

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN TEMÁTICO DE JURISPRUDENCIA

REMUNERACIÓN

- 1) Viáticos
- 2) Prestaciones complementarias
- 3) Asignaciones no remunerativas
- 4) Pago
- 5) Beneficios sociales

Actualización mayo 2023

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

Dr. Néstor Gabriel Estévez
Prosecretario General

Dra. María Andrea Pascual Osorio
Prosecretaria administrativa

Domicilio Editorial: Lavalle 1554, 4° piso

(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfono 4124-5703

Email: cntrabajo.ofijurisprudencia@pjn.gov.ar

INDICE

Viáticos

- 1) Fallos plenarios (pág. 2)
- 2) Generalidades (pág. 3)
 - a) Carácter remuneratorio (pág. 3)
 - b) Carácter no remuneratorio (pág. 6)

I- Viáticos

1) Fallos Plenarios

Fallo Plenario Nº 90

"Tilli, Domingo c/Electrodinie EN" – 30/4/1962

"Son integrativas de la remuneración las sumas que, en concepto de comidas, menciona la cláusula 7a. del convenio del 7 de marzo de 1957, celebrado entre la empresa ELECTRODINIE E.N. y UOM (obreros línea 132 KV, Santa Fe - Buenos Aires); no así las correspondientes a traslados consignados en la misma cláusula".

Publicado: LL 106-848 - JA 1962-III-439

Fallo Plenario Nº 139

"Fidalgo, Armando c/Nestlé SA" - 14/10/1970

"Conforme el art. 7 de la ley 14546, los gastos de movilidad, hospedaje, comida, viáticos y desgaste de automóvil, reintegrado al viajante previa rendición de cuentas, forman parte de su remuneración".

Publicado: LL 140-332 - DT 1970-773

Fallo Plenario Nº 247

"Aiello, Aurelio c/Transporte Automotor Chevallier" – 28/8/1985

"El art. 106 de la LCT (to) autoriza que un convenio colectivo de trabajo o laudo arbitral atribuya carácter no remuneratorio a gastos de comida, traslado o alojamiento, sin exigencia de rendición de cuentas". "Las sumas a las que se refiere el art. 36 del CCT 266/66, el art. 1 del Laudo Arbitral del 7/7/71, el art. 2º del Laudo Arbitral del 9.3.73, el art. 18 del CCT 460/73 y el art. 8 del Acta del 25.6.75, expte. 580525/75 del Ministerio de Trabajo no tienen carácter remuneratorio".

Publicado: LL 1985-D-425 - DT 1985-1435

Fallo Plenario Nº 264

"Ángel Estrada y Cía. SA" – 27/12/1988

"Los vales que los empleadores entregan a su personal para comidas o refrigerios a consumir fuera del establecimiento, no están comprendidos en el concepto de remuneración del art. 10 de la ley 18037 (to. 1976)".

Publicado: LL 1989-A-616 - DT 1989-422

Fallo Plenario Nº 273

"Arruebarrena, Olga Esther c/ Producciones Argentinas de Televisión SACI s/despido" - 2/4/1990

"En la regulación establecida por el CCT 124/75, no revisten carácter salarial los "plus" que se reconocen a los periodistas por el art. 36 (por uso, mantenimiento y amortización de automóvil propio) y por el art. 39 (por afectación y uso de equipos de filmación de imagen y sonido y cámaras mudas de su propiedad)".

Publicado: LL 1990-D-373; TySS 1990-618

Fallo Plenario Nº 294

"Fronti Galo, Antonio y otros c/ Productora Argentina de Televisión PROARTEL S.A. s/ diferencias de salarios" - 3/3/1999

"El rubro "reintegro gastos por comida y merienda" instituido en el art. 180 de la Convención Colectiva 131/75, no debe ser computado en la base de cálculo para el pago de las horas extras".

Publicado: Revista DT Nº 4 1999 pág. 674

1) Generalidades

Remuneración y viáticos. Diferencia.

El elemento fundamental para distinguir el salario de los viáticos está dado por el hecho de que el primero constituye un ingreso que percibe el trabajador y que es de libre disponibilidad, mientras que

el viático no le provee mayor capacidad de pago para adquirir lo que desea, sino que sólo funciona como un reintegro o adelanto de gastos que son los propios del empleador y que deben realizarse para cumplir la tarea encomendada al trabajador.

Sala I, Expte. N° 2579/2019/CA1 Sent. Def. del 10/02/2023 “*Kind, Martín Víctor c/Yacimientos Petrolíferos Fiscales SA s/despido*”. (Vázquez-Hockl).

Remuneración. Viáticos. Necesidad de que exista un verdadero desplazamiento con el consiguiente gasto durante la jornada laboral. Trabajadores de empresas de seguridad. CCT 507/07.

Si bien el art. 106 LCT faculta a las partes de un convenio colectivo de trabajo a establecer que determinadas sumas puedan ser consideradas como viáticos en algunas actividades especiales aun sin necesidad de rendición de cuentas, tal como lo reconociera en su oportunidad el Plenario N° 247 CNAT, lo cierto es que, para que ello ocurra, debe tratarse de viáticos, es decir, de compensación por el gasto que importa la actividad por el desempeño fuera del ámbito del establecimiento o gastos de traslado, lo cual no es aplicable a quien presta servicios en un objetivo fijo, sin que se advierta relación alguna entre lo percibido en concepto de viáticos y un gasto efectivo de traslado durante su prestación. El hecho que el CCT establezca una suma bajo la denominación de viáticos, no implica que por esa sola circunstancia pueda quedar comprendida en la habilitación que admite el art. 106 LCT, pues si el trabajador no tiene otro desplazamiento que el que une de la casa al trabajo y del trabajo a casa, los gastos que se pretenden reconocer por ello no son otra cosa que una retribución, en la medida que son ventajas pecuniarias que surgen como consecuencia del contrato de trabajo, pero no viáticos.

Sala III, Expte. N° 33.633/2012 Sent. Def. del 03709/2021 “*Gallo Daniel Wenceslao c/Prosegur Seguridad SA y otros s/despido*”. (Perugini-Cañal-Raffaghelli).

Remuneración. Viáticos. Remuneración disfrazada de viático. Fraude laboral. Trabajador de Telecom Argentina SA. Decreto 547/03 E.

Debe entenderse por viático, las sumas de dinero que se entregan al trabajador para soportar ciertos gastos que le impone su trabajo fuera de la empresa. Por ello se impone declarar el carácter salarial de los supuestos “viáticos” reclamados, pues, más allá de la denominación empleada por el convenio colectivo 547/03 E, lo cierto es que se trata de sumas fijas que la empresa abona a todo su personal de manera uniforme, con prescindencia de las funciones desarrolladas, y con independencia de la existencia o inexistencia de gastos originados en el desempeño de las tareas. Resulta evidente que se trata de una remuneración disfrazada de viáticos, lo que constituye un fraude laboral.

Sala IV, Expte. N° 15662/2011 Sent. Def. N° 112402 del 20/09/2022 “*Kloster, Miriam Cristina y otros c/Telecom Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Guisado-Díez Selva)

a) Carácter remuneratorio.

Remuneración. Viáticos. Invalidez de la convención colectiva de trabajo que atribuye carácter no remunerativo al “viático ayuda alimentaria”. Trabajador de YPF SA.

No resulta posible aceptar que, por medio de un acuerdo de orden colectivo, se atribuya carácter no remunerativo a sumas de dinero abonadas a los trabajadores en virtud del contrato de trabajo y como consecuencia del trabajo por ellos prestado, ya que la directiva del artículo 103 LCT tiene carácter indisponible y resulta la norma mínima de aplicación. La validez de los acuerdos colectivos no se mensura en relación a su constitucionalidad sino con su ajuste o desajuste con las normas de rango superior y a la articulación propia del régimen de los convenios colectivos que sólo resultan aplicables en la medida que contengan beneficios adicionales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas. No resulta trascendente lo que pueda haberse establecido en el instrumento convencional que invoca la demandada YPF en tanto colisione con las diáfanos pautas del Convenio N° 95 de la OIT, cuyas disposiciones deben prevalecer en salvaguarda del orden de primacía normativa estructurado por la Constitución Nacional. Aun cuando el acuerdo colectivo sea la fuente de tales beneficios, debe realizarse un juicio de compatibilidad a la luz de lo normado por los arts. 7º, 8º, 9º y concordantes de la ley 14.250, y no debe perderse de vista que los convenios colectivos de trabajo sólo resultan operativos y vinculantes en todo cuanto no violen el orden mínimo legal o el orden público laboral. De este modo la partida “Viático Ayuda Alimentaria”, en los términos y modo otorgado por la demandada YPF, reviste naturaleza remuneratoria, debiéndose tachar de inconstitucional la cláusula paritaria que niega esa naturaleza y así restituírle ese tenor.

Sala I, Expte. N° 2579/2019/CA1 Sent. Def. del 10/02/2023 “*Kind, Martín Víctor c/Yacimientos Petrolíferos Fiscales SA s/despido*”. (Vázquez-Hockl).

Remuneración. Viáticos. Viajantes de comercio. Carácter remuneratorio.

El accionante, quien se desempeñaba como viajante de comercio, al darse por despedido sostiene que cobraba “*viáticos y gastos de vehículo*” de su propiedad que utilizaba para trabajar, y una suma adicional en función del teléfono celular proporcionado por la compañía. De la prueba testimonial surge que lo depositado por la accionada en la cuenta sueldo del actor bajo el concepto “retornos” eran devoluciones por los gastos del vehículo personal utilizado por el accionante para realizar sus labores. Todo beneficio económico que, a modo de ganancia o contraprestación, recibe el dependiente con motivo de la simple puesta a disposición de su fuerza de trabajo es remuneración

(art. 103 LCT y 1 del Convenio 95 OIT); ello así, salvo que se trate de un concepto o rubro legalmente (por otra norma de tal naturaleza, o CCT con delegación legal) calificado como no remunerativo, en cuyo caso esa disposición debe ser analizada de manera restrictiva. Dispone el art. 105 LCT que *“las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de: (...) b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso de automóvil de propiedad de la empresa o del empleado (...); y de “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”*. La pretensión actuarial de que se califique como salario a la erogación efectuada por la empresa demandada a fin de cubrir los gastos de su vehículo personal resulta improcedente en función de lo normado por los incisos b) y c) del art. 105 LCT. Cabe agregar, que la actual redacción del art. 105 LCT es derogatoria del art. 7º de la ley 14546 que dispone que integran la remuneración del viajante de comercio: los viáticos, gastos de movilidad, hospedaje, comida y compensaciones por gastos de vehículo. (Del voto del Dr. Sudera. En este tema la Dra. García Vior adhiere a sus conclusiones)

Sala II, Expte. Nº 74410/2017 Sent. Def. del 15/02/2023 *“García, Martín Eduardo c/Nestlé Argentina SA s/despido”*. (Sudera-García Vior-Pesino)

Remuneración. Viáticos. Carácter remuneratorio.

Las sumas abonadas en concepto de viáticos poseyeron naturaleza remunerativa. Ello así, toda vez que se encuentra acreditado que le era exigido a la trabajadora la rendición de cuentas de los gastos en que habría incurrido para prestar sus servicios. Del mismo modo, le era exigido dicha rendición de gastos durante las vacaciones y se le reintegraba a la trabajadora a través de una transferencia bancaria. A ello se suma la ausencia de prueba aportada por la empleadora que probara la ausencia del carácter salarial del rubro en cuestión.

Sala II, Expte. Nº 101005/2016 Sent. Def. del 14/12/2022 *“Fabisiak, Gilda Raquel c/Rovafarm Argentina SA y otros s/despido”*. (Sudera-García Vior-Pesino).

Remuneración. Viáticos. Trabajadores de empresas de seguridad. Carácter remuneratorio. No constituyen un beneficio social.

Si bien el actor debía trasladarse a las locaciones de los clientes que requerían el servicio, lo cierto es que no se advierte en la causa que el accionante hubiere incurrido efectivamente en gastos específicos de traslado o comidas, de modo tal que los alegados viáticos pudieran entenderse justificados. Así, en la medida que se trata de una suma fija que no requiere respaldo documental, ninguna razón se advierte para que se les atribuya a los “viáticos” liquidados carácter no salarial. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría).

Sala II, Expte. Nº 25391/2019 Sent. Def. del 02/11/2022 *“Milloc, Carlos Arnaldo c/Gas Servicios de Seguridad SA s/diferencias de salarios”*. (Sudera-García Vior-Pesino).

Remuneración. Viáticos. Trabajadores de empresas de seguridad. Supuesto en que no cabe asignar carácter no remuneratorio.

La accionada critica que la Jueza a quo haya considerado que el rubro por viáticos abonado al actor era remunerativo. Funda su agravio en lo dispuesto en el art. 33 del CCT 507/07 que, con respaldo en el art. 106 LCT, dispone el pago no remunerativo de los viáticos. El único que puede válidamente calificar como no remunerativo a un rubro es el legislador nacional (arg. art 75 inc. 12 CN), en tanto la cuestión es materia de legislación de fondo reservada al Congreso de la Nación. Ni el empleador y el trabajador en un contrato individual ni las partes colectivas en un convenio de trabajo de tal naturaleza pueden calificar como no remunerativo a un rubro que –respondiendo a la conceptualización de los arts. 103 LCT y 1º del Convenio 95 OIT- se devengue en favor del trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y cuyo devengamiento le represente un incremento patrimonial. Sólo de manera excepcional y en virtud de la delegación realizada por el art. 106 LCT, las convenciones colectivas de trabajo pueden calificar como no remunerativo un rubro salarial. Del plenario “Aiello” se extrae que no se habilita al convenio a llamar a cualquier suma viáticos, sino que se permite al empleador eximirse de exigir rendición de cuentas al trabajador por los gastos realizados, debiendo existir los gastos. Y toda vez que el propio actor el propio actor reconoció la movilidad, cabe hacer lugar al agravio de la accionada y establecer que las sumas abonadas en concepto de viáticos, con sustento en el art. 33 del CCT 507/07, fueron correctamente consignadas como no remunerativas. (Del voto del Dr. Sudera, en minoría).

Sala II, Expte. Nº 25391/2019 Sent. Def. del 02/11/2022 *“Milloc, Carlos Arnaldo c/Gas Servicios de Seguridad SA s/diferencias de salarios”*. (Sudera-García Vior-Pesino).

Remuneración. Viáticos. Carácter remuneratorio. Art. 52 bis del CCT 547/2003 “E”. Telefónicos.

Si bien el art. 106 LCT faculta a las partes de un convenio colectivo a establecer que determinadas sumas pueden ser consideradas como viáticos en algunas actividades especiales aun sin necesidad de rendición de cuentas, tal como las que reconociera en su oportunidad el plenario Nº 247 CNAT, lo cierto es que para que ello ocurra, debe tratarse realmente de viáticos, es decir de una compensación por el gasto que importa el desempeño fuera del ámbito del establecimiento. Así, en la medida en que la disposición convencional introducida por el art. 52 bis del CCT 547/2003 “E” por el Acta Acuerdo del 25 de junio de 2009 amplió la aplicación del beneficio a todos los trabajadores alcanzados por el convenio colectivo sin distinción alguna, es claro que este no se relaciona con ninguna condición particularmente vinculada con la necesidad de un desplazamiento en el

desempeño de las tareas, por lo cual, al no estar destinado a cubrir gastos de movilidad de quienes deben necesariamente realizar traslados para cumplir su objetivo de trabajo, debe ser calificado como un concepto remuneratorio más entre aquellos que la demandada paga a la totalidad de los empleados.

Sala III, Expte. N° 39088/2014/CA1 Sent. Def. del 14/02/2022 "*Lentini, Pascual y otros c/Telefónica de Argentina SA s/diferencias de salarios*". (Perugini-Cañal)

Remuneración. Viáticos. Carácter remunerativo.

El art. 105 in fine LCT, determina que las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, "integran la remuneración del trabajador". En relación con los viáticos, el art. 106 LCT, dispone que "serán considerados remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales o convencionales o convenciones colectivas de trabajo...". La definición que proporciona la ley, no deja lugar a dudas, de que "toda" prestación que reciba el trabajador por parte de su empleador como consecuencia de la relación laboral y que represente un beneficio patrimonial para él, tiene carácter remuneratorio. Asimismo, el Convenio N° 95 OIT dispone que: "...el término salario significa remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar por servicios que haya prestado o deba prestar".

Sala III, Expte. N° 24207/2013 Sent. Def. del 17/08/2021 "*Russo Mario Daniel c/Banco Columbia SA s/diferencias de salarios*". (Cañal-Perugini).

Remuneración. Viáticos. Carácter remuneratorio.

El viático consiste en una suma de dinero que se acuerda al trabajador para que afronte ciertos gastos que le ocasiona la prestación del servicio (generalmente cuando debe cumplirla fuera del establecimiento). Y el art. 106 LCT establece que este concepto integrará la remuneración del trabajador, *salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo*. En tal inteligencia, la jurisprudencia plenaria de la CNAT ha establecido que el citado precepto legal "autoriza que un convenio colectivo de trabajo o laudo arbitral atribuya carácter no remuneratorio a gastos de comida, traslado o alojamiento, sin exigencia de rendición de cuentas" (Fallo Plenario N° 247 "Aiello, Aurelio c/Transportes Automotores Chevallier SA"). El hecho de que un convenio colectivo de trabajo denomine "viático" a una suma fija no sujeta a comprobante de gastos y, asimismo, determine que esas sumas tendrán carácter no remunerativo, no es suficiente para excluirlo del concepto genérico de remuneración art. 103 LCT. Y en el caso las sumas abonadas al reclamante no se relacionaban con gasto concreto alguno, sino que constituían, en realidad, un salario disfrazado de "viático", por lo que este rubro resulta contrario al art. 103 LCT.

Sala IV, Expte. N° 12480/2018 Sent. Def. N° 112857 del 30/11/2022 "*Zurita, Alejandro Nicolás c/Grimoldi SA y otro s/despido*". (Pinto Varela-Guisado)

Remuneración. Prestaciones complementarias. Trabajadores telefónicos. Conceptos "viáticos" y "tarifa telefónica". Naturaleza remunerativa.

Cabe asignar carácter salarial a los rubros "viáticos" y "tarifa telefónica" que perciben los trabajadores telefónicos. Teniendo especialmente en cuenta el criterio expuesto por la CSJN en el fallo dictado en autos "Pérez c/Disco", corresponde concluir que las sumas que han sido otorgadas a los trabajadores por los conceptos citados –respectando una pauta de normalidad y habitualidad– como consecuencia del desempeño laboral de estos últimos, deben entenderse –al menos "prima facie"– pagos efectuados en concepto de remuneración. Aun cuando en el caso los rubros no sean los vales alimentarios, los argumentos que ha esgrimido la Corte hacen referencia al carácter remunerativo o no que debe asignarse a una suma de dinero, que es habitualmente abonada por el empleador al trabajador dependiente como consecuencia de su desempeño laboral, y que se compadece con la contraprestación a cambio de las tareas desarrolladas por aquél integrando su remuneración.

Sala IX, Expte. N° 45.092/11 Sent. Def. N° 19465 del 13/06/2014 "*Gasparini Sandra y otros c/Telefónica de Argentina SA s/diferencias de salarios*". (Balestrini-Pompa).

Remuneración. Viáticos. Carácter remuneratorio. Trabajadora de Medifé Asociación Civil.

La actora, trabajadora de Medifé Asociación Civil, reclama las sumas correspondientes al rubro "viáticos" previsto en el art. 21 del CCT 1136/2010 "E". Tal beneficio conforma una contraprestación de carácter remuneratorio, que representa una ventaja o ganancia para la trabajadora en los términos de los arts. 103 y 105 LCT. Ello así, dado que la actora, para el desarrollo de su función, efectuaba gastos por la utilización del vehículo para trasladarse a los diferentes domicilios para realizar las ventas de planes de salud, como también las cobranzas, que estaban directamente vinculados con su actividad laboral, lo que importó una ventaja u ocasión de ganancia patrimonial percibida como contraprestación de la labor desarrollada, razón por la cual corresponde que se conceptúe a los viáticos como salario al amparo de los arts. 103 y 105 LCT.

Sala X, Expte. N° 27472/2019/CA1 Sent. Def. del 17/11/2022 "*Álvarez Rossana Elizabeth c/Medifé Asociación civil s/despido*". (Stortini-Corach).

b) Carácter no remuneratorio

Remuneración. Viáticos. Trabajadores de empresas de seguridad. Carácter no remuneratorio con fundamento en el art. 33 inc. c) del CCT 507/07.

La accionada critica que la Jueza a quo haya considerado que el rubro por viáticos abonado al actor era remunerativo. Funda su agravio en lo dispuesto en el art. 33 del CCT 507/07, que, con respaldo en el art. 106 LCT, dispone el pago no remunerativo de los viáticos. El único que puede válidamente calificar como no remunerativo a un rubro es el legislador nacional (arg. art 75 inc. 12 CN), en tanto la cuestión es materia de legislación de fondo reservada al Congreso de la Nación. Ni el empleador y el trabajador en un contrato individual ni las partes colectivas en un convenio de trabajo de tal naturaleza pueden calificar como no remunerativo a un rubro que –respondiendo a la conceptualización de los arts. 103 LCT y 1º del Convenio 95 OIT- se devengue en favor del trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y cuyo devengamiento le represente un incremento patrimonial. Sólo de manera excepcional y en virtud de la delegación realizada por el art. 106 LCT, las convenciones colectivas de trabajo pueden calificar como no remunerativo un rubro salarial. Del plenario “Aiello” se extrae que no se habilita al convenio a llamar a cualquier suma viáticos, sino que se permite al empleador eximirse de exigir rendición de cuentas al trabajador por los gastos realizados, debiendo existir los gastos. Y toda vez que el propio actor el propio actor reconoció la movilidad, cabe hacer lugar al agravio de la accionada y establecer que las sumas abonadas en concepto de viáticos, con sustento en el art. 33 del CCT 507/07, fueron correctamente consignadas como no remunerativas. (Del voto del Dr. Sudera, en minoría).

Sala II, Expte. N° 25391/2019 Sent. Def. del 02/11/2022 “*Milloc, Carlos Arnaldo c/Gas Servicios de Seguridad SA s/diferencias de salarios*”. (Sudera-García Vior-Pesino).

Remuneración. Viáticos. Trabajadores de empresas de seguridad. Carácter remuneratorio. No constituyen un beneficio social.

Si bien el actor debía trasladarse a las locaciones de los clientes que requerían el servicio, lo cierto es que no se advierte en la causa que el accionante hubiere incurrido efectivamente en gastos específicos de traslado o comidas, de modo tal que los alegados viáticos pudieran entenderse justificados. Así, en la medida que se trata de una suma fija que no requiere respaldo documental, ninguna razón se advierte para que se les atribuya a los “viáticos” liquidados carácter no salarial. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría).

Sala II, Expte. N° 25391/2019 Sent. Def. del 02/11/2022 “*Milloc, Carlos Arnaldo c/Gas Servicios de Seguridad SA s/diferencias de salarios*”. (Sudera-García Vior-Pesino).

Remuneración. Viáticos. “Comida” y “Especial”. Carácter no remunerativo. CCT 40/89 (Transporte Automotor de Cargas).

La demandada se agravia por el reconocimiento en la instancia de grado del carácter remunerativo de los adicionales “viático especial” y “viático comida”. Le asiste razón. El art. 106 LCT dispone que “*Los viáticos serán considerados como remuneración excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada...salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo*”. A su vez, la jurisprudencia plenaria de la CNAT ha establecido que el citado precepto legal “*autoriza que un convenio colectivo de trabajo o laudo arbitral atribuya carácter no remuneratorio a gastos de comida, traslado o alojamiento, sin exigencia de rendición de cuentas*” (Plenario “Aiello, Aurelio c/Transportes Automotores Chevallier SA”). Así, en el caso, el convenio aplicable 40/89 prevé, entre otros, los viáticos por “*comida*” y “*especial*” y expresa que “*...queda convenido que los trabajadores en ninguna circunstancia deberán presentar comprobantes de rendición de cuentas. Las compensaciones previstas... en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna, por no formar parte de las remuneraciones de los dependientes, en un todo de acuerdo con el artículo 106 de la ley 20.744...*”.

Sala IV, Expte. N° 97261/2016 Sent. Def. N° 106.185 del 12/07/2019 “*Rodríguez Palvo, Sebastián c/Textil Federal SA s/despido*”. (Guisado-Pinto Varela).

Remuneraciones. Viáticos. Convenios Colectivos de Trabajo. Carácter no remunerativo del viático cuando se exige rendición de cuentas

El actor se queja pues el juez de grado no incluyó el importe percibido en concepto de “asignación transporte” como parte integrante de la remuneración mensual, normal y habitual. El art. 106 LCT dispone que 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 convenios colectivos de trabajo. La CNAT determinó que “*el art. 106 de la LCT autoriza que un convenio colectivo de trabajo o laudo arbitral atribuya carácter no remuneratorio a los gastos de comida, traslado o alojamiento, sin exigencias de rendición de cuentas*” en el Fallo Plenario “Aiello c/Transportes Automotores Chevallier”, de aplicación conforme lo normado por el art. 303 CPCCN, cuya vigencia resulta incuestionable a partir de la sanción de la ley 27.500. Ello no habilita al convenio a llamar a cualquier suma viático, sino que permite al empleador eximirse de exigir rendición de cuentas al trabajador por los gastos realizados, pero de todas maneras los gastos deben existir. El propio artículo establece que no cabe considerar al viático como remuneración cuando se exija rendición de cuentas del gasto. Ello es así porque en tales casos el trabajador no obtiene una ganancia, sino que se trata de un reintegro de gastos. Toda vez que ha quedado acreditado que el trabajador debía rendir cuenta de los gastos que componían el concepto de “asignación por transporte”, a partir de la presentación de la declaración jurada prevista en el art. 37 del CCT 740/16, resulta aplicable el supuesto de excepción previsto en el art. 106 LCT.

Sala V, Expte. N° 10410/2019/CA1 Sent. Def. N° 86486 del 19/08/2022 “*Fernández García, José Gabriel c/Scania Argentina SA s/despido*”. (De Vedia-Ferdman).

Remuneración. Viáticos. Naturaleza no remuneratoria. Vigiladores.

El actor se agravia por no haberse declarado la inconstitucionalidad de lo dispuesto en el art. 33 inc. c) del CCT 507/07 relativo a considerar como sumas no remunerativas a los viáticos abonados. El art. 33 de la norma convencional citada contempla los conceptos “Viáticos y gastos de traslado” y establece que no integran la remuneración. El art. 33 expresamente contempla el supuesto en que un convenio colectivo o laudo atribuya carácter no remuneratorio a ciertos gastos originados por el traslado, sin que sea exigible la rendición de cuentas. La norma del convenio colectivo atendiendo a las características y especialidades de la actividad de los vigiladores que requieren en cumplimiento de su actividad tener que trasladarse haciendo viajes de custodia, previó el pago de los conceptos originados por dichos traslados con apoyo en lo dispuesto por el art. 106 LCT, atribuyéndoles así carácter *no remuneratorio* aún sin necesidad de acreditación mediante comprobante atento a la imposibilidad de documentar el monto de los gastos que los dependientes tienen que efectuar en sus viajes o durante la prestación de servicio fuera de la sede de la empresa, y en estos casos se ha considerado que cuando estos gastos responden a gastos reales en los cuales deberán incurrir los trabajadores para el desempeño de sus labores, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna del régimen de la seguridad social, por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con el art. 106 *in fine* LCT. Dadas las características señaladas, es suficiente para excluir a dichos rubros del concepto genérico de remuneración a que hace alusión el art. 103 LCT ya que según la interpretación formulada por la Cámara en el Fallo Plenario “*Aiello c/Transportes Automotor Chevallier*” la autorización contenida en la última parte del art. 106 LCT no está referida a cualquier ítem sino que debe tratarse efectivamente de pagos referidos a gastos que se encuentran, por su propia naturaleza a cargo del empleador, es decir no se habilita al convenio a llamar a cualquier suma viáticos sino que permite al empleador eximirse de exigir rendición de cuentas al trabajador por los gastos realizados pero de todas maneras los gastos deben existir. En suma, los gastos por viáticos otorgados en el marco del CCT 307/07 no deben ser considerados remunerativos y por ello no deben ser incluidos en la remuneración base sobre la cual se calcule la indemnización del art. 245 LCT.

