

Senado de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección general de Publicaciones

(S-2744/13)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º.- A partir del 1º de enero del año siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley, toda suma cuya obligación de pago a favor de los trabajadores se establezca en convenios colectivos o acuerdos de igual naturaleza tendrá carácter remunerativo.

Art. 2º.- Las sumas no remuneratorias cuya obligación de pago a favor de los trabajadores se encontraran previstas en convenios o acuerdos colectivos celebrados con anterioridad a la sanción de la presente ley, adquirirán carácter remuneratorio, a todos los efectos legales y convencionales, a partir del primer día del tercer mes posterior a la publicación de esta ley.

Art. 3º.- A partir de la adquisición de carácter remunerativo dispuesto en los artículos precedentes, dichas sumas serán incrementadas en un monto equivalente al que corresponda para neutralizar el incremento de los aportes a cargo del trabajador previstos por la legislación nacional con destino al Sistema de Seguridad Social, al Sistema Nacional de Obras Sociales y al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, siempre y cuando en virtud de lo dispuesto en el convenio o acuerdo colectivo estuvieran eximidas de aportes con destino a los organismos indicados. La aplicación del presente artículo respecto del Sistema Integrado Previsional Argentino en ningún caso puede implicar la disminución del salario neto del trabajador, estando el costo fiscal de la presente ley a cargo del empleador.

Art. 4º.- La aplicación de lo dispuesto no puede implicar para el trabajador reducción del valor percibido en tales prestaciones hasta antes de la vigencia de la presente ley.

Art. 5º.- Cuando las sumas no remunerativas hoy vigentes no constituyan base de cálculo para cualquier tipo de ítem salarial, pasan a ser remunerativas al solo efecto de su cómputo en la base imponible en los diversos sistemas de la seguridad social y continuando el tratamiento anterior dado a esas sumas como base a otros conceptos salariales establecidos en los respectivos Convenios Colectivos de Trabajo.

Art. 6º.- Lo dispuesto en los artículos 1º, 2º y 3º de la presente ley no comprende a los supuestos de excepción que el Art. 103º bis de la Ley de Contrato de Trabajo habilita la atribución de carácter no remunerativa.

Art. 7º.- Lo dispuesto en la presente será de aplicación para los Convenios Colectivos de Trabajo y acuerdos de igual naturaleza celebrados en el marco de la Ley 14250, y de los empleados públicos nacionales establecidos en el marco de la Ley 24.185.

Art. 8º.- Las partes colectivas pueden acordar la conversión de las sumas no remunerativas en remunerativas en plazos menores a los previstos en esta ley.

Art. 9º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Eugenio J. Artaza. - Mario J. Cimadevilla. – José M. Cano. – Blanca M. Monllau. – Samuel M. Cabanchik. – Laura G. Montero. – Jaime Linares. - Liliana T. Negre de Alonso. – Rubén H. Giustiniani. - Marta T. Borello. – Alfredo Martínez. – Emilio A. Rached. – Luis A. Juez. – Carlos A. Verna. – Ernesto R. Sanz. – Juan A. Pérez Alsina. – Norma Morandini. – Gerardo R. Morales. – Arturo Vera. – Luis P. Naidenoff. –. Maria Noemí Sosa. Osvaldo R. López. –Fernando E. Solanas.-Ángel Rozas. Magdalena Odarda.

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El Proyecto de Ley que se pone a consideración de este Honorable Congreso de la Nación, tiene por finalidad eliminar la práctica extendida en las Actas acuerdo paritarias en el marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo de establecer sumas dinerarias no remunerativas y la práctica del Ministerio de Trabajo de homologar esos convenios.

Dicha práctica desprotege a los trabajadores sin capacidad de defensa, excepto el recurrir a la justicia.

Es una práctica que llama la atención por su persistencia pese a que de todos los modos y en todos los ámbitos se ha desconocido su validez.

A partir de 1989 hay sumas no remunerativas que han sido fijadas por decreto por el Poder Ejecutivo Nacional y ha sido la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante la CSJN) y organismos internacionales que han censurado esa práctica.

La aprobación de los vales alimentarios o tickets canasta han sido el mecanismo por el cual ha sido el propio Congreso de la Nación que ha fijado porcentajes del salario que podían ser no remunerativos, dicha ley ha sido tildada de inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y el Congreso reparó su error al eliminar esos instrumentos, mediante la ley Número 26.341.

Lo extraño que aquello que la CSJN sostiene que ni el Poder Ejecutivo ni el legislativo pueden hacer, establecer que una parte del salario no es tal, las organizaciones de los trabajadores y de los empresarios, en ocasión de discutir las actas acuerdo de los Convenios Colectivos de Trabajo, han decidido que ellos si pueden.

Entendamos que dichas normas no son siquiera los Convenios Colectivos de Trabajo, sino meros acuerdos entre partes.

Por efecto de la inflación se reúnen una vez por año representantes de ambos grupos para mantener actualizados los salarios y evitar que la inflación deje las escalas salariales convencionales en letra muerta. Es en esa ocasión que se establecen estas "sumas no remunerativas", contra toda norma legal.

La Argentina ha ratificado el Convenio N° 95° de la Organización Internacional del Trabajo, que establece en su artículo 1° "el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

Así corresponde fundamentar la prohibición de las "sumas no remunerativas" en sus tres orígenes: aquellas establecidas por el Poder Ejecutivo Nacional en forma unilateral, pero, obligatorias para terceros; las establecidas por el Congreso y aquellas establecidas por acuerdos paritarios.

En primer término me quiero referir a los antecedentes que hay de que el Poder Ejecutivo Nacional ha fijado "sumas no remunerativas" por decreto y la validez de que a dicha declaración le han dado la justicia y los organismos internacionales.

