

EL ALCANCE DEL CONCEPTO DE SALARIO Y EL TRATAMIENTO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LA CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

Autor:

Seco, Ricardo Francisco

Cita: RC D 1889/2017

Tomo: 2017 1 Remuneraciones - III

Revista de Derecho Laboral

Sumario:

Introducción. I. Concepto jurídico del salario. 1. Algunas expresiones de la doctrina. 2. Irrelevancia o ineficacia de la calificación de las partes individuales o colectivas. 3. La remuneración en las normas. 3.1. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional. 3.2. Normas internacionales referidas al salario (art. 75, inc. 22, CN). 3.3. La remuneración en la Ley de Contrato de Trabajo. II. La remuneración del trabajador y la jurisprudencia de la Corte Suprema. III. Los beneficios sociales. 1. Concepto general. 2. Características de los beneficios sociales. 3. Notas que diferencian a los beneficios sociales del salario. 4. Clasificación. 5. Los beneficios sociales en la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Referencias previas. 6. La jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sobre algunos beneficios sociales. 6.1. Gastos de comedor. 6.2. Reintegro de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia. 6.3. Provisión de ropa de trabajo, indumentaria y equipamiento para uso exclusivo en el desempeño de las tareas. 6.4. Provisión de útiles escolares y guardapolvos para hijos del trabajador. 6.5. Pasajes aéreos libres. 6.6. Entrega gratuita de entradas al actor por parte de los directivos del club. 6.7. Provisión por el empleador de automóvil y cochera. 6.8. Provisión de telefonía celular. 6.9. Provisión de computadora personal. 6.10. Rubros como gimnasio, banda ancha móvil, tarjeta de crédito, nafta, vivienda, etcétera. IV. Conclusión.

Introducción [1]

1. Los núcleos de esa particular relación humana que es el contrato de trabajo son la jornada, los descansos, la remuneración y la estabilidad del trabajador. Además ellos son instituciones centrales del Derecho individual del Trabajo [2].

2. Cuando el artículo 103, LCT, se refiere a la remuneración la llama *contraprestación*, la que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo significa un acto jurídico instantáneo; pero el acuerdo de partes a su vez constituye una relación duradera de cambio, fundamentalmente entre el trabajo y la remuneración, que se prolonga en el tiempo. El contrato de trabajo es también un contrato de cambio (art. 4°, LCT), aunque no se agota en ello porque el hombre que trabaja no es una mercancía; él no está en el mercado, pero su actividad sí lo está. El trabajador tiene una eminente dignidad que impide asimilarlo a una cosa.

3. La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo "Pérez c/Disco" [3] ha reafirmado la importancia de la remuneración del trabajador como uno de los elementos del núcleo duro del contrato de trabajo. Ha citado a la Constitución Nacional cuando ella se refiere al salario de manera directa e indirecta en el artículo 14 bis, norma que consagra el principio protector del trabajador. Similar relevante consideración surge de instrumentos internacionales, ahora de jerarquía constitucional (CN, art. 75, inc. 22, segundo párrafo).

En dicho fallo la CSJN expresó que el objeto del contrato de trabajo, esto es la prestación del trabajador, el hacer de éste (a diferencia de otros contratos), es una "actividad humana, inseparable e indivisible de la persona del hombre y, por tanto, de su dignidad", donde están en juego "créditos de evidente naturaleza alimentaria [...] que



interesan a vastos sectores de la población y que se originan en una relación que supone, regularmente, una *desigualdad entre las partes, en disfavor del empleado...*" No es igual el trabajo en relación de dependencia que el trabajo autónomo en cuanto a las condiciones de su realización; sí lo es en cuanto a la dignidad de quien trabaja.

4. *El contrato de trabajo es una relación de cambio entre trabajo-remuneración*, según las prestaciones típicas de las partes, que se prolonga en el tiempo, en la cual el trabajador se asegura un ingreso por la prestación de su trabajo, más allá del alea o riesgo sustancial. Por ese contrato de trabajo el trabajador se incorpora a un grupo altamente organizado como es la empresa -la que pretendemos que devenga en comunidad [4]-; en ella hay una autoridad diferenciada, titular de poderes jerárquicos.

La afirmación de que el trabajo no es una mercancía [5] es una metáfora y merece precisiones. El trabajo -no la persona del trabajador- está sujeto a las leyes de la oferta y la demanda. Las normas heterónomas o autónomas, reconociendo la diferencia de capacidad negocial entre las partes, limitan el juego de aquella ley económica por el orden público laboral relativo o de protección, precisamente porque el trabajador es una persona física, única, inédita e irreplicable, con dignidad, lo que impide que sea tratada como una cosa que está en el comercio.

5. El artículo 4° de la LCT afirma el aspecto creativo del trabajo por sobre la relación de cambio (es el *aspecto cocreador* propio del trabajo, como señala el Concilio Vaticano II en la Constitución Conciliar *Gaudium et spes*, 34, y el Papa Juan Pablo II en la Carta Encíclica *Laborem exercens*, 25), mas no por ello deja de ser la relación laboral también una relación de cambio, según ese mismo artículo de la norma nacional.

Enseña el Papa Juan XXIII en la *Carta Encíclica Mater et magistra*, 83 [6], que no se cumple con la justicia en la relación de trabajo (la que no se agota en una mera relación de cambio) [7] a través del pago de un salario conveniente, si esta actividad afecta la dignidad de la persona o "debilita su sentido de responsabilidad" o le impide "la libre expresión de su iniciativa propia" [8].

I. Concepto jurídico del salario

1. Algunas expresiones de la doctrina

Justo López expresa que salario "es una contraprestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida por aquél a éste (prestación del trabajo). El salario [...] es, ante todo, la *contraprestación del trabajo subordinado*" [9]. *Insiste en que es un rédito o ganancia individual, es "una ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado". Implica que el trabajador recibe de su empleador una cantidad de dinero, o una cosa valuable en dinero, o "una ocasión de ganancia, como sucede en el caso del trabajador que recibe exclusivamente propinas y en otros casos análogos basta que el trabajador obtenga un beneficio susceptible de ser evaluado en dinero".*

Fernández Madrid refiere: "El salario desde el punto de vista jurídico laboral es el pago (*percepción económica*) a que el trabajador tiene derecho con motivo de la prestación de su trabajo o aunque no preste tareas si se pone a disposición del empleador y éste no lo ocupa o si la ausencia de prestación efectiva se encuentra especialmente protegida por la ley. Su causa (el título por el cual se percibe) es el contrato de trabajo, debe redundar en una ventaja patrimonial para el trabajador y puede ser obtenido del propio empleador (lo normal) o de terceros (cuando el empleador da una ocasión de ganancia, v. gr. obtención de propinas). Se trata [...] de una ventaja patrimonial (ganancia) que se recibe del empleador como contraprestación del trabajo subordinado aun cuando no se cumplen tareas si el dependiente pone su fuerza de trabajo a disposición de su principal, y éste no lo ocupa o si la ausencia de prestación efectiva se debe a vacaciones, enfermedad o accidentes supuestos en los cuales, entre otros se mantiene el pago de salarios por disposición de la ley. Dicha ventaja puede consistir en una prestación no dineraria (por ejemplo habitación u otras formas, alimentos, ropas, etc.)" [10].

El salario para este autor "comprende la totalidad de las retribuciones debidas al trabajador por los servicios que presta al principal, incluyendo los premios y las remuneraciones variables que dependen de la extensión o resultado de la jornada de trabajo, tales como las comisiones, el pago de la labor a destajo o el de las horas extraordinarias [...] *Una prestación en especial es salario cuando represente una ganancia para el trabajador, es decir, satisfaga total o parcialmente un consumo, que, de no existir ella, el trabajador sólo hubiera podido efectuar a sus propias expensas*" [11].

Caballero y Pico mencionan que "salario es la prestación económica debida por el empleador en relación recíproca-sinalagmática con la prestación del trabajo debida por el trabajador subordinado. Esta reciprocidad de

las prestaciones básicas de la relación jurídico-laboral (trabajo/salario) expresa el carácter bilateral del contrato y, a la vez lo caracteriza como oneroso" [12]. Exponen que por "*ventaja patrimonial debe entenderse todo beneficio que reciba el trabajador susceptible de ser evaluado en dinero*". Añaden que "para que exista dicha ventaja no es necesario que el trabajador subordinado reciba de su empleador una cantidad de dinero; *puede tratarse de una prestación en especie, como alimentación o vivienda, y hasta una simple 'oportunidad de obtener beneficios o ganancias'* como sucede en nuestro Derecho con las propinas -habituales y no prohibidas- que el trabajador recibe de terceros ajenos a la relación laboral (clientes)".

Apuntan que "la jurisprudencia ha señalado que debe considerarse salario *toda percepción que reciba el trabajador [...] y que represente una ganancia para el mismo, que satisfaga total o parcialmente su consumo [...] ya que de no existir ella el trabajador hubiera debido obtener dicha prestación de su propia expensa. Es remuneración todo lo que percibe el empleado como lo que le evita un desembolso*".

Para De Diego se han mantenido en la doctrina y legislación algunos elementos fundamentales que caracterizan a la remuneración: "es una contraprestación que se devenga por el transcurso del tiempo en disponibilidad", "que es la compensación por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo, que debe ser administrada por el principal bajo las atribuciones de organizar y dirigir la empresa, respetando la dignidad y los derechos de sus dependientes", "que se debe respetar el principio de intangibilidad en el sentido de asegurar el trabajador el cobro íntegro y oportuno de la retribución en dinero de curso legal, en efectivo o disponible en una cuenta bancaria *ad hoc*, sin otra deducción que las que están previstas legalmente", "que la suma recibida por el trabajador importa la transferencia de una suma de dinero del patrimonio del empleador al patrimonio de aquél, o que constituye un beneficio patrimonial cuando el empleador le brinda una prestación que el trabajador debería suplir con recursos propios, o en su caso, cuando no se cumple con los extremos que determinan que una prestación recibida por el dependiente, sea ajena al trabajo y/o configure una herramienta, como lo son el automóvil, el celular, la notebook, la cochera y los gastos de representación" [13].

De la Cueva, a su vez, concluye en que salario "es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa" [14].

De tales aproximaciones doctrinarias surgen algunos elementos conceptuales que nos ayudan a perfilar a la remuneración como contraprestación del trabajo subordinado, tal como lo hace el artículo 103, LCT, pero no es sólo ello:

a) El salario es *ventaja patrimonial que recibe el trabajador subordinado a cambio de su trabajo*. Hay algo que sale del patrimonio del empresario para pasar al patrimonio del trabajador a cambio de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de éste (arts. 4°, 5°, 21, 22, 103 y 197, LCT), principalmente *dinero o cosa valuable en dinero*. Puede ser también una *oportunidad de ganancia y evitación de un desembolso*.

El trabajo dependiente que merece salario es el que "se presta en las horas de la jornada y en las que se prolonga por circunstancias extraordinarias" [15].

b) *Existe reciprocidad en las prestaciones básicas del contrato de trabajo* (prestar servicio/remuneración, vinculadas por un nexo de causalidad).

c) Como derivación de la *onerosidad del contrato de trabajo* se presume *iuris tantum* que toda prestación económica que reciba el trabajador en el marco del contrato, no imputable a título distinto, tiene su causa en la prestación del trabajo y debe ser considerada en consecuencia como remuneración, en tanto no se demuestre que obedece a una causa o título jurídico distintos.

d) Como consecuencia del carácter funcionalmente dependiente de las dos prestaciones básicas de la relación laboral (trabajo/salario), el principio es que *sólo hay una retribución si hay trabajo*.

Empero en varias situaciones no tan excepcionales la ley argentina pone como cargo del empleador abonar salario o prestaciones sustitutivas aun en ausencia de prestación de servicios.

La *presunción de salarialidad* se funda en el carácter oneroso del contrato de trabajo del que se derivan dos consecuencias simétricas, que tienen dos corolarios:

i) No se presumen gratuitos los servicios prestados por el trabajador.

ii) No se presumen gratuitos los pagos efectuados u obligaciones asumidas por el empleador en el marco del contrato de trabajo.

Ella es una presunción *iuris tantum*, pues puede que el pago sea consecuencia de un mutuo o una donación. La prueba está a cargo de quien alega en contra de ella; le cabe demostrar el *animus* distinto.

2. Irrelevancia o ineficacia de la calificación de las partes individuales o colectivas

Del artículo 103, LCT -por aplicación del principio jurídico laboral de *primacía de la realidad*-, surge que *resulta irrelevante o ineficaz la calificación que las partes individuales o colectivas le den a la remuneración o que le quiten ese carácter*. En consecuencia no puede aceptarse la aplicación de una norma convencional colectiva que recorte el concepto de remuneración sin colocar a la propia convención fuera del marco legal (art. 7°, ley 14.250).