Sala V, Expte. N° 37.143/2013/CA2 Sent. Def. N° 86.355 del 23/06/2022 “*Tolosa, Jorge Abel c/Watchman SRL y otros s/despido*”. (De Vedia-Ferdman).

Remuneración. Viáticos. Trabajadores del Correo Argentino. Carácter no remunerativo.

En el caso de los trabajadores del Correo Argentino, la suma que perciben por “viático cumplimiento de funciones” no tiene carácter remuneratorio. Ello así, toda vez que el acta Acuerdo de fecha 25/09/2000 –modificatoria del CCT N° 80/93 E – expresamente establece en el anexo I Capítulo C que el “viático por cumplimiento de función” no será considerado como concepto remunerativo, por no formar parte de la remuneración del trabajador, en virtud de lo previsto en el art. 106, última parte de la LCT. La doctrina emanada del fallo plenario N° 247 del 28/08/85 “*in re*” “*Aiello, Aurelio c/Transportes Automotor Chevallier SA*”, por cuanto el CCT 80/93 E priva específicamente de carácter remuneratorio al referido rubro.

Sala IX, Expte. N° 25.824/2007 Sent. Def. N° 15465 del 24/04/2009 “*Martino, Liliana Noemí c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Fera-Balestrini).

Remuneración. Viáticos. Vigiladores. Carácter no remunerativo.

Toda vez que el art. 33 del CCT 507/07 priva de carácter remuneratorio a lo abonado mensualmente en concepto de viáticos, teniendo en cuenta las características y especialidades de la actividad, no corresponde otorgar carácter salarial a la suma abonada por la empleadora por este concepto.

Sala IX, Expte. N° 98654/2016 Sent. Def del 09/05/2022 “*Gómez, Marcelo Gustavo c/Prosegur SA s/despido*”. (Fera-Pompa).

II- Prestaciones complementarias

Fallos plenarios (pág. 8)

1- Tickets/vales alimentarios (pág. 8)

2 Gratificaciones (pág. 10)

3 Premios y plus (pág. 10)

4 Propinas (pág. 13)

5 Bonus (pág. 16)

6 Stock options/ stock awards (pág. 17)

7 Medicina prepaga (pág. 18)

8 Automóvil/Cochera/Celular (pág. 20)

9 Beneficios establecidos en CCT (pág. 26)

10 Otros (pág. 28)

III- Asignaciones no remunerativas(pág. 30)

Fallos Plenarios.

FALLO PLENARIO NRO. 264

"ANGEL ESTRADA Y CIA. SA" - 27.12.88

"Los vales que los empleadores entregan a su personal para comidas o refrigerios a consumir fuera del establecimiento, no están comprendidos en el concepto de remuneración del art. 10 de la ley 18037 (to. 1976)".

PUBLICADO: LL 1989-A-616 - DT 1989-422

FALLO PLENARIO NRO. 273

"ARRUEBARRENA, OLGA ESTHER C/PRODUCCIONES ARGENTINAS DE TELEVISION SACI S/DESPIDO" - 2.4.90

"En la regulación establecida por el CCT 124/75, no revisten carácter salarial los "plus" que se reconocen a los periodistas por el art. 36 (por uso, mantenimiento y amortización de automóvil propio) y por el art. 39 (por afectación y uso de equipos de filmación de imagen y sonido y cámaras mudas de su propiedad)".

PUBLICADO: LL 1990-D-373; TySS 1990-618

FALLO PLENARIO 284 - Acta 2158

"JACOBSON, Jorge c/Proartel s/salarios" - 24.6.94

"Las sumas que en concepto de "asignación por comida y refrigerio" que las empresas pagan en virtud de lo dispuesto en el art. 68 de la CCT 124/75, tienen carácter salarial. Las mismas deben ser computadas para el cálculo de la retribución de trabajo extraordinario, vacaciones, otras licencias pagas y aguinaldo".

Publicado: LL 1994-D-86

FALLO PLENARIO 285 - Acta 2160

"SOLLEIRO, Angel c/Proartel SA s/diferencias salariales" - 28.6.94

"El "plus por exteriores" que en virtud del art. 155 de la CCT 131/75, se abona al personal de los canales de televisión que cumple tareas fuera del establecimiento, debe computarse para el pago de trabajo extraordinario, vacaciones y sueldo anual complementario".

Publicado: LL 1994-D-96

1.- Tickets/vales alimentarios.

Jurisprudencia de la CSJN

Remuneraciones. Decreto de necesidad y urgencia. Leyes de emergencia. Contrato de trabajo. Despido. Derecho a una justa retribución.

La naturaleza "no remunerativa" que el decreto 1477/89 imprimió a los vales alimentarios, sólo puede ser formalmente establecida mediante una decisión política y rango propios de una ley del Congreso, la que a su vez, en su caso, deberá ser confrontada con la Constitución Nacional, que garantiza al trabajador una remuneración justa y lo protege contra el despido arbitrario (art. 14 bis de la Ley Fundamental).

CSJN D.483.XXXI. "Della Blanca, Luis Enrique y Luna, Jorge Omar c/Industrias Metalúrgicas Pescarmona SA s/ordinario" – 24/11/1998 – T. 321 P.3123.-

Remuneraciones. Control de constitucionalidad. Vale alimentario.

El art. 103 bis inc. c) de la LCT (texto según ley 24.700), relativo a los vales alimentarios, en cuanto niega a éstos naturaleza salarial, es inconstitucional pues su texto no proporciona elemento alguno que, desde el ángulo conceptual, autorice a diferenciar a la concesión de los vales alimentarios asumida por el empleador de un mero aumento de salarios adoptada a iniciativa de éste, ni tampoco surge de las alegaciones de la demandada ni de las circunstancias del proceso. (Mayoría: Lorenzetti, Petracchi, Maqueda y Zaffaroni).

CSJN, P.1911.XLII.RHE "Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA" – 1/9/2009 – T. 332 P. 2043.-

Remuneraciones. Control de constitucionalidad. Vale alimentario.

Corresponde declarar la inconstitucionalidad del art. 103 bis inc. c) de la LCT y por ende, asignar naturaleza remuneratoria a los "ticket canasta" que eran entregados mensualmente al trabajador, ello en virtud de lo previsto en el Convenio 9 OIT, que tiene jerarquía legal de acuerdo a lo establecido en el art. 75 CN y dado que no puede considerarse a la alimentación como un beneficio social sino que esta debe ser asegurada dignamente por el trabajo. (Mayoría: Lorenzetti, Petracchi, Maqueda y Zaffaroni).

CSJN, P.1911.XLII.RHE "Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA" – 1/9/2009 – T. 332 P. 2043.-

Remuneraciones. Control de constitucionalidad. Vale alimentario.

Si bien los incisos b) y c) del art. 103 bis de la LCT (texto según ley 24.700) – norma cuya inconstitucionalidad se solicita-, fueron derogados por la ley 26.341, dado que el recurrente mantiene interés en la definición legal de su situación en razón de que, durante todo el periodo por el que formula el reclamo indemnizatorio, su derecho se encontraba regido por la normativa derogada, pues cabe admitir la virtualidad de dictar pronunciamiento en circunstancias en que el cambio del marco fáctico o jurídico determina la ausencia de utilidad del fallo hacia el futuro, siempre que subsista el interés de las partes por los efectos jurídicos producidos durante el lapso anterior a esa variación. (Voto de los Dres. Highton de Nolasco, Fay y Argibay)

CSJN, P.1911.XLII.RHE "Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA" – 1/9/2009 – T. 332 P. 2043.-; En el mismo sentido, D.485.XLIV.RHE. "Díaz, Paulo Vicente c/Cervecería y Maltería Quilmes SA s/despido" – 4/6/2013.-

Remuneraciones. Interpretación de la ley. Vales alimentarios.

Llamar a los vales alimentarios como "beneficios sociales" lleva a mutar al trabajador en beneficiario y al empleador en beneficiador, suplantar como causa del crédito o ganancia al contrato de empleo por un acto del empleador ajeno a éste último e introducir en un nexo oneroso para ambos celebrantes una suerte de prestación gratuita por parte del empleador, todo lo cual traduce una calificación poco afortunada, carente de contenido y evidente contrasentido. (Voto de los Dres. Highton de Nolasco, Fay y Argibay)

CSJN, P.1911.XLII.RHE "Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA" – 1/9/2009 – T. 332 P. 2043.-

Remuneraciones. Base de cálculo de la indemnización salarial.

La base de cálculo de la indemnización salarial debe guardar razonable proporción con los elementos que componen la remuneración, es decir con la contraprestación que el trabajador percibe como consecuencia del contrato de trabajo y la indebida exclusión del vale alimentario dentro de la noción de salario que brindan tanto las normas internacionales ratificadas por la República Argentina, como la propia legislación nacional, afecta el principio constitucional de retribución justa, que se encuentra en correlación con la base remuneratoria que compone el derecho, también constitucional, a la protección contra el despido arbitrario. (Voto de los Dres. Highton de Nolasco, Fay y Argibay)

CSJN, P.1911.XLII.RHE "Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA" – 1/9/2009 – T. 332 P. 2043.-

Jurisprudencia de la CNAT

Remuneración. Vales alimentarios. Naturaleza salarial.

En el precedente "Pérez c/Disco", la CSJN declaró la inconstitucionalidad del art. 103 bis inc "c" LCT, relativo a los vales alimentarios, en cuanto dicha norma negaba a esos beneficios naturaleza salarial, pues consideró –entre otras razones- que *"llamar a las cosas por su nombre, esto es por el nombre que el ordenamiento constitucional les da, resulta, en el caso, un tributo a la "justicia de la organización del trabajo subordinado"*. Y más recientemente, el alto Tribunal extendió esa doctrina a las *"asignaciones mensuales no remunerativas de carácter alimentario"* establecidas por algunos decretos (CSJN, 19/5/10, "González, Martín Nicolás c/Polimat SA y otro"). Por aplicación de esos criterios cabe declarar la inconstitucionalidad de cláusulas convencionales, en cuanto califican de *"no remunerativos"* a adicionales similares a los establecidos en acuerdo colectivo.

Sala IV, Expte. N° 97261/2016 Sent. Def. N° 106.185 del 12/07/2019 *"Rodríguez Palvo, Sebastián c/Textil Federal SA s/despido"*. (Guisado-Pinto Varela).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Vales alimentarios. Naturaleza salarial.

La naturaleza salarial de los "vales alimentarios" fue sostenida por la CSJN al resolver los autos "Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA s/recurso de hecho" del 1/09/2009, donde expresó que la cláusula del art. 103 bis LCT que priva a los vales alimentarios de naturaleza salarial vulnera el contenido del convenio N° 95 OIT.

Sala X, Expte. N° 54.529/2011/CA1 Sent. Def. N° 29824 del 14/02/2019 *"Guibauda María Alejandra y otros c/Telefónica de Argentina SA s/diferencias de salarios"*. (Stortini-Corach).

2.- Gratificaciones.

Remuneración. Gratificaciones. "Gratificación extraordinaria". Plenario N° 35 "Piñol c/Genovesi SA".

La actora percibió durante los años 2014 al 2017 una suma anual de dinero en concepto de “gratificación extraordinaria” pero la accionada sostiene que dicho concepto no le corresponde para el período laborado en el año 2018 ya que la trabajadora habría renunciado 14 días antes de finalizar el año calendario y sin que el departamento correspondiente pudiera efectuar su evaluación de desempeño. Cabe tener en cuenta, que a partir de la doctrina sentada en el Fallo Plenario N° 35 “Piñol Cristóbal A. c/Genovesi SA”, las gratificaciones otorgadas en forma habitual dan derecho, en principio a reclamar su pago en períodos sucesivos, salvo que se acreditara que reconocieron como causa servicios extraordinarios o que no se hayan cumplido las condiciones sobre cuya base se liquidaron en otras oportunidades, y en el caso, si bien la accionada sostiene en su presentación recursiva que la actora no había alcanzado los objetivos necesarios para el cobro del beneficio, lo cierto es que ello no fue probado. Por lo expuesto corresponde confirmar la sentencia de grado en cuanto hizo lugar a la “gratificación extraordinaria” correspondiente a 2018.

Sala III, Expte. N° 47376/2019/CA1 Sent. Def. del 16/05/2022 “*Mondino, Mariana Anabel c/Banco Macro SA s/diferencias de salariales*”. (Perugini-Cañal).

Remuneración. Gratificaciones. Carácter remuneratorio.

Las gratificaciones constituyen siempre remuneración, a menos que se demuestre fehacientemente que su pago obedeció a una causa ajena al contrato de trabajo (tales como: amistad, parentesco u otros servicios personales que no integran el objeto de ese contrato).

CNAT Sala IV Expte N° 6.288/2012 Sent. Def. N° 96.498 del 27/08/2012 “Peralta, José Luis y otros c/Banco Ciudad de Buenos Aires s/acción de amparo”. (Guisado – Pinto Varela)

Remuneración. “Gratificación por cese”. Empleados del Banco Nación.

A partir del pago de parte de la “gratificación por cese” reconocida por el banco a los demandantes, derogada luego por resolución del Directorio, los habilita a percibir las diferencias al momento de su egreso más allá de la vigencia o no de la resolución que la había creado pues, -en el caso- por las particularidades en que fue abonado, el derecho a su percepción fue reconocido con anterioridad. La percepción anticipada de la gratificación por parte de los trabajadores, sumado al cumplimiento de determinada cantidad de años de antigüedad, debe ser considerada como un principio de ejecución que les generó una expectativa de cobrarla íntegramente.

CNAT Sala IV Expte N° 44.233/2010 Sent. Def. N° 96.983 del 27/03/2013 “Bernal, Ricardo Jorge y otros c/Banco de la Nación Argentina s/diferencias de salarios”. (Pinto Varela - Guisado).

3 Premios y plus

Remuneración. Premios y plus. “Suplemento por antigüedad”, “premio estímulo a la asistencia”, “retribución por título”, “Viático y moto”. Invalidez de la convenciones colectiva de trabajo que niegan naturaleza remuneratoria a sumas de dinero abonadas al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

El demandante objeta que el decisorio de grado haya desestimado las diferencias peticionadas con respecto a los adicionales identificados baso las denominaciones “suplemento por antigüedad”, “premio estímulo a la asistencia”, “retribución por título”, “viático y moto”. La circunstancia de que las partidas señaladas hayan sido pactadas convencionalmente en nada empece su carácter remuneratorio, ni tampoco que haya mediado venia homologatoria por parte de la autoridad administrativa de aplicación en la materia. No resulta posible aceptar que mediante un acuerdo de orden colectivo se atribuya carácter no remunerativo a sumas de dinero abonadas a los trabajadores en virtud del contrato de trabajo y como consecuencia del trabajo por ellos prestado, ya que la directiva del art. 103 LCT tiene carácter indisponible y resulta la norma mínima de aplicación. No resulta trascendente lo que pueda haberse establecido en las Actas Acuerdo invocadas por la accionada en tanto colisionen con las pautas del Convenio N° 95 OIT, cuyas disposiciones deben prevalecer en salvaguarda del orden de primacía normativa estructurado por la Constitución Nacional. Aun cuando el acuerdo colectivo sea la fuente de tales beneficios, debe realizarse un juicio de compatibilidad a la luz de lo normado por los arts. 7º, 8º, 9º y concordantes de la ley 14.250, debiendo remarcarse que los convenios colectivos de trabajo sólo resultan operativos y vinculantes en todo cuanto no violen el orden mínimo legal o el orden público laboral. Corresponde descalificar por inconstitucionales a las cláusulas convencionales en cuanto niegan esa naturaleza remuneratoria.

Sala I, Expte. N° 2099/2017/CA1 Sent. Def. del 28/12/2022 “*González, Marcelo Adrián c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Hockl-Vázquez-Catani).

Remuneración. Premios y plus. Trabajador de Telefónica de Argentina. “Compensación Mensual por Viáticos” y “Compensación Telefónica”.

Telefónica de Argentina se agravia por cuanto el juez a quo consideró remunerativas las sumas abonadas en concepto de “Compensación Mensual por Viáticos” y “Compensación Telefónica”. Las sumas que la demandada abona mensualmente a sus dependientes en concepto de “compensación tarifa telefónica” (conf. art. 66 CCT 819/06 E) representan una evidente ventaja patrimonial, no encuadrando el rubro en cuestión en ninguno de los supuestos previstos por el art. 103 LCT, ni aun con la redacción anterior a la modificación introducida por la ley 26.341. El art. 103 bis LCT considera beneficios sociales “a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias...”. Por lo tanto no resulta válido asimilar la entrega de una suma de dinero, cualquiera

sea su denominación, a los supuestos que contemplaban los incs. b) y c) del art. 103 bis LCT referidos a los vales de almuerzo, tarjetas de transportes, vales alimentarios y canastas de alimentos conforme lo normado por el art. 4 de la ley 24.700. En este sentido, la CSJN en la causa “Pérez, Aníbal c/Disco SA” del 1/9/2009 declaró la inconstitucionalidad del art. 103 bis inc. c) LCT t.o. ley 24.700 relativo a los vales alimentarios en cuanto niega a éstos naturaleza salarial. Debe tenerse en cuenta que la ley 26.341 derogó los incs. b) y c) del art. 103 LCT para garantizar el pleno cumplimiento de las exigencias del convenio 95 OIT. Lo pactado en sede en sede colectiva al asignar carácter no salarial a sumas que perciben los trabajadores como consecuencia del trabajo implicó una modificación peyorativa de lo establecido en el art. 103 LCT, por lo que dicha cláusula convencional es inválida. Del mismo modo las sumas percibidas por los accionantes en concepto de “compensación por tarifa telefónica” (conf. art. 66 CCT 819/06 E) deben considerarse remunerativas, o sea una contraprestación que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, y cuya naturaleza salarial, no responde a la voluntad de las partes signatarias de un convenio colectivo, sino que finca en una expresa directiva legal, como lo es el art. 103 LCT. Por lo tanto debe confirmarse la resolución de grado.

Sala II, Expte. N°62658/2017 Sent. Def. del 12/04/2022 “*Jara, Walter Edgardo y otros c/Telefónica de Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (García Vior-Sudera)

Remuneración. Premios y plus. Trabajadores marítimos. Rubro “Sueldo Proporcional por Producción”. Concepto que debe integrar la base de cálculo.

De acuerdo al art. 29 del CCT 356/2003, la remuneración que establece el convenio aplicable para el trabajador marítimo, está compuesta por: 1) el sueldo básico mensual; 2) sueldo proporcional por producción; 3) adicional art. 32 del presente y 4) adicional por carga completa. En el caso, no se han generado sumas de dinero en concepto de “producción” en todos los meses en tanto se encuentra sujeto al alcance de determinados niveles productivos, aunque no cabe duda que dicho rubro correspondiente a una modalidad de retribución variable integraba normal y habitualmente la remuneración del trabajador, motivo por el cual no debe ser marginado de la base de cálculo adoptada en origen. (Del voto de la Dra. García Vior, en minoría).

Sala II, Expte. N° 17.808/2017 Sent. Def. del 16/09/2022 “*Silva, Juan Domingo c/Conarpesa Continental Armadores de Pesca SA s/despido*”. (García Vior-Sudera-Pesino).

Remuneración. Premios y plus. Trabajadores marítimos. Rubro “Sueldo Proporcional por Producción”. Concepto que no debe integrar la base de cálculo.

De acuerdo al art. 29 del CCT 356/2003, la remuneración que establece el convenio aplicable para el trabajador marítimo, está compuesta por: 1) el sueldo básico mensual; 2) sueldo proporcional por producción; 3) adicional art. 32 del presente y 4) adicional por carga completa. En el caso, no se han generado sumas de dinero en concepto de “producción” en todos los meses en tanto se encuentra sujeto al alcance de determinados niveles productivos. Se deben considerar habituales los rubros que se devengan a favor del trabajador en forma habitual (reiterada y persistente), pudiéndose establecer como pauta de habitualidad que el rubro en cuestión se hubiere devengado al menos en la mitad de los meses correspondientes al período a considerar. Por ello, en el caso, el rubro “participación en la producción del viaje de pesca” no resulta habitual por lo que no debe integrar la base de cálculo de la indemnización prevista en el art. 245 LCT. (Del voto del Dr. Sudera, en mayoría)

Sala II, Expte. N° 17.808/2017 Sent. Def. del 16/09/2022 “*Silva, Juan Domingo c/Conarpesa Continental Armadores de Pesca SA s/despido*”. (García Vior-Sudera-Pesino).

Remuneración. Premios y plus. Beneficios establecidos en convenios colectivos de trabajo. Trabajador de YPF SA.

La remuneración del actor, trabajador de YPF, se encontraba compuesta por un sueldo básico y el adicional “vianda ayuda alimentaria”, al que de conformidad al art. 34 Res. 776/08 (renovación CCT 509/07) se le atribuyó carácter no remunerativo. Más allá de esta última categorización efectuada por la norma convencional resulta de toda evidencia que el rubro en cuestión no ha tenido otra finalidad que la de incrementar el ingreso dinerario fijo de los trabajadores del sector. Este tipo de asignaciones representan sumas de libre disposición, que no tienen por objeto cubrir ninguna necesidad o gasto específico –real, presunto o tarifado- que la demandada hubiere decidido afrontar ya sea como prestación complementaria (art. 105 LCT) o como “beneficio social” (art. 103 bis LCT). En este sentido como surge de la norma convencional, la suma allí dispuesta se devenga “por día efectivamente trabajado o que hubiere correspondido trabajar en la hipótesis de hallarse en goce de licencia por vacaciones, enfermedad, accidente y/o cualquier otra licencia que devengue salario que por ley corresponda”, lo que indica que no viene a compensar el gasto en que incurriera el trabajador en su lugar de trabajo sino que tiene por objeto incrementar su salario y, en tales circunstancias, ello no hace más que denotar el carácter salarial del mismo.

Sala II, Expte. N°17181/2015 Sent. Def. del 14/10/2021 “*Corlatti, Hugo Alberto c/YPF SA s/despido*”. (García Vior-Sudera).

Remuneración. Premios y plus. “Adicional por objetivo”. Trabajadores de empresas de seguridad.

El art. 25 CCT 507/07 al establecer la percepción del “adicional por objetivo” lo supedita a la permanencia del trabajador en el objetivo asignado, cesando el derecho a su percepción automáticamente cuando el empleado dejase de prestar servicios en el lugar por cualquier razón. El cambio de objetivo del actor, dada las particularidades del servicio prestado, no constituyó un

ejercicio abusivo del *ius variandi*. Por lo tanto no debe hacerse lugar al pedido de diferencias salariales por la merma del adicional por objetivo frente al cambio de lugar de prestación de tareas porque cesa el derecho al mismo automáticamente según reza la norma convencional. (Del voto del Dr. Guisado, en minoría)

Sala IV, Expte. N° 35779/2014 Sent. Def. N° 106.275 del 18/07/2019 “*Arriola, Gustavo Emilio c/G4A Soluciones de Seguridad SA y otro s/despido*”. (Guisado-Pinto Varela-Díez Selva).

Remuneración. Premios y plus. “Adicional por objetivo”. Trabajadores de empresa de seguridad.

Si bien es cierto que el CCT 507/07 establece como requisito de funcionalidad de la actividad de seguridad la rotación de los trabajadores, y aun cuando pueda reputarse que no medió ejercicio abusivo del *ius variandi* frente al cambio de objetivo del actor, no puede obviarse que importó un cambio en un aspecto esencial del contrato de trabajo, como lo es la remuneración. Al disminuir la empleadora el monto del adicional por el cambio de lugar de trabajo, se produjo una rebaja salarial sin que el demandado diera una razón. Es decir que medió una injuria grave que justificó el despido indirecto en que se colocó el actor. (Del voto de la Dra. Pinto Varela, en mayoría).

Sala IV, Expte. N° 35779/2014 Sent. Def. N° 106.275 del 18/07/2019 “*Arriola, Gustavo Emilio c/G4A Soluciones de Seguridad SA y otro s/despido*”. (Guisado-Pinto Varela-Díez Selva).

Remuneración. Premios y plus. “Adicional por título”. Trabajadores de ANSES.

El CCT 305/98 modificó el esquema retributivo de los trabajadores de la ANSES, y así el “adicional por título” fue absorbido por los incrementos salariales otorgados por el nuevo convenio. Los actores eran dependientes del Instituto Nacional de Previsión Social y por ende estaban regidos por el CCT 136/90 que contemplaba para el personal de ese Instituto un adicional por título del 15% del salario de la categoría que revestía cada uno de ellos. Y dado que la accionada suprimió este rubro, los actores son acreedores de los importes que les corresponde en función de ese título por el período reclamado hasta la fecha de la sentencia.

Sala IV, Expte. N° 21421/2016 Sent. Def. N° 112780 del 23/11/2022 “*Capuano, Adriana Isabel y otros c/Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/diferencias de salarios*”. (Guisado-Díez Selva)

Remuneración. Premios y plus. Trabajador de peluquería. “Adicional por producción”.

Las labores del actor encuadraban dentro del CCT 520/07 en la categoría de “*peinador colorista*”. Reclama diferencias salariales en concepto de “*adicional por producción*”. De conformidad con lo dispuesto por el art. 19 del CCT 520/07, el personal técnico especializado percibirá “*...una remuneración compuesta de “salario básico” con más un porcentaje de su producción bruta mensual en concepto de “comisión”, o bien en sustitución de este último rubro en caso de corresponder por la rama de la actividad, una asignación en concepto de “premio por producción” que se adicionará al básico de la categoría...*”. A su vez, el art. 71 del citado convenio establece que el porcentaje de la comisión para el caso de peinador exclusivo asciende al 30% y para colorista al 25%, siempre calculada sobre la base de la producción bruta mensual realizada por el trabajador. Teniendo en cuenta la falta de acreditación de la cantidad de servicios mensuales denunciados cabe estar a la suma invocada por el accionante en la demanda.

Sala IV, Expte. N° 21247/2015 Sent. Def. N° 104.701 del 24/08/2018 “*Ayllon Manrique Bladimir Omar c/Solano Gutierrez Janell Elizabeth y otro s/despido*”. (Guisado-Pinto Varela).

Remuneración. Premios y plus. Trabajadora de ANSES. “Adicional por jefatura”.

Es requisito *sine qua non* para la percepción del “adicional por jefatura”, de conformidad con lo establecido en el art. 28 del CCT 308/98 E, que se ejerza efectivamente un cargo de jefatura.

Sala IV, Expte. N° 23316/18 Sent. Def. N° 112.350 del 21/09/2022 “*Fretes Trejo, Pablo Luis c/Administración Nacional de la Seguridad Social s/diferencias de salarios*”. (Guisado-Pinto Varela)

Remuneración. Premios y plus. Trabajador de YPF. “Beneficios PELD” (personal expatriado de larga duración).

Los conceptos que integran los beneficios PELD, otorgados al actor, que son “alquiler de vivienda y gastos servicios de vivienda”, “bolsa de viajes” y “complemento condiciones adversas”, no deben ser considerados como remuneratorios, ya que resulta claro que los mayores beneficios salariales acordados por su desplazamiento, atendieron a garantizar el poder adquisitivo del actor, en el marco del costo de vida particular del país de destino, de acuerdo al principio de equivalencia de las remuneraciones y conformaron un atractivo indiscutible que lo llevaron a prestar su conformidad para la cesión del contrato de trabajo y, por ende, para la transferencia al exterior, a sabiendas del carácter temporario de la asignación. Las asignaciones que percibió el actor durante su contratación fuera del país fueron beneficios que recibió y que no constituyeron una ventaja patrimonial, sino que tuvieron por objeto mantener un estándar de vida y económico, de manera transitoria, a las condiciones de vida en territorio extranjero, enmarcándose en lo dispuesto en el art. 103 bis de la ley 20.744. (Del voto del Dr. Pesino, en minoría)

Sala VIII, Expte. N° 61561/2012/CA Sent. Def. del 22/12/2021 “*Lay, Raúl Alberto c/YPF SA s/despido*”. (Pesino-González-Catardo).

