertura por contingencias vinculadas específicamente con los riesgos de trabajo (prestaciones dinerarias o indemnizaciones por incapacidad) pero el acápite comprenderá la indicación de cualesquiera seguros privados o aseguramientos particulares de las corporaciones multinacionales para las que se desempeñe, que amparen al empleado extranjero, sea que la causa de la cobertura radique tanto en accidentes o enfermedades inculpables como en accidentes o riesgos del trabajo. Tal extremo deberá acreditarse con la constancia de pago de la última prima del seguro de que se trate.

▪**CONSECUENCIAS:** Considerado un contrato de trabajo sin la debida registración, por no tener el trabajador el debido permiso migratorio; o sin haberse autorizado la exención de aportes, el empleador es pasible de sanciones del régimen de Policía del Trabajo, determinación de cargas sociales por AFIP (o por el Ministerio de Trabajo, según **reciente decreto 801/05, que regula las facultades de inspección y de actuación como juez administrativo del Mrio. de Trabajo**) y multas de indemnización a favor del trabajador por empleo no registrado (leyes 24.013, 25.323, etc.).

▪**REMUNERACION:** Igual régimen para ciudadanos o extranjeros. Art. 3 de la L.C.T.: La ley argentina se aplica para regir la validez, derechos y obligaciones relativos al contrato de trabajo que se ejecute en territorio nacional, aun cuando se hubiera celebrado fuera del territorio.

■ **Trabajador Argentino trasladado al exterior: riesgos del trabajo:**

▪El régimen de riesgos del trabajo no impuso a las A.R.T. la cobertura en territorio extranjero. El Decreto 334/96 dispuso una cobertura con alcance nacional, y territorial según los alcances de las pólizas, supervisadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. El criterio de alcance territorial se mantiene, si bien el Dec. 491/97 amplió lo dispuesto por el Dec. 334/96 y estableció que las A.R.T. deberán proveer una COBERTURA DE URGENCIA para contingencias de riesgos del trabajo acaecidos en el exterior al personal que haya sido trasladado, siempre que: a) el contrato de trabajo se hubiera celebrado en Argentina y el trabajador tuviera domicilio real en la Argentina a la fecha del traslado o comisión al exterior; b) el empleador COMUNIQUE a la A.R.T. la salida del país del personal.

C'M'S' Bureau Francis Lefebvre Mercosur
Buenos Aires - Montevideo - São Paulo

**PARTICIPATION OF
C'M'S' BUREAU FRANCIS LEFEBVRE MERCOSUR
IN CONFERENCES**