Las convenciones colectivas de trabajo deben ajustarse a las normas que rigen las instituciones del Derecho del Trabajo. La norma estatal no puede ser reformada *in peius* para el trabajador por una norma convencional colectiva (art. 7°, ley 14.250), excepto que el legislador haya habilitado espacios de disponibilidad colectiva (como sucede con el art. 106, LCT, y acuerdo plenario 247 del 28-8-85 de la CNAT, in re "Aiello"). Se afecta a la seguridad social por el desfinanciamiento consentido cuando la negociación colectiva establece cuándo y qué se aportará y qué no a ese alto fin. Resulta injusto que la comunidad cargue con las decisiones de las partes colectivas o individuales. Mucho más sufre cuando la autoridad administrativa lo ha homologado.

Tampoco la autonomía de la voluntad individual puede modificar la norma legal por aplicación del orden público laboral que limita la autonomía individual y colectiva (art. 12, LCT, y art. 7°, ley 14.250).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en "Pérez c/Disco" expresó que la definición de la naturaleza jurídica de los conceptos jurídicos es posible, y en ello -apuntamos- deben respetarse los principios lógicos de identidad y de no contradicción, desechándose la relatividad de tales conceptos. "*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*", dice este fallo. No importa el nomen iuris, el ropaje que se use, sino la sustancia. El significado jurídico de la institución "remuneración" se desprende de modo inmediato del texto del artículo 103, LCT, pero además y especialmente de las normas constitucionales e internacionales que veremos infra. Muchas de ellas son sumamente genéricas pero admiten la interpretación pro homine que realiza la Corte en este fallo.

3. La remuneración en las normas

La conceptualización de la remuneración debe hacerse ahora a partir de la Constitución Nacional, el PIDESC, el Convenio N° 95 de la OIT y la LCT.

El tribunal cimero nacional en autos "Pérez c/Disco" expuso que el contenido de los derechos lo da la Constitución Nacional y que no hay derechos huecos. No se admite que ellos puedan ser llenados de cualquier modo por el legislador, o que ellos "sean sólo un promisorio conjunto de sabios consejos, cuyo seguimiento quede librado a la buena voluntad del legislador".

3.1. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional

Este artículo, incorporado por la reforma de 1957, establece: "*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador [...] retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección...*"

3.2. Normas internacionales referidas al salario (art. 75, inc. 22, CN) [16]

Los tratados sobre derechos humanos constitucionalizados en Argentina se refieren al salario con profusión [17].

a) La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), artículos 23, 24 y 25.

b) La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, 1948) [18], artículos XIV y XXXVII.

c) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Nueva York, 1966), artículos 6° y 7°.

d) La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (Nueva York, 1967), artículo 5°, incisos e, e i.

e) La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979), artículo 11.1.

f) El Convenio N° 95 (OIT), de 1949, sobre protección del salario, ratificado por Argentina el 24 de septiembre de 1956 por el decreto-ley 11.594/56 -que es *infraconstitucional* pero *supralegal* según el artículo 75, inciso 22, de la

Constitución Nacional-, es particularmente importante en el tema [19]. Para la OIT, "la remuneración, junto con el tiempo de trabajo, es el aspecto de las condiciones de trabajo con consecuencias más directas y tangibles en la vida cotidiana de los trabajadores..." [20]

El artículo 1° de ese Convenio dice: "...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 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*".

La CSJN el 1° de septiembre de 2009, en los citados autos "Pérez, Anibal Raúl c/Disco SA" [21], tanto en los votos de la mayoría como de la minoría, afirmó que el Convenio N° 95 (OIT), de 1949, sobre protección del salario, define "el término salario [que] significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o 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 los servicios que haya prestado o deba prestar".

g) El Convenio OIT N° 100 sobre la igualdad de remuneración, ratificado por Argentina el 24 de septiembre de 1956, artículo 1° [22].

h) El Convenio OIT N° 131 sobre la fijación de salarios mínimos y el Convenio OIT N° 173 sobre protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador y su Recomendación N° 180. Pero ellos no han sido ratificados por Argentina ni por los países mercosureños.

i) Recomendaciones OIT N° 85 sobre protección del salario (1949) y N° 90 sobre igualdad de remuneración (1951).

3.3. La remuneración en la Ley de Contrato de Trabajo

El artículo 103, LCT, establece: "*A los fines de esta ley, 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*".

De esa norma se desprende que, a los fines de la LCT, *remuneración es la contraprestación que debe percibir el trabajador*. El concepto legal es mucho más extenso que el concepto económico. La remuneración es consecuencia del contrato de trabajo y que éste es la causa de la *obligación remuneratoria* [23].

El salario es "la retribución que se le debe en justicia al trabajador como persona humana, con derecho a constituir una familia y la obligación moral de alimentar y educar a sus hijos" [24].

Como expresa Lyon-Caen, "el salario se preocupa más por las necesidades del trabajador y mucho menos del valor del trabajo que él ha provisto" [25]. Ese magis implica que el artículo 103, LCT, reconoce el compromiso personal del trabajador y la consiguiente resignación de su libertad que "supone el vínculo dependiente y atendiendo a que sus necesidades que debe satisfacer son las que lo compelen a subordinarse para ganar un salario" [26].

La remuneración es algo más. La justicia del salario depende de dos factores: "en primer lugar *la estimación económica, consistente en un juicio de valoración del trabajo y en su resultado*. En segundo lugar (el primero en el orden jurídico), *la exigencia de que el salario proporcione el sustento de una vida digna para el trabajador y para su familia*" [27].

Los débitos de las partes en el contrato de trabajo -como son el del empleador que es pagar el salario y el del trabajador que es trabajar- deben ser y mantenerse equivalentes. Se relacionan con la garantía de trato igual y de salario justo [28].

Dos notas relevantes contribuyen a la identificación de la remuneración: a) que la prestación recibida, en dinero o en especie, o como ocasión de obtener beneficios o ganancias, *constituya una ganancia, ventaja patrimonial, para el trabajador*; b) que ella haya sido *concedida u otorgada en retribución (contraprestación) de los servicios cumplidos o prometidos por éste* [29]. Es ciertamente "la satisfacción del salario [...] el centro de regulación de mayor relevancia de todo el ordenamiento jurídico laboral desde la perspectiva de las relaciones individuales del trabajo. La falta de cumplimiento espontáneo origina el problema de su ejecución coactiva y el de la garantía de su percepción con independencia de la solvencia del responsable". La estructura conceptual del sistema de tutela se funda en: "a) el carácter alimentario del crédito salarial; b) la importancia social de la relación obligatoria del trabajo y c) la situación de debilidad económica". "El sistema de relaciones laborales no puede desatender estos

fines y sus disposiciones y los resultados o efectos de las mismas deben ser congruentes con los objetivos tutelados" [30].

II. La remuneración del trabajador y la jurisprudencia de la Corte Suprema

La CSJN en varios fallos relevantes de los últimos tiempos se ha expedido sobre el tema salarial.

1. En autos *"Pérez, Anibal Raúl c/Disco SA"*, del 1° de septiembre de 2009, declaró la inconstitucionalidad del artículo 103 bis, inciso c, de la LCT (texto según ley 24.700 de 1996), "en cuanto calificaba a dichos *vales como beneficios sociales no remunerativos*".
2. El 19 de mayo de 2010, en autos *"González, Martín Nicolás c/Polimat SA y otro"* [31] - [32] resolvió la inconstitucionalidad de los decretos 1273/2002, 2641/2002 y 905/2003 por cuanto desconocían la naturaleza salarial de las prestaciones que establecen.
3. El 4 de junio de 2013, en autos *"Díaz, Paulo Vicente c/Cervecería y Maltería Quilmes SA"* [33] declaró la inconstitucionalidad de un acuerdo colectivo aplicable a la actividad de la demandada que había fijado un concepto no remuneratorio que pasó a integrar las retribuciones de los trabajadores mediante un convenio colectivo.
4. El 18 de junio de 2013, en autos *"Recurso de hecho deducido por la Asociación de Trabajadores del Estado en la causa «Asociación de Trabajadores del Estado s/Acción de inconstitucionalidad»"* [34] declaró la inconstitucionalidad del decreto 5/2003 de la municipalidad de la ciudad de Salta respecto de las quitas salariales que aquél impuso [35].

Luego de ello actualmente afirmamos que el tema remuneratorio puede considerarse a partir de las siguientes líneas conceptuales: a) El respeto por los principios de identidad y de no contradicción. b) La conceptualización de la remuneración debe hacerse a partir de la Constitución Nacional, el PIDESC, el Convenio N° 95 de la OIT y la LCT. c) Los llamados conceptos extrasalariales, sean establecidos por ley, por decreto o por convenio colectivo, cuando estrictamente no lo son (porque son remuneratorios), han sido fulminados por inconstitucionales por el contenido de los fallos de la CSJN. d) El legislador no debe hacer mutaciones indebidas *trocando al sujeto que era objeto de preferente protección, que es el trabajador. "El trabajador es sujeto de «preferente tutela constitucional»*, todos los trabajadores, "de toda clase". e) El mercado es incapaz conceptual y legalmente de definir al salario. f) El salario del trabajador se enmarca dentro de los derechos humanos. g) *El ejercicio de los derechos humanos es "imposible" sin el goce paralelo de los derechos económicos, sociales y culturales.* h) *El salario se vincula con la familia del empleado y con la "protección integral" de aquélla* (CN, art. 14 bis).

i) *Remuneración y dignidad.* La remuneración es el derecho del trabajador a ganarse la vida, sí, pero una "vida digna". j) *La remuneración se relaciona con la justicia social.* k) *El principio de progresividad* impone que todas las medidas estatales de carácter deliberadamente "regresivo" en materia de derechos humanos requieran la consideración "más cuidadosa", y deban "justificarse plenamente". l) La realización en la persona del empleado del "derecho a perseguir su bienestar material" por intermedio del trabajo asalariado ha de estar rodeada, entre otras condiciones, de "seguridad económica". m) Existe el *deber (positivo) del Estado de "adoptar medidas positivas, concretas y orientadas a la satisfacción del derecho a una vida digna"*, la obligación general de asegurar el derecho de las personas "a una mejora continua de las condiciones de existencia". n) Se debe respetar el principio pro homine o pro persona. ñ) Derecho de la emergencia. El Estado, para conjurar, en aras del bien común, la emergencia económica, puede disminuir temporariamente las remuneraciones de sus empleados. Empero, esos remedios, a la luz del bloque de constitucionalidad, tienen un nítido sentido y destino, y ciertas condiciones y límites inquebrantables, máxime cuando la quita emplace a todas las retribuciones por debajo de la línea de pobreza o apenas por encima de la línea de indigencia. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional es cláusula operativa y, por ende, susceptible de autónomo acatamiento por las autoridades administrativas. o) El goce de los derechos humanos es un prerequisite del desarrollo económico.

III. Los beneficios sociales

1. Concepto general

El artículo 103 bis, LCT, según la ley 24.700, expresa que los beneficios sociales son "*las prestaciones de naturaleza jurídica la seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo*" [36].

Su concepto fue delineado por la doctrina y jurisprudencia con anterioridad a la norma precitada. Se emplaza a esas prestaciones fuera del esquema sinalagmático contractual y dentro del campo de la seguridad social pretendiéndose diferenciarlas nitidamente del salario. Se los conceptualiza como "aquellos bienes o servicios puestos por una empresa a disposición de todos sus dependientes, en forma voluntaria o por acuerdo de partes, destinados al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y de su familia, y que no tiene por fundamento la contraprestación que percibe el empresario" [37]. Asimismo se entiende que "son ventajas que, al margen de la remuneración convencional, otorga la empresa, asumiendo la responsabilidad social delegada y como instrumentadora de una política social que apunta más a lo cultural y a la participación integradora del hombre a la sociedad que a la política de rentas" [38].

También se ha dicho que los beneficios sociales son aquellas prestaciones no monetarias y graciabiles, pero no revocables, que el empleador otorga a sus dependientes o a sus familiares, con el objeto de propender, fuera de la relación estrictamente laboral, al mejoramiento de sus niveles de educación, salud, alimentación o cualquier otro que contribuya a su dignificación como persona [39]. Surgieron de la imaginación de los empleadores para aumentar los salarios sin aumentar las cargas sociales y evitar las demás repercusiones de la salarialidad [40].

En ese caso el contrato de trabajo actúa como la *ocasión para la concesión del beneficio*, pero la causa es otra [41].