Remuneración. Premios y plus. Trabajador de YPF. “Beneficios PELD” (personal expatriado de larga duración).

El actor, personal jerárquico de YPF, se desempeñó fuera del país y se le aplicó el “Plan Expatriado de Larga Duración” (Norma Corporativa de Personal Expatriado 019-NO605MG) para el personal que se desempeña durante largo tiempo en el exterior. Los “beneficios PELD” compuestos por “alquiler de vivienda”, “servicios de vivienda”, “bolsa de viajes” y “complemento condiciones adversas”, revisten carácter salarial. El “complemento por condiciones adversas” es uno de los conceptos que integran la contraprestación económica que el actor percibía por su calidad de expatriado y se trata de sumas de dinero mensuales reconocidas a favor del dependiente luego de estimar la situación socioeconómica del país de destino. Por ello cabe concluir que reviste naturaleza remuneratoria. En cuanto al rubro “alquiler por vivienda” se genera una oportunidad al actor de obtener ganancias al posibilitarle alquilar su vivienda o dejar de pagar el alquiler, según sea el caso. La entrega de sumas de dinero mensuales por el rubro “servicios de vivienda” a fin de sufragar los gastos de consumo de vivienda, como ser la luz, el agua y el gas, sin necesidad de justificación, por lo que se colige que se trató de una ventaja patrimonial percibida por el trabajador de carácter remunerativo. Del mismo modo el rubro “bolsa de viaje” reviste naturaleza salarial ya que se corresponde a los pasajes que la empresa les facilitaba al trabajador y su grupo familiar durante la expatriación. Se trata de un complemento que evitó al actor el gasto en pasajes que hubiera realizado para mantener contacto familiar. (Del voto de la Dra. González, en mayoría).

Sala VIII, Expte. N° 61561/2012/CA Sent. Def. del 22/12/2021 “*Lay, Raúl Alberto c/YPF SA s/despido*”. (Pesino-González-Catardo).

Remuneración. Premios y plus. “Vianda ayuda alimentaria”. Trabajador de YPF. Naturaleza salarial.

El concepto “vianda ayuda alimentaria” fue cobrado por el actor no sólo cuando laboraba en el extranjero, sino también, cuando volvió al destino de origen y finalizó el plan del PELD, por ello debe reconocérsele carácter salarial. Una prestación tendrá carácter salarial si constituye una “ganancia” o “ventaja patrimonial” para el trabajador y se le abone como contrapartida de su tarea.

Sala VIII, Expte. N° 61561/2012/CA Sent. Def. del 22/12/2021 “*Lay, Raúl Alberto c/YPF SA s/despido*”. (Pesino-González-Catardo).

Remuneración. Premios y plus. Premios, viajes y American Gift Cheques. Vendedora de Avon. Carácter no remuneratorio.

Los premios u “obsequios entregados por la empresa, como así también la necesidad de dar cumplimiento a determinados objetivos para que la actora se hiciera acreedora de aquéllos, ya sea que se tratara de vouchers para canjear por viajes, de “american gifts” cheques o cualquier otra denominación, todos los cuales eran regalados por la empresa por haber alcanzado los objetivos fijados de venta, o por la cantidad de campañas realizadas, son tópicos que no deben ser considerados parte integrante de la remuneración a los fines de su incidencia en la base de cálculo de las indemnizaciones derivadas del distracto.

Sala IX, Expte. N° 18377/2009/CA1 Sent. Def. N° 19708 del 13/11/2014 “*Semeraro, Judith Graciela c/Cosméticos Avon SA s/despido*”. (Balestrini-Pompa).

Remuneración. Premios y plus. Trabajadores del Ente Nacional Regulador del Gas. Rubros “Pago del Sistema Único de Boleto Electrónico SUBE”; “Pago de la Tarjeta Refrigerio para expendedoras del organismo”; “Pago de la Tarjeta Ticket Premium Electrónico”; “Pago de la Tarjeta Restaurant Card”; “Pago de la Tarjeta Gift Carg Cencosud”. Carácter remunerativo.

Las sumas canceladas bajo los conceptos “Pago del Sistema Único de Boleto Electrónico SUBE”; “Pago de la Tarjeta Refrigerio para expendedoras del organismo”; “Pago de la Tarjeta Ticket Premium Electrónico”; “Pago de la Tarjeta Restaurant Card”; “Pago de la Tarjeta Gift Carg Cencosud, cuadran en el supuesto tratado por la CSJN en el fallo “Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA” de fecha 1/9/2009, cuyo criterio fue que las sumas otorgadas a los dependientes –respetando una pauta de normalidad y habitualidad- deben entenderse como pagos efectuados en concepto de remuneración y en esa inteligencia corresponde que los importes abonados por la principal bajo esos conceptos integran la retribución de los trabajadores y, por consiguiente, la base de cálculo de los reclamos.

Sala IX, Expte. N° 104799/2016 Sent. Def. del 29/11/22 “*Borlee, María Cecilia c/Ente Nacional Regulador del Gas s/despido*”. (Pompa-Fera).

4.- Propinas

Remuneración. Prestaciones complementarias. Propinas. Carácter no remuneratorio.

El actor apela la sentencia de grado por cuanto no incluyó en la base salarial el monto de las propinas que denunció haber percibido con motivo de las tareas de mozo por él desempeñadas. No resulta novedosa la discusión acerca del carácter remuneratorio o no de las propinas que perciben los trabajadores en el ámbito del servicio gastronómico y que, normalmente, son recibidas directamente de los clientes que concurren al establecimiento. A su vez, en el marco negocial del CCT 389/04 las partes signatarias prohibieron la posibilidad de recibir propinas por parte de todo el personal dependiente comprendido en el convenio, a los fines previstos por el art. 113 LCT. De dicho artículo surge que los ingresos en concepto de propinas serán considerados formando parte de la remuneración si revisten el carácter de habituales y no están prohibidas. Por su parte en el CCT 389/04 (art. 11.11) las partes celebrantes ratificaron la prohibición al personal de recibir cualquier estipendio de los clientes, estableciendo que la eventual recepción de este tipo de recursos, “constituirán exclusivamente una liberalidad del eventual otorgante sin generar derecho o

consecuencia alguna a favor del trabajador ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias en el marco de la relación laboral". El art. 11.6 ratifica la prohibición de recibir propinas, pues el convenio colectivo previó un Adicional por Complemento de Servicio como sustitutivo de las propinas (12%). A su vez, la empleadora expresó no haber consentido la voluntaria dación de dinero extra por parte de los clientes al personal a cargo. Asimismo, de la declaración del testigo único presentado por el actor no surge ni el monto de las propinas percibidas por el accionante, ni cómo estaba compuesto su salario. Por todo lo expuesto cabe confirmar la decisión de grado. (Del voto de la Dra. Hockl, en minoría)

Sala I, Expte. N° 88542/2016 Sent. Def. del 01/11/2022 *"Rojas, Néstor Guillermo c/Luciano Bar SRT y otro s/despido"*. (Hockl-Vázquez-Catani).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Propinas. Carácter remuneratorio.

Si bien es cierto que el CCT 389/04 prohíbe la percepción de propinas (art. 11.6 y 11.11) no es menos verdad que la patronal puede mejorar las condiciones laborales reguladas por el instrumento colectivo en tanto no se afecte el orden público. En este sentido, la prohibición del art. 11.11 del CCT 389/04 puede ser dejada de lado por la empleadora y ese temperamento resulta lícito en la medida que resulta más beneficioso para la persona trabajadora. Así, el empleador permitió que el actor, mozo de salón, percibiera propinas. Éstas forman parte de los usos y costumbres y es un hecho conocido que la posibilidad de su cobro no está ausente en la subjetividad patronal al tiempo de mensurar la retribución que ofrece a los/as dependientes como contraprestación por la tarea. Del testimonio prestado por el único testigo, surge que existió esa voluntad patronal de derogar la prohibición convencional. Y si bien el CCT 389/04 prohíbe la percepción de propinas, no puede pasarse por alto que dicha prohibición resulte abrogada por la costumbre y por la propia conducta de los empleadores que nada hacen para resguardar el cumplimiento de dicha prohibición. Cabe otorgarle carácter remuneratorio a las propinas de conformidad con lo preceptuado por el art. 113 LCT, si la empleadora ninguna objeción formuló durante el curso de la relación laboral para controlar el cumplimiento de tal prohibición, por lo que autorizó tácitamente su percepción, derogando la prohibición expresa del convenio colectivo. Por lo tanto, cabe hacer lugar a la queja del actor y computar las propinas como remuneración. (Del voto de la Dra. Vázquez, en mayoría).

Sala I, Expte. N° 88542/2016 Sent. Def. del 01/11/2022 *"Rojas, Néstor Guillermo c/Luciano Bar SRT y otro s/despido"*. (Hockl-Vázquez-Catani).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Propinas.

La actora se agravia dado que la jueza de primera instancia omitió expedirse acerca de su petición de incluir en la fórmula de cálculo del IBM, las propinas diarias que recibía por parte de su empleador, solicitando, a tal efecto se declare la inconstitucionalidad del CCT 389/04, aplicable a la relación con su empleadora. Si bien es cierto que la convención aplicable a la actividad de los gastronómicos prohíbe la entrega de propinas por parte de terceros, lo cierto es que la operatoria para su percepción partía de un "fondo común" que al final de la jornada se distribuía entre los trabajadores, constituyendo una "ocasión de ganancia", donde el dador de trabajo no sólo prohibía la percepción de propinas sino que las permitía y eran administradas bajo su coordinación, volviéndolas una modalidad salarial que constituye una prestación en especie –no dineraria porque lo que da el empleador no es dinero, es la ocasión de ganancia (conf. art. 104 LCT). Se advierte un incumplimiento a la pauta convencional y la percepción de las propinas deben ser computadas como integrantes del salario del dependiente en los términos del art. 103 LCT y conforme lo establecido en el convenio 95 OIT sobre tutela del salario. El tratamiento de la inconstitucionalidad del CCT 389/04 se volvió abstracto, porque en el caso fue la empleadora, quien directamente se habría apartado de la prohibición de percepción de propinas.

Sala II, Expte. N°67629/2015 Sent. Def. del 26/09/2022 *"Rodríguez, Gabriela María (1) c/QBE Argentina ART SA s/accidente-ley especial"*. (García Vior-Sudera)

Remuneración. Asignaciones complementarias. Propinas.

Las propinas son la forma típica de obtener ganancias con motivo de la prestación de servicios. Se trata de un ingreso que no proviene de la liberalidad del empleador, sino de un tercero que, en forma voluntaria y muchas veces fundado en los usos sociales, decide recompensar al trabajador por el servicio prestado. El art. 113 del Régimen de Contrato de Trabajo dispone que el carácter salarial de estos emolumentos, estará supeditado a la concurrencia de dos recaudos que son la habitualidad y la falta de prohibición.

Sala IV, Expte. N° 19.722/2015 Sent. Def. N° 112.014 del 19/08/2022 *"Vázquez, Mauro Daniel c/Valera SA y otro s/despido"*. (Pinto Varela-Díez Selva-Guisado)

Remuneración. Propinas. Gastronómicos. Supuesto en que revisten carácter salarial.

El actor se agravia por cuanto el sentenciante de grado, si bien tuvo por demostrado que el actor percibía propinas en forma habitual, no las tuvo en cuenta dentro de la base salarial por entender que se trataba de liberalidades de terceros que no pueden ser encuadradas en el art. 113 LCT. Sin perjuicio de que el CCT 389/04 (gastronómicos) prohíbe que el trabajador reciba propinas, no puede soslayarse que dicha prohibición resulte abrogada por la costumbre y por la propia conducta de los empleadores. En el caso, la empleadora ninguna objeción formuló durante el curso de la relación laboral para controlar el cumplimiento de tal prohibición. Por ello, al haber autorizado o tolerado su percepción, derogó la prohibición expresa del convenio colectivo, por lo que cabe atribuirle a las propinas el carácter que establece el art. 113 LCT.

Sala V, Expte. N° 32.513/2020/CA1 Sent. Def. N° 86.265 del 26/05/2022 “*Recupero, Kevin Iván c/Pani Bistro SRL s/despido*”. (De Vedia-Ferdman-Craig).

Remuneración. Propinas. Gastronómicos. Ausencia de carácter salarial.

Las propinas consisten en un pago espontáneo y libre realizado por un tercero al trabajador como muestra de satisfacción por la prestación del servicio brindado y sólo puede considerarse de conformidad con los términos de la propia ley como parte de la remuneración del dependiente cuando revistan el carácter de “habitualidad” y siempre que no esté prohibida su recepción (art. 113 LCT). El convenio 389/04 que regula la actividad gastronómica desarrollada por la demandada, en su art. 11.11 prohíbe expresamente la percepción de propinas, por lo que no resulta válido considerar que la propina se convirtió en una ventaja salarial extra u ocasión de ganancia por el sólo hecho de que la empresa no prohibía su percepción para sus empleados como consecuencia de la prestación. El eventual conocimiento del empleador en cuanto a que los clientes dejaran propinas a sus dependientes y a que no lo hubiera objetado, resulta irrelevante para atribuirles carácter remuneratorio pues no permite presuponer que su intención haya sido dejar sin efecto lo establecido por la norma convencional. El CCT 389/04 en su art. 11.6 dispuso la creación del Adicional por Complemento de Servicios y la prohibición de recibir propinas por parte de todo el personal dependiente, a los fines previstos en el art. 113 LCT, por lo que no resulta procedente la inclusión de las propinas como parte integrante de la remuneración del trabajador, ya el actor percibió el adicional del 12% previsto en el art. 11.6 del convenio colectivo aplicable y no ha probado que las propinas recibidas fueran mayores a dicho adicional y no se acreditó una conducta positiva de la demandada que habilite a concluir que fue su voluntad apartarse de la prohibición convencional. Por todo ello, no corresponde atribuir a las propinas carácter salarial. (Del voto de la Dra. Ferdman, en minoría).

Sala V, Expte. N° 32.513/2020/CA1 Sent. Def. N° 86.265 del 26/05/2022 “*Recupero, Kevin Iván c/Pani Bistro SRL s/despido*”. (De Vedia-Ferdman-Craig).

Remuneración. Propinas. Trabajadores de juegos de azar (Bingo Caballito). Prohibición.

La norma convencional aplicable a la procedencia o no de las propinas en el caso de los trabajadores de Bingo Caballito es el art. 20 CCT 490/07 (“Adicional Caja de Empleados”) que expresamente dispone como complemento de la prohibición de propinas, el derecho del personal amparado en el convenio a percibir este adicional, equivalente al 12% del salario básico correspondiente a la categoría del trabajador. En este contexto, carece de relevancia la circunstancia que la demandada permitiera que los trabajadores retiraran sumas de dinero que los clientes dejaban en calidad de propinas, por cuanto el convenio colectivo atendió específicamente el tema al establecer un adicional para compensar, precisamente, tal supuesto. La percepción de tales importes resulta una mera liberalidad por parte de los clientes, que no puede tener incidencia en la remuneración, atento a que la situación fue definitivamente resuelta a través de la imposición del mentado adicional, que ha sido negociado colectivamente.

Sala IX, Expte. N° 34.522/2010 Sent. Def. N° 18608 del 31/05/2013 “*Luna, Fabio Damián c/Unión Transitoria de Agentes SA s/despido*”. (Pompa-Balestrini).

Remuneración. Propinas. Trabajador de una heladería. Prohibición. Exclusión del carácter remuneratorio.

El art. 11 inc. 11 del CCT 389/04, establece la prohibición expresa de recibir propinas y la exclusión explícita de recibir propinas y la exclusión explícita de su carácter remuneratorio, que genéricamente otorga el art. 113 LCT. Las partes colectivas convinieron como sustitución de las propinas, la regulación de un adicional denominado “complemento de servicio”, consistente en el reconocimiento a favor del trabajador del 12% del básico de convenio (art. 11.6 del CCT 389/04). De este modo, zanjaron las diferencias existentes en torno a la calificación del rubro, lo cual deja definitivamente fuera de consideración como remuneración a las “propinas”. Dicho proceder, queda como una mera liberalidad de los comensales que asisten a un establecimiento, que no compromete la responsabilidad del empleador.

Sala IX, Expte. N° 25116/2016 Sent. Def. del 27/08/2021 “*Serruya, Esteban Gabriel c/Arabian, Gustavo y otros s/despido*”. (Balestrini-Pompa).

Remuneración. Propinas. Trabajadores del Bingo Congreso. Carácter remunerativo. Aceptación de la demandada a su distribución.

Si bien el CCT 490/07 en su art. 20 prohíbe la percepción de propinas, no puede soslayarse, en el caso, que eran los propios jefes de sala del Bingo Congreso quienes lejos de impedir su percepción, la administraban y distribuían entre los empleados del turno, incluso con la anuencia del gerente. La propina, así, se convirtió en una ventaja salarial extra que la empleadora redistribuía entre sus dependientes como consecuencia de la prestación laborativa (art. 103 LCT) como así también, que fue la propia codemandada National Game S.A. la que con su proceder desplazó la normativa convencional, lo cual lleva indefectiblemente a la aplicabilidad del dispositivo del art. 113 LCT.

CNAT Sala X Expte. N° 18.538/2010 Sent. Def. N° 21330 del 22/08/2013 “Mussare, Melisa Anabel c/National Game SA y otro s/despido”. (Corach - Stortini).

Remuneración. Bonus anual. Indemnización por despido. Base salarial. Incidencia del bonus. Excepción prevista en el plenario “Tulosai”.

La demandada objeta la integración a la base salarial del bono anual satisfecho por ella con el objeto de detraer la incidencia –a prorrata- de tales beneficios. La demandada YPF no ha acreditado la efectiva existencia de un sistema de evaluación de desempeño como condición para acceder a la percepción de dicho salario anualizado, ni tampoco siquiera se avino a precisar los detalles que signarían a tal hipotético régimen de monitoreo. Esta carencia torna aplicable la doctrina plenaria sentada por la CNAT al pronunciarse *in re* “Piñol, Cristóbal A. c/Genovesi SA” (Fallo Plenario N° 35 del 13/09/56), cuya esencia dicta que las gratificaciones otorgada en forma habitual confieren derecho –en principio- a reclamar su pago en períodos sucesivos y, por consiguiente, autorizan a recurrir a la vía judicial para exigir las compulsivamente. Ello, salvo que se acredite, por quien lo afirma, que reconocieron como causa servicios extraordinarios o que no se hayan cumplido las condiciones sobre cuya base fueron liquidadas otras oportunidades, lo cual no ocurre en el caso. La falta de corroboración de la existencia del sistema de evaluación de rendimiento, aunada a la nada desdeñable gravitación pecuniaria que tal bono ostentaba (aprox. 21,55 % de la remuneración anual), autoriza a deducir que la accionada incorporó dicho mecanismo de contraprestación con el velado objetivo de morigerar la base salarial mensual. Esta práctica que se proyectó considerablemente en la órbita de las remuneraciones percibidas, tradujo un subrepticio ocultamiento de los salarios devengados mes a mes por el trabajador. Esta práctica fraudulenta alcanza a configurar la excepción contemplada por la CNAT al pronunciarse *in re* “Tulosai” y por lo tanto debe considerarse la incidencia proporcional del bonus anual en la base de cálculo del art. 245 LCT.

Sala I, Expte. N° 2579/2019/CA1 Sent. Def. del 10/02/2023 “*Kind, Martín Víctor c/Yacimientos Petrolíferos Fiscales SA s/despido*”. (Vázquez-Hockl).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Bonus.

Los conceptos –aun cuando posean naturaleza remuneratoria- que se abonan con una periodicidad distinta a la mensual, entre ellas, las gratificaciones o “*bonus*” anuales, no deben computarse para la base de cálculo de la indemnización del art. 245 LCT. Ello así en función del texto del mencionado art. 245 y la doctrina emanada del Fallo Plenario N° 322 dictado en autos “Tulosai, Alberto Pascual c/Banco Central de la República Argentina s/ley 25.561” del 19/11/2009. (Del voto de la Dra. Pinto Varela. El Dr. Díez Selva adhiere por ser este el criterio mayoritario de la Sala, pero deja a salvo su opinión. Considera que el pago de bonos con una periodicidad distinta a la mensual no responde, en principio, al requisito impuesto según la doctrina plenaria, en cuanto a que, en realidad, configura una discrecionalidad de la empleadora, tanto al disponer su cuantía como así también al establecer arbitrariamente su fecha de cobro, sin que se hubiese esgrimido la existencia de una necesidad objetiva que justificara su pago con una periodicidad distinta a la mensual)

Sala IV, Expte. N° 45969/2016 Sent. Def. del 16/12/2022 “*Huarte, Hernán Pablo c/Puente Hnos. SA s/despido*”. (Pinto Varela-Díez Selva).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Bono anual. Plenario “Tulosai”. Concepto remuneratorio.

La parte actora cuestiona el rechazo del bono anual impago correspondiente al ejercicio (11 meses). La demandada sostuvo que el pago del bono no cumple con el requisito de mensualidad, que estaba sujeto al desempeño del actor a lo largo del año, a la condición de que el empleado siguiera prestando servicios a la empresa y a ciertos objetivos que el actor no había cumplimentado al momento del distracto. Si bien la demandada aludió a la evaluación de objetivos relacionados con el desempeño personal del actor, omitió mencionar cuáles eran éstos. A su vez, de ninguno de los testimonios es posible verificar con una mínima precisión y claridad cuáles resultaban ser las pautas a seguir para cumplir esos objetivos. La doctrina del Plenario “Tulosai” condiciona la exclusión de la bonificación abonada con periodicidad mensual de la base salarial prevista en el primer párrafo del art. 245 LCT, no sólo a que se descarte la configuración de un supuesto de fraude a la ley laboral sino además a que se reconozca en base a un sistema de evaluación de desempeño del trabajador o que estuviese atado el pago de la gratificación al cumplimiento de ciertos objetivos, extremo que no se verifica en el caso, con lo cual la doctrina plenaria no resulta aplicable. En el caso el pago de las gratificaciones no se estipuló con base a algún resultado u objetivo, por lo que debe presumirse que fueron simples aumentos de salario que se liquidan por plazos mayores con una finalidad elusiva. Dada la habitualidad en el pago de las gratificaciones en distintos períodos y bajo conceptos similares corresponde incluir la incidencia de las gratificaciones en la base de cálculo de los rubros indemnizatorios.

Sala V, Expte. N° 2253/2019/CA1 Sent. Def. N° 86822 del 15/02/2023 “*Ovando, Luis María c/Ferrero Argentina SA s/despido*”. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Bono anual por rendimiento. Plenario “Tulosai”.

La demandada objeta la inclusión de la incidencia en la base de cálculo del bono anual por rendimiento. La cuestión planteada se encuentra zanjada por la doctrina del fallo plenario N° 322 en autos “Tulosai, Alberto Pascual c/Banco Central de la República Argentina s/ley 25.561” del 19/11/2009. Así, al no haber sido materia de controversia la legitimidad de este bono anual por rendimiento, esto es que el mismo configurara un supuesto de fraude a la ley laboral, la aplicación

de la doctrina antedicha impide considerar la incidencia mensual de la suma anualmente percibida por tal concepto como parte integrativa de la base remuneratoria del despido.

Sala X, Expte. N° 25.028/2009/CA1 Sent. Def. del 28/10/2020 “*Rechter, Juan Pablo c/Standard Bank Argentina SA s/despido*”. (Stortini-Corach).

6.- Stock options/Stock awards.

Remuneración. Prestaciones complementarias. Stock options. Oportunidad del trabajador de obtener una ganancia financiera. Ausencia de régimen jurídico que regule esta ocasión de ganancia.

Cuando la empleadora ofrece a sus dependientes la posibilidad de participar en el plan de otorgamiento de acciones (stock options) de una determinada sociedad, dicha propuesta traduce y encierra la oportunidad de obtener una ganancia financiera, potencial ventaja patrimonial que ostenta aristas comunes con la plataforma conceptualizada por el art. 113 LCT, esencialmente orientado a disciplinar los escenarios en los que el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese la ocasión de obtener un beneficio. En el marco de planes accionarios como el ofrecido al actor, la ventaja pecuniaria viene configurada por la divergencia positiva que surge al contrastar el valor que esa parte alícuota de participación accionaria exhibe a la época de concesión del derecho a adquirirla y el precio en plaza que la caracterice al momento de ejercer el derecho de la opción concedida, con más los beneficios o descuentos que la firma empleadora pudiese añadir a la propuesta. Dado que el coste de la acción en el primero de los estadios suele hallarse por debajo de los umbrales constatados en el restante momento, resulta habitual tal operatoria arroje un resultado positivo a favor del dependiente que acoge al plan, siendo esa diferencia la ganancia que aquél obtiene, en los términos del art. 113 LCT. Si bien resulta sencilla la tarea de determinar cuál es la ventaja patrimonial obtenida por un dependiente merced a la entrega de una propina por un cliente satisfecho, y por lo tanto detectar que dicho ingreso ostenta naturaleza retributiva, no es fácil elucidar la genuina estirpe jurídica de la “*ocasión de ganancia*” dado que el régimen de opción de compra de acciones carece de explícita legislación en el plexo normativo vernáculo, allende los esfuerzos que puedan desplegarse para trazar interpretaciones que lo asemejen a la idea de propina. Nuestro ordenamiento prevé un instituto análogo –no idéntico- cuya regulación estipula que tal ventaja no debería ser calificada bajo el ropaje de remuneración. Así, el art. 43 de la ley 23.576 de Obligaciones Negociables, reglamentado por el precepto 15º y dispositivos subsiguientes del Dec. N° 156/89, repertorio que normativiza los planes gratuitos de participación del personal bajo relación de dependencia en los capitales de sociedades anónimas que gozan de autorización para realizar oferta pública de sus acciones. En tales planes, las sumas que dichos entes destinen a la suscripción o adquisición de sus propias acciones para atribuirles al elenco de trabajadores “no serán consideradas partes de indemnizaciones, sueldos, jornales o retribuciones a los fines laborales...”. De allí que, en la hipótesis del dispositivo precitado, la sociedad resigna todo el precio de la acción representativa de su capital y a esa erogación la ley niega carácter salarial, ergo, parecería que tampoco debiera calificarse de salario a la porción del valor a la cual dicha sociedad abdica en beneficio del elenco de dependientes alcanzado por el régimen estatuido. Y en el caso, la “*ocasión de ganancia*” circunscribía su alcance tan sólo a presentar la oportunidad de obtener una ventaja patrimonial eventual, al hallarse supeditada a la circunstancia sobreviniente e incierta de que el valor de la acción en mercado supere el precio alcanzado al momento de ejercitar la opción conferida.

Sala I, Expte. N° 2482/2015/CA1 Sent. Def. del 21/10/2022 “*Parker Bate, Noelia Mabel c/CISCO Systems Argentina SA y otros s/despido*”. (Hockl-Vázquez-Catani).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Stock options. Carácter salarial.

Si bien el pago de las stock options podía llegar a realizarse en un momento concreto del año, no lo es menos que el devengamiento se realizaba durante los 365 días del año, por lo que se debe incluir este concepto en la base salarial.

Sala V, Expte. N° 2253/2019/CA1 Sent. Def. N° 86885 del 02/03/2023 “*Fernández Tolosa, Marcela Solange c/Yahoo de Argentina SRL y otros s/despido*”. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Stock options. Pérdida de la posibilidad de hacerse acreedor de la opción de compra de acciones. Inexistencia de derecho en expectativa.

Si el demandante se desvinculó de la sociedad accionada antes de ejercer el derecho de opción de compra de las acciones y sin haber transcurrido el primer año de la fecha de otorgamiento, nunca efectivizó ni ejerció su derecho sino que quedó en una mera expectativa, por lo que no correspondería el reclamo efectuado por el actor relativo a las stock options.

CNAT Sala X Expte N° 39.343/08 Sent. Def. N° 18.218 del 28/02/2011 “Prieto, Eduardo Oscar c/ Monsanto Argentina S.A s/diferencias de salarios” (Corach – Stortini).

7.- Medicina prepaga/Gastos médicos.

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Carácter remuneratorio. No es beneficio social.