Para relatar ello corresponde comenzar con el fundamento de su voto en el fallo PEREZ, Aníbal Raúl c/DISCO S.A. s/DESPIDO de fecha 1° de septiembre de 2009, que hacen los jueces Ricardo Luis LORENZETTI, Enrique Santiago PETRACCHI, Juan Carlos

MAQUEDA y E. Raúl ZAFFARONI, pues en él se explica la génesis de las mismas:

“ ...Más todavía; con todo ello, el órgano internacional, en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989, y 333 de 1993, "destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia", al concluir en "la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos 'beneficios' añadió cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc.), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio. Por consiguiente, deben ser objeto de las medidas previstas en los artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15 y 16 del Convenio". Por ende, solicitó "al Gobierno tenga a bien indicar las medidas adoptadas o previstas para garantizar que las prestaciones otorgadas en virtud de los decretos núm. 1477/89 y 1478/89, son objeto de la protección prevista en el capítulo IV del título IV, del régimen de contrato de trabajo" ("Observación individual sobre el Convenio núm. 95, Protección del salario, 1949 Argentina (ratificación: 1956) Publicación: 1995"). Asimismo, esta última advertencia en orden a los citados decretos tuvo, como antecedente, la intervención de 1994 ("Observación individual sobre el Convenio núm. 95, Protección del salario, 1949 Argentina (ratificación: 1956) Publicación: 1996") y, como consecuente, la de 1996: "[e]stos 'beneficios', cualesquiera sea la denominación que se les dé (bonos, beneficios suplementarios, etc.), constituyen componentes de la remuneración en el sentido que a este término se da en el art. 11 del convenio ("Observación individual sobre el Convenio núm. 95, Protección del salario, 1949 Argentina (ratificación: 1956) Publicación: 1996"), al paso que, en 1997, la Comisión, al tomar nota de que el decreto 1477/89 había sido derogado por el decreto 773/1996, solicitó al Gobierno "que garantice que, puesto que ya no rigen los beneficios con arreglo al decreto núm. 1477/89, mientras cualquier asignación o prestación concedida en lugar de aquellos caiga dentro del campo de aplicación del Convenio, esas nuevas asignaciones o prestaciones están protegidas de conformidad con las disposiciones del Convenio" ("Observación individual sobre el Convenio núm. 95, Protección del salario, 1949 Argentina (ratificación: 1956) Publicación: 1997"). De ahí que, en las anteriormente recordadas observaciones de 1998 y 1999, el órgano internacional expresara que "lamenta[ba] observar que esta nueva legislación [art. 103 bis de la LCT, según el texto de la ley 24.700] retrotrae a la situación de discrepancia con las disposiciones del Convenio", que ya había puntualizado, repetidamente, en punto a los decretos 1477 y 1478 de 1989, y 333 de 1993...”

El siguiente antecedente de esta práctica se encuentra en tres decretos del Presidente Eduardo Duhalde que establecieron sumas no remunerativas con carácter general para los trabajadores regidos por la Ley de Contrato de Trabajo.

Fue durante esa gestión que se realizaron una serie de prácticas excepcionales para regular el empleo –estableciendo una doble indemnización para algunos despidos- y estos aumentos excepcionales de salarios bajo el criterio de establecerlos como sumas no remunerativas.

El decreto N° 1273/02 estableció una suma de cien pesos mensuales que debían pagar como no remunerativa a sus empleados, a partir de julio de 2002, los empleadores regidos por la Ley de Contrato de Trabajo. Los otros decretos la elevan a ciento treinta pesos entre enero y febrero de 2003, a ciento cincuenta pesos entre marzo y abril y a doscientos pesos a partir de mayo de 2003.

El carácter no remunerativo de dichas sumas fue motivo de controversias, pues, no era claro su carácter a los fines de incluirlo o no, en la base de las indemnizaciones por despido. Es por eso que, frente al hecho que algunos empleadores no incluían esas sumas en la base indemnizatoria se dio lugar a una serie de litigios a la hora de determinar el monto de las indemnizaciones con el plus de que una mala liquidación dispara nuevos rubros indemnizatorios que pueden ser reclamados por el trabajador.

Durante años se litigó en tribunales sobre si estos conceptos debían ser incluidos en la base indemnizatoria, hasta que un fallo de Cámara quedó firme ocho años después de creadas estas sumas no remunerativas.

Me refiero concretamente al fallo de fecha 19 de mayo de 2010, de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa "González, Martín Nicolás c/ Polimat S.A. y otro". En ese caso los jueces Elena HIGHTON de NOLASCO, Carlos S. FAYT, Enrique Santiago PETRACCHI, Juan Carlos MAQUEDA y E. Raúl ZAFFARONI de ese Tribunal resumen, al fundamentar sus votos, una parte de las consecuencias negativas de ese accionar al dejar desprotegidos a los trabajadores.

Fundamentan su voto de la siguiente manera:

"...Que los decretos 1273/02, 2641/02 y 905/03, establecieron que los trabajadores del sector privado comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con excepción de los agrarios y los del servicio doméstico debían percibir de su empleador una Asignación mensual no remunerativa de carácter alimentario, que fue fijada en \$ 100 entre

el 1º de julio y el 31 de diciembre de 2002, en \$ 130 entre el 1º de enero y el 28 de febrero de 2003, en \$ 150 entre el 1º de marzo y el 30 de abril de 2003, y en \$ 200 a partir del 1º de mayo de 2003. También dispusieron, por un lado, que en caso de que la prestación del trabajador en el período de pago correspondiente hubiera sido inferior a la jornada legal o a la establecida en convenio colectivo de trabajo, la asignación se liquidaría en forma proporcional y, por el otro, que las empresas que hubieran otorgado otros incrementos con carácter remunerativo o no remunerativo durante el período inmediatamente anterior que individualizaron podían compensarlos, hasta su concurrencia, con las sumas anteriormente señaladas.

"4) Que, en tales circunstancias, son de aplicación al sub lite las consideraciones y conclusiones expuestas por esta Corte en Pérez c/ Disco S.A. (Fallos: 332:2043), de manera que, en razón a la brevedad, los que suscriben remiten a los votos que formularon en dicha oportunidad.

"Más aún: el decreto 1273/02 parte, según sus considerandos, de la comprobación de que se había deteriorado sensiblemente el poder adquisitivo de los salarios perjudicando a los trabajadores y de la necesidad de recuperar el ingreso alimentario, para tender a corregir el deterioro que vienen padeciendo las remuneraciones en general y los salarios de menor cuantía en especial, no obstante reconocer que la negociación colectiva sería la herramienta más idónea para generar una recomposición salarial. Luego, mal pudo dicha norma dar naturaleza no remunerativa de carácter alimentario a la asignación que dispuso, sobre todo cuando, después de todo, el carácter alimentario es naturalmente propio del salario, con arreglo a más que conocida doctrina de esta Corte (Fallos: 311:1003 y 308:1336, entre otros). El salario, apuntó el Tribunal en 1959, constituye, substancialmente, una prestación tendiente a proveer el sustento del trabajador y de su familia (Fallos: 245:400,4). Los decretos 2641/02 y 905/03 se basan en análogos motivos, acotando este último, sin rebozos, que tendía a continuar con la política de recomposición del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores que fue generada a partir del dictado del Decreto No. 1273/02".