2. Características de los beneficios sociales

Son sus características [42]: a) Se otorgan *prescindiendo del principio de conmutatividad*; atienden a las necesidades del trabajador y/o su grupo familiar. b) Se otorgan *sin discriminación al personal de la empresa*, cualquiera sea el cargo o jerarquía y con independencia del aporte que cada uno efectúe al proceso productivo. c) *Son prestaciones específicas, destinadas a la satisfacción de necesidades concretas*, a diferencia de la remuneración que es de libre disponibilidad para el trabajador. d) *Los destinatarios pueden ser los trabajadores de la empresa, los miembros de la familia, los jubilados o pensionados de la empresa*. e) *Se debe asegurar el goce efectivo del beneficio*, evitando transmutar su naturaleza a través de la percepción de dinero en efectivo de libre disponibilidad. f) *Son generalmente potestativos para el empresario*, salvo que estén establecidos en un convenio colectivo de trabajo o disposición legal, a diferencia de la remuneración que siempre es imperativa [43]. Pero una vez concedidos son obligatorios, no pueden ser retirados unilateralmente y se incorporan al contrato de trabajo [44]. g) Son brindados por el empleador por sí o por un tercero, como sucedió con los tickets de comida.

3. Notas que diferencian a los beneficios sociales del salario [45]

a) No se originan ni retribuyen la prestación de servicios cumplidos u ofrecidos, sino que se conceden en función de las necesidades del trabajador y familia. b) La causa-fin del beneficio es la satisfacción de las necesidades del trabajador, o la posibilidad de acceder a determinados servicios, ventajas y condiciones, con prescindencia de su productividad individual. c) Los beneficios sociales están orientados a la satisfacción de necesidades que trascienden un mero contenido económico y por ello resultan difícilmente mensurables. Se orientan a mejorar el género de vida, que se diferencia del nivel de vida que es cualitativo. Trascienden el mero intercambio económico del contrato de trabajo para apuntar a otros valores que hacen a la dignificación del trabajador.

"El empresario concreta su responsabilidad social delegada de conducir el proceso social a dimensiones más humanas. Pueden darse en el marco de una concepción moderna de la empresa, entendida -más que propiedad del empleador- como comunidad de personas. Pueden implicar el intento de cumplimiento de la función social de la empresa. En esta línea se proyecta a la empresa hacia un ámbito mayor que la producción [...] en un espacio que configura lo social y organiza la vida de la gente; mientras el trabajo ha dejado de ser sólo un contrato económico para transformarse en un mecanismo de incorporación a la sociedad. Más que un pacto de retribución, es validación social..." [46]



4. Clasificación

Según las finalidades a satisfacer los beneficios sociales se clasifican de la siguiente manera [47]: a) *Prestaciones habilitadoras*: tienden a *hacer posible o facilitar el trabajo* (provisión de transporte o subsidio para transporte, provisión de uniformes y ropa de trabajo, suministro de equipos e instrumentos de trabajo, estacionamiento gratuito). b) *Prestaciones asistenciales*: *ayudan al trabajador en ocasión de ciertas contingencias o con respecto a la satisfacción de necesidades básicas* (como son salud, alimentación vivienda). Son los subsidios para alimentación o raciones en especie, comedores de fábrica, vales para comer; provisión de materias primas o productos de la empresa a precios subsidiados; asistencia médica y odontológica, pago de gastos de atención médica, asignaciones familiares, guarderías infantiles, permisos especiales ante situaciones graves (fallecimiento o enfermedad de familiares); préstamos en dinero en cómoda amortización y nulo o bajo interés; asesoría legal y ayuda funeraria; seguros privados de vida; subsidios en caso de nacimiento, matrimonio o muerte. c) *Prestaciones promocionales*: ellas apuntan a *fomentar actividades de desarrollo y formación profesional, recreativas y deportivas, que se estiman socialmente útiles* (becas de estudio para hijos de los trabajadores, cursos de capacitación y formación profesional, clases de idiomas, instalaciones deportivas recreativas, organización de eventos deportivos y culturales, colonias de vacaciones, provisión de útiles escolares a hijos de los trabajadores).

5. Los beneficios sociales en la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Referencias previas

a) Ante el proceso de desalarización judicial y legislativa, iniciado a fines de los ochenta y seguido en los noventa del siglo pasado, lentamente en la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo comenzó a haber mayores referencias a la aplicación del Convenio N° 95 de la OIT para descalificar los llamados beneficios sociales por inconstitucionales (al menos a varios de ellos positivizados).

b) Dos sucesos trascendentes impactaron en el tema. Uno es la ley 26.341 (B. O. del 24-12-2007) [48] que derogó los incisos b, y c, del artículo 103 bis de la ley 20.744 (texto según ley 24.700) y el artículo 4° de la ley 24.700. Con ella la discusión doctrinaria y jurisprudencial respecto de los vales alimentarios, o tickets canasta, vales de almuerzo y tarjetas de transporte fue zanjada. Pero la adquisición del carácter remuneratorio de esos conceptos iba a hacerse de modo progresivo (decreto 198/2008).

En los fundamentos de dos de los proyectos legislativos que, refundidos incluso con otro más, se convirtieron en ley, se hizo referencia al Convenio N° 95 de la OIT.

El otro hito a considerar es que la CSJN el 1° de septiembre de 2009 falló la causa: "Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA" [49]. Tanto en los votos de la mayoría como de la minoría se afirmó *que el Convenio N° 95 de la OIT define el término salario*. Este fallo dio un alcance amplio a las normas del Convenio en el sentido de la prevalencia de la salarialidad de las retribuciones de los trabajadores.

Sólo cabe referir algunas de las discusiones jurisprudenciales subsistentes y las líneas fundamentales de sus fundamentos.

6. La jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sobre algunos de los beneficios sociales

6.1. Gastos de comedor

En general se concuerda que pueden considerarse beneficios sociales en tanto no se individualice el beneficio en dinero para el trabajador [50]. Pero si se percibe mensualmente puede ser considerado remuneratorio.

Compartimos que "corresponde efectuar un distinguo entre los vales alimentarios y los denominados 'vales de almuerzo'. Los fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo 264 y 247

(D. T. 1985-B-1435) reconocen naturaleza no salarial para estos últimos, siendo razonable tal interpretación si se considera que estamos en presencia de un servicio que puede prestar o no la empresa, mientras que los vales alimentarios o tickets canasta es evidente que no participan de dicho carácter, en atención al nexo directo que existe entre lo que se recibe por tal concepto y el trabajo prestado bajo relación de dependencia, tal como ha

consignado la OIT" [51].

Salarialidad de los tickets de comida.

La mayoría de las salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se expiden de ese modo. Veamos algunos ejemplos.

La minoría de la sala VI, integrada por el doctor Capón Filas, en autos: "Frangullo, Gerardo R. c/Banco Sudameris Argentina SA", del 26 de febrero de 2003 [52], expresó: "...Ante el Convenio N° 95 de la OIT, superior a las leyes por haber sido ratificado por el país, el maquillaje legal cede y se diluye, por lo que algunos de los beneficios sociales y ciertas prestaciones no remunerativas, causadas o surgidas de la relación laboral, muestran su realidad salarial [...] los tickets, reglados por el artículo 103 bis de la LCT tienen una jerarquía normativa inferior al mentado Convenio N° 95, y pone en evidencia la inconstitucionalidad de algunos momentos, puesto que a la luz del mencionado Convenio, los beneficios que ocultan remuneraciones deben ser 'desactivados' por inconstitucionales [...] Estos 'beneficios', cualesquiera sea su denominación constituyen componentes de la remuneración en el sentido que este término se la da en el artículo 1° del Convenio N° 95 [...] Pretender acotar el concepto remunerativo excluyendo a los tickets [...] es desconocer por un lado el concepto de remuneración que recepta la LCT y el Convenio N° 95 de la OIT [...] ante el Convenio N° 95 de la OIT, cede el fallo plenario de la CNAT, en 'Ángel, Estrada y Cía. SA', del 27 de diciembre de 1988".

El mismo doctor Capón Filas en su voto en la sentencia de la misma sala antedicha del 14 de abril de 2004, en autos "Pereyra, Walter c/Hospital Británico de Buenos Aires" [53], agregó: "...A la luz de este convenio los beneficios que ocultan remuneraciones deben ser desactivados por incumplir una norma superior. Ellos son los siguientes: *servicios de comedor de la empresa, vales de almuerzo, vales alimenticios, canastas de alimentos, reintegros de gastos médicos, farmacéuticos, odontológicos, de sepelio de familiares, útiles escolares y guardapolvos entregados a los hijos del trabajador. Mediante tales elementos el trabajador logra mayores ingresos ya que no debe invertir en alimentarse, cuidar su salud o la del grupo familiar...*"

La sala II, el 7 de julio de 2006, en autos "Lima, Guido A. c/Ne-subio SA y otros", justificó la imposibilidad de reducción salarial basándose en el Convenio N° 95 "aplicable a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario (art. 2°, ap. 1)..." [54] La sala V, el 30 de abril de 2007, en autos "García, Fernando c/Hospital Británico de Buenos Aires. Asociación Civil", atendió a la clara contradicción entre el Convenio N° 95 de la OIT y el artículo 103 bis, LCT, según ley 24.700 -Derecho interno-, y afirmó que deberá prevalecer la primera de ellas. Además expresó que "la norma internacional mencionada forma parte del plexo de normas que protegen al trabajador, integrante del conjunto de derechos humanos fundamentales, por lo que siendo un tratado de derechos humanos, aprobado por nuestro país y en vigencia, goza de la jerarquía supralegal que le otorga el inciso 22, artículo 75, Constitución Nacional".

La sala VII, el 12 de octubre de 2007, in re "Martínez, Carmen c/Argencard SA s/Despido", se expidió por la salarialidad de los vales para alimentos o tickets canasta, basado en el fallo de la CSJN en autos "Della Blanca, Luis c/Ind. Arg. Metalúrgica Pescarmona SA", del 24 de noviembre de 1998, en la observación de la Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Cuestionó la calificación legal y afirmó que los beneficios alimentarios constituyen verdaderos salarios en los términos del Convenio.

Fundada en el Convenio N° 95, la minoría de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV, "López Igareta, Luciana Paula c/Solvens Promociones y Marketing SRL y otros s/Despido", el 28 de septiembre de 2006, expresó: "El artículo 103 bis, LCT, al excluir los vales alimentarios de la base de cómputo de otras prestaciones salariales, y también de las indemnizaciones, constituye una violación del Convenio N° 95 de la OIT, que es una norma supralegal y en consecuencia nuestro artículo resulta susceptible de reparo constitucional [...] El artículo 103 bis es susceptible de ser interpretado como un retroceso legislativo en el marco de protección del salario delineado por el artículo 105, LCT, que lo confronta con el principio de progresividad emergente del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales" (del voto de la Dra. Guthmann).

La sala IX, el 30 de mayo de 2008, en autos "Ciaburri, Rodolfo Miguel c/Disco SA s/Despido", se expidió por la inconstitucionalidad de la legislación interna que luego fue derogada. Se fundó en la jerarquía supralegal del Convenio N° 95 de la OIT.

La sala X, el 26 de marzo de 2009, en autos "Peralta, Marcelo Fabián c/Seguridad J. B. SRL", afirmó: "El importe percibido por el actor en concepto de 'tickets canasta' debe ser incluido en el salario base para el cálculo de la indemnización por despido pues, si bien el artículo 103, inciso c, de la LCT caracterizaba a los vales alimentarios como un beneficio social remuneratorio, el artículo 3° del Convenio N° 95 de la OIT prohíbe el pago de salarios con vales o cupones" [55].

La sala II, el 22 de marzo de 2009, en autos "Peralta, Gabriel Alejandro c/Seguridad J. B. SRL", declaró la

inconstitucionalidad del artículo 103 bis, inciso c, de la Ley de Contrato de Trabajo y asignó naturaleza remuneratoria a los "tickets canasta" que eran entregados mensualmente al trabajador, ello en virtud de lo previsto en el Convenio N° 95 de la OIT, que tiene jerarquía legal de acuerdo a lo establecido en el artículo 75 de la Constitución Nacional y dado que *"no puede considerarse a la alimentación como un beneficio social sino que ésta debe ser asegurada dignamente por el salario"*.

La sala X, el 26 de junio de 2009, en autos "Giménez, Patricia Dolores c/Blockbuster Argentina SA" [56], aplicando el Convenio N° 95, supralegal, consideró remuneratorio el incremento acordado en convenio colectivo de trabajo homologado al que se le había dado convencionalmente el carácter de asignación no remunerativa en un convenio colectivo homologado referido a los empleados de comercio. Dijo que *corresponde reconocer naturaleza remuneratoria a dicho aumento en tanto, constituye una ganancia que está ligada estrechamente a la prestación de servicios*.