No puede negarse que la mejora de las prestaciones que implica la contratación de una más amplia cobertura médica (medicina prepaga) a la que los trabajadores no tendrían acceso de mantenerse en el régimen de obras sociales, implica un beneficio patrimonial para el trabajador y su familia que integra el sinalagma contractual y que, obviamente, habría sido meritado al tiempo de la contratación, por lo que aun no siendo este mejor servicio un gasto necesario (puesto que el servicio básico estaría cubierto por el sistema nacional de salud), representa para el destinatario una mejora susceptible de apreciación pecuniaria que bien puede calificarse como “ventaja patrimonial” obtenida como contraprestación de la fuerza de trabajo puesta a disposición. El concepto de medicina prepaga reviste carácter remuneratorio en tanto configura una prestación de dinero o en especie otorgada por el empleador, como consecuencia de su condición de trabajador, y constituye una “ventaja patrimonial” concreta a favor de éste.

Sala II, Expte. N°34391/2018 Sent. Def. del 13/06/2022 “*Izquierdo, Diego Martín c/Sancor Cooperativas Unidas Ltda. y otros s/despido*”. (García Vior-Sudera).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Carácter remunerativo. No constituye beneficio social.

No puede negarse que la mejora de las prestaciones que implica la contratación de una más amplia cobertura médica (medicina prepaga) a la que los trabajadores no tendrían acceso de mantenerse en el régimen de obras sociales, implica un beneficio patrimonial para el trabajador y su familia que integra el sinalagma contractual y que, obviamente, habría sido meritado al tiempo de la contratación, por lo que aun no siendo este mejor servicio un gasto necesario (puesto que el servicio básico estaría cubierto por el sistema nacional de salud), representa para el destinatario una mejora susceptible de apreciación pecuniaria que bien puede calificarse como “ventaja patrimonial” obtenida como contraprestación de la fuerza de trabajo puesta a disposición. El concepto de medicina prepaga reviste carácter remuneratorio en tanto configura una prestación de dinero o en especie otorgada por el empleador, como consecuencia de su condición de trabajador, y constituye una “ventaja patrimonial” concreta a favor de éste. En consecuencia, de conformidad con lo normado por los arts. 103 LCT y 1° del Convenio 95 OIT y el criterio hermenéutico seguido por la CSJN, entre otros in re “Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA” (CSJN, sentencia del 1/9/2009 –T. 322 P. 2043), cabe considerar al pago de la medicina prepaga como remuneración y por lo tanto integrarlos en la base remuneratoria de la actora. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría).

Sala II, Expte. N° 40514/2019 Sent. Def. del 22/09/2022 “*Battiato, Gladys Beatriz c/Siemens Healthcare SA s/despido*”. (Sudera-García Vior-Pesino).

Medicina prepaga. Beneficio social.

La enumeración del art. 103 bis LCT es taxativa –por ser una excepción a la regla general establecida en el art. 103- de lo que se sigue que lo que no está allí contemplado tiene naturaleza remunerativa (art. 103 LCT y 1 del convenio 95 OIT), salvo que consista en cualquier otro rubro que se encontrare legalmente (por otra norma de tal naturaleza, o CCT con delegación legal) calificado como no remunerativo. El decreto 137/97 incluyó dentro de lo que debe entenderse como “gastos médicos” en los términos del inciso d) del artículo 103 bis LCT a “*los gastos efectuados para el pago de servicios médicos de asistencia y prevención al trabajador o su familia*” (art. 1). Al demandar, la actora no cuestionó la validez constitucional del referido artículo 1 del decreto 137/97 ni del inciso d) del art. 103 bis LCT, con lo cual la erogación que efectuaba la empleadora a fin de solventar la medicina prepaga suya y de su grupo familiar constituyó un beneficio social. No existe prueba alguna que dé cuenta de que el pago del plan de medicina prepaga constituyera una compensación salarial por haber sido recalificada como empleada, por lo que las sumas abonadas por la demandada en concepto del OSDE 310 de la pretensora y su grupo familiar no tuvieron naturaleza salarial. (Del voto del Dr. Sudera, en minoría)

Sala II, Expte. N° 40514/2019 Sent. Def. del 22/09/2022 “*Battiato, Gladys Beatriz c/Siemens Healthcare SA s/despido*”. (Sudera-García Vior-Pesino).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Carácter remunerativo.

Otorgar carácter no remuneratorio a los denominados beneficios sociales introducidos en el art. 103 bis LCT resulta contrario al Convenio 95 OIT. El rubro “medicina prepaga” es salarial, pues se otorga a raíz del contrato y está comprendido dentro de la caracterización que se efectúa en el art. 1° del Convenio de la OIT. (Del voto de la Dra. Cañal, en mayoría)

Sala III, Expte. N° 108429/2016 Sent. Def. del 23/12/2021 “*Montenegro, Víctor Enzo c/Cardinal System SA s/despido*”. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

Medicina prepaga. Beneficio social.

Más allá que pudiera sostenerse el carácter remuneratorio del concepto “medicina prepaga”, no se advierten razones para no reconocer validez, desde una perspectiva constitucional, a una previsión como la contenida en el art. 103 bis LCT, que, en todo caso, traduce la decisión de no considerar el pago de gastos médicos como parte de la remuneración a tener en cuenta para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones de la ley que se relacionan con el salario, sin que se advierta en ello una violación a las garantías previstas en el Convenio 95 OIT, en la medida en que la incidencia del concepto sobre la remuneración no adquiere relevancia como para considerar que el trabajador es privado de la correspondiente retribución en moneda de curso legal de libre disponibilidad, y dado que la supuesta retribución es canalizada en la provisión de prestaciones de carácter obligatorio

relacionadas con el sistema del seguro nacional de salud (ley 23.661) en claro beneficio del trabajador y su entorno. (Del voto del Dr. Perugini, en minoría)

Sala III, Expte. Nº 108429/2016 Sent. Def. del 23/12/2021 *“Montenegro, Víctor Enzo c/Cardinal System SA s/despido”*. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Carácter remunerativo.

La demandada sostiene que el rubro medicina prepaga carece de naturaleza salarial por tratarse de un beneficio social de conformidad a lo dispuesto en el art. 103 bis inc d) LCT, que para calificarlo como remunerativo es necesario el reintegro mediante comprobantes y que no suplía un gasto por cuanto de no otorgarse, el reclamante contaba con la obra social correspondiente. El costo irrogado por el concepto medicina prepaga estaba a cargo de la demandada en su totalidad, en forma habitual y en función del cargo ostentado por el accionante (gerente general), ya que el personal restante contaba con la obra social de empleados de comercio, por lo que nada hace presumir que se tratara de un beneficio de igual naturaleza que el que la accionada brindaba a todos los dependientes. Toda vez que se trata de una prestación salarial en especie que la empleadora otorgaba al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y que representa una ventaja acordada en tal marco que tiene su causa fin en la prestación del trabajo evitando que tuviera que realizar los gastos pertinentes para la contratación de ese plan médico, corresponde mantener su inclusión como parte integrante del salario. Cabe recordar lo resuelto por la CSJN en la causa “Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA”, del 01/09/2008 en donde calificó de remuneración a toda “ganancia (...) que sólo encontró motivo o resultó consecuencia del mentado contrato o relación de empleo”.

Sala V, Expte. Nº 12639/2019/CA1 Sent. Def. Nº 86683 del 28/11/2022 *“Márquez, Sebastián Patricio c/Bio Producciones SA y otros s/despido”*. (De Vedia-Ferdman).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Carácter salarial.

La demandada sostiene que el pago efectuado al actor de una medicina prepaga es un beneficio no remunerativo, pues indica que los gastos asumidos a fin de que el actor gozara de una empresa de medicina prepaga encaja perfectamente en la definición prevista por el art. 103 bis LCT. Era la accionada quien debía demostrar que ese pago no era parte del contrato laboral sino que actuaba como beneficio otorgado al conjunto de los trabajadores, circunstancia que no ha probado. Así, teniendo en cuenta que constituye salario toda contraprestación en función de las tareas desarrolladas, aunque no se perciba en efectivo sino en especie o mediante la simple oportunidad de obtener ganancias, que satisfaga total o parcialmente su consumo pues, de no existir dicho reconocimiento, el trabajador debería tomarlo a su cargo, debe encuadrarse dentro del carácter remunerativo en virtud de lo normado por el art. 103 LCT y art. 1 del Convenio 95 OIT que rige la materia.

Sala V, Expte. Nº 38036/2017/CA1 Sent. Def. Nº 86570 del 30/09/2022 *“Ochoa, Esteban Marcelino c/Jockey Club Asoc. Civil s/despido”*. (De Vedia-Ferdman).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Prestación salarial.

El servicio de medicina prepaga es una prestación salarial en especie que el empleador otorgaba al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y, por ello, representa una ventaja acordada en el marco que tiene su causa fin en la prestación del trabajo. Este beneficio otorgado en función del cargo que ostentaba el actor, que le permitió contar con un plan médico superior y de mejor calidad en la prestación médica, evitando que tuviera que realizar los gastos pertinentes para la contratación de ese plan superior que la demandada le brindaba. No se trata de una liberalidad. Por el contrario, se trata de una mejora en las condiciones de pago que hace tentadora la oferta de integrar la empresa y que por lo demás reviste caracteres de habitualidad. Constituye un rubro salarial en la medida que evita un desembolso al trabajador, que de otra manera hubiera tenido que efectuar a fin de acceder al servicio médico para él y su familia. No obsta a ello, lo normado por el art. 103 bis inc. d) LCT que califica como beneficio social no remunerativo a los reintegros de gastos para medicamentos, gastos médicos y odontológicos efectuados por el trabajador, previa presentación por parte del trabajador de los comprobantes respectivos, supuesto que no es el del otorgamiento de una cobertura médica.

Sala V, Expte. Nº 2253/2019/CA1 Sent. Def. Nº 86822 del 15/02/2023 *“Ovando, Luis María c/Ferrero Argentina SA s/despido”*. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Carácter salarial.

Resulta admisible la pretensión de la actora de considerar salarial el servicio de medicina prepaga que el empleador pagaba directamente a la prestataria. Se trata de una prestación salarial en especie que el empleador otorgaba a la trabajadora como consecuencia del contrato de trabajo y, por ello, representa una ventaja acordada en tal marco que tiene su causa fin en la prestación del trabajo, beneficio otorgado en función del cargo que ostentaba la actora, lo que le permitió contar con un plan médico superior y de mejor calidad en la prestación médica, evitando que tuviera que realizar los gastos pertinentes para la contratación de ese plan superior que la demandada le brindaba. La medicina prepaga es un beneficio que si la empresa no hubiera acordado el trabajador hubiera tenido que pagar.

Sala V, Expte. Nº 2253/2019/CA1 Sent. Def. Nº 86885 del 02/03/2023 *“Fernández Tolosa, Marcela Solange c/Yahoo de Argentina SRL y otros s/despido”*. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Naturaleza salarial.

La medicina prepaga es un concepto remuneratorio, de conformidad con la doctrina sentada por la CSJN en autos "Pérez, Aníbal c/Disco SA", "González c/Polimat y otro", "Díaz c/Cervecería y Maltería Quilmes SA". Toda vez que el salario se proyecta a la dignidad del trabajador es preciso que a la persona trabajadora le sea reconocido que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o consecuencia del empleo resulta un salario, esto es una contraprestación de este último sujeto y por esta última causa, razón por la cual sólo pueden ser llamados, jurídicamente, salario o remuneración. (Del voto del Dr. Raffaghelli, en mayoría)

Sala VI, Expte. N° 76428/2015 Sent. Def. del 24/08/2021 "*Hatum Andrés Osama c/Asociación Civil de Estudios Superiores ACES s/despido*". (Pose-Raffaghelli-Craig).

Medicina prepaga. Beneficio social.

Cabe tipificar como beneficio social la cobertura de un servicio de medicina prepaga y de planes médicos privados (art. 103 bis LCT) ya que tales prestaciones están destinadas a incrementar la calidad de vida del dependiente y su grupo familiar y no constituyen un rédito económico del que este pueda disponer. Esta prestación tiende a asegurar al trabajador dependiente una medicina de calidad que no alcanzan a brindar las obras sociales encargadas de la administración del seguro por enfermedad. Ello explica que el legislador haya institucionalizado el concepto de beneficio social para designar prestaciones propias de la seguridad social para designar prestaciones propias de la seguridad social y que no resultan sustituibles en dinero, como sucede en el caso de la medicina prepaga. (Del voto del Dr. Pose, en minoría)

Sala VI, Expte. N° 76428/2015 Sent. Def. del 24/08/2021 "*Hatum Andrés Osama c/Asociación Civil de Estudios Superiores ACES s/despido*". (Pose-Raffaghelli-Craig).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Naturaleza salarial.

La medicina prepaga es un concepto salarial, ya que se trata de una ventaja patrimonial que recibe el trabajador, en tanto que, de no ser acordada, debe afrontar de su peculio el gasto respectivo. Esta prestación mejora las condiciones de trabajo, la que, por lo demás, reviste lógicamente carácter de habitual, por lo que resulta claro que integra la remuneración. Si bien el art. 103 bis LCT, en su inciso d), califica como "beneficios sociales" no remunerativos a los reintegros de gastos médicos contra la entrega de comprobantes, dicha disposición no puede modificar el temperamento expuesto, en orden al carácter salarial de la medicina prepaga, habida cuenta que los llamados "beneficios sociales" deben interpretarse en forma restrictiva, debido a sus efectos sobre el concepto de remuneración. En el caso de la medicina prepaga no se acredita la existencia de los reintegros a que alude el dispositivo citado, sino el pago mensual fijo por la empleadora. Lo abonado por ésta no es otra cosa más que un salario en especie, en tanto que dicha suma tiene como causa la prestación efectiva de servicios por parte del trabajador a favor de la empleadora en el marco del contrato de trabajo que los vincula.

Sala VII, Expte. N° 73.806/2017 Sent. Def. N° 57422 del 16/06/2022 "*Catalina, Valeria Celeste c/Task Solutions SA y otros s/despido*". (Russo-Carambia)

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Carácter salarial.

Reviste carácter remuneratorio la partida medicina prepaga en tanto configura una prestación en dinero o en especie otorgada por el empleador constituyendo una ventaja patrimonial para el trabajador. Se utiliza como modo para tentar a los potenciales candidatos a un puesto de trabajo, dado que la mayoría de las empresas emplea este método que, en consecuencia, lejos de constituir un beneficio social, forma parte de las cláusulas contractuales en que se sustenta la relación de empleo.

Sala VIII, Expte. N° 24.489/2018 CA1 Sent. Def. del 27/02/2023 "*Raffinetti Hugo c/Unitec Bio SA y otros s/despido*". (González-Catardo).

8-.- Automóvil/Cochera/Celular

Remuneración. Prestaciones complementarias. Cochera. Ausencia en el caso de carácter remuneratorio.

La cochera eventualmente utilizada por el demandante no era en un garaje particular, sino que hallaba albergue "*en el predio de la compañía*", espacio de estacionamiento coparticipado también por el resto de los dependientes de YPF y sin que tal uso se proyectara a actividades extralaborales, con lo cual el actor no tenía ahorro alguno, con lo cual no tenía carácter remuneratorio.

Sala I, Expte. N° 2579/2019/CA1 Sent. Def. del 10/02/2023 "*Kind, Martín Víctor c/Yacimientos Petrolíferos Fiscales SA s/despido*". (Vázquez-Hockl).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Teléfono celular. Ausencia de carácter remuneratorio.

Toda vez que el teléfono celular fue otorgado por la empleadora sólo con fines laborales, sin que pueda usarse libremente ni destinar a la esfera personal del dependiente, cabe concluir que no poseía carácter remuneratorio.

Sala I, Expte. N° 2579/2019/CA1 Sent. Def. del 10/02/2023 "*Kind, Martín Víctor c/Yacimientos Petrolíferos Fiscales SA s/despido*". (Vázquez-Hockl).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Vivienda, automóvil y celular. Naturaleza salarial.

Tanto el suministro de una vivienda, como el irrestricto otorgamiento de un automóvil y un teléfono celular, en condiciones de plena disponibilidad y con el costeo de sus respectivos gastos a cargo de la patronal, constituyeron una genuina utilidad patronal a favor del trabajador, calificable como remuneración en especie (arts. 103 y 105 LCT). Este ahorro, conduce a otorgarle tenor salarial al concepto, con anclaje en las previsiones instituidas por los arts. 103 y 105 LCT, art. 1º del Convenio N° 95 de la OIT y la constante doctrina construida por la Corte sobre los estándares de cuantificación. **Sala I**, Expte. N° 100350/2016/CA1 Sent. Def. del 10/02/2023 “*Suchon, Petr c/Cidegas SA y otro s/despido*”. (Hockl-Vázquez-Catani)

Remuneración. Prestaciones complementarias. Celular. Naturaleza remuneratoria.

Emerge evidente que el otorgamiento del celular encontraba razón de ser en el cumplimiento de las funciones propias del accionante en tanto integrante del directorio, luego devenido en Presidente de tal órgano, posición cuyos caracteres ínsitos demandan gozar de dispositivos idóneos para conservar una fluida comunicación con los restantes administradores e integrantes de dicha firma, y también terceras personas a quien deba contactar en razón del desarrollo de acciones inherentes a esa posición. Todo ello lleva a considerar al otorgamiento del celular como un rubro remuneratorio. **Sala I**, Expte. N° 100350/2016/CA1 Sent. Def. del 10/02/2023 “*Suchon, Petr c/Cidegas SA y otro s/despido*”. (Hockl-Vázquez-Catani)

Remuneración. Prestaciones complementarias. Automóvil. Valuación del uso del automóvil a los fines de incorporar el importe que resulte de valuación a la indemnización por despido.

A los fines de valorar la disponibilidad constante y el uso del automóvil en cuanto rubro remuneratorio, se requiere atender a diversos factores y de disímil naturaleza. Así, el disfrute presenta sus efectos en un plano bifronte, compuesto por una faceta objetiva (vgr. tipo de rodado, intensidad de utilización, etc.) y otra subjetiva (vgr. nivel de satisfacción que tal recurso acarrea para el sujeto) .

Sala I, Expte. N° 100350/2016/CA1 Sent. Def. del 10/02/2023 “*Suchon, Petr c/Cidegas SA y otro s/despido*”. (Hockl-Vázquez-Catani)

Remuneración. Prestaciones complementarias. Celular. Carácter no remuneratorio.

No reviste carácter salarial el pago efectuado al actor en función del teléfono celular. Es que la demandada no le otorgó al actor, viajante de comercio, un teléfono como contraprestación a cambio de su fuerza de trabajo –como una ganancia- sino como herramienta de trabajo indispensable para que cumpliera con sus tareas. El actor debía probar no la mera utilización para fines personales del dispositivo, sino que ese uso estuvo permitido y autorizado por la empresa demandada. Tanto por razones de practicidad como de conveniencia, o por motivos urgentes, a veces es preciso utilizar el dispositivo al que uno tiene acceso en ese mismo momento, y por eso, por regla general, el empleador que entrega un aparato de telefonía móvil como herramienta de trabajo no debería prohibir su criteriosa utilización para fines personales. La mera utilización para fines personales, por tanto, no es un indicador *per se* de que la empresa otorgó ese elemento como una contraprestación económica. (Del voto del Dr. Sudera, en mayoría)

Sala II, Expte. N° 74410/2017 Sent. Def. del 15/02/2023 “*García, Martín Eduardo c/Nestlé Argentina SA s/despido*”. (Sudera-García Vior-Pesino)

Remuneración. Prestaciones complementarias. Celular. Carácter remuneratorio.

Debe atribuírsele naturaleza remuneratoria al uso que hiciera el actor, viajante de comercio, del teléfono móvil, puesto que al no impedírsele el uso para fines particulares, el pago de la línea representó para él una ventaja patrimonial. No es al pretensor a quien corresponde demostrar el alcance de la utilización que efectuara del teléfono celular para fines ajenos a sus tareas específicas, sino que al no haberse puesto límite o sujetado a reglamentación alguna su uso, era la accionada quien debía demostrar que el accionante no obtuvo ventaja personal alguna del servicio de telefonía suministrado. (Del voto de la Dra. García Vior, en minoría)

Sala II, Expte. N° 74410/2017 Sent. Def. del 15/02/2023 “*García, Martín Eduardo c/Nestlé Argentina SA s/despido*”. (Sudera-García Vior-Pesino)

Remuneración. Prestaciones complementarias. Celular. Carácter remuneratorio.

Más allá de que en el ejercicio de su cargo la actora debiera hacer uso del teléfono móvil, lo cierto es que ello ocurre sólo en la medida afectada al trabajo puesto que al no impedírsele su utilización para fines particulares, el pago de la línea móvil representó para la accionante una ventaja patrimonial. Las facturas correspondientes a la línea telefónica eran abonadas por la accionada y la demandada tampoco invocó ni probó que se encontrara prohibido el uso del teléfono celular para su uso particular. Por ello, si bien la contratación de la línea telefónica estaba destinada a facilitar las comunicaciones y el desarrollo de las actividades de la demandada, lo cierto es que también podía ser utilizada para fines personales de la accionante. Por todo ello, cabe atribuirle carácter salarial al uso del teléfono celular.

Sala II, Expte. N°101005/2016 Sent. Def. del 14/12/2022 “*Fabisiak, Gilda Raquel c/Rovafarm Argentina SA y otros s/despido*”. (Sudera-García Vior-Pesino).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Uso del automóvil.

La entrega del automotor y el pago de los gastos que su uso origina significa una mejora de las prestaciones salariales. Evidentemente ello implica un beneficio patrimonial que, razonablemente debe ser meritudo al tiempo de la contratación, y representa para el destinatario una mejora susceptible de apreciación pecuniaria que bien puede calificarse como “ventaja patrimonial” obtenida como contraprestación de la fuerza de trabajo puesta a disposición.

Sala II, Expte. N°101005/2016 Sent. Def. del 14/12/2022 “*Fabisiak, Gilda Raquel c/Rovafarm Argentina SA y otros s/despido*”. (Sudera-García Vior-Pesino).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Uso del automóvil.

La entrega del automotor y el pago de los gastos que su uso origina una mejora de las prestaciones salariales. Evidentemente ello implica un beneficio patrimonial que, razonablemente debe ser meritudo al tiempo de la contratación, y representa para el destinatario una mejora susceptible de apreciación pecuniaria que bien puede calificarse como “ventaja patrimonial” obtenida como contraprestación de la fuerza de trabajo puesta a disposición.

Sala II, Expte. N°101005/2016 Sent. Def. del 14/12/2022 “*Fabisiak, Gilda Raquel c/Rovafarm Argentina SA y otros s/despido*”. (Sudera-García Vior-Pesino).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Uso del celular. Supuesto en que no tiene carácter remuneratorio.

Tanto por razones de practicidad como de conveniencia o por motivos urgentes, a veces es preciso utilizar el teléfono celular al que uno tiene acceso en ese mismo momento, y por eso, por regla general, el empleador que entrega un aparato de telefonía móvil como herramienta de trabajo no debería prohibir su criteriosa utilización para fines personales. De ahí que el hecho de que la actora estuviera, según los testimonios, todo el tiempo con el teléfono y hubiera hecho llamadas personales con él, no es indicador, *per se*, de que la empresa lo hubiera otorgado como una contraprestación (art. 103 LCT y art. 1 del Convenio 95 OIT). Es decir, el teléfono celular que la empleadora le otorgara a la actora no fue una contraprestación por trabajo. (Del voto del Dr. Pesino, en mayoría).

Sala II, Expte. N° 1788/2015 Sent. Def. del 21/12/2021 “*Mencia, Andrea Marta c/COCTECTSUD Cia Técnica Sudamericana s/diferencias de salarios*”. (Pesino-García Vior-Sudera).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Uso del celular. Carácter remuneratorio sólo en un 50% del costo total del servicio.

En lo que hace a la utilización del celular, la política de la empresa demandada era el uso libre, lo que significaba que se lo podía usar tanto personal como laboralmente, abonando la accionada el costo de la factura de celular. Es decir que los empleados utilizaban la línea otorgada tanto para cuestiones laborales como para su vida personal, y no existe ninguna prueba que acredite que la empresa efectuaba retenciones o descuentos a la actora para el pago de los minutos excedentes o que la prestataria de telefonía móvil efectuara facturaciones diferenciadas o dispusiera limitaciones particulares al número de abonado asignado a la actora. Sin embargo, aun cuando en ejercicio de su cargo la accionante debiera haber hecho uso de teléfono móvil, ello es cierto sólo en la medida afectada al trabajo puesto que no impedirle su utilización para fines particulares, el pago de la línea representó para aquélla una ventaja patrimonial. Por ello cabe admitir la naturaleza salarial de la prestación en especie pero ello sólo por el 50% del costo total del servicio fijado en la anterior instancia. (Del voto de la Dra. García Vior, en minoría).

Sala II, Expte. N° 1788/2015 Sent. Def. del 21/12/2021 “*Mencia, Andrea Marta c/COCTECTSUD Cia Técnica Sudamericana s/diferencias de salarios*”. (Pesino-García Vior-Sudera).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Teléfono celular. Carácter remuneratorio.

A fin de atribuirle naturaleza salarial al concepto uso del celular, es menester que la accionante haya demostrado que, además de lo relativo a la utilización del teléfono para el cumplimiento de sus funciones, lo utilizaba en beneficio propio, o que la demandada abonó llamadas personales, como para excluirlo del concepto herramienta de trabajo. Desde esta perspectiva, el plan que ostentaba la accionante era restringido, ya que se trataba de un plan fijo y que implicaba entonces una limitación en las posibilidades de uso, lo cual evidencia que realmente se asumió su pago por parte de la demandada en carácter de herramienta de trabajo y con esta finalidad, lo cual se condice con las tareas de la actora como coordinadora de marketing. Por ello, cabe en el caso asignarle naturaleza remuneratoria al uso del celular.

Sala III, Expte. N° 9678/2018/CA1 Sent. Def. del 31/10/2022 “*Piñero, Guadalupe c/Clarke Modet y Cia. Argentina SA s/despido*”. (Perugini-Cañal).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Uso del celular. Prestación en especie. Carácter salarial.

Toda vez que la entrega del teléfono celular implicó al trabajador un ahorro (pues no puede soslayarse que, en la actualidad, dicho servicio es utilizado por un número importante de personas y que se ha incorporado como una más de las necesidades de la sociedad contemporánea, resulta razonable considerar que el actor, por su estilo de vida al ser gerente, utiliza la comunicación celular), lo que lleva a concluir que reviste carácter remuneratorio, en la proporción destinada al uso personal. Ello así pues implica una ventaja patrimonial, es otorgado como consecuencia del contrato de trabajo y, por ende, se trata de una remuneración a la luz del art. 103 LCT. El servicio de la telefonía celular debe considerarse salario, remuneración en especie, en la proporción en que fue destinado a

satisfacer necesidades personales del actor, que tiene proyección a los efectos salariales e indemnizatorios y también sobre el pago de vacaciones

Sala IV, Expte. N°20.213/2016 Sent. Def. N° 107.605 del 19/08/2020 “*Micelli, Julián María c/C. H. Robinson Worldwide Argentina SA s/despido*”. (Pinto Varela-Guisado).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Cochera. Prestación en especie.

La provisión a un empleado de una cochera en su área de trabajo, cuando el uso del automóvil no resulta una necesidad para la prestación de las tareas tiene carácter salarial, ya que representa para el trabajador un beneficio patrimonial derivado del contrato de trabajo. Este criterio es aplicable al caso, ya que la empleadora otorgaba al actor, por su condición de gerente, una cochera en el edificio donde se hallaban las oficinas en las que éste trabajaba, y en tanto su utilización redundó en un beneficio que, si la empresa no hubiera otorgado, el trabajador habría tenido que solventar. Debe encuadrarse como una remuneración en especie, integrativa del sueldo en la proporción en que fueron destinados a satisfacer necesidades personales del actor, que tiene proyección a los efectos salariales e indemnizatorios y también sobre el pago de vacaciones.

Sala IV, Expte. N°20.213/2016 Sent. Def. N° 107.605 del 19/08/2020 “*Micelli, Julián María c/C. H. Robinson Worldwide Argentina SA s/despido*”. (Pinto Varela-Guisado).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Teléfono celular.