"5) Que en el presente litigio está fuera de todo debate que el desconocimiento de la naturaleza salarial de la prestación dispuesta por los decretos impugnados produjo una disminución en el importe del sueldo anual complementario. Pero también lo hizo del correspondiente a las indemnizaciones por despido sin justa causa y por vacaciones, lo cual posibilita añadir las siguientes consideraciones. Respecto del primero de estos dos últimos renglones, resulta notorio que la calificación del concepto litigioso trastornó la finalidad reparadora del régimen indemnizatorio (Ley de Contrato de Trabajo, art. 245), reglamentario del art. 14 bis en cuanto ordena que la ley

protegerá al empleado contra el despido arbitrario, por cuanto condujo a que la indemnización termine desconociendo la concreta realidad a la que quiso atender, a causa de limitaciones a uno de los elementos de cálculo de aquella que, precisa e inequívocamente, constituye uno de los dos indicadores de esa realidad: el salario realmente percibido por el trabajador despedido (Vizzoti, Fallos: 327:3677, 3686)..."

El fallo es concluyente en cuanto considerar que las sumas no remunerativas fijadas por el Poder Ejecutivo son salario a los fines de los cálculos indemnizatorios por despido.

Para analizar la facultad del propio Congreso de la Nación para establecer sumas no remunerativas corresponde recordar lo que dijo la Corte en el mencionado fallo de la Causa PEREZ, Raúl Aníbal c/DISCO S.A. sobre DESPIDO.

En esa ocasión la discusión principal se encuentra en la inclusión de los vales alimentarios en la base de cálculo del salario base a tener en cuenta para fijar el monto de la indemnización por despido de ese trabajador.

El empleador en base a lo establecido en el artículo 103° bis inciso c) de la Ley de Contrato de Trabajo (vigente al momento de la entrega) no incluye como remuneración base a fin de establecer el monto de la indemnización por despido a los vales alimentarios.

El trabajador sostiene la inconstitucionalidad del art. 103° bis inciso c) de la LCT que le da carácter de beneficio social no remunerativo y solicita su inclusión para cuantificar la indemnización.

La Corte Suprema fulmina la posibilidad de establecer Sumas No Remunerativas por ley cuando analiza los antecedentes:

"...Luego, la presente sentencia se ceñirá al examen de la validez constitucional del citado art. 103 bis inc. c: "[s]e denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Son beneficios sociales las siguientes prestaciones: [...] c) Los vales alimentarios [...] otorgados a través de empresas habilitadas por la autoridad de aplicación, hasta un tope máximo de un veinte por ciento (20%) de la remuneración bruta de cada trabajador comprendido en convenio colectivo de trabajo y hasta un diez por ciento (10%) en el caso de trabajadores no comprendidos".

“Empero, a tal fin, la Corte no se encuentra limitada por las posiciones de las partes ni de la cámara, puesto que le incumbe realizar una declaratoria sobre el punto disputado según la interpretación que rectamente le otorgue a las normas de naturaleza federal en juego (Fallos: 330:3758, entre muchos otros).

“3°) Que el art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: “[e]l trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”, y al señalar la serie de derechos y libertades que estas últimas “asegurarán al trabajador”, refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: “retribución justa”, “salario mínimo vital”, “igual remuneración por igual tarea”, “participación [de los trabajadores] en las ganancias de la empresa”. También lo hace, indirectamente, al mentar el “descanso y vacaciones pagados”, la “protección contra el despido arbitrario” y la garantía a los gremios de “concertar convenios colectivos de trabajo”. Todo ello, cabe advertirlo, con prescindencia de lo que pueda quedar comprendido en el aseguramiento de “condiciones dignas y equitativas de labor”.

“En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, arts. 61 y 71), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (art. 51 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 11.d). La preocupación de la comunidad internacional en materia de salarios, asimismo, cuenta con antecedentes que precedieron largamente a los textos que acaban de ser recordados...”

Mas tarde sostiene:

“...4°) Que, ciertamente, la evolución progresiva de la tutela jurídica del trabajador en materia de salarios se inserta, en lo inmediato, en un proceso más comprensivo, concerniente a todos y cada uno de los aspectos del contrato o relación de trabajo, lo cual ha tenido, entre sus propósitos fundamentales, la protección de la dignidad de la persona humana en el vínculo laboral subordinado. Y si bien esto último, a su vez, puede entenderse inmerso, mediatamente, en el desarrollo de la protección y realización de los derechos humanos en general, es notorio que los avances internacionales en el terreno laboral, principalmente provenientes del ámbito de la OIT, resultaron tanto en la faz sustancial de los derechos cuanto en la creación de regímenes internacionales de control pioneros y modelos para el aludido desarrollo general de los derechos de la persona en el plano universal (v. esp. el Capítulo II del citado Tratado de Versalles de 1919)...”

También sostiene la CSJN:

"...Al respecto, aun cuando a conclusiones análogas a las que inmediatamente serán asentadas conduciría el estudio del art. 14 bis y de otras normas del ya señalado bloque de constitucionalidad, corresponde centrar la atención en los arts. 61 y 71 del PIDESC puesto que, al resultar "interdependientes" (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general n° 18. El Derecho al Trabajo, 2005, E/C.12/GC/18, párr. 8), proporcionan, con entera sencillez y elocuencia, pautas decisivas para esclarecer la antes mencionada conceptualización y, por ende, para resolver el sub lite. En efecto, dado que el primer precepto dispone que el derecho a trabajar "comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo [...]" (inc. 11, *itálicas agregadas*), y el segundo califica, cuando dicha oportunidad se materializa mediante un trabajo en relación de dependencia, como "salario" o "remuneración" la prestación debida por el empleador al empleado, es necesario concluir, entonces, en que resulta inadmisibles que caiga fuera del alcance de estas últimas denominaciones una prestación que, como los vales alimentarios en cuestión, entrañó para el actor, inequívocamente, una "ganancia" y que, con no menor transparencia, sólo encontró motivo o resultó consecuencia del mentado contrato o relación de empleo.