La sala V, el 10 de septiembre de 2009, en autos "Honegger, Rodrigo Daniel c/Jtekt Automative Argentina SA" [57], otorgó carácter remuneratorio a los tickets canasta entregados por el empleador, en virtud *del cambio impuesto por la ley 26.341 y el criterio sentado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en "Pérez"*.

La misma sala, el 13 de octubre de 2009, en autos "Fabris, Sergio Hernán c/Coto Centro Integral de Comercialización SA", descalificó a los tickets canasta y expresó que *"el artículo 103 bis, párrafo primero inciso c, de la Ley de Contrato de Trabajo, resulta inconstitucional por vulnerar el Convenio N° 95 de la OIT, norma de jerarquía supralegal"*.

La sala X, el 26 de febrero de 2010, en autos "García Ruhstaller, Facundo Martín c/Disco SA", sostuvo que los tickets tienen carácter remuneratorio pues una norma de jerarquía superior como lo es el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, integrante de nuestro ordenamiento, establece en su artículo 3° la expresa prohibición del pago de salarios con vales o cupones.

La sala II, el 19 de marzo de 2010, en autos "Zunino, Héctor René y otros c/Telefónica de Argentina SA" [58], confirmó la sentencia que declaró la inconstitucionalidad del artículo 103 bis de la LCT, "en cuanto establecía el carácter no remunerativo de los vales alimentarios, toda vez que la mencionada norma se aparta de las previsiones del Convenio N° 95 de la OIT que en virtud de lo previsto por el artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional tiene jerarquía supralegal y por ello la legislación nacional debe ajustarse a sus disposiciones".

La sala II, el 26 de marzo de 2010, en autos "Selem, Julieta Noemí c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal" [59], declaró la inconstitucionalidad del artículo 103 bis, inciso c, de la ley 20.744, y reconoció carácter remunerativo a los "tickets almuerzo" que son entregados mensualmente al trabajador, pues no resultan beneficios sociales, sino que constituyen elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1° del Convenio N° 95 de Organización Internacional del Trabajo, dado que *"son entregados como consecuencia directa del contrato de trabajo, sin tener en cuenta las condiciones particulares ni las necesidades de cada dependiente, y representan dinero de curso legal..."*

La sala IV, el 20 de marzo de 2010, in re "Ramírez, Walter Manuel c/Formatos Eficientes SA s/Despido", consideró que *"los bonos entregados por la empresa revisten carácter salarial y se debe computar su valor en dinero al momento de liquidar las indemnizaciones por despido, el SAC y las vacaciones proporcionales"*.

La sala VI, el 11 de mayo de 2010, en autos: "Castro, Analía Verónica c/RPB SA s/Despido", declaró la inconstitucionalidad de los incisos b, y c, del artículo 103 bis de la LCT en la medida que otorgan naturaleza no remuneratoria a los vales de almuerzo y vales alimentarios. Consideró que el artículo 103 bis, LCT, no proporciona elementos que desde el punto de vista conceptual permitan diferenciar los vales alimentarios de un mero aumento de salarios y lo señalado por la Comisión de Expertos de la OIT mediante el Convenio N° 95.

La sala VII, el 18 de junio de 2010, en autos: "Nieva, Vanesa Gabriela c/Telecom Argentina SA s/Despido", dijo que en la reforma introducida por la ley 24.700, que introdujo el artículo 103 bis a la LCT, se contrarió lo dispuesto por el Convenio N° 95 de la OIT.

La sala I, el 11 de abril de 2011, "Giusti, Alfredo y otros c/Telecom Argentina SA", expresó que *"debe reconocérsele carácter remunerativo a las 'asignaciones no remunerativas' percibidas por los trabajadores reclamantes en tanto fueron establecidas en el acuerdo entre el sindicato y el empleador demandado, para proteger los efectos de la desvalorización monetaria sobre el salario, máxime cuando las propias partes colectivas convinieron que la empresa empleadora debía realizar contribuciones a la obra social administrada por el sindicato que suscribió las actas"* [60].

La sala III, el 25 de abril de 2011, en autos "Glucksmann, Marina Inés c/Telefónica de Argentina SA s/Despido", declaró la inconstitucionalidad del artículo 103 bis de la LCT, incisos b, y c. Afirmó que *el rubro tickets goza de naturaleza remuneratoria atendiendo a que el propio artículo 103 considera que ella es debida aun cuando no se*

presten servicios, si la fuerza de trabajo es puesta a disposición, y en ese orden de ideas el artículo 208 del mismo cuerpo legal prevé que durante la licencia por enfermedad su pago no debe ser disminuido por el hecho de prestarse labores.

La sala II, el 5 de mayo de 2011, en autos: "Barille, Roberto Eduardo y otros c/Telefónica de Argentina SA s/Diferencias de salarios", atendió a los fundamentos que llevaron al legislador a dictar la ley 26.341, que claramente hablan de la inconstitucionalidad de los vales alimentarios incorporados a la LCT por la ley 24.700, como fue el Convenio N° 95 de la OIT y que la legislación nacional debe ajustarse a sus disposiciones.

Asimismo la sala V, el 14 de junio de 2011, en autos: "López, Héctor Armando c/Nicolás H. Robbio SA y otros s/Despido", expuso: "si no existe relación entre la contingencia que se pretende cubrir y el beneficio, será una pauta de que el objeto del pago de los vales alimentarios no es la cobertura de una necesidad social sino la contraprestación de la apropiación del trabajo, es decir, que es remuneración".

La sala VI, el 21 de junio de 2011, en autos: "Di Landro, Ana María y otros c/Telefónica de Argentina SA s/Diferencias de salarios", dijo que el artículo 103 bis, inciso c, de la LCT, contraría lo dispuesto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en lo atinente a la protección del salario, como manifestación del principio protectorio consagrado en la norma constitucional, y que se opone a la definición y a la protección de la remuneración con el alcance que fuera adoptado por la ley desde antiguo, en coincidencia con distintos instrumentos internacionales que forman parte del Derecho interno aplicable (art. 1° del Convenio OIT N° 95 sobre protección del salario y las recomendaciones del Comité de Expertos en Aplicación de Convenios, en oportunidad de la sanción de la ley 24.700).

La sala VII, el 15 de septiembre de 2011, en autos: "Yasi, Víctor Hugo y otros c/Telefónica de Argentina SA s/Diferencias de salarios", consideró que el artículo 1° del Convenio N° 95 de la OIT expresa un concepto de "salario". Entendió que debe presumirse que todo pago por trabajo recibido es de índole remunerativa, en el marco del contrato de trabajo y por la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, salvo las excepciones que por existir causa distinta surjan de la ley.

La sala III, el 30 de septiembre de 2011, en autos "Gianoli, Andrés Felipe c/Laso SA s/Despido", afirmó: "Los tickets canasta revisten naturaleza remuneratoria. En este sentido el artículo 105 in fine, LCT, determina que las prestaciones complementarias sean en dinero o en especie «integran la remuneración del trabajador»".

La sala IV, el 31 de mayo de 2012, en autos "Jonch, Ricardo Raúl y otros c/Telefónica de Argentina SA s/Diferencias de salarios", expuso que "la cláusula de un acuerdo colectivo que estableció la entrega de asignaciones no remunerativas debe ser sustituida de pleno derecho porque modifica en forma peyorativa lo establecido en el artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto sostiene que es remuneratoria toda contraprestación que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo" [61].

La sala III, el 28 de febrero de 2013, en autos: "Laurino, Mario Pedro y otros c/Telefónica de Argentina SA s/Diferencias de salarios", refirió: "*Un convenio colectivo de trabajo no puede desconocer ni alterar las normas básicas en materia de remuneración contempladas en los artículos 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 de salarial*" (del voto de la Dra. Cañal, en mayoría).
Por la no salarialidad.

En ese sentido se expidió la mayoría de la sala VI, in re "Frangullo, Gerardo R. c/Banco Sudameris Argentina SA", el 26 de febrero de 2003 [62], y dijo: "Los beneficios sociales se distinguen del salario como resulta del plenario 'Estrada' porque no constituyen una contraprestación por el trabajo cumplido sino una obligación que se pone a cargo del empleador con destino a mejorar la calidad de vida del trabajador. En el momento actual tiene singular trascendencia que el trabajador tenga asegurado su almuerzo, que difícilmente pueda lograr por otro medio. Por lo expuesto, más allá de los reparos que puedan provenir de organismos internacionales [...] la consagración de los beneficios sociales cumple con los principios de protección del hombre de trabajo, y aun de los contenidos en los tratados incluidos en el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional".

En la misma línea se expidió la sala VII, el 17 de junio de 2005, "Cistari, Armando O. c/Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos ORSNA", con comentario favorable de alguna doctrina [63].

La mayoría de la sala IV, el 28 de septiembre de 2006, "López Igareta, Luciana Paula c/Solvens Promociones y Marketing SRL y otros s/Despido", dijo: "El hecho de que el artículo 103, LCT, excluya a los vales alimentarios de la base de cómputo de otras prestaciones salariales o indemnizatorias *no constituye una violación del Convenio N° 95 de la OIT*. El hecho de que la prestación, cualquiera sea el nombre que se le dé, no se integre en la definición de salario recogida en la legislación nacional no constituye automáticamente una violación del Convenio N° 95 de la OIT" (voto del Dr. Guisado, en mayoría).

De la misma manera, la sala II, el 15 de diciembre de 2006, en autos "Desvaíd, Adolfo y otros c/Jockey Club

Asoc. Civil" [64], dijo que "los importes correspondientes a tickets o vales alimentarios, al menos durante el período objeto de esta litis, no pueden considerarse de naturaleza salarial [...] a la luz del criterio que inspira al voto de la mayoría en el acuerdo plenario 264, no puede sino concluirse que los tickets canasta y vales alimentarios en cuestión no revisten naturaleza salarial..." [65]

La sala VIII, el 14 de julio de 2008, in re "Ramírez, Alfredo Ramón c/Banco de Inversión y Comercio Exterior SA BICE s/Despido", dijo que "de la lectura armónica del Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección del Salario, ratificado por la ley 11.594, *no se desprende que los beneficios sociales deban necesariamente quedar equiparados a las remuneraciones en todos sus aspectos...*"

La sala III, el 19 de mayo de 2009, en autos "Piscitelli, Alejandro Pablo c/Asociación Civil de Estudios Superiores Universidad Austral", dijo: "Respecto a los tickets alimentarios comprendidos en el artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo no puede sostenerse que la citada ley 24.700 resulte inconstitucional de modo ostensible y palmario por afectar las garantías de retribución justa y de protección contra el despido arbitrario consagradas por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional ni tampoco que colisione en forma manifiesta con el Convenio N° 95 de la OIT en cuanto define al salario, pues más allá de ello de *ninguna disposición del citado convenio resulta que el legislador nacional no pueda disponer que se autorice a los empleadores a reconocer ciertos beneficios sociales a los trabajadores destinados a mejorar su calidad de vida personal y familiar y cuyo valor fuera justo y razonable*" [66].

La misma senda transitó la minoría de la sala III, el 28 de febrero de 2013, en autos: "Laurino, Mario Pedro y otros c/Telefónica de Argentina SA s/Diferencias de salarios", cuando expresó: "La sola circunstancia de que se otorgue carácter remuneratorio a conceptos que no lo tenían, no habilita para incorporarlos al básico de convenio. Ello es así porque la fijación del salario básico convencional entra dentro de la esfera de la autonomía colectiva de las partes interesadas, quienes, a su vez, pueden fijar adicionales y la forma de cálculo de los mismos, y determinar su incorporación o no en dicho básico" (del voto del Dr. Pesino, en minoría).

6.2. Reintegro de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia

El artículo 103 bis de la LCT, en el inciso d, los encuadra como beneficios sociales en cuanto ellos son asumidos por el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados. El artículo 1° del decreto reglamentario 137/97 estableció que ellos sean para el pago de servicios médicos de asistencia y prevención al trabajador y su familia a cargo. Incluye los reintegros de gastos efectuados por el trabajador y debidamente documentados y también los asumidos directamente por el empleador para el pago de servicios de asistencia y previsión al trabajador y/o su familia a cargo [67]. Se considera un beneficio social. No es remuneratorio [68].

Empero se precisa que "para que estas prestaciones no posean naturaleza salarial y tal como dispone el inciso precitado, *es necesario que el reintegro de este tipo de gastos -asumidos por el empleador- se encuentre respaldado por la existencia de los comprobantes correspondientes*" [69].

Son beneficios sociales.