Posee carácter salarial el uso del aparato de telefonía otorgado por la empleadora en la proporción en que fue destinado a satisfacer necesidades personales del actor, evitándose así un gasto. En la medida que el actor utilizaba este elemento para fines propios e implicó el ahorro de un gasto, ello se tradujo, en definitiva, en una ventaja patrimonial, que tenía naturaleza remuneratoria y que, va de suyo, debía ser considerada a los fines indemnizatorios.

Sala IV, Expte. N° 45969/2016 Sent. Def. del 16/12/2022 “*Huarte, Hernán Pablo c/Puente Hnos. SA s/despido*”. (Pinto Varela-Díez Selva).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Teléfono celular. Uso y seguro del automóvil. Carácter remunerativo.

La prestación en especie es salario cuando representa una ganancia para el trabajador, es decir, cuando satisfaga total o parcialmente un consumo que, de no existir ella, el trabajador sólo hubiera podido efectuar a sus propias expensas. Así, la asignación de un teléfono celular y la asunción de los gastos de su uso y, también, de la cobertura del seguro del automóvil por parte de la empleadora, constituyeron una ventaja patrimonial para el empleado, pues existieron a título y en razón del contrato de trabajo y le evitaron un gasto que, de todos modos, hubiera tenido que realizar el dependiente.

Sala IV, Expte. N° 48.531/2018 Sent. Def. N° 111011 del 31/03/2022 “*Costantini, Juan Luciano Antonio c/OSDE Organización de Servicios Directos Empresarios s/despido*”. (Pinto Varela-Díez Selva)

Remuneración. Prestaciones complementarias. Uso del celular. Carácter remuneratorio.

Toda vez que la demandada se desentendió del uso personal del teléfono celular, abonó los gastos y evitó que el actor tuviera que afrontarlo por su cuenta, ello importó una ventaja patrimonial y conduce a computarlo como remuneración.

Sala V, Expte. N° 12639/2019/CA1 Sent. Def. N° 86683 del 28/11/2022 “*Márquez, Sebastián Patricio c/Bio Producciones SA y otros s/despido*”. (De Vedia-Ferdman).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Automóvil. Asignación remunerativa.

El otorgamiento de un vehículo para el eficaz cumplimiento del objeto del contrato, los traslados del actor en dicho móvil y el hecho de que el accionante asumiera los gastos del mismo (seguro, patente y alquiler), lleva a concluir que se trató de un indudable beneficio de naturaleza salarial, que evitó tales erogaciones, lo que demuestra que también se trató de una ventaja patrimonial que debe considerarse contraprestación salarial en los términos de los arts. 103 y 105 LCT.

Sala V, Expte. N° 12639/2019/CA1 Sent. Def. N° 86683 del 28/11/2022 “*Márquez, Sebastián Patricio c/Bio Producciones SA y otros s/despido*”. (De Vedia-Ferdman).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Celular. Carácter remuneratorio.

Toda vez que resultó demostrado por la prueba testimonial aportada que el uso del celular era cotidiano no sólo para temas laborales sino también para cuestiones personales, que la empresa no ejercía control alguno del gasto y que ésta era quien abonaba la totalidad de las facturas así emitidas, corresponde acordarle carácter remunerativo a este concepto.

Sala V, Expte. N° 38036/2017/CA1 Sent. Def. N° 86570 del 30/09/2022 “*Ochoa, Esteban Marcelino c/Jockey Club Asoc. Civil s/despido*”. (De Vedia-Ferdman).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Celular. Carácter remuneratorio.

A partir de la prueba colectada resulta que la asignación del teléfono celular no lo ha sido como una herramienta de trabajo con la finalidad de cumplimentar las funciones asignadas. Por el contrario, el uso de ese elemento de trabajo excedió el marco contractual. La prueba testimonial da cuenta que la empleadora no establecía los límites en cuanto a los gastos afectados al uso del teléfono celular de lo que se infiere que el actor lo utilizaba también para fines personales. Se trataba de una cuenta

corporativa y la línea telefónica del actor era abonada por la demandada por lo que está acreditado que el trabajador tenía libre uso del celular haciéndose cargo la demandada de la totalidad de los gastos que insumía ese elemento. El uso del teléfono celular ha excedido la simple concesión de una herramienta de trabajo con la estricta y exclusiva finalidad de cumplimentar las funciones asignadas, dado que por el contrario, se desprende que su uso y goce fue puesto a libre disposición del demandante sin acotarse al exclusivo desempeño de la tarea propia del actor. El uso en la vida privada permite asignar carácter salarial a esta prestación, puesto que existía una ganancia para el trabajador.

Sala V, Expte. N° 2253/2019/CA1 Sent. Def. N° 86822 del 15/02/2023 “*Ovando, Luis María c/Ferrero Argentina SA s/despido*”. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Automóvil. Naturaleza remunerativa.

Dado que el uso del automóvil era ilimitado y que la concubina del actor incluso tenía cédula azul del vehículo para poder manejarlo, cabe concluir que el mismo no estaba destinado únicamente a un uso empresarial, por lo que cabe asignarle carácter salarial.

Sala V, Expte. N° 2253/2019/CA1 Sent. Def. N° 86822 del 15/02/2023 “*Ovando, Luis María c/Ferrero Argentina SA s/despido*”. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Cochera. Carácter salarial.

La actora cuestiona que el Juez a quo haya rechazado el rubro cochera como remunerativo, pues sostiene que este beneficio estaba relacionado con el otorgamiento de un lugar para estacionar en las oficinas de la empleadora, a las cuales asistía todos los días. Este beneficio otorgado por la empleadora es apreciable en dinero en tanto evitó que la actora debiera afrontar con sus propios recursos el gasto que tal servicio le ocasionaba, adquiere naturaleza salarial a la luz de las previsiones de los arts. 103 y 105 LCT y de la doctrina de la CSJN sobre la materia al fallar en la causa “*Pérez, Aníbal c/Disco SA*”. La utilización de la cochera es un beneficio que si la empresa no hubiera otorgado, la trabajadora habría tenido que pagar, por lo tanto cabe otorgar naturaleza remuneratoria al uso de la cochera.

Sala V, Expte. N° 2253/2019/CA1 Sent. Def. N° 86885 del 02/03/2023 “*Fernández Tolosa, Marcela Solange c/Yahoo de Argentina SRL y otros s/despido*”. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Automóvil. Carácter remunerativo.

Cabe incluir en la base de cálculo de la indemnización del art. 245 LCT el pago del combustible que debía abonar la actora y luego le era reintegrado. Este beneficio remunerativo equivalía al denominado “automóvil” e incluía también el pago del seguro y servicios técnicos del vehículo.

Sala V, Expte. N° 2253/2019/CA1 Sent. Def. N° 86885 del 02/03/2023 “*Fernández Tolosa, Marcela Solange c/Yahoo de Argentina SRL y otros s/despido*”. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Celular. Docente e investigador. Concepto no remunerativo.

La entrega a un trabajador de un teléfono celular con la intención de facilitar sus tareas docentes y de investigación, no puede ser considerada prestación en especie en el campo de la LCT. La citada prestación, según el principio de primacía de la realidad, no estaba destinada a recompensar la prestación efectiva de servicios, ni a otorgar una ventaja económica, sino a facilitar la prestación asumida por el dependiente, estimándose que no corresponde atribuir carácter remuneratorio al costo que implicaba la utilización del celular en tanto que fue destinado para desarrollar y/o cumplimentar el propósito laboral, constituyéndose en una herramienta de trabajo para el subordinado.

Sala VI, Expte. N° 76428/2015 Sent. Def. del 24/08/2021 “*Hatum Andrés Osama c/Asociación Civil de Estudios Superiores ACES s/despido*”. (Pose-Raffaghelli-Craig).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Celular. Concepto remuneratorio.

Toda vez que corresponde tener por cierto que el servicio de telefonía móvil fue otorgado a la actora, con los gastos de facturación a cargo de la empleadora y para su utilización no sólo para las tareas laborales, sino también para fines personales, cabe considerar al concepto como remunerativo. El uso en la vida privada y de relación, permite asignar carácter salarial al servicio de telefonía celular móvil desde que, fácticamente, no puede discutirse que representó un ingreso, un rédito o una ganancia para la dependiente, al menos en la proporción en la que era destinado a la satisfacción de sus necesidades personales y las de su familia, por tratarse de una ventaja obtenida como contraprestación del trabajo cumplido para la empleadora.

Sala VII, Expte. N° 73.806/2017 Sent. Def. N° 57422 del 16/06/2022 “*Catalina, Valeria Celeste c/Task Solutions SA y otros s/despido*”. (Russo-Carambia)

Remuneración. Prestaciones complementarias. Automóvil. Celular. Carácter remuneratorio.

Debe considerarse contraprestación salarial, tanto el vehículo como el teléfono móvil, suministrado por el empleador en el caso de un empleado de jerarquía, ya que dichos elementos se encuentran incorporados a su estilo de vida.

Sala VIII, Expte. N° 61561/2012/CA Sent. Def. del 22/12/2021 “*Lay, Raúl Alberto c/YPF SA s/despido*”. (Pesino-González-Catardo).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Celular. Naturaleza remuneratoria.

La adjudicación por parte de la empresa al actor de un teléfono móvil de libre uso y disponibilidad y sin restricción de tiempo ni clase de llamadas, evita el gasto que aquél hubiera irrogado de todos modos por el puesto de jerarquía (gerente), toda vez que por la posición social dichos elementos estaban incorporados necesariamente a su estilo de vida. Ello lleva a concluir que se trató de una ventaja patrimonial que debe considerarse contraprestación salarial en los términos de los arts. 103 y 105 LCT.

Sala VIII, Expte. N° 24.489/2018 CA1 Sent. Def. del 27/02/2023 *“Raffinetti Hugo c/Unitec Bio SA y otros s/despido”*. (González-Catardo).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Vendedora de Avón. Automóvil –uso y adjudicación.

La empresa empleadora otorgaba a la trabajadora un vehículo que cada tres años le cambiaba y que al momento de efectuar el cambio, lo transfería a nombre de la dependiente consignando el valor residual de la amortización de su uso en el lapso de 36 meses en sus recibos de salario, bajo la denominación de “gratificación especial” y abonando sobre dicho concepto incluso, la incidencia del SAC. De la sentencia apelada se desprende el reconocimiento del valor remuneratorio del vehículo asignado, no obstante se lo considera sólo a los fines indemnizatorios con exclusión de lo concerniente a la indemnización prevista en el art. 245 LCT, por tratarse de un importe que no era percibido con carácter habitual, mensual y normal, sino que era incorporado al patrimonio de la dependiente cada 36 meses. No obstante, durante el lapso transcurrido hasta la adquisición del vehículo por parte de la actora en forma definitiva y hasta la incorporación a su patrimonio, la actora gozaba del uso ilimitado del vehículo y no sólo a los fines del desempeño de su tarea, sino también en cuanto a su uso personal, circunstancia que determina que se considere parte de su remuneración mensual la provisión del vehículo, más allá de la posterior incorporación al patrimonio personal de la trabajadora. Por otra parte, si al momento de hacerse el traspaso de la unidad de la actora en carácter de propietaria, se consignaba su “valor residual” por la amortización del período previo de su uso de 36 meses, parece lógico inferir que durante ese lapso, se efectuaba una prestación en especie que merece ser traducida en dinero como lo pretendió la ahora recurrente desde el inicio.

Sala IX, Expte. N° 18377/2009/CA1 Sent. Def. N° 19708 del 13/11/2014 *“Semeraro, Judith Graciela c/Cosméticos Avon SA s/despido”*. (Balestrini-Pompa).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Vendedora de Avon. Gastos de patente y seguro del vehículo. Carácter remunerativo.

La empresa empleadora otorgaba a la trabajadora un vehículo que cada tres años le cambiaba y que al momento de efectuar el cambio, lo transfería a nombre de la dependiente consignando el valor residual de la amortización de su uso en el lapso de 36 meses en sus recibos de salario, bajo la denominación de “gratificación especial” y abonando sobre dicho concepto incluso, la incidencia del SAC. También corresponde incluir en la base salarial la suma abonada por los conceptos “patente” y “seguro” desde que, aun cuando el vehículo se mantuviera dentro del patrimonio de la empresa durante el lapso de los 36 meses previos a que se configurara el traspaso a la dependiente, no lo es menos que durante el tiempo estimado de uso, previo a ser transmitido, la actora evitaba erogar ambos conceptos de su peculio personal, implicando de tal modo una mejora en la calidad de vida de la dependiente, toda vez que contaba no sólo con la libre disponibilidad del vehículo para su uso, sino también con los pagos que necesariamente debía realizar en concepto de patente y seguro obligatorio. En caso de no serle provista la unidad móvil y tener que tener la actora un vehículo propio, implicaría que necesariamente debiera erogar sumas por ambos conceptos, lo que al ser evitado por haber sido asumido por la patronal, persuade acerca del carácter remuneratorio de ambos pagos asumidos por la empleadora en favor de la trabajadora.

Sala IX, Expte. N° 18377/2009/CA1 Sent. Def. N° 19708 del 13/11/2014 *“Semeraro, Judith Graciela c/Cosméticos Avon SA s/despido”*. (Balestrini-Pompa).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Vendedora de Avon. Celular. Carácter remuneratorio.

Si la accionada otorgaba a la trabajadora un teléfono celular y le permitía el uso irrestricto, más allá del que se requería para la función específica de su tarea, debe otorgarse carácter salarial al menos a la parte del consumo que puede endilgarse a la utilización personal del servicio y que era abonada por la empresa sin requerirse rendición alguna de gasto. Ello pues, si bien no deja de ser una herramienta de trabajo en el caso por el tipo de actividad desplegada tampoco puede obviarse que la trabajadora no tenía necesidad de adquirir otra línea telefónica para su uso personal, y que por lo tanto, no debía erogar gastos en tal concepto, que eran asumidos por la empresa accionada, evitando de tal modo una erogación personal que debe traducirse en parte de la remuneración de la actora.

Sala IX, Expte. N° 18377/2009/CA1 Sent. Def. N° 19708 del 13/11/2014 *“Semeraro, Judith Graciela c/Cosméticos Avon SA s/despido”*. (Balestrini-Pompa).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Gastos por el seguro del automóvil. Carácter remuneratorio.

El pago de la cobertura de la póliza del automotor, constituye una ventaja patrimonial ya que son erogaciones que el trabajador, de todos modos, debe realizar y que corresponde calificar como contraprestación remuneratoria en los términos de los arts. 103 y 105 LCT.

Sala X, Expte. N°40916/2015/CA1 Sent. Def. del 24/11/2022 “*Gonzalbe Romina Beatriz y otros c/Telecom Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Stortini-Ambesi).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Celular. Carácter remuneratorio.

El uso del teléfono celular asignado por la empleadora para ser utilizado por el trabajador para fines laborales e incluso para uso particular sin restricciones, constituye una ventaja patrimonial ya que son erogaciones que el trabajador, de todos modos, debe realizar y que corresponde calificar como contraprestación remuneratoria en los términos de los arts. 103 y 105 LCT.

Sala X, Expte. N°40916/2015/CA1 Sent. Def. del 24/11/2022 “*Gonzalbe Romina Beatriz y otros c/Telecom Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Stortini-Ambesi).

9-Beneficios establecidos en CCT.

Jurisprudencia de la CSJN

Remuneración. Convenio colectivo de Trabajo. Anticipo Acta Acuerdo Nov. 2005. Organización Internacional del Trabajo.

Hallándose ratificado por la República Argentina el Convenio N° 95 de la OIT, resulta claro que el concepto “Anticipo Acta Acuerdo Nov.2005”, previsto en el CCT aplicable a la actividad de la demandada reviste carácter salarial a la luz de lo dispuesto en el art. 1º de aquél convenio, que establece que “el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”. (Mayoría: Highton de Nolasco, Petracchi, Argibay).

CSJN D.485.XLIV.RHE. “Díaz, Paulo Vicente c/Cervecería y Maltería Quilmes SA s/despido” – 4/6/2013.-

Jurisprudencia de la CNAT

Remuneración. Beneficios establecidos en CCT. “Suplemento por antigüedad”, “premio estímulo a la asistencia”, “retribución por título”, “Viático y moto”. Invalidez de la convenciones colectiva de trabajo que niegan naturaleza remuneratoria a sumas de dinero abonadas al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

El demandante objeta que el decisorio de grado haya desestimado las diferencias peticionadas con respecto a los adicionales identificados bajo las denominaciones “suplemento por antigüedad”, “premio estímulo a la asistencia”, “retribución por título”, “viático y moto”. La circunstancia de que las partidas señaladas hayan sido pactadas convencionalmente en nada empece su carácter remuneratorio, ni tampoco que haya mediado venia homologatoria por parte de la autoridad administrativa de aplicación en la materia. No resulta posible aceptar que mediante un acuerdo de orden colectivo se atribuya carácter no remunerativo a sumas de dinero abonadas a los trabajadores en virtud del contrato de trabajo y como consecuencia del trabajo por ellos prestado, ya que la directiva del art. 103 LCT tiene carácter indisponible y resulta la norma mínima de aplicación. No resulta trascendente lo que pueda haberse establecido en las Actas Acuerdo invocadas por la accionada en tanto colisionen con las pautas del Convenio N° 95 OIT, cuyas disposiciones deben prevalecer en salvaguarda del orden de primacía normativa estructurado por la Constitución Nacional. Aun cuando el acuerdo colectivo sea la fuente de tales beneficios, debe realizarse un juicio de compatibilidad a la luz de lo normado por los arts. 7º, 8º, 9º y concordantes de la ley 14.250, debiendo remarcarse que los convenios colectivos de trabajo sólo resultan operativos y vinculantes en todo cuanto no violen el orden mínimo legal o el orden público laboral. Corresponde descalificar por inconstitucionales a las cláusulas convencionales en cuanto niegan esa naturaleza remuneratoria.

Sala I, Expte. N° 2099/2017/CA1 Sent. Def. del 28/12/2022 “*González, Marcelo Adrián c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Hockl-Vázquez-Catani).

Remuneración. Beneficios establecidos en CCT. Trabajador de Telefónica de Argentina. “Compensación Mensual por Viáticos” y “Compensación Telefónica”.

Telefónica de Argentina se agravia por cuanto el juez a quo consideró remunerativas las sumas abonadas en concepto de “Compensación Mensual por Viáticos” y “Compensación Telefónica”. Las sumas que la demandada abona mensualmente a sus dependientes en concepto de “compensación tarifa telefónica” (conf. art. 66 CCT 819/06 E) representan una evidente ventaja patrimonial, no encuadrando el rubro en cuestión en ninguno de los supuestos previstos por el art. 103 LCT, ni aun con la redacción anterior a la modificación introducida por la ley 26.341. El art. 103 bis LCT considera beneficios sociales “a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias...”. Por lo tanto no resulta válido asimilar la entrega de una suma de dinero, cualquiera sea su denominación, a los supuestos que contemplaban los incs. b) y c) del art. 103 bis LCT referidos a los vales de almuerzo, tarjetas de transportes, vales alimentarios y canastas de alimentos

conforme lo normado por el art. 4 de la ley 24.700. En este sentido, la CSJN en la causa “Pérez, Aníbal c/Disco SA” del 1/9/2009 declaró la inconstitucionalidad del art. 103 bis inc. c) LCT t.o. ley 24.700 relativo a los vales alimentarios en cuanto niega a éstos naturaleza salarial. Debe tenerse en cuenta que la ley 26.341 derogó los incs. b) y c) del art. 103 LCT para garantizar el pleno cumplimiento de las exigencias del convenio 95 OIT. Lo pactado en sede en sede colectiva al asignar carácter no salarial a sumas que perciben los trabajadores como consecuencia del trabajo implicó una modificación peyorativa de lo establecido en el art. 103 LCT, por lo que dicha cláusula convencional es inválida. Del mismo modo las sumas percibidas por los accionantes en concepto de “compensación por tarifa telefónica” (conf. art. 66 CCT 819/06 E) deben considerarse remunerativas, o sea una contraprestación que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, y cuya naturaleza salarial, no responde a la voluntad de las partes signatarias de un convenio colectivo, sino que finca en una expresa directiva legal, como lo es el art. 103 LCT. Por lo tanto debe confirmarse la resolución de grado.

Sala II, Expte. N°62658/2017 Sent. Def. del 12/04/2022 “*Jara, Walter Edgardo y otros c/Telefónica de Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (García Vior-Sudera)

Remuneración. Prestaciones complementarias. Beneficios establecidos en CCT. Trabajador de YPF SA.

La remuneración del actor, trabajador de YPF, se encontraba compuesta por un sueldo básico y el adicional “vianda ayuda alimentaria”, al que de conformidad al art. 34 Res. 776/08 (renovación CCT 509/07) se le atribuyó carácter no remunerativo. Más allá de esta última categorización efectuada por la norma convencional resulta de toda evidencia que el rubro en cuestión no ha tenido otra finalidad que la de incrementar el ingreso dinerario fijo de los trabajadores del sector. Este tipo de asignaciones representan sumas de libre disposición, que no tienen por objeto cubrir ninguna necesidad o gasto específico –real, presunto o tarifado- que la demandada hubiere decidido afrontar ya sea como prestación complementaria (art. 105 LCT) o como “beneficio social” (art. 103 bis LCT). En este sentido como surge de la norma convencional, la suma allí dispuesta se devenga “por día efectivamente trabajado o que hubiere correspondido trabajar en la hipótesis de hallarse en goce de licencia por vacaciones, enfermedad, accidente y/o cualquier otra licencia que devengue salario que por ley corresponda”, lo que indica que no viene a compensar el gasto en que incurriera el trabajador en su lugar de trabajo sino que tiene por objeto incrementar su salario y, en tales circunstancias, ello no hace más que denotar el carácter salarial del mismo.

Sala II, Expte. N°17181/2015 Sent. Def. del 14/10/2021 “*Corlatti, Hugo Alberto c/YPF SA s/despido*”. (García Vior-Sudera).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Beneficios establecidos en CCT. Adicional al que el convenio colectivo de trabajo aplicable le quitó carácter remuneratorio. Posibilidad de declarar la inconstitucionalidad del convenio .Trabajador de YPF SA.

La remuneración del actor, trabajador de YPF, se encontraba compuesta por un sueldo básico y el adicional “vianda ayuda alimentaria”, al que de conformidad al art. 34 Res. 776/08 (renovación CCT 509/07) se le atribuyó carácter no remunerativo. En lo que hace a las asignaciones no remunerativas fijadas a través de la negociación colectiva, no es posible soslayar que ha sido el tema que más reparos ha presentado porque, justamente, se considera que la negociación colectiva –en la que participan los representantes de los actores sociales y la autoridad estatal-, la revisión judicial de lo acordado por las partes colectivas que, a su vez, obtuvo la homologación de la autoridad ministerial, conlleva admitir la intromisión de la autoridad jurisdiccional en el ámbito de la autonomía colectiva y por fuera de la vía recursiva prevista para cuestionar los actos de la administración. Estas circunstancias justifican en cierta medida las objeciones que plantea la accionada al sostener la imposibilidad de descalificar por inconstitucional una norma de origen convencional. En nuestro sistema todas las normas jurídicas (cualquiera sea su fuente) son susceptibles de ser declaradas inconstitucionales. Tanto es así que la CSJN ha declarado la inconstitucionalidad de una norma de ese origen en la causa “Madorrán Marta C. c/Administración Nacional de Aduanas s/reincorporación, sentencia del 3/5/07 M. 1488 XXXVI. El hecho de que el rubro se origine en un convenio colectivo no priva al órgano jurisdiccional de la posibilidad de analizarlo en su legitimidad porque la disponibilidad colectiva no puede avanzar sobre garantías consagradas por la CN y por los Tratados Internacionales.

Sala II, Expte. N°17181/2015 Sent. Def. del 14/10/2021 “*Corlatti, Hugo Alberto c/YPF SA s/despido*”. (García Vior-Sudera).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Beneficios establecidos en CCT. Carácter salarial.

La “compensación por tarifa telefónica” prevista en el CCT 547/03 E se trata de sumas dinerarias que no escapan al concepto general del salario previsto en el art. 103 LCT. Por ello, el intento de la apelante de considerar este concepto un beneficio social no es viable, ya que independientemente de que aquélla no encuadra en ninguno de los incisos del art. 103 bis LCT, la “compensación por tarifa telefónica” prevista en el CCT 547/03 E consiste precisamente en una suma de dinero.

Sala IV, Expte. N° 15662/2011 Sent. Def. N° 112402 del 20/09/2022 “*Kloster, Miriam Cristina y otros c/Telecom Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Guisado-Díez Selva)

Remuneración. Prestaciones complementarias. Beneficios establecidos en CCT. Trabajadores telefónicos. Conceptos “viáticos” y “tarifa telefónica”. Naturaleza remunerativa.

Cabe asignar carácter salarial a los rubros “viáticos” y “tarifa telefónica” que perciben los trabajadores telefónicos. Teniendo especialmente en cuenta el criterio expuesto por la CSJN en el fallo dictado en autos “Pérez c/Disco”, corresponde concluir que las sumas que han sido otorgadas a los trabajadores por los conceptos citados –respectando una pauta de normalidad y habitualidad- como consecuencia del desempeño laboral de estos últimos, deben entenderse –al menos “*prima facie*”- pagos efectuados en concepto de remuneración. Aun cuando en el caso los rubros no sean los vales alimentarios, los argumentos que ha esgrimido la Corte hacen referencia al carácter remunerativo o no que debe asignarse a una suma de dinero, que es habitualmente abonada por el empleador al trabajador dependiente como consecuencia de su desempeño laboral, y que se compadece con la contraprestación a cambio de las tareas desarrolladas por aquél integrando su remuneración.

Sala IX, Expte. N° 45.092/11 Sent. Def. N° 19465 del 13/06/2014 “*Gasparini Sandra y otros c/Telefónica de Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Balestrini-Pompa).

Remuneración. Beneficios establecidos en CCT. Telefónicos. “Compensación por tarifa telefónica”. Carácter salarial.

Los fundamentos expuestos por la CSJN en el precedente “Pérez c/Disco SA” permiten concluir que, con relación al rubro “compensación por tarifa telefónica”, las sumas han sido otorgadas a los trabajadores –respetando la pauta de normalidad y habitualidad- como consecuencia del desempeño laboral de estos últimos, y por lo tanto, califican como remuneración.

Sala X, Expte. N° 54.529/2011/CA1 Sent. Def. N° 29824 del 14/02/2019 “*Guibauda María Alejandra y otros c/Telefónica de Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Stortini-Corach).

10-Otros

Remuneración. Prestaciones complementarias. Membresía para concurrir a un circuito de gimnasios.

No reviste carácter remuneratorio la membresía que el actor ostentaba en el circuito de gimnasios con los cuales la empleadora había celebrado convenios orientados a que su elenco de dependientes gozase de beneficios o descuentos pecuniarios en tal afiliación, toda vez que era el actor quien sufragaba dicho servicio, con su propio peculio, ya que de su recibo de haberes se evidencia la continua detracción de haberes bajo la identificación “Descuento gimnasio”.

Sala I, Expte. N° 2579/2019/CA1 Sent. Def. del 10/02/2023 “*Kind, Martín Víctor c/Yacimientos Petrolíferos Fiscales SA s/despido*”. (Vázquez-Hockl).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Computadora portátil. Ausencia de carácter remunerativo.

Toda vez que la computadora portátil sólo podía ser utilizada para los fines establecidos por la demandada y estrictamente profesionales, no pudiendo ser empleada para uso o beneficio personal o de terceros, su uso carecía totalmente de carácter remuneratorio.

Sala I, Expte. N° 2579/2019/CA1 Sent. Def. del 10/02/2023 “*Kind, Martín Víctor c/Yacimientos Petrolíferos Fiscales SA s/despido*”. (Vázquez-Hockl).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Notebook.

Toda vez que no fue acreditado el uso personal de la notebook y que, por ello constituya desde sus aspectos fácticos una ventaja patrimonial para el trabajador como consecuencia de su prestación de tareas (art. 103 LCT) cabe concluir que dicho uso carecía de carácter salarial.

