

CUE: 700031200

CENS 188

CURSO: 1

AREA CURRICULAR: RELACIONES DE TRABAJO 1

DOCENTE: ALBERTO ACUÑA

GUIA PEDAGÓGICA N°8

OBJETIVO:

- Reconocer, comprender y analizar de manera crítica los nuevos escenarios laborales y el mercado laboral al momento de vincularse con el mundo del trabajo.
- • Analizar los derechos laborales sancionados en la Constitución y el contexto socio-históricos de surgimiento de los mismos.
- Reconocer las situaciones de vulneración de derechos de jóvenes, niños y trabajadores y los mecanismos de exigibilidad de su cumplimiento en las actuales condiciones laborales.
- Analizar y comprender las luchas sociales protagonizadas por jóvenes y/o trabajadores como actores sociales en relación a los derechos de ciudadanía que produjeron o relegaron.

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO-REMUNERACIÓN- BENEFICIOS SOCIALES

CONTENDOS:

REMUNERACIÓN- BENEFICIOS SOCIALES

CAPACIDAD A DESARROLLAR

Competencias alcanzadas:

-Identificar la REMUNERACIÓN y los BENEFICIOS SOCIALES

Metodología:

- Presentar tema con su respectiva bibliografía



REMUNERACIÓN

Se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital.

El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.



Sin embargo, la [ley 24.700](#) implicó un giro en todos estos conceptos ya que al incorporar el [artículo 103 bis a la Ley de Contrato de Trabajo](#) enunció una serie de prestaciones, llamados beneficios sociales, que no responden al concepto de "remuneración" acuñado tradicionalmente por la ley, ya que no se trata de una contraprestación concreta por el trabajo cumplido por el trabajador sino que su finalidad es mejorar la calidad de vida y del grupo familiar de aquél.

A partir de esta distinción conceptual, esta clase de prestaciones resultan irrelevantes a los fines de los descuentos previsionales y no son considerados para otros aspectos como es la liquidación del sueldo anual complementario, las indemnizaciones por despido o cualquier tópico concerniente al concepto propio de remuneración.

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

a) Los servicios de comedor de la empresa.

b) Los vales de almuerzo, hasta un tope máximo por día de trabajo que fije la autoridad de aplicación.

c) Los vales alimentarios y las canastas de alimentos otorgados a través de empresas habilitadas por la autoridad de aplicación, hasta un tope máximo de un 20 % (veinte por ciento) de la remuneración bruta de cada trabajador comprendido en convenio colectivo de trabajo y hasta un 10 % (diez por ciento) en el caso de trabajadores no comprendidos.

d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados.

e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y el equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas.

f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta 6 (seis) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones.

CURSO: 1

AREA CURRICULAR: RELACIONES DE TRABAJO 1

g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar.

h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización.

a. El pago de los gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.(artículo agregado por Ley 24.700)

Sin embargo, cabe recordar, que a los fines del **convenio Nº 95 de la OIT del año 1949, ratificado por nuestro país mediante decreto ley 11.594/56**, el 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 por servicios que haya prestado o deba prestar (artículo 1º convenio Nº 95 OIT).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa "Pérez Aníbal c/ Disco SA" (sentencia del 1.09.2009) declaró la inconstitucionalidad del artículo 103 bis inciso c) de la LCT, relativo a los vales alimentarios, en cuanto niega a estos naturaleza salarial, por resultar violatorio del concepto emanado del convenio 95 de la OIT. Recordó que la naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador o los particulares, le atribuyan, sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del nomen juris sería inconstitucional y -en el caso- el artículo 103 bis inciso c) 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 adoptado a iniciativa de éste, siendo el distingo sólo "ropaje".

Como se recordó en el precedente citado, los convenios de la OIT ratificados por nuestro país gozan de jerarquía mayor que las leyes ([artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional](#)) y las leyes que se apartan de los conceptos allí emanados alteran el esquema salarial con grave afectación del principio de progresividad de los derechos sociales, que tiene por función evitar el retroceso de aquello que es conducente al logro de la justicia social ([artículos 75 incisos 19, 22 y 23 de la Constitución Nacional](#); [26 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos](#) y [2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#)); máxime cuando la orientación que debe guiar la efectividad de los derechos de este último pacto no debe ser otra que la mejora continua de

CURSO: 1

AREA CURRICULAR: RELACIONES DE TRABAJO 1

las condiciones de existencia ([artículo 11.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#); Fallos 327: 3753, considerando 10, voto de los jueces Petracchi y Zaffaroni; y Fallos 328: 1602).

A partir de estos antecedentes, muchos consideramos que no debería existir la distinción que realiza el artículo 103 bis de la LCT y que las prestaciones allí previstas deberían ser consideradas a los fines remuneratorios tal como lo postula el artículo 6º de la ley 24.241, el antecedente "Perez" de la CSJN y el fallo "[Lapaco](#)" bajo análisis. Carece de lógica jurídica sostener que un determinado rubro es no salarial a los fines de la ley de contrato de trabajo pero en la oportunidad de liquidación de los haberes previsionales pasa a serlo, aún cuando en su oportunidad no fue objeto de retenciones impositivas o previsionales; lo cuál lógicamente atenta contra la seguridad jurídica y el financiamiento del sistema de la seguridad social. Entendemos que materias tan vinculadas conceptualmente, como son la previsional y la laboral, deben articularse y complementarse manteniendo criterios conceptuales uniformes

ACTIVIDADES:

- 1) **Lee y copia la guía en tu cuaderno**
- 2) **¿Qué es la remuneración?**
- 3) **Cuando se incorporo los beneficios sociales en la ley de contrato de trabajo**
- 4) **Enumere al menos 3 beneficios sociales**
- 5) **Según la OIT que significa el salario.**
- 6) **¿Los convenios de la OIT que jerarquía tienen)**