"Llamar a dichos vales, en el caso, "beneficios sociales", "prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas"; mutar al trabajador en beneficiario y al empleador en beneficiador; suplantar como causa del crédito o ganancia al contrato de empleo por un acto del empleador ajeno a este último; introducir en un nexo oneroso para ambos celebrantes una suerte de prestación gratuita por parte de una de éstas, el empleador, traduce una calificación que, por repetir los términos de un precedente que guarda con el sub *discussio* un estrecho grado de vinculación, resulta "poco afortunada, carente de contenido, y un evidente contrasentido" ("Piccirilli c. Estado Nacional", Fallos: 312:296, 300; asimismo: Fallos: 323:1866, 1872).

"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 (doctrina de *Alnta Industria Textil Argentina S.A. s/ apelación*, Fallos: 303:1812 y su cita), sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del nomen juris sería inconstitucional (Fallos: 329:3680). Y, como ha sido visto, el art. 103 bis inc. c no proporciona elemento alguno que, desde el ángulo conceptual, autorice a diferenciar a la concesión de los vales alimentarios asumida por el empleador de un mero aumento de salarios adoptado a iniciativa de éste. Tampoco ello surge de las

alegaciones de la demandada ni de las circunstancias del proceso. El distingo, en suma y por insistir en lo antedicho, es sólo "ropaje"..."

Así puede verse con claridad el criterio de la CSJN que establece una verdad de perogrullo, el salario es salario, el empleador no regala nada en función de la relación laboral, la CSJN no permite mutar al empleador en beneficiador y al empleado en beneficiado, lo que paga es el salario y desconoce otro criterio.

Por último corresponde ver que dijo la Corte Suprema en el caso que las sumas no remunerativas sean fijadas en un acta acuerdo, pero, no hay que esperar sorpresas, la CSJN ratifica su criterio.

Es por eso que el reciente fallo del 4 de junio de 2013 en los autos DIAZ, Paulo Vicente C/CERVECERIA Y MATERIA QUILMES S.A. no aporta fundamentos nuevos.

Se trata de un trabajador que pide la inclusión de tickets y una suma no remunerativa fijada convencionalmente denominada "Anticipo Acta Acuerdo Noviembre de 2005" en el salario base para poder determinar el monto indemnizatorio.

Con motivo de haberse cumplido el 31 de octubre de 2005 ciento quince años de la inauguración de la planta industrial de Cervecería y Maltería Quilmes S.A., las partes acuerdan un pago extraordinario a los empleados en el artículo 2º, el cual establece:

"...Un pago de una gratificación extraordinaria y no remunerativa por única vez por el aniversario de pesos cuatrocientos, a cobrarse en el día dos de diciembre de 2005..."

La CSJN no cambia sus criterios, pero, se refiere específicamente a estos acuerdos, al sostener:

"...Que, con relación al concepto "Anticipo Acta Acuerdo Nov. 2005", previsto en el convenio colectivo aplicable a la actividad de la demandada, asiste razón al recurrente cuando cuestiona los fundamentos por los que él a qua acepta la validez de su calificación como no remuneratorio, atribuyéndolo al libre ejercicio de la autonomía de la voluntad de los contratantes y, sobre tal razonamiento, desestima la pretensión de que sean incluidos en la base salarial..."

Finalmente esas sumas no remunerativas pasaron a ser un elemento común en la negociaciones colectivas paritarias, que comenzaron a establecerlas sin tapujo alguno pese a perjudicar visiblemente a los trabajadores que veían cercenados derechos y los obligan a litigar para mantener sus derechos ya establecidos como ser el monto de una indemnización o una jubilación inicial digna.

Dicha práctica termina estableciendo, a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo, un derecho laboral de neto corte corporativista, donde son las corporaciones y no el parlamento quienes fijan los impuestos y las exenciones a los mismos. Por este mecanismo las cámaras empresarias, sindicatos y los gobiernos –en su rol de empleadores- terminan legislando en lugar de este Honorable Congreso.

A tono con el último fallo de la CSJN es interesante leer el Acta Acuerdo firmado por CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES S.A. y la Federación ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES (en adelante FATCA), en esta señalan “asistencial no remunerativa, en razón de su naturaleza, no será considerada para el cálculo de las horas extras y/u otras referencias salariales, previsionales, tributarias o laborales...”, más tarde hace un interesante aporte al señalar que “...la totalidad de los pagos que, con carácter no remunerativo deban ser realizados como consecuencia del presente acuerdo, generarán la obligación de pago a la FATCA de una suma equivalente a los aportes y contribuciones de Obra Social y Sindicales (es decir, 11% sobre los valores de tales pagos), importes que deberán depositarse en la cuenta bancaria de FATCA...”.

Es decir, que en un acta deciden derogar toda la legislación laboral, de la seguridad social, previsional, tributaria y de paso establecen un pago para la organización gremial a cambio que los trabajadores reciban un salario de la peor calidad posible.

Los acuerdos en comercio tienen sumas no remunerativas de larga data, los mismos en el rubro de comercio son un caso típico de abuso de este mecanismo.

En junio de 2007 se firma un acta acuerdo en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo 135/75, entre la UNION DE ENTIDADES COMERCIALES ARGENTINAS (UDECA), CONFEDERACION ARGENTINA DE LA MEDIANA EMPRESA (CAME), y CAMARA ARGENTINA DE COMERCIO (CAC). - y FAECYS, cuya cláusula de ajuste de remuneraciones es la siguiente:

“un 12% a partir del mes de junio de 2007

un 6% a partir del mes de setiembre de 2007

un 5% a partir del mes de noviembre de 2007

con los haberes de diciembre de 2007 se abonará a cada trabajador por una única vez una suma no remunerativa equivalente al 50% del 23% convenido en el artículo 1º que le corresponda percibir a cada uno de ellos, en proporción al tiempo trabajado.

El incremento acordado tendrá el carácter de asignación no remunerativa, y se liquidará en el recibo de sueldo por rubro separado,

denominado "acuerdo colectivo mes de junio 2007", sin perjuicio de su naturaleza no remunerativa sobre esta sumas se devengarán los aportes y contribuciones de la Obra Social de Empleados de Comercio y el aporte del trabajador establecido por el art. 100 (texto ordenado de fecha 21-6-1991 del Convenio Colectivo N° 130/75, sobre su monto nominal)..."