Así lo afirman varias salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La sala II, el 3 de febrero de 2010, en autos: "Uznicky, Lorena Esther c/Orígenes AFJP SA s/Despido", recordó: "...no difiere del resto de los beneficios sociales previstos expresamente por el artículo 103 bis de la LCT en su actual redacción, todos los cuales implican una mejora para el trabajador a quien, si bien puede resultarle beneficioso y tornar interesante la oferta de percibirlos, no los convierte en remunerativos".

La sala IV, el 27 de mayo de 2011, in re "Goldenberg, Ricardo Horacio c/Club Atlético River Plate Asociación Civil s/Despido", dijo: "El decreto reglamentario 137/1997 precisó que a los efectos del inciso d, del artículo 103 bis de la ley 20.744 y sus modificatorias, 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 [...] que dichas erogaciones encuadran perfectamente en la definición de 'beneficio social' brindada por las normas aludidas precedentemente, pues representó una mejora para la calidad de vida del trabajador (y su familia) frente a determinadas contingencias sociales que eventualmente pudo o no haber sufrido el trabajador y/o familiares a su cargo".

La minoría de la sala V, el 19 de diciembre de 2011, en autos: "Aguilar, Carlos Alberto c/Envases del Plata SA y otro s/Despido", dijo: "existen situaciones en las que *el beneficio apunta simplemente a mejorar su calidad de vida y la de su familia, y sobre todo cuando esa prestación no fue otorgada como contrapartida de la labor cumplida por el dependiente.* En el caso, le asiste razón a la demandada en cuanto a que no debe adicionarse a

la remuneración la cobertura otorgada por OSDE, no estando acreditado que la prestación médica se haya concedido en función del tiempo de trabajo del accionante ni de su rendimiento" (del voto de la Dra. García Margalejo).

La sala II, el 30 de octubre de 2013, en autos: "Taverna, Francisco Eduardo c/Ford Argentina SCA s/Despido", expresó: "Si de las propias afirmaciones del demandante surge que, efectivamente, percibió el reintegro de gastos correspondientes al transporte escolar y colegio de su hija, el tratamiento psicológico de su esposa y una cobertura médica del grupo familiar, esta circunstancia excluye el carácter salarial de dichas sumas [...] lo pagado bajo tal imputación no ha tenido carácter salarial pues no retribuyó los servicios sino que compensó gastos efectivamente efectuados (conf. arts. 103 y 106, LCT), en una clara muestra de solidaridad de su empleador".

La sala VI, el 30 de octubre de 2013, en autos: "Consoli, Carlos Alberto c/Citibank NA y otro s/Despido", expuso: "El rubro 'medicina prepaga' no constituye una contraprestación por el trabajo cumplido y, si bien es otorgada en el marco de un contrato de trabajo, no retribuye la puesta a disposición del trabajador (art. 103, LCT) sino que constituye un beneficio social otorgado con el objeto de mejorar la calidad de vida del dependiente (art. 103 bis, LCT)".

Por la salarialidad del rubro. Otras salas del tribunal se expidieron en ese sentido. La sala VII, el 24 de octubre de 2011, en autos: "Jordán, Héctor Manuel c/Benteler Automotive SA s/Despido", dijo: "Los llamados 'beneficios sociales' deben ser interpretados en forma restrictiva por los efectos que tienen sobre el concepto de remuneración del dependiente. El artículo 103 bis, LCT, en su inciso d, califica como tales los reintegros de gastos médicos contra la entrega de comprobantes. Pero, en el caso, no se ha alegado la existencia de tales reintegros, sino por el contrario, un pago mensual fijo que la demandada efectuaba a fin de que el actor gozara de los servicios médicos de OSDE. Siendo ello así, el monto en cuestión no es otra cosa que salario abonado en especie, en tanto no se advierte que dicha suma tenga otra causa que la prestación efectiva de servicios del accionante a favor de la demandada en el marco del contrato de trabajo que los vinculaba".

La sala V, el 19 de diciembre de 2011, en autos "Aguilar, Carlos Alberto c/Envases del Plata SA y otro s/Despido", expuso: "Cuando no se tiene en vista una contingencia particular sino una cobertura especial genérica la situación se asemeja al pago en especie ya que es, en principio, contraprestación por la prestación de servicios del trabajador. Es en esta inteligencia que el empleador que pretende negar naturaleza salarial al pago debe demostrar que la prestación no formó parte de la contrapartida de la dación de servicios del trabajador sino de otro supuesto como, por ejemplo, la existencia de una situación particular familiar que haya llevado a asumir la cobertura señalada (v. gr., un hijo con discapacidad) por razones de solidaridad social" (del voto del Dr. Arias Gibert, en mayoría).

La sala VIII, el 14 de febrero de 2013, "PPD Argentina SA c/Mi-chelini, María Beatriz s/Consignación", expuso: "Los valores correspondientes a la medicina prepaga como a la cochera revisten carácter remuneratorio en tanto dichos conceptos configuran una prestación en especie otorgada por el empleador, constituyendo una ventaja patrimonial a favor del empleado. En la actualidad, el beneficio de un servicio de medicina prepaga se utiliza como modo de tentar a los potenciales candidatos a un puesto de trabajo, dado que la mayoría de las empresas utiliza 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".

La sala VIII, el 29 de julio de 2013, en autos: "Martínez, Ariel Fernando c/Jumbo Retail Argentina SA s/Despido", recordó: "El concepto de medicina prepaga reviste carácter remuneratorio en tanto configura una prestación en 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".

6.3. Provisión de ropa de trabajo, indumentaria y equipamiento para uso exclusivo en el desempeño de las tareas

Anteriormente hubo una ardua controversia doctrinaria y jurisprudencial acerca de su salarialidad o no, que parece resuelta legalmente. Se propuso una distinción acerca de la que era con exclusividad para el trabajo y otra que puede ser usada fuera del local del trabajo y que suple una de las partidas de su presupuesto (ésta sí salarial).

La ley 24.700, modificatoria de la LCT, artículo 103 bis, inciso e, la considera un beneficio social no remuneratorio en tanto ella debe ser destinada al uso exclusivo en el lugar de trabajo. La exclusividad no impediría la utilización de la indumentaria en el trayecto desde y hacia el lugar de trabajo, y otros ámbitos aunque no fuera el lugar habitual de labor del dependiente, mientras se hallare prestando sus tareas [70].

Normalmente la provisión de ropa de trabajo está prevista en los convenios colectivos de trabajo [71]. Si es carga del empleador impuesta en un convenio colectivo de trabajo se impone que sea éste quien deba probar que cumplió.

La discusión remanente es si en caso de que se incumpla este deber el empleador debe o no resarcir al trabajador. Hay ante ello varias posturas: para una nada hay que hacer; para otra se deja a salvo lo que disponga la convención colectiva de trabajo; en cambio una tercera dice que debe el empleador resarcir el perjuicio que su omisión hubiera producido (art. 76, LCT) [72]. En ese caso es indemnización y no remuneratorio [73].

Para una posición debe probar el trabajador haber incurrido en el gasto de su propio peculio; en cambio, para otra se presume el gasto o se hace una estimación de gastos (art. 56, LCT) [74]. Por el deber de indemnizar. En ese sentido se han expedido varias salas. La sala II, el 19 de febrero de 1997, en autos: "Flores, José Manuel c/OSN s/Diferencias de salarios", consideró que si la empleadora no entregó la ropa de trabajo, inobservando la obligación específica establecida por una cláusula convencional, corresponde que al trabajador se le compensen los gastos que debiera afrontar de su propio peculio para adquirir la indumentaria correspondiente para el cumplimiento adecuado de su labor, sin que se requiera la existencia de daño alguno [75].

La sala III, el 28 de diciembre de 2001, en autos: "Sacaba, Luis Adolfo c/García, Enrique s/Despido", consideró que es un beneficio social compensable en dinero a la finalización del vínculo; que *la prohibición de ser sustituida por dinero rige mientras se encuentre vigente la relación laboral*. Además dijo que nada impide que un contrato individual o convención colectiva impongan al empleador hacerse cargo de gastos que se consideran ajenos al deber de compensación del artículo 76, LCT [76].

La sala X, el 23 de febrero de 2006, en autos: "Martínez, Irma Gloria c/Amite SRL s/Despido", dijo que no puede negarse al dependiente el derecho a compensación pecuniaria por falta de suministro de ropa de trabajo cuando de los artículos 76 de la LCT y de las normas que prevén el resarcimiento de daños en el Código Civil se desprende claramente que en ese supuesto el principal debe indemnizar al subordinado por los gastos que afrontó para adquirir indumentaria [77].

Porque no es posible indemnizar.

La sala VII, el 7 de junio de 2006, en autos: "González, César Alejandro c/El Portu SA s/Despido", asumió esa postura y dijo que si tiene el carácter de beneficio social según el texto del artículo 103 bis de la LCT no tiene naturaleza remunerativa ni es compensable en dinero [78].

6.4. Provisión de útiles escolares y guardapolvos para hijos del trabajador

Se refiere a la entrega en especie de dichos bienes, sea en forma directa por el empleador, o a través de terceros, pero no a su sustitución por sumas de dinero. No hay limitación cuantitativa, pero sí una exigencia temporal: deben entregarse al inicio del periodo escolar.

Afirman el carácter de beneficio social.

La sala III, el 31 de julio de 2009, en autos "Oreste, Eduardo J. c/YPF SA", consideró que "el rubro ayuda escolar, que estaba supeditado a la justificación del gasto mediante factura o certificado de matriculación en el centro educativo, no se trató de una ventaja patrimonial de la cual pudiera disponer el trabajador, por lo que no tiene carácter remuneratorio" [79].

Empero para Ramírez la provisión de útiles escolares constituye una ventaja patrimonial para el trabajador [80]. Lo mismo opina Rodríguez Manzini, para quien es un salario en especie [81]. Coincidimos con ellos.

6.5. Pasajes aéreos libres

Puede incluir franquicias de pasajes que las empresas aéreas otorgan a su personal, y los hay de varias clases, o el pago de pasajes aéreos por cualquier empleador a sus trabajadores dependientes o sus familiares por vacaciones o licencias anuales [82].

Una clara clasificación de ellos hizo Foglia y la señalan Caballero y Pico en cuanto a las franquicias y los vuelos, a la que cabe remitirse *simpliciter causæ* [83].

Se ha entendido mayoritariamente que se trata de prestaciones que no tienen índole salarial [84]. Las franquicias de pasajes son beneficio social y no remuneratorio ni acumulables por dinero [85].

Por la no salarialidad.

La sala VIII, el 6 de octubre de 2010, en autos: "Pini, María Gabriela c/American Airlines Inc.", afirmó que la

franquicia de pasajes aéreos no tiene carácter remuneratorio porque dichos pasajes aéreos "no retribuyen a la cantidad o calidad de trabajo prestado, ni aun la puesta a disposición del empleador de la propia capacidad de trabajo, notas que caracterizan el trabajo en sentido estricto" [86].

Mas los pasajes que se otorgan por carácter laboral implican gastos suplidos por el empleador para el cumplimiento adecuado de su trabajo. Ellos deben ser resarcidos por el empleador según el artículo 76, LCT [87]. La sala III, el 16 de julio de 1999, en autos: "Williams, E. c/Pan American World Airways Inc. y otros s/Despido", dijo: "Los pasajes aéreos no se conceden en función del tiempo de trabajo ni su rendimiento y tampoco constituyen un premio. No son, en sentido estricto, una contraprestación del trabajo, sino una protección que se otorga en ocasión y en la medida de ciertas necesidades emergentes del trabajador".

La sala II, el 10 de octubre de 2008, en autos: "Marchetti, Osvaldo c/Aerolíneas Argentinas SA s/CCT 402/2000", expresó: "En el Capítulo XII punto 12.2 del CCT 402/2000 E, se establece expresamente que los pasajes vacacionales no tienen carácter remunerativo y que no resulta acumulable su no utilización [...] Asimismo, tampoco surge de la convención citada que en el caso de no haberse hecho acreedor el trabajador del período vacacional completo del artículo 150, LCT, tenga igualmente derecho a pasajes vacacionales como si hubiese laborado todo el año ni, menos aún, a algún tipo de compensación proporcional".

Por la salarialidad de este rubro.

La sala VII, el 17 de septiembre de 2012, en autos: "Martínez Desanzo, María José c/American Airlines Inc. s/Despido", atendiendo al Convenio N° 95 de la OIT, dijo que "la adjudicación de las franquicias de pasajes de viaje importó una ventaja patrimonial que debe considerarse contraprestación salarial en los términos de los artículos 103 y 105 de la LCT, ya que se trata de una mejora en las condiciones de trabajo que puede ser discrecionalmente utilizada por el trabajador, sin que se le exija su afectación a un destino determinado, ni comprobantes".