Sala IV, Expte. N° 56688/2017 Sent. Def. N° 105.921 del 13/05/2019 “*Erizaga, Gustavo Norberto c/Huawei Tech Investment CO Ltd. s/despido*”. (Guisado-Pinto Varela).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Gastos de almuerzo. Carácter salarial.

Toda vez que la empresa le abonaba al actor los gastos de almuerzo todos los días, sin restricción ni rendición, dicho asignación representó un ahorro para el actor y por lo tanto, poseía carácter salarial. En el caso, el concepto no refiere a un servicio de comedor de empresa, sino que la demandada otorgaba a los trabajadores la suma en concepto de alimentos.

Sala V, Expte. N° 12639/2019/CA1 Sent. Def. N° 86683 del 28/11/2022 “*Márquez, Sebastián Patricio c/Bio Producciones SA y otros s/despido*”. (De Vedia-Ferdman).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Rubro “Gimnasio”. Carácter remunerativo.

Se encuentra cuestionado por el actor el rechazo del rubro gimnasio como remunerativo. El actor denunció que contaba con un pase libre mensualizado en un gimnasio que incluía pileta y actividades adicionales. La prueba testimonial corrobora el reclamo del actor con respecto a que al igual que para todos los empleados de la empresa, el sueldo del actor contaba con el beneficio del gimnasio. Por lo tanto cabe hacer lugar a la suma mensual pretendida por el accionante por el rubro en cuestión.

Sala V, Expte. N° 2253/2019/CA1 Sent. Def. N° 86822 del 15/02/2023 “*Ovando, Luis María c/Ferrero Argentina SA s/despido*”. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Gimnasio. Carácter salarial.

La trabajadora reclama el rubro gimnasio como remunerativo. Sostiene que la demandada le abonaba la membresía correspondiente a la categoría más alta de la cadena de gimnasios Megatón, y que dicha circunstancia le implicaba una ventaja patrimonial ya que podía ahorrarse dicha

erogación. Teniendo en cuenta que no hubo rendición de cuentas sino un pago directo por parte de la empresa al gimnasio y que dicha entidad informó que la accionante no era socia del establecimiento en cuestión, no corresponde incluir dicho concepto dentro de la base salarial en tanto no puede ser acreedor de un concepto en dinero por un beneficio que evidentemente no utilizaba.

Sala V, Expte. Nº 2253/2019/CA1 Sent. Def. Nº 86885 del 02/03/2023 “*Fernández Tolosa, Marcela Solange c/Yahoo de Argentina SRL y otros s/despido*”. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Grossing up. Supuesto de relación laboral clandestina. Improcedencia.

El rubro grossing up resulta improcedente pues en el caso se trata de una relación laboral clandestina que el legislador ha estimado combatir mediante la sanción de la ley 24013 cuyo sistema punitivo fija sanciones que deben determinarse tomando como referencia la remuneración devengada por el trabajador, y esta remuneración no sería otra que la abonada en la clandestinidad por la demandada (arts. 8, 9 y 10 ley de empleo). Resulta inadmisibles aplicar la figura del grossing up ya que la legislación vigente otorga otro medio de tutela para que el trabajador no sufra un perjuicio de índole previsional (art. 17 LE). El orden público laboral no permite la aplicación de la figura citada: lo que pretende el legislador es que la legislación social se aplique sustitutivamente en reemplazo del negocio jurídico viciado (arts. 13 y 14 LCT) y no que el trabajador usufructúe dicha situación irregular.

Sala VI, Expte. Nº 15.759/2016 Sent. Def. Nº 75435 del 19/08/2020 “*De Maro Gustavo Ismael c/Romero, Jorge Alberto y otros s/despido*”. (Pose-Craig).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Vendedora de Avon. “Entrega de mercaderías”. Carácter remuneratorio.

La actora adujo que la demandada le entregaba al inicio de cada campaña una caja con productos de los que incluían esa nueva campaña comercial, por un valor que estimó en \$400. Dichas mercaderías no sólo eran entregadas para el uso personal de la gerente zonal, sino para su “conocimiento” y promoción toda vez que, según admite la propia actora, se trataba de los principales productos que correspondían a lanzamientos de la respectiva campaña. De conformidad con lo que se denuncia como contenido de la caja referida, no cabe concluir que se trataba de la provisión de productos que la actora necesariamente debía adquirir con su patrimonio personal en caso de no serle provistos, de modo que se está suplantando un gasto que necesario para el sustento propio que evitaba la erogación indispensable de su parte por serle provistos por la empresa empleadora.

Sala IX, Expte. Nº 18377/2009/CA1 Sent. Def. Nº 19708 del 13/11/2014 “*Semeraro, Judith Graciela c/Cosméticos Avon SA s/despido*”. (Balestrini-Pompa).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Notebook. Carácter remunerativo.

Toda vez que la actora no aportó prueba válida tendiente a demostrar que la notebook que se denuncia le habría provisto la demandada, efectivamente hubiera sido utilizada por el trabajador para fines ajenos a lo laboral, resulta imposible considerar que su uso reportara una ventaja patrimonial para el dependiente y, por ende, que revista carácter remuneratorio en los términos del art. 103 LCT.

Sala X, Expte. Nº 32686/2018/CA1 Sent. Def. del 13/04/2022 “*Iriarte, Leandro Gastón c/SIDERCA SA s/despido*”. (Corach-Stortini).

III- Asignaciones no remunerativas

Jurisprudencia de la CSJN

Remuneración. Asignación no remunerativa. Control de constitucionalidad. Decreto de necesidad y urgencia.

Los decretos 1273/02, 2641/02 y 905/03, que establecieron que los trabajadores del sector privado comprendidos en convenciones colectivas de trabajo, con excepción de los agrarios y los del servicio doméstico, debían percibir de su empleador una “asignación mensual no remunerativa de carácter alimentario”, son inconstitucionales en cuanto desconocen la naturaleza salarial de las prestaciones que establecen. (Mayoría: Highton de Nolasco, Fay, Petracchi, Maqueda y Zaffaroni).

CSJN G.125.XLII. RHE “González, Martín Nicolás c/Polimat SA y otro” – 19/5/2010 – T.333 P.699.-

Remuneración. Asignación no remunerativa. Control de constitucionalidad. Decreto de necesidad y urgencia.

Cabe revocar la sentencia que desestimó el planteo de inconstitucionalidad de los decretos 1273/02, 2641/02 y 905/03 - que establecieron que los trabajadores del sector privado comprendidos en convenciones colectivas de trabajo, con excepción de los agrarios y los del servicio doméstico, debían percibir de su empleador una “asignación mensual no remunerativa de carácter alimentario”-, pues el *a quo* ha reconocido al Ejecutivo atribuciones para dictar disposiciones de carácter legislativo, en manifiesto apartamiento de lo dispuesto por el art. 99.3, segundo párrafo de la Constitución Nacional. (Del voto de la Dra. Argibay).

CSJN G.125.XLII. RHE “González, Martín Nicolás c/Polimat SA y otro” – 19/5/2010 – T.333 P.699.-

Remuneración. Asignación no remunerativa. Control de constitucionalidad. Decreto de necesidad y urgencia. Comisión bicameral.

Un decreto de necesidad y urgencia no adquiere tal condición por la mera decisión del Presidente de adjudicarle ese rótulo, sino cuando se han seguido para su dictado los procedimientos establecidos en la Constitución Nacional, especialmente, en sus arts. 99.3 y 100.13, por lo que los decretos 1273/02, 2641/02 y 905/03 – en cuanto calificaron como asignaciones no remunerativas de carácter alimentario a las prestaciones dinerarias que establecían a favor de los trabajadores -, son inconstitucionales, pues no se ha demostrado que hayan sido sometidos a consideración de la Comisión Bicameral Permanente, por cuanto a la fecha en que fueron dictados no estaba constituida y, por lo tanto, no hubo pronunciamiento oportuno por parte de las Cámaras del Congreso. (Del voto de la Dra. Argibay).

CSJN G.125.XLII. RHE “González, Martín Nicolás c/Polimat SA y otro” – 19/5/2010 – T.333 P.699.-

Jurisprudencia de la CNAT

Remuneración. Asignaciones no retributivas dispuestas por un CCT. Homologación del Ministerio de Trabajo. Invalidez.

La CSJN en la causa “González, Martín Nicolás c/Polimat SA y otro s/despido” (Fallos333:699) enfatizó en que el desconocimiento de la naturaleza retributiva de prestaciones claramente investidas de ella, ocasionaba un deterioro no sólo del importe del sueldo anual complementario, sino también en la cuantías de la reparación por despido sin causa y por vacaciones, trastocando así –por oblicua- la finalidad resarcitoria del régimen indemnizatorio, reglamentario del art. 14 CN, en cuanto encomienda al ordenamiento inferior tutelar a la persona trabajadora contra el despido arbitrario. En este sentido, la circunstancia de que las partidas sometidas a examen hayan sido pactadas convencionalmente en nada obsta a la solución que se vaticina, no tampoco que haya merecido venia homologatoria por parte de la autoridad administrativa de aplicación en la materia. No resulta posible aceptar que mediante un acuerdo de orden colectivo se atribuya carácter no remunerativo a sumas de dinero abonadas a los/as subordinados/as en virtud del contrato de trabajo y como consecuencia del débito profesional por ellos prestado, ya que la directivo del art. 103 LCT tiene carácter indisponible y resulta la norma mínima de aplicación. No resulta trascendente lo que pueda haberse establecido en las Actas Acuerdo que invoca la demandada en tanto colisionen con las diáfanos pautas del Convenio N° 95 OIT, cuyas disposiciones deben prevalecer en salvaguarda del orden de primacía normativa estructurado por la CN. Aun cuando el acuerdo colectivo sea la fuente de tales beneficios, debe realizarse un juicio de compatibilidad a la luz de lo normado por los arts. 7, 8, 9 y concordantes de la ley 14.250, debiendo remarcar que los convenios colectivos de trabajo sólo resultan operativos y vinculantes en todo cuanto no violen el orden mínimo legal o el orden público laboral.

Sala I, Expte. N°43.260/2016/CA1 Sent. Def. del 10/02/2023 “Redondo, Rubén Alberto y otros c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/diferencias de salarios”. (Vázquez-Catani).

Viáticos. Invalidez de la convención colectiva de trabajo que atribuye carácter no remunerativo al “viático ayuda alimentaria”. Trabajador de YPF SA.

No resulta posible aceptar que, por medio de un acuerdo de orden colectivo, se atribuya carácter no remunerativo a sumas de dinero abonadas a los trabajadores en virtud del contrato de trabajo y como consecuencia del trabajo por ellos prestado, ya que la directiva del artículo 103 LCT tiene carácter indisponible y resulta la norma mínima de aplicación. La validez de los acuerdos colectivos no se mensura en relación a su constitucionalidad sino con su ajuste o desajuste con las normas de rango superior y a la articulación propia del régimen de los convenios colectivos que sólo resultan aplicables en la medida que contengan beneficios adicionales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas. No resulta trascendente lo que pueda haberse establecido en el instrumento convencional que invoca la demandada YPF en tanto colisione con las diáfanos pautas del Convenio N° 95 de la OIT, cuyas disposiciones deben prevalecer en salvaguarda del orden de primacía normativa estructurado por la Constitución Nacional. Aun cuando el acuerdo colectivo sea la fuente de tales beneficios, debe realizarse un juicio de compatibilidad a la luz de lo normado por los arts. 7º, 8º, 9º y concordantes de la ley 14.250, y no debe perderse de vista que los convenios colectivos de trabajo sólo resultan operativos y vinculantes en todo cuanto no violen el orden mínimo legal o el orden público laboral. De este modo la partida “Viático Ayuda Alimentaria”, en los términos y modo otorgado por la demandada YPF, reviste naturaleza remuneratoria, debiéndose tachar de inconstitucional la cláusula paritaria que niega esa naturaleza y así restituírle ese tenor.

Sala I, Expte. N° 2579/2019/CA1 Sent. Def. del 10/02/2023 “Kind, Martín Víctor c/Yacimientos Petrolíferos Fiscales SA s/despido”. (Vázquez-Hockl).

Remuneración. Asignaciones no remunerativas. Revisión judicial de lo acordado por las partes colectivas. Declaración de inconstitucionalidad de disposiciones fijadas en un convenio colectivo.

La revisión judicial de lo acordado por las partes colectivas que instituyeron asignaciones dinerarias no remunerativas a través de la negociación colectiva y que, a su vez, obtuvo la homologación de la autoridad ministerial, conlleva admitir la intromisión de la autoridad jurisdiccional en el ámbito de la autonomía colectiva y por fuera de la vía recursiva prevista para cuestionar los actos de la administración. En nuestro sistema, todas las norma jurídicas (cualquiera sea su fuente) son

susceptibles de ser declaradas inconstitucionales. Tanto es así que la CSJN ha declarado la inconstitucionalidad de una norma resultante de la autonomía colectiva en la causa “Madorrán Marta C. c/Administración Nacional de Aduanas s/reincorporación” sentencia del 3/5/07 M. 1488 XXXVI. Por lo demás, el hecho de que el rubro se origine en un convenio colectivo no priva al órgano jurisdiccional de la posibilidad de analizarlo en su legitimidad porque la disponibilidad colectiva no puede avanzar sobre garantías consagradas por la Constitución Nacional y por los Tratados Internacionales. Si bien la disposición convencional pudo no ser homologada, ello no constituye un obstáculo para que, si se corrobora su ilegitimidad, el dispositivo cuestionado no sea aplicado en el caso concreto. No es necesario que el trabajador afectado transite el procedimiento administrativo pertinente para obtener la declaración de nulidad del acto homologatorio y así luego, plantear la invalidez de la norma convencional. A su vez, la invalidez de una norma (legal o convencional) por resultar repugnante a la Constitución Nacional puede ser declarada en el caso concreto aún sin cuestionarse su génesis (trámite parlamentario, validación administrativa, etc.).

Sala II, Expte. N° 2126/2017 Sent. Def. del 13/09/2022 “*Beltrán, Andrés Agustín c/Gerenciamientos Deportivos SA s/despido*”. (García Vior-Sudera).

Remuneración. Asignaciones no remunerativas establecidas por un convenio colectivo de trabajo.

La demandada se queja porque en la instancia de grado se incluyó en la base de cálculo tomada para establecer la indemnización por despido rubros no remunerativos. De la lectura del escrito de inicio surge que la actora no planteó la inconstitucionalidad del acta acuerdo convencional a partir de la cual se consignó como no remunerativa la suma en cuestión. La Juez a quo incluyó el rubro no remunerativo en la base de cálculo sin atender el planteo de la accionada quien al contestar la demanda planteó la inconstitucionalidad del rubro. La cuestión, por otra parte, no puede ser resuelta de oficio en la Alzada, pues ello excedería los límites de la acción. Por lo tanto, corresponde descontar de la base de cálculo, tomada en la instancia de grado anterior, el mencionado importe. (Del voto del Dr. Sudera, en minoría).

Sala II, Expte. N° 47637/2016 Sent. Def. del 22/08/2022 “*Goldin, Alejandro Nicolás c/Farmacia Nobel SA s/despido*”. (Sudera-García Vior-Pesino).

Remuneración. Asignaciones no remunerativas establecidas por un convenio colectivo de trabajo.

La inconstitucionalidad de toda norma convencional que le quite carácter salarial a una asignación dineraria de libre destino que es abonada al trabajador como contraprestación de sus servicios, es de toda evidencia, resultando flagrante la vulneración de principios y garantías constitucionales ya sea que se analice la aplicabilidad de la norma desde el concepto de “salario justo” como si se lo hace al ponderar las pautas que hacen a la protección contra el despido arbitrario. No corresponde aplicar el criterio restrictivo que dispone la deducción de una asignación calificada como no remunerativa por la parte demandada al contestar su demanda, ya que el monto y la composición del salario se ha incluido en el contradictorio a los fines liquidatorios, por lo que la decisión adoptada en grado sobre el monto que debe considerarse como base salarial no puede considerarse extraña al debate ni atentatoria del derecho de defensa de ninguno de los contendientes. Asimismo, corresponde a la Alzada ejercer el control de constitucionalidad y convencionalidad que requiere la parte demandada, sin que la omisión en que incurriera al respecto la judicante de grado sea óbice para así proceder. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría)

Sala II, Expte. N° 47637/2016 Sent. Def. del 22/08/2022 “*Goldin, Alejandro Nicolás c/Farmacia Nobel SA s/despido*”. (Sudera-García Vior-Pesino).

Remuneración. Asignaciones no remunerativas fijadas por convenios colectivos de trabajo.

Toda vez que los acuerdos colectivos fijados mediante el convenio colectivo de actividad 18/75 les restaron naturaleza salarial a determinados rubros, no sólo desvirtuaron el esquema originario de la LCT, sino también las previsiones de la CN, que aseguran una retribución justa (art. 14 bis y Convenio N° 95 OIT). Un convenio colectivo de trabajo no puede desconocer, ni alterar las normas básicas en materia de remuneración contempladas en los arts. 103 y siguientes de la LCT, que dispone que toda suma percibida por el trabajador, con habitualidad y por poner aquél su fuerza de trabajo a disposición del empleador, reviste el carácter salarial.

Sala III, Expte. N° 24207/2013 Sent. Def. del 17/08/2021 “*Russo Mario Daniel c/Banco Columbia SA s/diferencias de salarios*”. (Cañal-Perugini).

Remuneración. Asignaciones no remunerativas fijadas por convenios colectivos de trabajo. Los convenios colectivos de trabajo no pueden disponer válidamente cláusulas que disminuyan los mejores derechos asignados legalmente a los trabajadores.

La sola circunstancia de que un convenio colectivo de trabajo sea de aplicación obligatoria para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito geográfico y personal a partir de su homologación no supone que aquellos deban recurrir administrativamente la resolución homologatoria a riesgo de no poder reclamar con posterioridad reclamar con posterioridad los mejores derechos que pudieran corresponderles. Es que la operatividad de las disposiciones convencionales debe analizarse dentro del marco de prelación y jerarquía de las normas del derecho del trabajo, las que establecen que aquellas sólo son válidas en la medida en que sean más beneficiosas para los trabajadores y que no lo son cuando establezcan menores beneficios que los acordados por las leyes o los propios acuerdos individuales, en cuyo caso las normas convencionales deben ser reemplazadas por las

legales que confieren menores derechos (conf. arts. 7 ley 14.250 y 8º LCT) concepto que ha llevado al Máximo Tribunal de la Nación a declarar la invalidez de cláusulas convencionales destinadas a negar carácter salarial a sumas que reúnen tal condición a la luz de las disposiciones legales y supralegales, las que definen como remuneración a toda contraprestación que deba percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. (CSJN “Díaz, Paulo Vicente el Quilmes SA” del 04/06/2013).

Sala III, Expte. Nº 39088/2014/CA1 Sent. Def. del 14/02/2022 “*Lentini, Pascual y otros c/Telefónica de Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Perugini-Cañal)

Remuneración. Rubros privados de carácter salarial por CCT. “Compensación por viáticos” y “Compensación tarifa telefónica”. Arts. 60 y 68 CCT 567/E.

Los actores en la demanda reclaman diferencias salariales por la falta de inclusión en el cálculo del SAC, de las vacaciones y de las horas extras, con motivo de la incidencia de los rubros “compensación tarifa telefónica” y “compensación por viáticos”, los cuales consideran que fueron indebidamente privados de carácter remunerativo. Privar a estos adicionales de naturaleza salarial, viola el art. 14 bis de la CN, que establece que el trabajador gozará de la protección de las leyes, las que aseguran una retribución justa y condiciones dignas y equitativas de labor. De tal suerte que corresponde declarar la inconstitucionalidad del carácter no remunerativo establecido por medio de acuerdos convencionales para los rubros reclamados como remunerativos por los actores. Un convenio colectivo de trabajo no puede desconocer, ni alterar, las normas básicas en materia de remuneración contempladas en los arts. 103 y siguientes de la LCT, que disponen que toda suma percibida por el trabajador, con habitualidad y por poner aquél su fuerza de trabajo a disposición del empleador, reviste el carácter salarial. (Del voto de la Dra. Cañal)

Sala III, Expte. Nº 68438/2014 Sent. Def. del 13/07/2021 “*Tolosa, Vicente Leopoldo y otros c/Telecom Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Cañal-Perugini)

Remuneración. Rubros privados de carácter salarial por convenios colectivos de trabajo. “Compensación por viáticos” y “Compensación tarifa telefónica”. Arts. 60 y 68 CCT 567/E.

En caso de prescindir de la aplicación del Convenio 95 OIT, el concepto de salario a los efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en la LCT es el que resulta del propio art. 103, el cual se refiere a toda contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, por lo que nada permite sostener que un convenio colectivo pueda excluir determinados conceptos del alcance de tal remuneración a los efectos del cálculo de las indemnizaciones y conceptos que la propia ley relaciona con el salario, dado que, de otro modo, se estaría permitiendo que mediante el convenio se disminuyan los alcances de los eventuales derechos definidos por la ley. (Del voto del Dr. Perugini).

Sala III, Expte. Nº 68438/2014 Sent. Def. del 13/07/2021 “*Tolosa, Vicente Leopoldo y otros c/Telecom Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Cañal-Perugini)

Remuneración. Asignaciones no remunerativas. Inconstitucionalidad de las convenciones colectivas que les asignan a determinados conceptos del salario carácter no remunerativo.

El art. 8 LCT y el art. 7 de la ley 14.250 establecen que las disposiciones de los convenios colectivos deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas convencionales resulten más favorables a los trabajadores. De no ser así, resulta ineficaz la autonomía colectiva, pues implicaría modificar “*in pejus*” una disposición legal y por ende no será válida ni aplicable la cláusula convencional. Cuando las partes colectivas le dan carácter no salarial a las sumas a percibir por el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, ello implica una modificación peyorativa de lo establecido en el art. 103 LCT en cuanto sostiene que es remuneración toda contraprestación que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Del mismo modo sucede con lo dispuesto en el art. 1º Convenio 95 OIT en donde se define al salario como la “remuneración o ganancia... fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo...”. En este andarivel, y haciéndose eco de los fundamentos expuestos en el fallo de la CSJN “*Pérez c/Disco*” cabe declarar la inconstitucionalidad de las sumas acordadas en un convenio colectivo en el que se les asignaba carácter no remunerativo. Por todo ello, corresponde incluir en la base de cálculo el concepto “Vianda Ayuda Alimentaria”.

Sala IV, Expte. Nº 48.375/2015 Sent. Def. del 29/10/2021 “*Roses, Nicolás c/YPF SA s/despido*”. (Pinto Varela-Díez Selva).

Remuneración. Asignaciones no remunerativas. Tarjeta de crédito corporativa.

La actora contaba con una tarjeta corporativa entregada por la accionada, más debía rendir cuentas de los gastos efectuados y los mismos sólo podían estar relacionados a la prestación de sus tareas y de ningún modo a su vida privada. Ello lleva a descartar el carácter salarial de dicha carta bancaria en tanto era claro que la misma solamente podía ser utilizada para gastos en los cuales incurriera la trabajadora mientras se encontraba en cumplimiento de sus funciones.

Sala V, Expte. Nº 2253/2019/CA1 Sent. Def. Nº 86885 del 02/03/2023 “*Fernández Tolosa, Marcela Solange c/Yahoo de Argentina SRL y otros s/despido*”. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Asignación no remunerativa. Uso de la computadora.

La actora pretende el reconocimiento del carácter salarial del uso de la computadora dispositivo que sostiene usaba para sus tareas habituales como para su vida personal. La actora realizaba la mayor parte de sus tareas fuera de las oficinas de Yahoo visitando clientes para poder encargarse de las ventas que le eran encomendadas. Por esto, resulta lógico que el otorgamiento de una computadora portátil obedeciera principalmente a sus tareas ya que, al no encontrarse en la sede de la compañía con computadoras y otros artefactos necesarios para el cumplimiento del tipo de obligaciones que tenía la actora, se tornó necesario el traslado de la computadora para el desarrollo de su actividad normal. No modificada esta situación el hecho de que la accionante pudiera haber utilizado la computadora para búsquedas personales, en tanto lo cierto es que un eventual comportamiento de este estilo no sólo no implica la autorización expresa de la empresa a tal fin sino que tampoco desnaturaliza la función laboral de la misma. No procede por ello el reconocimiento del uso de la computadora como prestación remuneratoria ni por lo tanto, su inclusión en la base de cálculo de la indemnización por despido.

Sala V, Expte. N° 2253/2019/CA1 Sent. Def. N° 86885 del 02/03/2023 “*Fernández Tolosa, Marcela Solange c/Yahoo de Argentina SRL y otros s/despido*”. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Asignaciones no remuneratorias. Clases de inglés.

Toda vez que las clases de inglés (dos semanales) eran brindadas por la empresa para que el personal pudiera comunicarse adecuadamente con los clientes internacionales, las mismas fueron parte de una capacitación y estaban íntimamente relacionadas a las tareas cumplidas por la actora. De allí que no pueda sostenerse su naturaleza salarial, ni por lo tanto incluirse en la base salarial a tener en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido.

Sala V, Expte. N° 2253/2019/CA1 Sent. Def. N° 86885 del 02/03/2023 “*Fernández Tolosa, Marcela Solange c/Yahoo de Argentina SRL y otros s/despido*”. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Asignaciones no remunerativas. Convenios colectivos de trabajo.

El sentenciante de grado consideró que deben desestimarse las diferencias salariales por la incidencia de las asignaciones no remunerativas sobre los rubros antigüedad, título secundario, premio estímulo asistencia y adicional por zona. Las partes se agravaron y la controversia se ciñe a dilucidar si las sumas que fueron acordadas por las partes colectivas como “asignaciones no remunerativas” revisten o no naturaleza salarial. La CSJN en la causa “Pérez, Aníbal c/Disco SA” (Fallos: 332:2043) sostuvo que resulta inadmisibles que caiga fuera del alcance de las nominaciones “salario” o “remuneración” una prestación que entraña, para quien la recibe, inequívocamente una “ganancia” y que resulta consecuencia del contrato de empleo. El Alto Tribunal en “Díaz, Paulo Vicente c/Cervecería y Maltería Quilmes SA”, descalificó la validez constitucional de las cláusulas convencionales que atribuyen carácter no remunerativo al pago de sumas de dinero en beneficio de los dependientes. No obsta al carácter nulo de las cláusulas que dispusieron en el caso el carácter no remunerativo de ciertas asignaciones, que el acuerdo haya sido homologado por el Ministerio de Trabajo ya que, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 9º LCT y el orden de prelación normativo (art. 31 CN), en caso de duda en la aplicación de normas legales o convencionales, preponderará la más favorable al trabajador. A su vez, el principio protectorio consagrado constitucionalmente en el art. 14 bis, determina que las leyes deben asegurar al trabajador una retribución justa. El acto homologatorio no tiene virtualidad de purgar el vicio de origen ya que la autoridad de aplicación debe, en todos los casos hacer un control de legalidad de los convenios y acuerdos, en los términos del art. 7º de la ley 14.250 y 8º LCT. Y si lo hace mal, la sanción es la nulidad de la cláusula que contraria la ley. Los convenios colectivos sólo resultan aplicables en la medida que contengan beneficios adicionales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas.

Sala VI, Expte. N° 65824/2016 Sent. Def. del 24/08/2022 “*Acevedo Romero Cristian Ariel y otros c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Craig-Pose).

Remuneración. Asignaciones no remunerativas.

La demandada se queja por la inclusión en la base de cálculo de sumas denominadas “no remunerativas”. Dicha queja resulta inatendible, pues justamente, a la accionada le correspondía acreditar que dichos rubros no fueron abonados como contraprestación del trabajo desempeñado, ya que la remuneración ha sido caracterizada, tradicionalmente, como la contraprestación del trabajo subordinado.

Sala VII, Expte. N° 68895/2017 Sent. Def. N° 57263 del 26/04/2022 “*Tiscornia, Lucas Ricardo c/Telefónica de Argentina SA s/despido*”. (Russo-Carambia).

Remuneración. Asignaciones no remunerativas establecidas en convenios colectivos de trabajo.