Es decir, era no remunerativo para ANSES, PAMI, y no debía computarse para calcular la indemnización por despidos, tampoco forma parte del cálculo del haber inicial del trabajador que se jubila, pero si era remunerativo para calcular las cuotas sindicales (art. 100° CCT 135/75), y los aportes y contribuciones para la Obra Social de Empleados de Comercio.

Estas sumas no remunerativas pasarían a ser remunerativas a partir de abril de 2008 y serían parte de la base imponible para la ANSES y PAMI.

El acuerdo fue homologado en la Secretaría de Trabajo bajo el Número 632/2007, haciendo expresa mención del carácter no remunerativo de esas sumas por tiempo limitado.

En enero de 2008 firman otra acta acuerdo, que es homologada en la Secretaría de Trabajo, la cual sostiene:

"...PRIMERO: Las partes acuerdan el otorgamiento de una asignación Compensatoria especial y extraordinaria, de carácter no remunerativa, por única vez, para todos los trabajadores de la actividad – planillas existentes al 31.12.2007 y comprendidos en el marco del Convenio Colectivo Número 130/75. Asimismo ratifican la validez y vigencia del acuerdo colectivo de fecha 13.6.2007, mediante el cual se han establecido las escalas salariales de los trabajadores en antes citado.

"SEGUNDO: Las partes acuerdan que el monto de la asignación que revista en la cláusula anterior será de \$300.- (trescientos pesos) y se hará efectivo en tres cuotas de \$100.- (cien pesos) cada una, pagaderas respectivamente en oportunidad del pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo de 2008. Se aclara que la misma se liquidará por rubro separado y bajo la denominación "asignación acuerdo enero 2008".

"TERCERO: Dada su condición de no remunerativa esta asignación no será tenida en cuenta a ningún efecto legal y/o convencional, con la única excepción que sobre estas sumas se devengarán los aportes y contribuciones de la Obra Social de Empleados de Comercio y el aporte del trabajador establecido por el art. 100 (texto ordenado de fecha 24-6-94 del Convenio Colectivo N 130/75) sobre su monto nominal..."

De esta forma a las sumas no remunerativas que ya equivalían al 23 % del salario remunerativo se suma una suma fija de cien pesos mensuales del mismo carácter y con vigencia entre enero y marzo de 2008.

En abril de 2008 vencen las dos sumas no remunerativas, pero, el 8 de ese mes se firma un nuevo acuerdo que implica un aumento del 20 % no remunerativo más una suma fija mensual de cien pesos. El 20 % era abonado en forma escalonada: 8% en abril de 2008, un 6% más en julio y otro 6% en septiembre de 2008.

En este caso las sumas no remunerativas establecidas en junio de 2007 pasan a ser remunerativas en abril de 2008, y las generadas por única vez a partir de enero de 2008, pasan a ser mensuales en abril, conservando el carácter no remunerativo.

En reemplazo de esas sumas no remunerativas se establecen otras nuevas que pasan a representar el 20 % del salario en septiembre de 2008, más los cien pesos fijos.

El acuerdo establece que estas sumas no remunerativas tendrán ese carácter hasta el 31 de marzo de 2009 (artículos 4º y 7º del mismo).

Ese mismo día pero en otra acta se crea un aporte patronal obligatorio para un instituto dirigido por los firmantes del Acuerdo, estableciendo un nuevo costo laboral, al mismo tiempo que se exime del pago a los empleadores a la ANSES.

Para prorrogar las sumas no remunerativas y acordar nuevas se realiza un nuevo acuerdo en abril de 2009, el cual establece:

“...ARTICULO PRIMERO: En virtud de lo dispuesto en el artículo séptimo del acuerdo anterior de fecha 8 de abril de 2008, las partes convienen en otorgarle vigencia en forma exclusiva a los artículos TERCERO y CUARTO, de dicho acuerdo hasta el día 31 de diciembre de 2009, por ello lo dispuesto en el artículo CUARTO se aplicará recién a partir del 1º de enero de 2010, fecha que se incorporará íntegramente la asignación no remunerativa referida en este artículo a la remuneración mensual de cada trabajador, en su valor nominal y con carácter salarial, sin computar para ese único fin, la equivalencia del presentismo no remunerativo. Sin perjuicio de su naturaleza no remunerativa sobre dichas sumas se devengarán los aportes y contribuciones de la Obra Social de los Empleados de Comercio y del aporte del trabajador establecido por el art. 100 (texto ordenado de fecha 21-6-1991 del Convenio Colectivo Nro. 130/75) sobre su monto nominal, como así también el aporte empresario, con destino al

Instituto de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Comercio (INACAP) homologada por la Resolución N° 600/2008 (M.T.)...”.

En su cláusula cuarta establece una suma no remunerativa de trescientos pesos la cual tiene carácter no remunerativo excepto para los aportes a entidades asociadas a los firmantes del acuerdo (Obra Social, INACAP, Sindicato).

Esta nueva suma fija, se agrega a la anterior y a los porcentajes no remunerativos, establecidos en la ley, de este modo pasa a cobrar cada trabajador un 20 % no remunerativo, más cuatrocientos pesos fijos también no remunerativos, los cuales pasaban a ser remunerativos en diciembre de 2009 o enero de 2010.

En enero de 2010 ese acuerdo perdía vigencia y con ella los beneficios previsionales y laborales, es por ello que son objeto de mención en varios artículos del acuerdo de enero de 2010.

Entre los cuales sobresalen la prórroga del carácter no remunerativo de las sumas ya otorgadas y que ese mes pasaban a ser remunerativas, hasta el 30 de junio de 2010 y establecer que se incorporarán gradualmente a los básicos con carácter remunerativo a partir del primero de julio de 2010 en doce cuotas mensuales. En ese mismo acuerdo se establecen nuevas sumas no remunerativas.

Como en todas las ocasiones anteriores las sumas no remunerativas son base imponible para la Obra Social de Empleados de Comercio, las cuotas sindicales y los aportes empresarios al INACAP, y tuvo vigencia hasta abril de 2010.

Desde mayo de 2010 el acuerdo, firmado en junio de este año, establece nuevas sumas no remunerativas y una gradual transformación de las anteriores en remunerativas.