6.6. Entrega gratuita de entradas al actor por parte de los directivos del club

La sala IV, el 27 de mayo de 2011, "Goldenberg, Ricardo Horacio c/Club Atlético River Plate Asociación Civil s/Despido" [88], rechazó el rubro al sostener que no se probó la frecuencia de esas entradas ni la forma en que se convertían en ingresos pecuniarios del actor. Agregó que el estatuto de la asociación civil sin fines de lucro privada que es un club debe reglar el otorgamiento de esos actos a título gratuito; pero admite que es práctica habitual en los clubes de fútbol la entrega de entradas teóricamente no comercializables, que llevan impresas las leyendas "invitación", "cortesía" o similar. Arguyó que la reventa clandestina de entradas que fueron proporcionadas al empleado con fines promocionales o institucionales es un acto ilícito que cae bajo las fórmulas previstas por los artículos 39 y 41 de la LCT [89].

6.7. Provisión por el empleador de automóvil y cochera

La jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en general señala que la entrega de un automóvil por el empleador al trabajador tiene naturaleza salarial cuando "su utilización libre -por parte del empleado- configura una ganancia percibida como contraprestación del trabajo realizado. Más aún, cuando el dependiente puede utilizarlo tanto en días de trabajo como cuando no cumple su prestación habitual, sin exigencia de rendición de cuentas. La naturaleza remuneratoria se limita a su utilización para fines personales y familiares. La jurisprudencia señala que no posee carácter salarial cuando su uso se limita a requerimientos laborales" [90].

En cuanto a la provisión de cochera, la jurisprudencia del tribunal que comentamos considera que *tiene naturaleza salarial cuando "se provee al empleado de cochera en el área laboral, donde el uso de automóvil no resulta una necesidad para la prestación de las tareas. En este supuesto representa para el dependiente un beneficio patrimonial derivado del contrato de trabajo". Mas estima que no tiene carácter salarial cuando "el beneficio es otorgado al empleado para que guarde su vehículo durante la jornada de trabajo, cuando la cochera se encuentra ubicada en el establecimiento donde presta labores y es utilizada en ocasión de dicha prestación"* [91].

Por la salarialidad.

La sala III, el 31 de julio de 2009, "Oreste, Eduardo J. c/YPF SA", expresó que si el trabajador "gozó del beneficio de usar un automóvil suministrado por la empresa sin ningún control por parte de ésta no sólo los días laborales,



sino también los que no lo eran, tal beneficio debe considerarse remuneración en especie, integrativa del sueldo, que tiene proyección a los efectos salariales e indemnizatorios y también sobre el cálculo del pago de las vacaciones" [92].

La sala VII, el 19 de agosto de 2010, en autos: "Maidana, Juan Carlos c/Banco Central de la República Argentina s/Diferencias de salarios", dijo: "El uso del automóvil, cochera y celular deben integrar la remuneración, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 1° del Convenio N° 95 de la OIT [...] en el caso, se trata de un empleado de jerarquía que por su posición social contaba con dichos elementos incorporados necesariamente a su estilo de vida. *La adjudicación del vehículo y del celular evitó el gasto que de todos modos el actor habría realizado y, en consecuencia, importó una ventaja patrimonial que debe considerarse contraprestación salarial en los términos de los artículos 103 y 105, LCT. Asimismo, la utilización de la cochera es un beneficio que si la empresa no hubiera otorgado, el trabajador habría tenido que pagar*".

La sala IV, el 31 de agosto de 2010, en autos: "Jelinskas, Pablo Daniel c/Primera Red Interactiva de Medios Argentinos Prima SA s/Despido", expresó: "La provisión de cochera al trabajador que concurría con su automóvil para el desarrollo de sus tareas debe considerarse como un beneficio apreciable en dinero en tanto *evitó que debiera afrontar con sus propios recursos el gasto que tal servicio le ocasionaba, lo que indudablemente adquiere naturaleza salarial a la luz de las previsiones de los artículos 103 y 105 de la LCT, y de la doctrina de la CSJN sobre la materia*, al fallar en la causa «Pérez, Anibal Raúl c/Disco SA»".

La sala VII, el 22 de febrero de 2011, en autos: "Duchini, Juan Marcelo c/3M Argentina SA s/Despido", dijo: "Corresponde valorar que la adjudicación de teléfono celular y automóvil al trabajador, le evita el gasto que de todas maneras habría realizado, importando de esa forma una ventaja patrimonial que debe considerarse contraprestación en los términos de los artículos 103 y 105, LCT".

La sala III, el 30 de septiembre de 2011, en autos: "Gatica Gianoli, Andrés Felipe c/Laso SA s/Despido", refirió: "Toda prestación -en dinero o en especie- que el empresario otorga al trabajador en concepto de ganancia, sin que se le exija acreditación de gastos y que se percibe como consecuencia del contrato laboral, consiste en una prestación remuneratoria. *La utilización de un vehículo, así como el uso del celular, ambos provistos por la empresa, encuadran dentro de esta figura. La adjudicación del automóvil por parte de la empleadora evita un gasto que de todos modos el empleado realizaría y en consecuencia, importa una ventaja patrimonial que debe considerarse contraprestación salarial en los términos de los artículos 103 y 105, LCT*".

La sala VI, el 6 de diciembre de 2011, en autos: "Giménez, Jorge Fernando c/Nestlé Argentina SA s/Despido", indicó: "La contraprestación del empleador frente a la prestación del trabajador, en principio tiene carácter salarial cuando como en el caso, constituye una ventaja patrimonial para el trabajador que éste obtiene por los servicios cumplidos para su empleador. En efecto, toda prestación, en dinero o en especie, que el empresario otorga al trabajador en concepto de ganancia, sin que se exija acreditación de gastos y que es percibida como consecuencia del contrato de trabajo, consiste en una prestación remuneratoria".

La sala I, el 27 de marzo de 2012, en autos: "Machado de Villafañe, Tomás Antonio c/General Motors de Argentina SRL s/Despido", dijo: "La situación del trabajador que tenía *el libre uso y disponibilidad del vehículo dado por la empresa para fines laborales, utilizándolo tanto en días de trabajo como cuando no cumplía su prestación habitual, sin exigencia de rendición de cuentas, lleva a concluir que se está frente a una 'ganancia' percibida como contraprestación derivada del contrato de trabajo*, en los términos de lo dispuesto por el artículo 103 de la ley 20.774 y que corresponde incluir la suma estimada en concepto de uso de automóvil en la remuneración mensual".

La sala X, el 31 de agosto de 2012, en autos: "Pérez Monti, Hernán Fernando c/Biogénesis Bagó SA s/Despido", dijo: "La adjudicación del automóvil y del celular por parte de la empleadora *evita gastos al trabajador, y en consecuencia, importa una ventaja patrimonial que puede y debe considerarse contraprestación salarial en los términos de los artículos 103 y 105, LCT, e integran la base de cálculo a los fines indemnizatorios...*"

La sala V, el 27 de septiembre de 2012, en autos: "Fiel Martínez, Carlos Anibal c/FVSA s/Despido", expresó: "El uso del automóvil de un valor significativo en el mercado por parte del trabajador, otorgado con doble carácter: como 'beneficio' para su uso familiar y personal y a su vez como herramienta de trabajo, al igual que la provisión de un aparato de telefonía celular, irrogan gastos para su mantenimiento y uso, y representan *una ventaja patrimonial para el trabajador, lo cual amerita reputárselos como remuneratorios*".

La sala V, el 19 de octubre de 2012, en autos: "Prado, María Daniela c/Motorola Argentina SA s/Despido", expuso: "El uso del automóvil, de Internet y el celular resultan rubros remuneratorios, en la medida en que no se demuestre que la empleadora haya impedido el uso de estos elementos para fines personales".

La sala VIII, el 14 de febrero de 2013, en autos: "PPD Argentina SA c/Michelini, María Beatriz s/Consignación", dijo: "Los valores correspondientes a la medicina prepaga como a la cochera revisten carácter remuneratorio en



tanto dichos conceptos configuran una prestación en especie otorgada por el empleador, constituyendo una ventaja patrimonial a favor del empleado".

La sala VIII, el 25 de febrero de 2013, en autos: "Burlas, Daniel Sergio c/Aerolíneas Argentinas SA s/Despido", dijo: "Corresponde asignar naturaleza remuneratoria a lo abonado por la empresa en concepto de uso de cochera, por el hecho de haber dispuesto el actor de un espacio para ubicar su automóvil, lo que le representaba un ahorro".

La sala VII, el 26 de marzo de 2013, en autos: "Castiglia, Cirilo Alfredo c/Umicore Argentina SA s/Despido", expresó: "La adjudicación de un celular a un empleado de jerarquía, así como el uso de un vehículo, evita el gasto que de todos modos habría realizado, de modo que importa una ventaja patrimonial que debe considerarse contraprestación salarial en los términos de los artículos 103 y 105, LCT".

En esa postura se inscribe la sala IV, el 5 de julio de 2013, en autos: "Borelli, Jorge Alexis c/Cía. Industrial Cervecera SA s/Despido", la que dijo: "El usufructo del automotor puede tener un doble carácter en atención a las diversas finalidades con que es utilizado por el trabajador con el consentimiento del empleador. *En una proporción debe ser considerado como viático si hay rendición documentada, soportando la empresa los gastos del automotor y éstos, en gran medida, son afectados a la labor específica del trabajador pero, en cuanto el auto es usado para satisfacer necesidades personales del trabajador y su familia, el uso implica un beneficio para el empleado.* Por ello, si el actor gozó del beneficio de usar el automóvil suministrado por la empresa, no sólo los días laborales, sino también en los períodos vacacionales y fines de semana, tal beneficio debe encuadrarse como una remuneración en especie, integrativa del sueldo, que tiene proyección a los efectos salariales e indemnizatorios y también sobre el pago de las vacaciones".

La sala VIII, el 27 de mayo de 2013, en autos: "Kerschen Aguirre, Maximiliano c/Nestlé Argentina SA y otro s/Despido", dijo: "Debe considerarse contraprestación salarial en los términos de los artículos 103 y 105 de la Ley de Contrato de Trabajo, el vehículo y el teléfono móvil que fue suministrado por el Poder Judicial de la Nación empleador a un trabajador que se desempeñaba en un puesto gerencial de jerarquía, toda vez que por la posición social de dicho empleado los elementos mencionados estaban incorporados necesariamente a su estilo de vida".

La sala IX, el 30 de julio de 2013, en autos: "Adavastro, Claudio Jorge y otros c/Telecom de Argentina SA s/Diferencias salariales", expuso: "Teniendo en cuenta los precedentes de la CSJN 'Pérez c/Disco', 'González c/Polimat' y 'Díaz c/Cervecería y Maltería Quilmes' y, si en el caso no se verificó ningún elemento que permita tener por demostrado que el pago de las sumas acordadas en concepto de 'compensación mensual por viáticos' y 'compensación tarifa telefónica' no obedeció a una contraprestación a cambio del desempeño de la labor de cada uno de los trabajadores dependientes, no cabe sino concluir que aquéllas debieron ser consideradas parte de la remuneración a todos los fines legales".

La sala VI, el 29 de noviembre de 2013, en autos: "Farmacity SA c/Soto Acébal, José María s/Reintegro p/Sumas de dinero", expresó: "Si el vehículo fue entregado al dependiente con doble carácter, es decir como 'beneficio' para su uso personal y familiar y como una herramienta de trabajo para poder cumplir sus funciones, debe considerarse al mismo como un concepto remuneratorio".

No tiene carácter remuneratorio.

Al menos en una parte de él comparte ese criterio la sala VI, que el 17 de diciembre de 2013, en autos: "Tagle, Alejandra Marcela c/YPF SA s/Despido", dijo: "El salario se proyecta a la dignidad del trabajador y por dicho motivo, es necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, esto es, una contra-prestación de este último sujeto y por esta última causa, razón por la cual, dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Por ende, *si bien el trabajador utilizaba el vehículo y el celular como herramienta de trabajo, resulta evidente que los fines de semana y fuera de la jornada laboral, el dependiente disponía del vehículo para la satisfacción de sus actividades y desplazamientos personales, por lo que debe considerarse como integrativa de la remuneración una proporción al valor de uso (art. 56, LCT)*".

6.8. Provisión de telefonía celular

Nos remitimos a lo antedicho sobre el rubro. Pero precisamos que la jurisprudencia en general estima que tiene naturaleza salarial cuando "el empleado puede utilizar el teléfono libremente -tanto en días de labores como cuando no cumple su prestación habitual, sin exigencia de rendición de cuentas-, por ello configura una ganancia



percibida como contraprestación del trabajo realizado. La adjudicación del elemento por parte de la empleadora evita gastos al empleado y, en consecuencia, importa una ventaja patrimonial". Además la jurisprudencia también considera que no tiene carácter salarial cuando "el uso se limita a requerimientos laborales. La empleadora abona sólo una 'tarifa plana', correspondiente a una determinada cantidad de minutos -considerados suficientes para las comunicaciones del trabajo-, sistema que refleja la voluntad de la empresa de asumir exclusivamente el costo de los llamados de índole laboral" [93].