Resulta nulo el convenio colectivo de trabajo que, fuera de los supuestos contemplados en el art. 106 LCT, dispone el carácter no remuneratorio de ciertos rubros o conceptos. No obsta al carácter nulo que el acuerdo haya sido homologado por el Ministerio de Trabajo ya que, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 9 LCT, el orden de prelación normativo (art. 31 CN), en caso de duda en la aplicación de las normas legales o convencionales preponderará la más favorable al trabajador. En el derecho del trabajo la norma de rango inferior prevalece sobre la superior sólo si establece mayores beneficios. No puede soslayarse al principio protectorio, consagrado constitucionalmente en el art. 14 bis, que determina que las leyes deben asegurar una retribución justa. En materia del derecho del trabajo, la naturaleza salarial de las prestaciones está expresamente legislada. El art. 103 LCT establece que, a los fines de la ley, se entiende por remuneración la contraprestación que

debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Por lo tanto una resolución ministerial homologatoria no puede calificar un "incremento de salarios" como no remuneratorio porque ello contraría una norma de rango superior y, además, va en contra de principios elementales del derecho del trabajo.

Sala VIII, Expte. N° 61561/2012/CA Sent. Def. del 22/12/2021 "*Lay, Raúl Alberto c/YPF SA s/despido*". (Pesino-González-Catardo).

Remuneración. Asignaciones no remunerativas. Convenios Colectivos de Trabajo que atribuyen carácter no remunerativo a sumas de dinero que constituyen remuneración de acuerdo al art. 103 LCT.

Resulta inaceptable sostener que por imperio de un acuerdo sindical pueda atribuirse carácter no retributivo al pago de sumas de dinero en beneficio de los dependientes, ya que la directiva del art. 103 LCT tiene carácter de indisponible y esto no puede ser modificado por la posterior homologación emitida por el Poder Ejecutivo que no puede purgar un acto viciado, puesto que los convenios colectivos de trabajo sólo resultan operativos y vinculantes en todo cuanto no violen el orden mínimo legal o el orden público laboral. Como consecuencia de esto y teniendo especialmente en cuenta el criterio expuesto por la CSJN en el fallo "*Pérez c/Disco*", corresponde concluir que las sumas que han sido otorgadas al trabajador –respetando una pauta de normalidad y habitualidad- como consecuencia del desempeño laboral de este último, deben entenderse pagos efectuados en concepto de remuneración.

Sala IX, Expte. N° 3849/2012/CA1 Sent. Def. N° 20561 del 30/11/2015 "*Miori, Sergio Daniel c/Leo ART y Asociados SA y otro s/despido*". (Balestrini-Pompa).

Remuneración. Asignaciones no remunerativas convenidas colectivamente. La voluntad colectiva no puede modificar "in pejus" los mayores beneficios otorgados por la ley. Viáticos. Telefónicos.

El pago por la empleadora de ciertos conceptos calificados de no remunerativos en cumplimiento de los acuerdos suscriptos con la entidad sindical representativa, no obedecen a ningún otro concepto diferente al previsto por el art. 103 LCT, o sea, la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, y su naturaleza salarial no responde a la voluntad de las partes signatarias de un convenio colectivo, sino que finca en una expresa directiva legal, como lo es el art. 103 LCT. Ante esa disposición legal las partes del contrato de trabajo carecen de facultades para modificarlo, aun cuando lo hayan pretendido a través de la voluntad colectiva, la cual no puede modificar "in pejus" los mayores beneficios otorgados por la ley en la medida en que sólo resultan vinculantes en cuanto contengan normas más favorables. En este supuesto la cláusula convencional en cuestión debe entenderse sustituida de pleno derecho por los mínimos legales inderogables (art. 13 LCT). De este modo, el hecho de que un convenio colectivo de trabajo denomine "viático" a una suma fija no sujeta a comprobantes de gastos y, asimismo determine que esas sumas "tendrán carácter no remunerativo" no es suficiente para excluirlo del concepto genérico de remuneración a que hace alusión el art. 103 LCT, agregando que, según la interpretación formulada por la CNAT in re "*Aiello c/Transportes Automotores Chevallier*" –Plenario 247- la autorización contenida en la última parte del art. 106 LCT no está referida a cualquier "ítem" sino que debe tratarse efectivamente de pagos referidos a gastos que se encuentren, por su propia naturaleza, a cargo del empleador. Es decir no se habilita al convenio a llamar a cualquier suma "viáticos" sino que permite al empleador eximirse de exigir rendición de cuentas al trabajador por los gastos realizados pero de todas maneras los gastos deben existir.

Sala X, Expte. N°40916/2015/CA1 Sent. Def. del 24/11/2022 "*Gonzalbe Romina Beatriz y otros c/Telecom Argentina SA s/diferencias de salarios*". (Stortini-Ambesi).

IV- Pago

- 1-Fallos Plenarios (pág. 35)**
- 2-Generalidades (pág. 35)**
- 3-Prueba (pág. 335)**
- 4-Mora (pág. 36)**
- 5-Consignación (pág. 37)**
- 6-Puesta a disposición (pág. 37)**

Fallo Plenario N° 69

"Nucifora, Domingo c/Siam Di Tella" – 28/11/60

"Los trabajadores remunerados a sueldo y comisión o solamente en esta última forma, tienen derecho a percibir la remuneración correspondiente a los días feriados nacionales, pero excluyendo con respecto a los primeros la suma correspondiente al sueldo mensual".

Publicado: LL 101-858 - DT 1961-137 - JA 1961-II-264

Fallo Plenario N° 85

"Pujadas, Héctor C. c/Bilz Fábrica de Bebidas sin alcohol" " – 25/8/61

"Es Bilz, fábrica de bebidas sin alcohol, y no la Comisión Administradora de Bienes de la ley 14122, de la cual dependía, la obligada al pago de remuneraciones de un subordinado separado de su cargo con anterioridad a la devolución de la primera nombrada a la sociedad anónima en liquidación a la que le fueron transferidos los bienes de la empresa".

Publicado: LL 104-205 - JA 1961-VI-423

Fallo Plenario Nº 317

"Aguirre, Olga Magdalena c/Consolidar AFJP S.A. s/diferencias de salarios" – 27/12/2007.-

"En el marco del artículo 108 de la LCT, el derecho del promotor de una AFJP a la comisión por afiliación: 1º) Requiere aprobación de la autoridad de superintendencia (S.A.F.J.P.) y 2º) No requiere además el ingreso del aporte".

Publicado: LA LEY 19/02/2008, 4 - LA LEY 2008 - B, 15 - DT 2008 (febrero), 196 - IMP 2008-5, 425 - Jurisprudencia Argentina 12/03/2008, 62

Pago. Generalidades.

El art. 138 LCT determina que debe instrumentarse con recibo "*Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración*", lo que incluye a los pagos en especie. Por lo tanto deben figurar, adecuadamente valorizadas. Cualquier tipo de retribución recibida por el empleado, las mismas deben registrarse en el libro del art. 52 LCT.

Sala VIII, Expte. Nº 61561/2012/CA Sent. Def. del 22/12/2021 "*Lay, Raúl Alberto c/YPF SA s/despido*". (Pesino-González-Catardo).

Pago. Prueba.

Los arts. 125 y 138 LCT disponen que las constancias bancarias y el recibo firmado por el trabajador, las constancias bancarias y el recibo firmado por el trabajador constituyen los medios impuestos por la ley para instrumentar los pagos efectuados al dependiente, y son por lo tanto la prueba por excelencia de tal extremo, por lo que, en principio, ante el reclamo del trabajador, sólo puede oponerse el pago hecho y acreditado mediante esos documentos, excluyéndose otro medio probatorio, salvo la confesión o bien el reconocimiento de su percepción.

Sala IV, Expte. Nº 2.723/2017 Sent. Def. Nº 107.610 del 31/08/2029 "*Petterino Argüello, Samantha Cecilia c/Grupo ILHSA SA s/despido*". (Pinto Varela-Díez Selva).

Remuneración. Pago. Prueba.

Los arts. 125 y 138 LCT disponen que las constancias bancarias y el recibo firmado por el trabajador constituyen los medios impuestos por la ley para demostrar la cancelación de los créditos emergentes de la relación de trabajo, por lo que, en principio, ante el reclamo que se efectúe, sólo puede oponerse el pago hecho y acreditado mediante estos documentos, excluyéndose otro medio probatorio –salvo la confesión o bien el reconocimiento de su percepción–.

Sala IV, Expte. Nº 35.118/2016 Sent. Def. Nº 110.391 del 30/11/2021 "*Medina, Ernesto Damián c/Limart SA s/despido*". (Pinto Varela-Guisado).

Remuneración. Pago. Prueba.

La accionada, quien despidió sin expresión de causa al accionante, cuestiona la condena al pago de las indemnizaciones derivadas del despido y la liquidación final por entender que su cancelación se encuentra acreditada por medio del recibo de haberes acompañado al contestar demanda del que surge la leyenda de pago bancario. Si bien la quejosa invocó que procedió a abonar las sumas adeudadas, no se produjo prueba idónea para demostrar la cancelación de dicha obligación, que la constituye el recibo respectivo firmado por el trabajador (cfr. art. 138 LCT) o bien las constancias bancarias del depósito (cfr. arts. 124 y 125 LCT). El recibo acompañado por la accionada junto con su escrito de responde no se encuentra suscripto ni reconocido por la actora, por lo que no da cuenta de la cancelación de los conceptos allí indicados. Asimismo, resultan insuficientes las afirmaciones vertidas en relación a que de dicha constancia surge la leyenda del pago por ante el sistema bancario, en tanto la apelante no ofreció al contestar demanda como prueba informativa un pedido de informe al banco a los fines de que la entidad bancaria comunique si la actora percibió la suma invocada.

Sala V, Expte. Nº 43236/2017/CA1 Sent. Def. Nº 86.457 del 05/09/2022 "*Godoy, Liliana Evangelina c/Blanco, Roberto y otro s/despido*". (De Vedia-Ferdman).

Remuneración. Pago. Prueba.

El medio idóneo para acreditar el pago de los créditos laborales es que, inexcusablemente, los pagos se instrumenten mediante recibos firmados por el trabajador, confeccionados con el contenido mínimo que establece la normativa aplicable (cfr. arts. 138, 139, 140 y 142 de la LCT).

CNAT Sala IX Expte Nº 39.874/08 Sent. Def. Nº 18.876 del 11/9/2013 "*Blanco, Andrea Marcela c/Promostar SA y otros s/despido*" (Pompa – Balestrini)

Pago. Prueba.

Si bien la demandada abonó una suma al actor, no está probada la cancelación de todos los conceptos indemnizatorios. Los recibos presentados no se encuentran suscriptos por el actor y su autenticidad fue desconocida por éste al contestar el traslado conferido en los términos del art. 71 LO. El art. 138 LCT dispone que los recibos de sueldo legales suscriptos por el trabajador constituyen

la única prueba válida de pago de salarios. Si bien es cierto que el art. 125 de la misma ley admite las constancias bancarias como prueba del extremo, dicha norma debe interpretarse armónicamente con la de los arts. 138 y 141 *in fine* del mismo cuerpo legal y precisamente, de esta interpretación resulta que, además de la constancia bancaria, resulta imprescindible la concreta y específica imputación del empleador respecto del concepto que requiere cancelar como así también el recibo de pago firmado por el trabajador. Así, si bien es válido el pago en las denominadas “cuentas sueldo”, para su validez en juicio es menester de modo insoslayable que la obligada –empleadora- haya aportado además al litigio el respectivo recibo de pago suscrito por el trabajador, con imputación de o de los conceptos que abona y ello no ocurrió en el caso.

Sala X, Expte. N° 46.975/2015/CA1 Sent. Def. del 17/09/2019 “*Castro Marin Alan Jair c/Por Una Cabeza SA s/despido*”. (Stortini-Corach).

Pago. Mora.

El deceso del trabajador aconteció el 2/2/2013 y el depósito judicial de la suma que la ex empleadora consideró adeudada por los conceptos derivados del cese contractual fue efectuado el 5/8/2013. El monto consignado resultó insuficiente, pues debió incluir los intereses devengados desde la mora del crédito y hasta el momento del efectivo pago. Ello es así, al tener en cuenta que según lo dispuesto por el art. 137 LCT, *la mora por el pago de las remuneraciones se produce por el solo vencimiento de los plazos previstos por el art. 128 del mismo cuerpo normativo* y el art. 149 de dicha norma, torna aplicable esa disposición “*respecto de las indemnizaciones debidas al trabajador o a sus derecho-habientes, con motivo del contrato de trabajo o su extinción*”. En tales condiciones, es evidente que, a la época de efectuarse la consignación, la empleadora no sólo debía el importe del capital correspondiente a los rubros derivados del cese contractual, sino, además, los intereses derivados de la mora. Por ende, cabe concluir que el **montoconsignado** por la parte, **no puede ser considerado como pago válido para cancelar los rubros adeudados**, al no resultar íntegro.

Sala X, Expte. N° 27.638/2013/CA1 Sent. Def. del 14/12/2021 “*Socorro Médico Privado SA c/Laura Propeti y otro s/consignación*”. (Stortini-Ambesi).

Pago. Mora. Injuria.

El no pago en tiempo y forma de los salarios adeudados a la trabajadora es un incumplimiento intolerable, que constituye una injuria de entidad suficiente que hace imposible la continuación del contrato de trabajo (conf. art. 242 y 246 de la LCT) ya que la remuneración es la contraprestación fundamental del contrato de trabajo, que debe otorgar el empleador sin demoras y en el plazo establecido por la ley, máxime el carácter alimentario que la misma ostenta.

CNAT Sala IX Expte N° 13.098/07 Sent. Def. N° 15.381 del 17/3/2009 « *Lescano, Graciela c/ Alpi Asoc. Civil s/ despido*” (Balestrini - Fera)

Pago. Incumplimiento. Mora. Injuria.

La falta de pago de los salarios, previa intimación del trabajador, configura injuria impeditiva de la continuación de la relación laboral y constituye justa causa para disolver el contrato de trabajo.

CNAT Sala IV Expte N° 5505/09 Sent. Def. N° 95.403 del 17/5/2011 “*Gutiérrez, Gustavo Raúl c/Southern Winds SA s/despido*” (Marino – Pinto Varela).

Pago. Incumplimiento. Mora. Injuria.

No puede restarse virtualidad injuriante al entorno en que se produjo la mora salarial, puesto que la conducta renuente y pertinaz del empleador, intimado al pago de los haberes adeudados, reviste entidad suficiente como para legitimar el cese dispuesto el trabajador.

CNAT Sala VIII Expte N° 19.335/06 Sent. Def. N° 38.410 del 30/8/2011 “*Juncos, Alberto Almicar c/ Polaris Ascensores SRL y otro s/despido*” (Pesino – Catardo)

Pago. Consignación. Indemnización art. 212 LCT. Desestimación.

El pago por consignación efectuado en la causa – referido al resarcimiento del cuarto párrafo del art. 212 LCT - no resultó íntegro ya que se hizo por un importe inferior al debido, incumpliendo de ese modo los recaudos del Código Civil. Por ende, dado que en el pago por consignación deben concurrir los principios de “identidad” e “integridad” que hacen a la esencia del pago, corresponde rechazar la consignación efectuada. Empero, resulta prudencial que, en la etapa procesal del art. 132 LO, el importe consignado y depositado por la demandada se proceda a descontar en tanto ha sido un pago “a cuenta” del total adeudado (art. 260 LCT).

CNAT Sala X Expte N° 8320/2011 Sent. Def. N° 20.170 del 23/8/2012 “*Chaves, Esther c/Cerraduras y Laminación SA s/indemnización art. 212 LCT*” (Stortini – Corach).

Pago. Salario. Puesta a disposición. Falta de depósito de haberes.

Si el empleador no pagó los salarios devengados, pese a la intimación fehaciente que se le cursó para que regularizara esa situación sino que sólo manifestó la “puesta a disposición de las remuneraciones pendientes” y no produjo prueba alguna para avalar su postura y, para más, coadyuvan indicios serios que permiten razonablemente inferir que efectivamente los salarios no se encontraban “a disposición”, ya que la accionada no intentó siquiera depositar los haberes pendientes en la cuenta sueldo del trabajador (art. 124 LCT - t.o. Ley 26.590-), consignarlos judicialmente, cumplir con su obligación en la oportunidad de las audiencias celebradas en el Seclo, ni tampoco los depositó en la causa. Por ende, la inobservancia del principal deber prestacional a

cargo del empleador (el pago íntegro y tempestivo de los salarios), resultó un hecho que por sí solo justificó desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato.

CNAT Sala VIII Expte N° 37.711/07 Sent. Def. N° 38.426 del 7/9/2011 "Colamonicí Brito, Roberto Domingo c/Club Atlético Huracán Asociación Civil y otros s/despido" (Pesino – Catardo).

V-Beneficios sociales

Fallos de la CSJN (pág.37)

Jurisprudencia de la CNAT (pág. 39)

1-Naturaleza (pág. 39)

2-Medicina prepaga

a) Carácter no remuneratorio (pág. 39)

b) Carácter remuneratorio (pág. 41)

3-Comedor en la empresa/Tarjeta para comida (pág. 43)

4-Vales alimentarios (pág. 43)

5-Cursos de capacitación (pág. 44)

Jurisprudencia de la CSJN.

Beneficios sociales. Dec. 1477/89. Vales alimentarios. Naturaleza no remunerativa. Art. 14 bis C.N.

La naturaleza "no remunerativa" que el decreto 1477/89 imprimió a los vales alimentarios en cuestión, sólo puede ser formalmente establecida mediante una decisión política y rango propios de una ley del Congreso, la que a su vez, en su caso, deberá ser confrontada con la Constitución Nacional, que garantiza al trabajador una remuneración justa y lo protege contra el despido arbitrario (art. 14 bis de la Ley Fundamental). (Del voto del DR. Fayt).

CSJN D. 483 XXXI "Della Blanca, Luis y otro c/ Industrias Metalúrgicas Pescarmona SA" 24/11/98.

Beneficios sociales. Ley 24.700.

Sólo un razonamiento equivocado podría asignarle a la ley 24700 cualidades vivificantes y convalidatorias de un decreto -derogado- que se había intentado justificar en razón de la "necesidad y urgencia" transcurrida, según el Poder Ejecutivo, prácticamente siete años antes de su sanción. (Del voto del DR. Fayt).

CSJN D. 483 XXXI "Della Blanca, Luis y otro c/ Industrias Metalúrgicas Pescarmona SA" 24/11/98.

Beneficios sociales. Indemnización por despido. Ley 24.700. Vales.

En atención a que el reclamo de los actores versa sobre el cálculo correcto de la indemnización por despido, sobre la base de los salarios percibidos por los actores hasta el cese de la relación laboral, resulta irrelevante para la decisión del sub lite la circunstancia de que la naturaleza de los vales alimentarios haya sido determinada en 1996 por la ley 24700, cuya jerarquía normativa y aptitud para modificar una ley anterior no merece reparos constitucionales. (Del voto del Dr. Belluscio).

CSJN D. 483 XXXI "Della Blanca, Luis y otro c/ Industrias Metalúrgicas Pescarmona SA" 24/11/98.

Beneficios sociales. Ley 24.700. Decreto 1477/89.

El decreto 1477/89 fue derogado por el decreto 773/96 (15/7/1996), también "de necesidad y urgencia". Esta sola circunstancia impide adjudicar a la ley 24700 -sancionada el 25 de septiembre de 1996- "voluntad convalidatoria" alguna de algo que ya no existía (decreto 1477/89), más allá de que pueda alegarse que exista alguna similitud entre la regulación que hace la citada ley y la que hacía el decreto derogado, respecto de ciertos "beneficios sociales". Por otra parte sería absurdo otorgar naturaleza "ratificatoria" o "convalidante" a una ley - la 24700-que fue sancionada casi siete años después del decreto 1477/89. Dicha ley sólo es la mera reglamentación legislativa de determinadas prestaciones que brinda el empleador al trabajador ("beneficios sociales"). No es, en cambio, la ratificación de una norma - el decreto 1477/89- que el Congreso ya había calificado duramente como una intromisión del Poder Ejecutivo en el ejercicio de la función legislativa. En consecuencia, no hubo "pasividad" (o silencio) del Congreso, ni tampoco aprobación o ratificación expresa. A la luz de cualquiera de los enfoques reseñados en el considerando 5º, el decreto 1477/89 resulta inválido. (Del voto del Dr. Petracchi).

CSJN D. 483 XXXI "Della Blanca, Luis y otro c/ Industrias Metalúrgicas Pescarmona SA" 24/11/98.

Beneficios sociales. Vales alimentarios. Inconstitucionalidad del Dec. 1477/89.

La mera conveniencia de que por un mecanismo más eficaz se consiga un objetivo de gobierno en modo alguno justifica la franca violación de la separación de poderes que supone la asunción por parte de uno de ellos de competencias que sin lugar a dudas corresponden a otros (Fallos: 318:1154, voto del DR. Boggiano). En consecuencia, el decreto 1477/89 no reúne los requisitos constitucionales para su validez y cabe concluir que por medio de una norma constitucionalmente nula - de nulidad absoluta e insanable- se ha disminuido la base indemnizatoria con menoscabo de la cláusula superior de "protección contra el despido arbitrario" (art. 14 bis de la C.N., que responde al requerimiento de un orden social justo, Fallos: 250:46) y que sólo podía ser objeto de modificaciones mediante una ley del Congreso (art. 75, inc. 12 de la C.N.). (Del voto del Dr. Boggiano).

CSJN D. 483 XXXI "Della Blanca, Luis y otro c/ Industrias Metalúrgicas Pescarmona SA" 24/11/98.

Beneficios sociales. Vales alimentarios. Ley 24.700. Competencia del Congreso para la regulación del régimen del salario.

No puede atribuirse a la ley 24700 -dictada casi siete años después- un sentido convalidatorio del decreto 1477/89, pues éste fue derogado por el decreto 773/96. Pero la manera en que se resuelve esta causa no importa juzgar sobre la conveniencia o inconveniencia de establecer un sistema que desconozca el carácter salarial a los ticket canasta ya que, como repetidas veces se ha sostenido, no compete a los jueces valorar la oportunidad, el mérito o el acierto de las decisiones de los otros poderes. Supone, sí, una reafirmación de que es en todo caso al Congreso a quien le compete legislar sobre el régimen del salario, con arreglo a nuestro sistema constitucional de división funcional del poder. Decisión que fue tomada por ese órgano mediante la ley 24700. (Del voto del Dr. Boggiano).

CSJN D. 483 XXXI "Della Blanca, Luis y otro c/ Industrias Metalúrgicas Pescarmona SA" 24/11/98.

Beneficios sociales. Vales alimentarios. Decreto-Ley. Invasión del área legislativa.

En el sub lite el reproche constitucional de los actores se orientó a la imposibilidad de que una norma de rango inferior a la ley atribuyera carácter no remunerativo a vales o tickets de canasta familiar y, por esta vía, alterara el concepto de remuneraciones o de prestaciones complementarias previsto en el art. 105 de la LCT. Resulta evidente que la composición del salario en el régimen de contrato de trabajo es una materia de derecho común, cuya regulación es competencia formal y material del Poder Legislativo de la Nación y ni el espíritu ni la letra del texto constitucional argentino vigente con anterioridad a la reforma de 1994, admitían la validez del dictado por el presidente de la Nación de decretos-leyes que invadiesen áreas de competencia legislativa. (Del voto del D. Bossert).

CSJN D. 483 XXXI "Della Blanca, Luis y otro c/ Industrias Metalúrgicas Pescarmona SA" 24/11/98.

Beneficios sociales. Decreto 1477/89. Vales alimentarios. Validez constitucional.

A fin de juzgar sobre la validez constitucional del decreto de necesidad y urgencia 1477/89, cabe tener presente que dicha norma fue dictada con anterioridad a la reforma constitucional de 1994. De ahí que, al efecto, deba acudirse al procedimiento previsto por las normas fundamentales vigentes a ese momento y a la interpretación que de ellas efectuó esta Corte. En este orden de consideraciones, la falta de ratificación expresa del Poder Legislativo no implica un rechazo de la normativa, sino que, por el contrario, el elemento concluyente para resolver acerca de su constitucionalidad será la existencia de una ley posterior que refleje un repudio a lo establecido por la normativa cuestionada. (Del voto en disidencia de los Dres. Moliné O'Connor y Lopez).

CSJN D. 483 XXXI "Della Blanca, Luis y otro c/ Industrias Metalúrgicas Pescarmona SA" 24/11/98.

Beneficios sociales. Vales alimentarios. Art. 103 bis LCT. Prestaciones remunerativas.

Con la sanción de la ley 24700 se confirmó el criterio que inspiró el dictado del decreto 1477/89 emanado del Poder Ejecutivo pues dispuso agregar como art. 103 bis de la ley 20744, que los vales alimentarios y canastas de alimentos revisten el carácter de beneficios sociales, esto significa, prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social no remunerativas.(art. 1 inc. c). En consecuencia, toda vez que las disposiciones de la citada ley reflejan de manera inequívoca la voluntad convalidatoria del órgano estatal llamado por la misma Constitución a expedirse sobre el valor de las normas anteriormente dictadas por el Poder Administrador, corresponde desestimar la tacha articulada respecto del decreto 1477/89. (Del voto en disidencia de los Dres. Moliné O'Connor y Lopez).

CSJN D. 483 XXXI "Della Blanca, Luis y otro c/ Industrias Metalúrgicas Pescarmona SA" 24/11/98.

Beneficios sociales. Decreto 333/93. Determinación del carácter de los beneficios sociales. Actividad tribunalicia.

Las diferencias que cabe atribuir al concepto de remuneración respecto de los beneficios sociales que los empleadores prestan a su personal han motivado reiterados conflictos, aspecto destacado por el Poder Ejecutivo en los considerandos del decreto 333/93. En tal sentido se señaló que la falta de claridad en las definiciones normativas vinculadas al tema (arts. 103 y concordantes de la ley 20744 - t.o. 1976- y 10 y 12 de la ley 18037) generaba una costosa actividad tribunalicia que redundaba en perjuicio de los trabajadores y de los organismos de seguridad social. (Del voto en disidencia de los Dres. Moliné O'Connor, Fayt, Lopez y Vazquez. La mayoría, formada por los Dres. Nazareno, Belluscio, Petracchi, Boggiano y Bossert declararon inadmisibles el recurso).

CSJN Compañía Argentina de Medidores SA c/ Dirección Nacional de Recaudación Previsional" 21/12/99. (322:3282).

Beneficios sociales. Decreto 333/93. Vales de comedor. Beneficio social no remunerativo.

Una calificación concreta sobre el concepto de remuneración, de beneficios sociales y de prestaciones no remunerativas, evitaría el aludido dispendio jurisdiccional y fomentaría el otorgamiento de beneficios sociales por parte de los empleadores. En resguardo de ese criterio, el art. 1º del decreto estableció que los beneficios sociales otorgados en forma directa por el empleador por intermedio de terceros - entre los que se incluyó el servicio de comedor - no revisten carácter remunerativo y, por lo tanto, no se encuentran sujetos a aportes y contribuciones de la seguridad social. (Del voto en disidencia de los Dres. Moliné O'Connor, Fayt, Lopez y Vazquez. La mayoría, formada por los Dres. Nazareno, Belluscio, Petracchi, Boggiano y Bossert declararon inadmisibile el recurso).

CSJN Compañía Argentina de Medidores SA c/ Dirección Nacional de Recaudación Previsional" 21/12/99. (322:3282).

Jurisprudencia de la CNAT

1) Naturaleza

Beneficios sociales. Carácter.

El art. 103 bis LCT admite que determinadas prestaciones empresarias no tengan naturaleza retributiva por estar destinadas a mejorar la calidad de vida del dependiente y/o de su familia y otorgarle un "status" o rango social, rompiendo el esquema rígido impuesto por el art. 103 LCT. Se tipifica, en tal sentido, a los beneficios sociales como prestaciones propias de la seguridad social – es decir estarían dirigidas a enfrentar determinadas contingencias negativas que afectan a las personas- que no tendrían carácter remunerativo, serían no dinerarios, no acumulables, ni sustituibles en dinero y brindadas por el empleador al trabajador –tanto por si como por intermedio de terceros- con el objeto de mejorar su calidad de vida y de la familia a su cargo.