En mayo y junio de 2010 a todas las sumas no remunerativas ya descriptas se suman otras. Una fija de setenta y cinco pesos –la extensión de aquella creada en enero por cuatro meses – y un porcentaje no remunerativos nuevo del 15 % de los ingresos del trabajador.

Por último establece que las sumas no remunerativas tendrán carácter remunerativo en ocasión que el pago del salario no deba realizarlo el empleador sino un tercero: cuando deba pagarlo la ANSES o la ART las sumas tendrán carácter remunerativo desde el inicio y transcurso de la licencia.

En síntesis, la suma no remunerativa de trescientos pesos fijada por única vez, a pagarse en tres cuotas de cien pesos, en enero de 2008,

fue prorrogada en su carácter no remunerativo en los acuerdos de abril de 2008, donde establece que pasa a ser remunerativo en abril de 2009 y se establecen nuevas sumas no remunerativas. En abril de 2009, vuelven a prorrogar la liberalidad previsional, esta vez hasta diciembre de 2009, agregando más sumas no remunerativas. En enero de 2010 agregan otras sumas de igual carácter y prorrogan la liberación del pago de ANSES, esta vez hasta abril. A partir de mayo un nuevo acuerdo prórroga las sumas por dos meses más y agrega otra suma del 15 %. Recién desde julio de 2010 acuerdan hacer remunerativas esas sumas en doce cuotas mensuales, y a cambio de ello se establecen otras no remunerativas.

Los cien pesos no remunerativos que empezaron a cobrar los empleados de comercio en enero de 2008, por única vez, merced a cuatro prórrogas, empieza a ser remunerativo treinta meses después por doceavos, es decir, se integra al salario cuarenta y dos meses después de otorgado.

En ese lapso se establecieron dos cuotas adicionales de Obra Social, y se creó un instituto el cual es dirigido por los empleadores y se utiliza el Convenio Colectivo para obtener los fondos.

A partir de la discusión de las sumas no remunerativas en Comercio – que fuera utilizado como ejemplo en el proyecto de ley N° 2228/10 de mi autoría- la situación cambio para bien, los empresarios comprendieron que no debía abusarse de este mecanismo y las sumas no remunerativas bajaron, de llegar a ser la mitad del salario en el 2010 se transformaron en un adicional del 9 % del salario entre noviembre de 2012 y abril de 2013, dicha suma paso a ser remunerativa en mayo de 2013.

El nuevo acuerdo de Comercio significó un retroceso en la materia al fijar dos sumas no remunerativas, una equivalente al 14 % del salario y un segundo aumento adicional del 10% también no remunerativo desde octubre de 2013, los cuales mantendrán ese carácter hasta enero de 2014 inclusive.

El último Acuerdo firmado por la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS) y las organizaciones empresarias llega al absurdo de fijar una suma no remunerativa al solo efecto de NO pagar al Instituto Nacional de Jubilados y Pensionados y a la ANSES, pero se considera remunerativo para pagar aportes a la Obra Social, sindicatos, y Cámara Empresarial, y establecer que deberá tener carácter remunerativo cuando el salario del trabajador deba ser pagado por un tercero al acuerdo (licencias por maternidad, accidentes de trabajo u enfermedades profesionales).

Así, el Convenio mencionado establece que si a la trabajadora le corresponde la Licencia por maternidad prescripta por el Artículo 177° de la Ley de Contrato de Trabajo y concordantes, (es decir el único caso en que las sumas remunerativas informadas por el empleador se utilizan para determinar el subsidio que la ANSES debe pagar a la empleada, y no para calcular los impuestos), todas las sumas no remunerativas que debieren percibir al tiempo de inicio y transcurso de tal licencia, se transformarán desde ese momento en remunerativas, a todos los efectos.

Esta práctica perjudica al trabajador que es despedido de su trabajo dado que las sumas no remunerativas no integran el salario base para el cálculo de las indemnizaciones por el rubro antigüedad en una liquidación final realizada por el empleador.

Tampoco es inocua esa práctica para el cálculo de las indemnizaciones por vacaciones no gozadas –al reducirlas- e incluso para el cálculo del Sueldo Anual Complementario establecido por la legislación laboral y que se puede ver reducido por esta práctica.

Es contra esa lógica perversa que los trabajadores se ven obligados a discutir estos acuerdos en la justicia porque los perjudica y en uno de los casos emblemáticos y en ese marco la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha fallado en el sentido de establecer la inconstitucionalidad de estas cláusulas de los acuerdos donde se establece el carácter de no remunerativo de parte del salario.

En ese sentido hay fallos que consideran en el expediente N° 37.956/08 donde el demandado es COTO C.I.C.S.A. y el demandante es un ex empleado que discute sobre si debe ser incluida en el cálculo indemnizatorio las sumas no remunerativas nominadas “Beneficio de compra”, “Acuerdo 12/4/2006, art. 2°” y “Acuerdo 12/4/2006 art. 4°”, ambas generadas por acuerdos con la Federación de Comercio.

Los jueces de la Cámara rechazan que esas sumas sean no remunerativas. Así al fundamentar su voto el Dr. Enrique Néstor ARIAS GIBERT dice:

“...Las prestaciones que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo son tipificadas como remuneraciones por el legislador y sus características son definidas por el art. 103 RCT. Es de reconocer sin embargo que a partir de la ley 24.700 pareciera difuminar lo que es objeto de una definición clara y precisa del artículo 103 bis RCT.

“En el caso, esta duda razonable queda descartada a partir de la reforma constitucional de 1994 que determina como normas supralegales los tratados internacionales suscriptos por nuestra Patria.

En este orden de ideas, ingresan en esta categoría los tratados vigentes de la OIT. Con esta fuente y lo establecido por los artículos 1 y 4 del Convenio 95, no queda duda que toda contraprestación sea en dinero o especie, que perciba el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo es remuneración. Del nombre de la rosa, no emana perfume, por más que la imaginación lo evoque...”

En el caso de las sumas no remunerativas que no cuentan para el cálculo de las horas extras o el aguinaldo la indefensión del trabajador es absoluta: el derecho del trabajador prescribe a los dos años del cálculo erróneo y los trabajadores debieran litigar contra su empleador durante la vigencia de la relación laboral para discutir una decisión avalada por su sindicato.

Privar a estas sumas de su naturaleza salarial no hace más –según sostiene la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación – que violar el artículo 14º bis de la Constitución Nacional que indica que el trabajo gozará de la protección de las leyes.