Por su salarialidad.

La sala IV, el 27 de mayo de 2011, en autos: "De la Canal, Sebastián c/GE Compañía Financiera SA s/Despido", expresó: "Se le asigna carácter salarial al uso del teléfono celular otorgado por la empleadora, en la proporción en que fue destinado a satisfacer necesidades personales del actor, *evitándole así un gasto*. De modo que la entrega de dicho teléfono le generó al trabajador un ahorro. Ello así pues *implica una ventaja patrimonial, es otorgado como una consecuencia del contrato de trabajo, y por ende se trata de remuneración*, a la luz del artículo 103, LCT".

La sala IX, el 30 de julio de 2013, en autos: "Adavastro, Claudio Jorge y otros c/Telecom de Argentina SA s/Diferencias salariales", dijo: "Teniendo en cuenta los precedentes de la CSJN 'Pérez c/Disco', 'González c/Polimat' y 'Díaz c/Cervecería y Maltería Quilmes' y, si en el caso no se verificó ningún elemento que permita tener por demostrado que el pago de las sumas acordadas en concepto de 'compensación mensual por viáticos' y 'compensación tarifa telefónica' no obedeció a una contraprestación a cambio del desempeño de la labor de cada uno de los trabajadores dependientes, no cabe sino concluir que aquéllas debieron ser consideradas parte de la remuneración a todos los fines legales".

La sala III, el 31 de octubre de 2013, en autos: "Yapura, Oscar Humberto y otros c/Telecom Argentina SA s/Diferencias salariales", expuso: "Privar a los adicionales 'Compensación por Viáticos' y 'Compensación Tarifa Telefónica' de la naturaleza salarial, viola el artículo 14 bis, CN, que establece que el trabajador gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador una retribución justa y condiciones dignas y equitativas de labor. Es que más allá del carácter inicial asignado (no remunerativo), no es ocioso afirmar que el ingreso que percibe el trabajador como contraprestación por su trabajo, es siempre remuneración. De tal suerte, corresponde declarar la inconstitucionalidad de los artículos 60 bis y 68 del Convenio 567/03 «E»".

Por la no salarialidad.

Se expresó de ese modo la sala IV, el 5 de julio de 2013, en autos: "Borelli, Jorge Alexis c/Cía. Industrial Cervecería SA s/Despido", y dijo: "Si el celular fue provisto existiendo un sistema de límite en el uso de la línea telefónica, de tal manera que al trabajador se le asigna un plan que tiene como correspondencia una cantidad de minutos libres por mes, y si surgen diferencias si el gasto real por uso es mayor al asignado por el plan procediéndose a descontar el excedente vía recibo de sueldo, el uso del celular no tiene carácter remuneratorio".

6.9. Provisión de computadora personal

Para la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo la entrega de la computadora personal tiene naturaleza salarial cuando "la adjudicación del equipo por parte de la empleadora evita gastos al empleado y, en consecuencia, importa una ventaja patrimonial para el trabajador". Por otra parte la misma jurisprudencia revela que no tiene carácter salarial el rubro cuando "la entrega de dicho equipo implica una ventaja laboral, pero para la empleadora -es decir, para el desarrollo de las tareas-, no para el trabajador" [94].

6.10. Rubros como gimnasio, banda ancha móvil, tarjeta de crédito, nafta, vivienda, etcétera

La jurisprudencia del tribunal que estudiamos en general señala que ellos tienen naturaleza salarial cuando "su otorgamiento es libre, tanto para cuestiones laborales como personales, por ello, el uso del beneficio en cuestión configura una ganancia percibida como contraprestación derivada del contrato de trabajo". Pero estima que no tienen carácter salarial cuando "existen reintegros de los gastos por parte de la empresa, contra la entrega -del trabajador- de los comprobantes de los expendios correspondientes" [95].

IV. Conclusión

1. El alcance del concepto de salario en la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se ha adecuado, en general y mayoritariamente, a las pautas fijadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los fallos señeros de los últimos tiempos sobre la temática.

Corresponde señalar, para ser totalmente justos, que algunos vocales de algunas salas de ese tribunal, desde mucho antes que el tribunal cimero, perfilaron con sus votos la aplicación del Convenio N° 95 de la OIT, de carácter supralegal, para la calificación de los rubros establecidos como beneficios sociales, según la ley 24.700, en la LCT, y descalificaron por inconstitucional lo regulado legal o convencionalmente como no remunerativo, diferenciando lo que realmente era salarial de lo que no lo era.

2. El señalado tratamiento de los diversos beneficios sociales en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo evidencia aún hoy posturas disímiles asumidas por algunos vocales en algunos casos con variados fundamentos.

Prevalece el concepto amplio de salario, la superioridad de las normas internacionales supralegales y la interpretación restrictiva de lo que es un beneficio social.

3. La idea de que el salario es "toda ventaja patrimonial que el trabajador percibe de su empleador por causa o motivo del contrato de trabajo", presente en las grandes obras de los pioneros de la materia [96], ha vuelto a imponerse.

Tiene ella la amplitud y plasticidad suficiente para indicar que salario o remuneración puede ser para el trabajador un ingreso en dinero, especie valuable en dinero, ocasión de ganancia o evitación de un egreso, de un gasto.

[1]

Las consideraciones que vertemos provienen en gran parte de nuestro libro *La remuneración de los trabajadores en el Derecho del Trabajo argentino*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2015. La jurisprudencia que se indica sin citar su fuente proviene de la CNAT, Boletín temático de jurisprudencia. Remuneración III. Prestaciones complementarias. Asignaciones no remunerativas (Sumarios de sentencias de la CSJN y de la CNAT), Oficina de Jurisprudencia, actualización 2014.

[2]

DE DIEGO, Julián A., *La remuneración. Concepto, alcances, naturaleza jurídica y diferenciación con otras prestaciones*, en *Remuneración y otros beneficios*, coord. por Andrea García Vior, Errepar, Buenos Aires, 2011, p. 7.

[3]

CSJN, 1-9-2009, "Pérez, Aníbal Raúl c/Disco SA", Fallos: 332:2043.

[4]

Consideramos que la empresa debe ser una comunidad y lo hemos expuesto en SECO, Ricardo Francisco, *Trabajadores y derechos. La participación de los trabajadores en la empresa desde el Derecho del Trabajo y la Doctrina Social de la Iglesia*, EDUCC, Córdoba, 2005, p. 56.

[5]

DEVEALI, Mario L., *Sobre el carácter remuneratorio del salario*, en D. T. 1947-161.

[6]

JUAN XXIII, Carta Encíclica Mater et magistra, del 15-5-61.

[7]

VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, El concepto de empresario indirecto y sus consecuencias prácticas, en *Laborem exercens*. Comentarios del CIAS, Ediciones Paulinas, Buenos Aires, 1984.

[8]

Ídem nota anterior.

[9]

LÓPEZ, Justo, El salario, en *Tratado de Derecho del Trabajo*, dir. por Mario L. Deveali, 2ª ed., La Ley, Buenos Aires, 1972, t. II, p. 476.

[10]

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Fedye, Buenos Aires, 2007, t. II, ps. 1328 y 1330.

[11]

FERNÁNDEZ MADRID, ob. cit., t. II, p. 1330.

[12]

CABALLERO, Julio C. y PICO, Jorge E., Salario, en *Tratado de Derecho del Trabajo*, dir. por Mario E. Ackerman y coord. por Diego M. Tosca, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, t. III, p. 141.

[13]

DE DIEGO, ob. cit., p. 17, con citas doctrinarias y jurisprudenciales.

[14]

DE LA CUEVA, ob. cit., t. I, p. 297.

[15]

DE LA CUEVA, ob. cit., t. I, p. 296.

[16]

Véase LIVELLARA, Carlos Alberto, *Derechos y garantías de los trabajadores incorporados a la Constitución reformada*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2003.

[17]

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, La remuneración. Incidencias del Derecho Internacional del Trabajo en el Derecho del Trabajo argentino, en *Revista de Derecho Laboral*, N° 2005-1, Remuneraciones - II, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, p. 55.

[18]

Ver <http://www.dipublico.com.ar/instrumentos/73.html>, consultado el 18-11-2011.

[19]

Véase la recepción de este Convenio en el Derecho interno en SECO, Ricardo Francisco, El Convenio 95 de la OIT, beneficios sociales y sumas no remunerativas en los Convenios Colectivos de Trabajo, y GARCÍA VIOR, Andrea E., Aplicación del Convenio 95 de la OIT por los tribunales argentinos, ambos en Revista de Derecho Laboral, N° 2010-2, Normas internacionales y Derecho interno. Aplicación judicial de las normas internacionales de trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, ps. 291 y 327, respectivamente.

[20]

Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, 2003, Informe III (Parte 1B), Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (N° 95) y a la Recomendación (N° 85) sobre la protección del salario, 1949, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (arts. 19, 22 y 35 de la Const.), 1ª ed., 2003, disponible online en Google libros.

[21]

CARCAVALLO, Esteban, Algo más acerca del tratamiento dado a los vales alimentarios en la causa "Pérez, Aníbal c/Disco SA", en D. T. 2009 (noviembre), Año LXIX, N° 11, p. 20, en una posición crítica respecto del fallo de la CSJN.

[22]

Ver <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/confvds.pl?C100>, consultado el 18-11-2011.

[23]

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, en Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada y concordada, dir. por Jorge Rodríguez Mancini y coord. por Ana Alejandra Barilaro, La Ley, Buenos Aires, 2007, ps. 156 y ss.

[24]

ACKERMAN, Mario E., Esos salarios llamados "beneficios sociales", en Revista de Derecho Laboral, N° 2005-1, Remuneraciones - II, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, p. 147.

[25]

Citado por ACKERMAN, ob. cit.

[26]

Ídem nota anterior.

[27]

DUARTE, David, Distinción e interrelaciones del salario laboral y salario de la seguridad social, en Remuneración y otros beneficios cit., p. 33, con cita de LÓPEZ, El salario cit., t. II, p. 343.

[28]

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, La Ley, Buenos Aires, 2009, t. II, p. 1130.



[29]

LÓPEZ, El salario cit., p. 482.

[30]

Grupo de Expertos en Relaciones Laborales, Estado actual del sistema de relaciones laborales en la Argentina, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008, p. 206.

[31]

Fallos: 333:699, T. y S. S. 7/2010-526. CAFFINI, Sebastián, Sobre las asignaciones no remunerativas previstas en los convenios colectivos de trabajo, en D. T., Año LXXI, N° 2, p. 247; FOGLIA, Ricardo A., Apostilla al fallo CSJN "González, Martín Nicolás c/Polimat SA y otro", en T. y S. S. 2010-527.

[32]

Ver La instancia judicial, 2010-2, fallo A311, publicado en revista y web; ALEJANDRO, Sergio J., Inconstitucionalidad de los decretos 1273/02, 2461/02 y 905/03 (fallo de la CSJN "González c/Polimat"), elDial.com - DC1367, publicado el 4-11-2011; L. L. 2010-C-700, con nota de Ricardo J. Cornaglia.

[33]

Actualidad jurídica. Derecho Laboral, N° 182, Nuevo Enfoque Jurídico, Córdoba, p. A4631.

[34]

L. L. Supl. Administrativo, 2013 (agosto), N° 5, p. 57.

[35]

Ver un desarrollo completo de sus contenidos en diferentes periodos en SECO, El Convenio 95 de la OIT, beneficios sociales y sumas no remunerativas en los Convenios Colectivos de Trabajo cit.

[36]

CABALLERO y PICO, en Tratado de Derecho de Trabajo cit., t. III, p. 386.

[37]

CABALLERO y PICO, ob. cit., p. 387, con cita de Raúl Altamira Gigena.

[38]

CABALLERO y PICO, ob. cit., p. 387, con cita de Perugini.

[39]

CABALLERO y PICO, ob. cit., p. 387, con cita de Salvoechea.

[40]

RODRÍGUEZ MANCINI, en Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada y concordada cit., t. III, p. 220.

[41]

CABALLERO y PICO, ob. cit., p. 388.

[42]

CABALLERO y PICO, ob. cit., p. 388.

[43]

Ídem nota anterior.

[44]

RODRÍGUEZ MANCINI, en Ley de Contrato de Trabajo. Comentada... cit., p. 223.