Sala VI, Expte. N° 76428/2015 Sent. Def. del 24/08/2021 "*Hatum Andrés Osama c/Asociación Civil de Estudios Superiores ACES s/despido*". (Pose-Raffaghelli-Craig).

2) Medicina prepaga

a) Carácter no remuneratorio

Beneficios sociales. Art. 103 bis LCT. Medicina prepaga.

El suministro de medicina prepaga no debe reputarse una prestación remunerativa dado que encuadra en la tipología de "beneficio social" que contempla el art. 103 bis LCT. Si bien el otorgamiento de dicha mejora pudo haber incrementado el atractivo de la oferta de empleo extendida por la empleadora e incluso operado como un modo de conservar inmutable el elenco de personal de la empresa, dicho factor no aparece suficiente *per se* para despojarla del carácter de beneficio social, en tanto también puede resultar interesante para quien se postula para una posición que la futura patronal sufrague servicios como los enumerados en el mencionado precepto pues, de no otorgarlos el principal, la persona trabajadora se vería obligada a solventar con su peculio tales gastos sólo de haber querido contar con aquél.

Sala I, Expte. N° 2579/2019/CA1 Sent. Def. del 10/02/2023 "*Kind, Martín Víctor c/Yacimientos Petrolíferos Fiscales SA s/despido*". (Vázquez-Hockl).

Beneficios sociales. Medicina prepaga.

El servicio de medicina prepaga no debe reputarse remunerativa pues encuadra en la tipología "beneficio social" que contempla el art. 103 bis LCT, en su actual redacción. Si bien el otorgamiento de dicha mejora pudo haber incrementado el atractivo de la oferta de empleo extendida por la formal empleadora e incluso operado de un modo de conservar inmutable el elenco de personal de la empresa, dicho factor no aparece suficiente *per se* para despojarla del carácter de beneficio social, ya que también puede resultar económicamente interesante para quien se postula para un puesto de trabajo que la empleadora le abone el servicio de comedor en la empresa, la provisión de útiles escolares, el pago de cursos o seminarios de capacitación o especialización que se encuentran en la enumeración del art. 103 bis de la LCT, pues de no otorgarlos la empresa, el trabajador se vería obligado a solventar con su peculio dichos gastos.

Sala I, Expte. N° 2482/2015/CA1 Sent. Def. del 21/10/2022 "*Parker Bate, Noelia Mabel c/CISCO Systems Argentina SA y otros s/despido*". (Hockl-Vázquez-Catani).

Beneficios sociales. Medicina prepaga.

La enumeración del art. 103 bis LCT es taxativa –por ser una excepción a la regla general establecida en el art. 103- de lo que se sigue que lo que no está allí contemplado tiene naturaleza remunerativa (art. 103 LCT y 1 del convenio 95 OIT), salvo que consista en cualquier otro rubro que se encontrare legalmente (por otra norma de tal naturaleza, o CCT con delegación legal) calificado como no remunerativo. El decreto 137/97 incluyó dentro de lo que debe entenderse como "gastos médicos" en los términos del inciso d) del artículo 103 bis LCT a "*los gastos efectuados para el pago de servicios médicos de asistencia y prevención al trabajador o su familia*" (art. 1). Al demandar, la

actora no cuestionó la validez constitucional del referido artículo 1 del decreto 137/97 ni del inciso d) del art. 103 bis LCT, con lo cual la erogación que efectuaba la empleadora a fin de solventar la medicina prepaga suya y de su grupo familiar constituyó un beneficio social. No existe prueba alguna que dé cuenta de que el pago del plan de medicina prepaga constituyera una compensación salarial por haber sido recalificada como empleada, por lo que las sumas abonadas por la demandada en concepto del OSDE 310 de la pretensora y su grupo familiar no tuvieron naturaleza salarial. (Del voto del Dr. Sudera, en minoría)

Sala II, Expte. N° 40514/2019 Sent. Def. del 22/09/2022 "*Battiato, Gladys Beatriz c/Siemens Healthcare SA s/despido*". (Sudera-García Vior-Pesino).

Medicina prepaga. Beneficio social.

Más allá que pudiera sostenerse el carácter remuneratorio del concepto "medicina prepaga", no se advierten razones para no reconocer validez, desde una perspectiva constitucional, a una previsión como la contenida en el art. 103 bis LCT, que, en todo caso, traduce la decisión de no considerar el pago de gastos médicos como parte de la remuneración a tener en cuenta para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones de la ley que se relacionan con el salario, sin que se advierta en ello una violación a las garantías previstas en el Convenio 95 OIT, en la medida en que la incidencia del concepto sobre la remuneración no adquiere relevancia como para considerar que el trabajador es privado de la correspondiente retribución en moneda de curso legal de libre disponibilidad, y dado que la supuesta retribución es canalizada en la provisión de prestaciones de carácter obligatorio relacionadas con el sistema del seguro nacional de salud (ley 23.661) en claro beneficio del trabajador y su entorno. (Del voto del Dr. Perugini, en minoría)

Sala III, Expte. N° 108429/2016 Sent. Def. del 23/12/2021 "*Montenegro, Víctor Enzo c/Cardinal System SA s/despido*". (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

Beneficios sociales. Medicina prepaga. No posee carácter remunerativo.

La cuota mensual para la cobertura de medicina prepaga no tiene naturaleza remuneratoria pues se considera que constituye un beneficio social tendiente a mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia; no es una contraprestación por el trabajo del dependiente, sino una protección adicional que asume el empleador y que, en todo caso, constituye la cobertura de una probable contingencia social.

Sala IV, Expte. N°20.213/2016 Sent. Def. N° 107.605 del 19/08/2020 "*Micelli, Julián María c/C. H. Robinson Worldwide Argentina SA s/despido*". (Pinto Varela-Guisado).

Beneficios sociales. Medicina prepaga.

Cabe tipificar como beneficio social la cobertura de un servicio de medicina prepaga y de planes médicos privados (art. 103 bis LCT) ya que tales prestaciones están destinadas a incrementar la calidad de vida del dependiente y su grupo familiar y no constituyen un rédito económico del que este pueda disponer. Esta prestación tiende a asegurar al trabajador dependiente una medicina de calidad que no alcanzan a brindar las obras sociales encargadas de la administración del seguro por enfermedad. Ello explica que el legislador haya institucionalizado el concepto de beneficio social para designar prestaciones propias de la seguridad social para designar prestaciones propias de la seguridad social y que no resultan sustituibles en dinero, como sucede en el caso de la medicina prepaga. (Del voto del Dr. Pose, en minoría)

Sala VI, Expte. N° 76428/2015 Sent. Def. del 24/08/2021 "*Hatum Andrés Osama c/Asociación Civil de Estudios Superiores ACES s/despido*". (Pose-Raffaghelli-Craig).

Beneficios sociales. Medicina prepaga.

Los gastos de medicina prepaga carecen de carácter remuneratorio, por cuanto el decreto reglamentario N° 137/97 estableció expresamente en relación a los términos del inciso d) del art. 103 bis LCT, que los gastos efectuados para el pago de servicios médicos de asistencia y prevención al trabajador o su familia a cargo, se considerarán como gastos médicos y su reintegro por parte del empleador tendrá el carácter de beneficio social no remuneratorio. En esa inteligencia, las sumas abonadas mensualmente por la demandada a OSDE a fin de beneficiar a la actora con los servicios médicos asistenciales que brinda esa empresa no constituyen una contraprestación por el trabajo cumplido y si bien es cierto que los importes fueron abonados en el marco de un contrato de trabajo, no retribuye la puesta a disposición del trabajador (art. 103 LCT). Constituye un beneficio social otorgado con el objeto de mejorar la calidad de vida del dependiente en los términos del art. 103 bis.

Sala IX, Expte. N° 104799/2016 Sent. Def. del 29/11/22 "*Borlee, María Cecilia c/Ente Nacional Regulador del Gas s/despido*". (Pompa-Fera).

Beneficio social. Medicina prepaga.

El concepto medicina prepaga se asimila a los "gastos médicos" que se caracterizan en el art. 103 bis LCT, por lo que el criterio mayoritario del Tribunal es considerarlo un beneficio social. (Del voto del Dr. Stortini, quien considera que el pago del concepto medicina prepaga constituye un salario que le es abonado al trabajador de manera permanente como contraprestación de los servicios prestados, por lo que lleva a calificarlo como parte integrativa de su remuneración. Sin embargo, por razones de economía procesal adhiere al criterio mayoritario).

Sala X, Expte. N° 38.656/2017 Sent. Def. del 09/11/2022 "*Sponton, Soledad Jimena c/AVH San Luis SA y otro s/despido*". (Stortini-Corach).

b) Carácter remuneratorio

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Carácter remunerativo. No constituye beneficio social.

No puede negarse que la mejora de las prestaciones que implica la contratación de una más amplia cobertura médica (medicina prepaga) a la que los trabajadores no tendrían acceso de mantenerse en el régimen de obras sociales, implica un beneficio patrimonial para el trabajador y su familia que integra el sinalagma contractual y que, obviamente, habría sido meritado al tiempo de la contratación, por lo que aun no siendo este mejor servicio un gasto necesario (puesto que el servicio básico estaría cubierto por el sistema nacional de salud), representa para el destinatario una mejora susceptible de apreciación pecuniaria que bien puede calificarse como “ventaja patrimonial” obtenida como contraprestación de la fuerza de trabajo puesta a disposición. El concepto de medicina prepaga reviste carácter remuneratorio en tanto configura una prestación de dinero o en especie otorgada por el empleador, como consecuencia de su condición de trabajador, y constituye una “ventaja patrimonial” concreta a favor de éste. En consecuencia, de conformidad con lo normado por los arts. 103 LCT y 1º del Convenio 95 OIT y el criterio hermenéutico seguido por la CSJN, entre otros in re “Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA” (CSJN, sentencia del 1/9/2009 –T. 322 P. 2043), cabe considerar al pago de la medicina prepaga como remuneración y por lo tanto integrarlos en la base remuneratoria de la actora. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría).

Sala II, Expte. N° 40514/2019 Sent. Def. del 22/09/2022 “*Battiato, Gladys Beatriz c/Siemens Healthcare SA s/despido*”. (Sudera-García Vior-Pesino).

Remuneración. Medicina prepaga. Carácter remunerativo.

Otorgar carácter no remuneratorio a los denominados beneficios sociales introducidos en el art. 103 bis LCT resulta contrario al Convenio 95 OIT. El rubro “medicina prepaga” es salarial, pues se otorga a raíz del contrato y está comprendido dentro de la caracterización que se efectúa en el art. 1º del Convenio de la OIT. (Del voto de la Dra. Cañal, en mayoría)

Sala III, Expte. N° 108429/2016 Sent. Def. del 23/12/2021 “*Montenegro, Víctor Enzo c/Cardinal System SA s/despido*”. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Carácter remunerativo.

La demandada sostiene que el rubro medicina prepaga carece de naturaleza salarial por tratarse de un beneficio social de conformidad a lo dispuesto en el art. 103 bis inc d) LCT, que para calificarlo como remunerativo es necesario el reintegro mediante comprobantes y que no suplía un gasto por cuanto de no otorgarse, el reclamante contaba con la obra social correspondiente. El costo irrogado por el concepto medicina prepaga estaba a cargo de la demandada en su totalidad, en forma habitual y en función del cargo ostentado por el accionante (gerente general), ya que el personal restante contaba con la obra social de empleados de comercio, por lo que nada hace presumir que se tratara de un beneficio de igual naturaleza que el que la accionada brindaba a todos los dependientes. Toda vez que se trata de una prestación salarial en especie que la empleadora otorgaba al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y que representa una ventaja acordada en tal marco que tiene su causa fin en la prestación del trabajo evitando que tuviera que realizar los gastos pertinentes para la contratación de ese plan médico, corresponde mantener su inclusión como parte integrante del salario. Cabe recordar lo resuelto por la CSJN en la causa “Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA”, del 01/09/2008 en donde calificó de remuneración a toda “ganancia (...) que sólo encontró motivo o resultó consecuencia del mentado contrato o relación de empleo”.

Sala V, Expte. N° 12639/2019/CA1 Sent. Def. N° 86683 del 28/11/2022 “*Márquez, Sebastián Patricio c/Bio Producciones SA y otros s/despido*”. (De Vedia-Ferdman).

Remuneración. Medicina prepaga. Carácter salarial.

La demandada sostiene que el pago efectuado al actor de una medicina prepaga es un beneficio no remunerativo, pues indica que los gastos asumidos a fin de que el actor gozara de una empresa de medicina prepaga encaja perfectamente en la definición prevista por el art. 103 bis LCT. Era la accionada quien debía demostrar que ese pago no era parte del contrato laboral sino que actuaba como beneficio otorgado al conjunto de los trabajadores, circunstancia que no ha probado. Así, teniendo en cuenta que constituye salario toda contraprestación en función de las tareas desarrolladas, aunque no se perciba en efectivo sino en especie o mediante la simple oportunidad de obtener ganancias, que satisfaga total o parcialmente su consumo pues, de no existir dicho reconocimiento, el trabajador debería tomarlo a su cargo, debe encuadrarse dentro del carácter remunerativo en virtud de lo normado por el art. 103 LCT y art. 1 del Convenio 95 OIT que rige la materia.

Sala V, Expte. N° 38036/2017/CA1 Sent. Def. N° 86570 del 30/09/2022 “*Ochoa, Esteban Marcelino c/Jockey Club Asoc. Civil s/despido*”. (De Vedia-Ferdman).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Prestación salarial.

El servicio de medicina prepaga es una prestación salarial en especie que el empleador otorgaba al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y, por ello, representa una ventaja acordada en el marco que tiene su causa fin en la prestación del trabajo. Este beneficio otorgado en función del cargo que ostentaba el actor, que le permitió contar con un plan médico superior y de mejor

calidad en la prestación médica, evitando que tuviera que realizar los gastos pertinentes para la contratación de ese plan superior que la demandada le brindaba. No se trata de una liberalidad. Por el contrario, se trata de una mejora en las condiciones de pago que hace tentadora la oferta de integrar la empresa y que por lo demás reviste caracteres de habitualidad. Constituye un rubro salarial en la medida que evita un desembolso al trabajador, que de otra manera hubiera tenido que efectuar a fin de acceder al servicio médico para él y su familia. No obsta a ello, lo normado por el art. 103 bis inc. d) LCT que califica como beneficio social no remunerativo a los reintegros de gastos para medicamentos, gastos médicos y odontológicos efectuados por el trabajador, previa presentación por parte del trabajador de los comprobantes respectivos, supuesto que no es el del otorgamiento de una cobertura médica.

Sala V, Expte. N° 2253/2019/CA1 Sent. Def. N° 86822 del 15/02/2023 “*Ovando, Luis María c/Ferrero Argentina SA s/despido*”. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Carácter salarial.

Resulta admisible la pretensión de la actora de considerar salarial el servicio de medicina prepaga que el empleador pagaba directamente a la prestataria. Se trata de una prestación salarial en especie que el empleador otorgaba a la trabajadora como consecuencia del contrato de trabajo y, por ello, representa una ventaja acordada en tal marco que tiene su causa fin en la prestación del trabajo, beneficio otorgado en función del cargo que ostentaba la actora, lo que le permitió contar con un plan médico superior y de mejor calidad en la prestación médica, evitando que tuviera que realizar los gastos pertinentes para la contratación de ese plan superior que la demandada le brindaba. La medicina prepaga es un beneficio que si la empresa no hubiera acordado el trabajador hubiera tenido que pagar.

Sala V, Expte. N° 2253/2019/CA1 Sent. Def. N° 86885 del 02/03/2023 “*Fernández Tolosa, Marcela Solange c/Yahoo de Argentina SRL y otros s/despido*”. (Ferdman-De Vedia).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Naturaleza salarial.

La medicina prepaga es un concepto remuneratorio, de conformidad con la doctrina sentada por la CSJN en autos “*Pérez, Aníbal c/Disco SA*”, “*González c/Polimat y otro*”, “*Díaz c/Cervecería y Maltería Quilmes SA*”. Toda vez que el salario se proyecta a la dignidad del trabajador es preciso que a la persona trabajadora le sea reconocido que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o consecuencia del empleo resulta un salario, esto es una contraprestación de este último sujeto y por esta última causa, razón por la cual sólo pueden ser llamados, jurídicamente, salario o remuneración. (Del voto del Dr. Raffaghelli, en mayoría)

Sala VI, Expte. N° 76428/2015 Sent. Def. del 24/08/2021 “*Hatum Andrés Osama c/Asociación Civil de Estudios Superiores ACES s/despido*”. (Pose-Raffaghelli-Craig).

Remuneración. Prestaciones complementarias. Medicina prepaga. Naturaleza salarial.

La medicina prepaga es un concepto salarial, ya que se trata de una ventaja patrimonial que recibe el trabajador, en tanto que, de no ser acordada, debe afrontar de su peculio el gasto respectivo. Esta prestación mejora las condiciones de trabajo, la que, por lo demás, reviste lógicamente carácter de habitual, por lo que resulta claro que integra la remuneración. Si bien el art. 103 bis LCT, en su inciso d), califica como “beneficios sociales” no remunerativos a los reintegros de gastos médicos contra la entrega de comprobantes, dicha disposición no puede modificar el temperamento expuesto, en orden al carácter salarial de la medicina prepaga, habida cuenta que los llamados “beneficios sociales” deben interpretarse en forma restrictiva, debido a sus efectos sobre el concepto de remuneración. En el caso de la medicina prepaga no se acredita la existencia de los reintegros a que alude el dispositivo citado, sino el pago mensual fijo por la empleadora. Lo abonado por ésta no es otra cosa más que un salario en especie, en tanto que dicha suma tiene como causa la prestación efectiva de servicios por parte del trabajador a favor de la empleadora en el marco del contrato de trabajo que los vincula.

Sala VII, Expte. N° 73.806/2017 Sent. Def. N° 57422 del 16/06/2022 “*Catalina, Valeria Celeste c/Task Solutions SA y otros s/despido*”. (Russo-Carambia)

Medicina prepaga. Carácter salarial.

Reviste carácter remuneratorio la partida medicina prepaga en tanto configura una prestación en dinero o en especie otorgada por el empleador constituyendo una ventaja patrimonial para el trabajador. Se utiliza como modo para tentar a los potenciales candidatos a un puesto de trabajo, dado que la mayoría de las empresas emplea este método que, en consecuencia, lejos de constituir un beneficio social, forma parte de las cláusulas contractuales en que se sustenta la relación de empleo.

Sala VIII, Expte. N° 24.489/2018 CA1 Sent. Def. del 27/02/2023 “*Raffinetti Hugo c/Unitec Bio SA y otros s/despido*”. (González-Catardo).

3) Comedor en la empresa/ Tarjetas para comida

Beneficios sociales. “Tarjeta merienda”.

El actor recibía mensualmente una tarjeta –cargada con una suma de dinero- para poder consumir productos que se encontraban en máquinas (“dispensers”) instaladas dentro de la sede de la

empresa. No cabe atribuirle naturaleza remuneratoria a la llamada "tarjeta merienda" pues constituye un beneficio social, asimilable a los "servicios de comedor de la empresa" previstos en el inc. a del art. 103 bis LCT; no es una contraprestación por el trabajo del dependiente, sino una prestación específica que asume el empleador, destinada a su personal, y que se otorga cualquiera sea el cargo o jerarquía de los trabajadores.

Sala IV, Expte. N° 45969/2016 Sent. Def. del 16/12/2022 "*Huarte, Hernán Pablo c/Puente Hnos. SA s/despido*". (Pinto Varela-Díez Selva).

Beneficios sociales. Beneficio de comidas. Carácter no remuneratorio.

La demandada contaba con comedor en el lugar de trabajo, no depositaba dinero extra en la cuenta bancaria del actor en concepto de "almuerzo" sino que simplemente la empresa le otorgaba como beneficio a todos los empleados la posibilidad de almuerzo dentro de la oficina y tal circunstancia nada tiene que ver con una contraprestación por los servicios brindados por el trabajador, por ello se trata de un concepto no remunerativo.

Sala V, Expte. N° 2253/2019/CA1 Sent. Def. N° 86822 del 15/02/2023 "*Ovando, Luis María c/Ferrero Argentina SA s/despido*". (Ferdman-De Vedia).

Beneficios sociales. "Comedor de la empresa". "Cuota Club Ciudad de Campana". "Infusiones".

El servicio de comedor de la empresa es uno de los beneficios expresamente enumerados en el art. 103 bis LCT como beneficios sociales, del mismo modo que juntamente con los conceptos "Cuota Club Ciudad de Campana" e "infusiones" no reconocen estrictamente su causa en la prestación laboral a cargo del dependiente, sino que se trata de "beneficios sociales" por los cuales se tiende a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de su grupo familiar con independencia del tiempo trabajador o su rendimiento.

Sala X, Expte. N° 32686/2018/CA1 Sent. Def. del 13/04/2022 "*Iriarte, Leandro Gastón c/SIDERCA SA s/despido*". (Corach-Stortini).

4) Vales alimentarios

Vales alimentarios. Naturaleza salarial. No constituyen beneficio social.

En el precedente "*Pérez c/Disco*", la CSJN declaró la inconstitucionalidad del art. 103 bis inc "c" LCT, relativo a los vales alimentarios, en cuanto dicha norma negaba a esos beneficios naturaleza salarial, pues consideró –entre otras razones- que "*llamar a las cosas por su nombre, esto es por el nombre que el ordenamiento constitucional les da, resulta, en el caso, un tributo a la "justicia de la organización del trabajo subordinado"*". Y más recientemente, el alto Tribunal extendió esa doctrina a las "*asignaciones mensuales no remunerativas de carácter alimentario*" establecidas por algunos decretos (CSJN, 19/5/10, "*González, Martín Nicolás c/Polimat SA y otro*"). Por aplicación de esos criterios cabe declarar la inconstitucionalidad de cláusulas convencionales, en cuanto califican de "*no remunerativos*" a adicionales similares a los establecidos en acuerdo colectivo.

Sala IV, Expte. N° 97261/2016 Sent. Def. N° 106.185 del 12/07/2019 "*Rodríguez Palvo, Sebastián c/Textil Federal SA s/despido*". (Guisado-Pinto Varela).

Vales alimentarios. Naturaleza salarial. No constituyen beneficio social.

La naturaleza salarial de los "vales alimentarios" fue sostenida por la CSJN al resolver los autos "*Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA s/recurso de hecho*" del 1/09/2009, donde expresó que la cláusula del art. 103 bis LCT que priva a los vales alimentarios de naturaleza salarial vulnera el contenido del convenio N° 95 OIT.

Sala X, Expte. N° 54.529/2011/CA1 Sent. Def. N° 29824 del 14/02/2019 "*Guibardo María Alejandra y otros c/Telefónica de Argentina SA s/diferencias de salarios*". (Stortini-Corach).

5) Cursos de capacitación

Beneficios sociales. Cursos o seminarios de capacitación.

El otorgamiento o pago de cursos o seminarios de capacitación o especialización es considerado un beneficio social. Ello resulta concordante con las previsiones de la ley 24.576 que consagra, como un derecho fundamental de los trabajadores, la promoción profesional y la formación en el trabajo. El pago efectuado por la demandada para que el actor desarrollara estudios universitarios en el extranjero en Oxford, no respondió a una efectiva prestación de servicios y no puede ser calificado como retributivo. Por otra parte el legislador social considera a las asignaciones pagadas en concepto de beca como prestaciones no susceptibles de cotizaciones (art. 7º, ley 24.241) y la causa fin del negocio jurídico descripto fue, genuinamente, la actividad formativa del sujeto becado.

Sala VI, Expte. N° 76428/2015 Sent. Def. del 24/08/2021 "*Hatum Andrés Osama c/Asociación Civil de Estudios Superiores ACES s/despido*". (Pose-Raffaghelli-Craig).

Beneficios sociales. Rubro "Cursos".

Reviste el carácter de beneficio social el rubro “cursos”, ya que el art. 3 del decreto 137/97 y art. 103 bis, inciso h) aluden al “otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización”.

Sala IX, Expte. N° 5236/2013/CA1 Sent. Def. N° 23197 del 25/09/2017 “*De Lío, Guillermo Fernando c/Merck SA s/despido*”. (Pompa-Balestrini).

Doctrina

- Autor: González Rossi, Alejandro; Mastromarino, Pablo
- Aportes a algunas iniciativas legislativas de pago de salarios con criptomonedas
Publicado en: La Ley 11/05/2022, 1 – La Ley 2022- C – DT 2022 (noviembre), 29
Cita: TR LALER AR/DOC/1523/2022
- Comentario sobre las tendencias salariales en materia de teletrabajo
Autor: Foglia, Ricardo
Publicado en: DT 2022 (noviembre), 13
Cita: TR LA LEY AR/DOC/3147/2022
- Créditos laborales en moneda extranjera a la luz de la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo. Disquisiciones acerca del fallo “*De Nevares, Alejandro c/Citibank NA s/despido*”
- Autor: Sfeir, Santiago L.
Publicado en: DT 2022 (julio), 114
Cita: TR LA LEY AR/DOC/1968/2022
- El concepto de remuneración en el nuevo contrato de agencia: diferencias y similitudes con el salario del viajante de comercio.
- Autor: Pinto Varela, Silvia E.
En: REVISTA DE DERECHO LABORAL, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, Volumen: 2017-1. Año
Edición: 2017
Págs. 367 a 387
- El pago de la remuneración laboral con monedas virtuales y/o criptoactivos
Autor: Lanzavechia, Gabriel E.
Cita: 216/2022
- ¿Es posible utilizar la moneda “BITCOIN” para el pago de remuneraciones evitando así la depreciación del salario?
Autor: Stritzler, Sofía G.
En: Revista de Derecho del Trabajo de la Provincia de Buenos aires – Número 13 – Noviembre 2017
Fecha: 02-11-2017
Cita: IJ-CDLXXXIII-505
- Génesis de los adicionales ¿teóricamente? no remunerativos
Autor: Gabet, Alejandro
Publicado en: DT 2022 (mayo), 197
Cita: TR LA LEY AR/DOC/1394/2022
- La historia de los beneficios no remunerativos: desde su concepción hasta el fin del s. XX
Autor: Tapiero, Denise Yael
Cita: 1405/2018
- La perspectiva de género y su incidencia en la determinación de los salarios
Autor: Ibañez, Priscila; Almejún, Fernando
Publicado en: DT 2022 (noviembre), 16
Cita: TR LALEY VAR/DOC/3147/2022
- La remuneración en criptomonedas en la legislación argentina
Autor: Ahuad, Ernesto J.; De Ugarte, Osvaldo J.
Publicado en RDLSS 2021-15, 3
Cita: TR LALEY AR/DOC/1761/2021
- La delgada línea que separa las prestaciones de carácter salarial de los adicionales no remunerativos
Autor: Gabet, Emiliano A.
Publicado en: DT 2021 (julio), 71

Cita: TR LALEY AR/DOC/1841/2021

- Pago de retribuciones en moneda extranjera y en cuentas en el exterior
Autor: Betemps, Enrique A.
Publicado en: LA LEY 11/08/2022, 1 – LA LEY 2022-D, 557 – DT 2022 –D, 557 –
DT 2022 (noviembre), 23
Cita: TR LA LEY AR/DOC/2378/2022
- Pago de salarios con criptomonedas (BITCOIN)
Autor: González Rossi, Alejandro; Mastromarino, Pablo
Publicado en: DT 2021 (julio), 5
Cita: TR LA LEY AR/DOC/1829/2021
- ¿Qué son los stocks options?
Autor: Romualdi, Emilio E.
Publicado en: RDLSS 2021-16, 47
Cita: TR LA LEY AR/DOC/1897/2021
- ¿Se debe pagar siempre el Bonus Anual por Objetivos cuando se despide al trabajador?
Autor: Gabet, Alejandro
Publicado en: DT 2021 (noviembre), 207
Cita: TR LALEY AR/DOC/3080/2021

<p><i>Dirección Nacional de Derechos de Autor (ley 11723) Registro N° 477834. ISSN 1850-4159.</i></p> <p><i>Queda autorizada la reproducción total o parcial de los contenidos de la presente publicación con expresa citación de la fuente.</i></p>
--