En síntesis, puede verse claramente que siempre estas sumas no remunerativas escapan a la normativa legal y constituyen una forma de atenuar –en forma ilegal- los efectos de otras normas legales y que dañan la relación de un trabajador activo con su empleador.

Por último cabe analizar el efecto de las sumas no remunerativas en las jubilaciones y pensiones donde el trabajador se ve privado del cómputo de esos ingresos a los fines del cálculo del haber inicial jubilatorio.

En este caso el trabajador corre con la desventaja adicional que el momento en que sufre el efecto de las sumas no remunerativas es cuando ya está jubilado, porque se debe agraviar del cálculo del haber inicial que le realiza la ANSES al momento de jubilarse.

Así un hombre a los sesenta y cinco o setenta años debe iniciar un juicio para reparar la injusticia que le llevará cerca de diez años, provocando un perjuicio enorme en su calidad y nivel de vida en su etapa de trabajador pasivo.

En el tema de las jubilaciones y pensiones es notable la existencia de fallos que dan la razón a los jubilados cuando litigan pidiendo sean consideradas esas sumas indicadas en los recibos como no remunerativas –pero de carácter general y habitual- ordenando a la ANSES que pague las retroactividades y reajuste los haberes provisionales.

La Administración Nacional de Seguridad Social nunca recibe los aportes sobre las sumas cuestionadas, y en cambio, en ocasiones,

debe añadir las sumas no remunerativas al considerar la base de las jubilaciones.

Esta mala práctica no solo tiene efectos en el cálculo indemnizatorio por los despidos sino que también afecta el cálculo del haber inicial jubilatorio que practica la Administración Nacional de la Seguridad Social, al excluirlos. Dicha práctica afecta especialmente a los empleados públicos que no suelen ser despedidos, pero, que al momento de jubilarse se encuentran con el mismo problema, que sufren en las dos oportunidades los empleados regidos por la Ley de Contrato de Trabajo.

Fue el caso de una empleada del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, que al demandar al ANSES por el mal cálculo de su haber inicial incluyó el reclamo por las sumas no remunerativas en los autos “LAPACO MIGUELA c/ANSES s/REAJUSTES VARIOS”, Expediente N° 25.670/2006 que al obtener un fallo de la Sala I de la Seguridad Social el 12 de junio de 2009 logra que sean incluidas las sumas no remunerativas en la base de cálculo de su haber inicial.

La trabajadora litiga para que dos conceptos sean incluidos en la base de su haber inicial: el “suplemento no remunerativo por productiva” establecido por el Decreto N° 671/92 y el “suplemento por función ejecutiva” establecido por Decreto N° 742/93, ambos de la entonces Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.

La Sala toma como base para considerar remuneración a la definición establecida en el artículo 6° de la ley 24.241 indicando que son los ingresos que tenga el afiliado a las gratificaciones y suplementos adicionales en tanto y en cuanto tengan el carácter de habituales y regulares, carácter que siempre tienen estas sumas.

Cabe recordar lo establecido en el artículo 6° de la ley 24.241 cuando dice: “....considera remuneración, a los fines del SIJP, todo ingreso que percibiere el afiliado en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, propinas, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación....y toda otra retribución, cualquiera fuera la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia...”

Es esa claridad de conceptos que rescata la Sala I^a en el fallo LAPACO al sostener que “...las características de habitualidad y regularidad son determinantes para que esa entrega suplementaria de

dinero sea considerada remuneratoria y forme parte integrante del salario del trabajador...".

"...Asimismo la enumeración que efectúa la normativa reseñada (n.d.r. el art. 6° antes citado) no es taxativa sino ejemplificativa, se completa con una precisión que expresa con claridad la intención del legislador de que nada quede fuera del cuadro de remuneraciones sujetas a tributación previsional. Así el citado artículo, incluye a "toda otra retribución, cualquiera fuera la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia prestados" (cfr. "Regimen Previsional, Sistema Integrado de jubilaciones y pensiones, Raúl C. Jaime y José I Brito Peret, Edit. Astrea, pág. 99)...".

"...Por otro lado, el concepto remuneración resulta indispensable para determinar los derechos previsionales. Esto significa, que el derecho adquirido del peticionario al quantum de la remuneración, no fue una mera expectativa sino el ejercicio del mismo durante un tiempo determinado, situación esta que consolida el derecho y que de cambiarse, atenta contra la elemental seguridad jurídica...".

"...Así las cosas, toda vez que los suplementos por función jerárquica y de productividad se encuentran comprendidos dentro del art. 6 de la ley 24.241, corresponde confirmar la sentencia recurrida y ordenar al organismo administrativo que recalcule la prestación adicional por permanencia y la prestación complementaria del actor teniendo en cuenta dichos conceptos...".

Pero, es un fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del 2 de marzo de 2011 que adquiere especial relevancia, por cuanto desnuda el carácter anómalo de estas sumas no remunerativas, es el caso "Rainone de Ruffo, Juana Teresa Berta c/ ANSeS s/reajustes varios".

Se trata, paradójicamente, una ex empleada del ANSES que cobraba sumas no remunerativas en el organismo que promueve el blanqueo de los salarios y sus ingresos son precisamente un porcentaje de los salarios, pero, le paga sumas no remunerativas a sus empleados.

La existencia misma de sumas no remunerativas pagadas por el ANSES a sus empleados es en sí misma un escándalo, pues, opta por realizar como empleador las conductas que estigmatiza como agente recaudador de esos mismos tributos.

En este caso la CORTE dice:

"...3°) Que la actora tiene derecho a que se tengan en cuenta todas las sumas efectivamente percibidas en actividad a los fines del cálculo del haber inicial del beneficio de acuerdo con lo dispuesto en el art. 49

de la ley 18.037, norma a cuyo amparo obtuvo la jubilación y según la cual “el haber mensual de las jubilaciones ordinaria y por invalidez será equivalente a un porcentaje...de las remuneraciones actualizadas”, disposición que debe ser interpretada en concordancia con el art. 10 de ese estatuto, que prevé que debe considerarse remuneración “todo ingreso que percibiére el afiliado en dinero o especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal...”.