[45]

CABALLERO y PICO, ob. cit., p. 389.

[46]

MORELLO, Enzo Gustavo, S. J., ¿De qué hablamos cuando hablamos de RSE?, en Posgrado Especialización en Derecho Laboral, clase del 31-10-2008, cit. por ULLA DE TORRESAN, Alicia, Los beneficios sociales, en Cuadernos del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "P. Alberto Hurtado, S. J." 2, Ley de Contrato de Trabajo. Estudios profundizados, ed. por Ricardo Francisco Seco, EDUCC, Córdoba, 2010, vol. 4, p. 39.

[47]

Seguimos en esto casi ad pedem litteræ a CABALLERO y PICO, ob. cit., p. 389.

[48]

LEDESMA ITURBIDE, Diego, Los beneficios sociales después de la reforma de la ley 26.341. Análisis crítico en torno a su conceptualización, en Remuneración y otros beneficios cit., p. 107; FOGLIA, Ricardo A., Los beneficios sociales en la relación laboral. Comentario a la ley 26.341 y su reglamentación, en L. L. 2008-B1069; D. T. 2008 (marzo), p. 266.

[49]

Véase lo expuesto en SECO, Ricardo Francisco, Remuneraciones y beneficios sociales. Parménides, la Biblia, Hamlet y dichos populares, y MAZA, Miguel Ángel, Los vales de comida son inconstitucionales. Ahora lo dijo la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ambos en Revista de Derecho Laboral Actualidad, N° 2010-1, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, ps. 331 y 267, respectivamente.

[50]

RODRÍGUEZ MANCINI, en Ley de Contrato de Trabajo. Comentada... cit., p. 227.

[51]

BUSTOS FIERRO, Marcelo E., Vales alimentarios: De nuevo como beneficio social. La ley 24.700 y el incumplimiento del Convenio 95 de la OIT, en D. T. 1996-B-2695/96.

[52]



L. L. Online, AR/JUR/7108/2003.

[53]

CNAT, sala VI, 14-4-2004, "Pereyra, Walter c/Hospital Británico de Buenos Aires", L. L. del 29-9-2004, AR/JUR/2101/2004.

[54]

D. J. del 13-12-2006, p. 1114.

[55]

IMP 2009-13, p. 1045; AR/JUR/4398/2009.

[56]

D. T. 2009 (septiembre), p. 1051.

[57]

IMP 2010-1-61, AR/JUR/34462/2009.

[58]

L. L. Online, AR/JUR/12008/2010.

[59]

IMP 2010-9-243.

[60]

CNAT, sala I, 11-4-2001, "Giusti, Alfredo y otros c/Telecom Argentina SA", D. T. 2011 (agosto), Año LXXI, Nº 8, p. 2035; AR/JUR/12840/2011.

[61]

CNAT, sala IV, 31-5-2012, "Jonch, Ricardo Raúl y otros c/Telefónica de Argentina SA s/Diferencia de salarios", D. T. 2012 (octubre), Año LXXIII, Nº 10, p. 2681, con nota crítica de Juan José Etala (h).

[62]

L. L. Online, AR/JUR/7108/2003.

[63]

POSE, Carlos, Sobre la constitucionalidad de la ley 24.700, en D. T. 2006-179.

[64]

L. L. Online, AR/JUR/8811/2006.

[65]

Ídem nota anterior. Ver la abundante doctrina y jurisprudencia en que apoya su postura.

[66]

L. L. Online, AR/JUR/14391/2009.

[67]

CABALLERO y PICO, ob. cit., p. 461.

[68]

Ídem nota anterior.

[69]

Remuneración del trabajador. ¿Qué rubros integran la base salarial?, en <http://www.eldial.com/nuevo/index.asp>, ed. esp. consultada el 20-1-2017. En ella se indican varios fallos de la CNAT referidos al tema como la sala VIII, 16-9-2016, "Sosto, Augusto c/GKN Sinter Metals de Argentina SA s/Despido"; sala VI, 21-10-2014, "Lucifora, Miguel Oscar c/Aerolíneas Argentinas SA s/Despido"; sala IX, 810-2014, "Torino, Alberto Ernesto c/Provincanaje SA s/Despido"; sala IV, 29-11-2013, "Rodríguez, Mario José c/Funarg SA s/Despido"; sala VII, 29-10-2013, "Bubis Dodera, Saúl c/Panatel SA y otros s/Despido"; sala I, 29-7-2013, "Pappalardo, Marisa Sandra c/Distrizub SA y otros s/Despido"; sala VIII, 29-7-2013, "Martínez, Ariel Fernando c/Jumbo Retail Argentina SA s/Despido"; sala II, 6-2-2013, "Giussani, Jorge Guillermo c/ACS Actividades de Construcción y Servicios SA y otros s/Despido"; sala VII, 16-5-2012, "Coderch, Viviana Patricia c/Oracle Argentina SA s/Despido"; sala II, 20-3-2012, "Darlan, Paula Silvana c/Tesam Argentina SA s/Despido".

[70]

CABALLERO y PICO, ob. cit., p. 467. En el mismo sentido VIDAL MAURIZ, Luciano, La ropa de trabajo y los efectos de su falta de provisión, en Remuneración y otros beneficios cit., p. 225.

[71]

ULLA DE TORRESAN, ob. cit. Ya se expuso por ejemplo lo de los gastronómicos.

[72]

CABALLERO y PICO, ob. cit., p. 489.

[73]

RODRÍGUEZ MANCINI, en Ley de Contrato de Trabajo. Comentada... cit., p. 231.

[74]

ULLA DE TORRESAN, ob. cit.

[75]

Citada por VIDAL MAURIZ, ob. cit.

[76]

Ídem nota anterior donde se la cita.



[77]

Ibídem.

[78]

Citada por VIDAL MAURIZ, ob. cit. Coincide con ese criterio la sala VIII, marzo de 1998, en autos: "González, Valentín Hugo c/Club Italiano Asoc. Civil y otro s/Despido", y la sala II, 18-3-2008, "Fernández Ore, Juan Carlos c/Ladycamp SA s/Despido".

[79]

CNAT, sala III, 31-7-2009, "Oreste, Eduardo J. c/YPF SA", T. y S. S. 10-185.

[80]

RAMÍREZ, Luis Enrique, El elefante emplumado (A propósito de las remuneraciones que remuneran, pero son "no remunerativas"), en Red Catorce Bis.

[81]

RODRÍGUEZ MANCINI, en Ley de Contrato de Trabajo. Comentada... cit., p. 232.

[82]

CABALLERO y PICO, ob. cit., p. 481, con cita de FOGLIA, La exigibilidad de las franquicias de pasajes que las compañías aéreas otorgan a su personal.

[83]

Ídem nota anterior.

[84]

CABALLERO y PICO, ob. cit., p. 482.

[85]

Ídem nota anterior y jurisprudencia precitada.

[86]

CNAT, sala VIII, 6-10-2010, "Pini, María Gabriela c/American Airlines Inc.", D. T., Año LXXI, Nº 4, p. 849; L. L. Online, AR/JUR/67061/2010, con comentario de BALDIVIEZO, Claudia Marcela, La franquicia de pasajes y su carácter remuneratorio. Ella expresa el criterio de la CNAT, sala I, 19-4-2010, "Viglione, Oscar Mario c/Aerolíneas Argentinas", que expuso que "era improcedente reconocer naturaleza salarial a los pasajes aéreos otorgados por la aerolínea empleadora a un trabajador y su grupo familiar, pues «siendo que éste no podía exigir su valor en dinero ni disponer de ellos libremente, cabe concluir que se trata de una liberalidad concedida al personal, que debe encuadrarse en el marco de los beneficios sociales»".

[87]

Ídem nota anterior.

[88]

CNAT, sala IV, 27-5-2011, "Goldenberg, Ricardo Horacio c/Club Atlético River Plate. Asociación Civil s/Despido", D. T., Año LXXI, N° 9, p. 2335; AR/JUR/ 27062/2011.

[89]

ZAMORANO, ob. cit.

[90]

Remuneración del trabajador. ¿Qué rubros integran la base salarial? cit. En ella se indican varios fallos de la CNAT referidos al tema como: sala IV, 5-7-2013, "Borelli, Jorge Alexis c/Cía. Industrial Cervecera SA s/Despido"; sala VI, 27-4-2012, "Renault Trucks Argentina SA c/Esterlich, Laura Susana s/Consignación"; sala I, 24-4-2012, "Goldman, Carlos César c/YPF SA s/Despido"; sala IV, 30-6-2011, "Luz, Gustavo Daniel c/Jumbo Retail Argentina SA s/Despido"; sala I, 24-8-2010, "Laffaye, Sergio c/BNP Paribas Sucursal Buenos Aires s/Despido".

[91]

Remuneración del trabajador. ¿Qué rubros integran la base salarial? cit. En ella se indican varios fallos de la CNAT referidos al tema como: sala V, 13-2-2013, "M., M. H. c/AXA Assistance Argentina SA s/Despido"; sala III, 24-5-2012, "Torrás, Rodrigo Javier c/Techimp Sur SA y otro s/Despido", entre otros.

[92]

CNAT, sala III, 31-7-2009, "Oreste, Eduardo J. c/YPF SA", T. y S. S. 10-185.

[93]

Remuneración del trabajador. ¿Qué rubros integran la base salarial? cit. En ella se indican varios fallos de la CNAT referidos al tema como: sala X, 31-8-2012, "Pérez Monti, Hernán Fernando c/Biogénesis Bagó SA s/Despido"; id., 27-6-2012, "Gentile, Claudio César c/Nestlé Argentina SA s/Despido"; sala I, 24-4-2012, "Goldman, Carlos César c/YPF SA s/Despido"; sala IV, 26-3-2012, "Vidal, Patricio Alejandro c/HSBC La Buenos Aires Seguros SA y otros s/Despido"; sala I, 23-12-2011, "Lanchuske, Paula Romina c/Cervecería y Maltería Quilmes SA s/Diferencias de salarios"; sala V, "D. N. W. c/Club Atlético River Plate. Asociación Civil s/Despido"; sala I, "Reboredo, Sergio Daniel c/Bumeran.com Argentina SA s/Despido"; id., 24-8-2010, "M., M. H. c/AXA Assistance Argentina SA s/Despido"; sala III, 27-5-2012, "Torrás, Rodrigo Javier c/Techimp Sur SA y otro s/Despido".

[94]

Remuneración del trabajador. ¿Qué rubros integran la base salarial? cit. En ella se indican varios fallos de la CNAT referidos al tema como: sala IV, 29-11-2013, "Rodríguez, Mario José c/Funarg SA s/Despido"; sala I, 22-8-2013, "Pappalardo, Marisa Sandra c/Distribub SA y otros s/Despido"; sala VII, 16-5-2012, "Coderch, Viviana Patricia c/Oracle Argentina SA s/Despido"; sala X, "Fernández, Jorge c/Dominion Nonwovens Sudamericana SA s/Despido".

[95]

Remuneración del trabajador. ¿Qué rubros integran la base salarial? cit. En ella se indican varios fallos de la CNAT referidos al tema como: sala VII, 16-12-2015, "Argento, Sergio Hugo c/YPF SA s/Despido"; sala VIII, 8-6-2015, "Romero Guilarte, María Alejandra c/Renault Argentina SA s/Diferencias de salarios"; sala VI, 19-3-2015, "B. P. S. c/Cosméticos Avon SA y otro s/Despido"; sala IX, 13-11-2014, "Semeraro, Judith Graciela c/Cosméticos Avon SA s/Despido"; sala VI, 21-10-2014, "Lucifora, Miguel Oscar c/Aerolíneas Argentinas SA s/Despido"; sala II, 28-8-2014, "Basmadjian, Jorgelina Cynthia c/Pepsico de Argentina SRL s/Despido"; id., 28-4-2014, "A., F. S. c/Q. G. SA s/Despido"; id., 31-3-2014, "Pozzolo, Oscar Agustín c/Club de Campo San Diego SA s/Diferencias de salarios"; sala VIII, 26-2-2014, "Helman, Mario Miguel c/Empresa Distribuidora Eléctrica



Regional SA Emdersa s/Despido"; sala I, 12-2-2014, "Fuentes, Marcelo Germán c/INC SA s/Diferencias de salarios"; sala VII, 29-10-2011, "Bubis Dodera, Saúl c/Panatel SA y otros s/Despido"; sala I, 28-10-2013, "Denaro, Antonio Mario c/Inmobiliaria Lamaro SA s/Despido", entre otros.

[96]

Lúcida expresión de José Daniel Machado en el Prólogo de nuestro libro La remuneración de los trabajadores en el Derecho del Trabajo argentino cit.