4º) Que en tales condiciones, y habida cuenta de que la propia demandada ha calificado tales retribuciones como “remuneraciones” en la certificación respectiva y que, al contestar la demanda, no se ha opuesto de manera concreta y específica al cómputo de dichas sumas, corresponde admitir la pretensión de la recurrente y ordenar que dichos montos sean incorporados en el cálculo del haber inicial ordenado por el juez de primera instancia, sin perjuicio del cargo por aportes omitidos y de las contribuciones que deban realizarse con destino a la seguridad social...”.

Nos encontramos en una situación caótica que en la que cada oficina pública tiene una parte de su salario con los aportes correspondientes y otra no, generando enormes inconvenientes por parte de los trabajadores a la hora de acceder a sus merecidos beneficios jubilatorios, obligando a todos a litigar contra la Seguridad Social.

En estos casos nos encontramos con una forma anómala de legislar: es el Estado-empleador que fija sus propias reglas de juego, es hora de eliminar esa práctica fijando que todo el salario es remunerativo y dejando la facultad de legislar en el Congreso, pues, no existe delegación alguna de facultades que haya legitimado esa práctica.

Es hora de legislar dando ejemplo de prolijidad administrativa, haciendo de los presupuestos públicos una herramienta que permita coordinar políticas y recursos y no retacearlos entre el propio sector público.

Por cierto que este proyecto implicará a cada dependencia del Estado la necesidad de mayores fondos para ejecutar sus presupuestos, pero, cada centavo irá a engrosar las arcas de la ANSES y el PAMI, siendo el efecto fiscal neutro.

No será neutro, en cambio, el efecto social de esta medida al disminuir la carga de crispación que lleva a cada empleado público a tener que decidir, al final de su carrera laboral, si litiga por sus derechos o los resigna.

Los efectos negativos de dichas prácticas no se agotan en la relación laboral sino que la trascienden al desfinanciar el Sistema Integrado

Provisional Argentino, establecido por la Ley 26.425 –promulgada el 4 de diciembre de 2008- y requerir esfuerzos adicionales del Estado para reponer esa pérdida de fondos.

Dicha práctica redundante también en una reducción de las sumas que perciben los jubilados y pensionados al quedar atado el monto de sus haberes a la recaudación previsional, según lo establecido por la Ley 26.417. Pues la parte no remunerativa implica la inexistencia de aportes jubilatorios por esa suma que redundante en una menor recaudación de fondos por la ANSES y una menor movilidad jubilatoria.

Por el contrario, la disminución de esa práctica impacta positivamente en el cálculo de la movilidad jubilatoria y han contribuido a los aumentos del 2011 del 37,06% y del 2012 del 31,05% establecidos en la mencionada movilidad.

Así esas sumas son remunerativas cuando se usan de base para el cálculo de los aportes que deben realizarse a los firmantes del acuerdo y no remunerativas para todos los demás, es hora de terminar con esa lógica: los sindicatos y cámaras empresarias no pueden firmar Convenios de esta naturaleza, el dinero que los empleadores dan a sus empleados es simplemente su salario y no debe depreciarse su calidad mediante acuerdos de parte.

Los acuerdos internacionales que nuestro país ha suscripto establecen que siempre es salario una suma de dinero que el empleador le entrega al trabajador, condenando la creación de este tipo de figuras. Si ni el Poder Legislativo, ni el Poder Ejecutivo pueden fijar que una parte del salario no es tal, menos debiera ser la función de las organizaciones sindicales suscribir con las Cámaras patronales eso.

Algunos pueden alegar que en realidad se está haciendo “justicia por mano propia” contra la carga tributaria que posee la nómina salarial. Es decir, creen que están reduciendo la brecha entre el costo salarial para la patronal y el salario de bolsillo del trabajador, a través de estas cláusulas.

Pero, si uno estudia la cantidad enorme de nuevas obligaciones que le imponen estas actas acuerdos a los empresarios y a los propios trabajadores llámense “seguros establecidos por CCT”, aportes solidarios a los sindicatos con representación gremial, aportes extraordinarios a las Obras Sociales sindicales, aportes a mutuales, aportes indirectos a las Cámaras Empresariales, ya sea que establecen que sea el empleador o el empleado el obligado al pago, cabe descartar que estén usando la vía convencional para reducir la brecha entre salario de bolsillo y el costo salarial empresario.

El caso del INACAP creado por el Acuerdo de Comercio en 1975, pero, que no había sido puesto en funcionamiento por décadas es en ese sentido emblemático: al mismo tiempo que se crea un INSTITUTO por un acta acuerdo se establece que tres cuartos de su conducción serán representantes empresarios y se impone el pago de una cuota mensual a los empleadores, es decir, se aumenta el costo laboral convencional, se establecen sumas no remunerativas para los trabajadores.

Un párrafo aparte merece el hecho que en algunos casos, las actas acuerdo establecen métodos de cálculo del Sueldo Anual Complementario o de las Indemnizaciones que reducen su cuantía por cuanto las organizaciones sindicales no debieran nunca eliminar derechos de sus representados como parte de la negociación salarial.

Por supuesto, que nos debemos un sano debate sobre la cuantía de los aportes que empleados y empleadores hacen al régimen de la Seguridad Social, pero, debe ser un debate amplio y plural en el lugar donde corresponde ese debate: el Congreso Nacional.

Algunos dirigentes empresarios o sindicales tal vez crean que deban rediscutirse muchos de los deberes y obligaciones que la legislación laboral les establece, pero, equivocan el ámbito de esas discusiones al llevarlas al marco paritario, estableciendo mas desigualdades entre los trabajadores de sindicatos poderosos y débiles.

De sancionarse este proyecto de Ley se eliminarán fuentes de litigiosidad, se restaurará el carácter salarial de las retribuciones del trabajador y volverá a colocarse la discusión sobre las Cargas Sociales sobre los sueldos en el lugar de donde nunca debió salir: el Congreso Nacional.

Eugenio J. Artaza. - Mario J. Cimadevilla. – José M. Cano. – Blanca M. Monllau. – Samuel M. Cabanchik. – Laura G. Montero. – Jaime Linares. - Liliana T. Negre de Alonso. – Rubén H. Giustiniani. - Marta T. Borello. – Alfredo Martínez. – Emilio A. Rached. – Luis A. Juez. – Carlos A. Verna. – Ernesto R. Sanz. – Juan A. Pérez Alsina. – Norma Morandini. – Gerardo R. Morales. – Arturo Vera. – Luis P. Naidenoff. –