

CONCEPTOS NO
REMUNERATIVOS

LA SOLIDARIDAD EN LA
SUBCONTRATACIÓN E
INTERMEDIACIÓN DE
PERSONAL

LA DECLARACIÓN JURADA
DETERMINATIVA EN
SEGURIDAD SOCIAL

Dr. Eduardo A. Vázquez



220

Simposio sobre **LEGISLACIÓN TRIBUTARIA ARGENTINA**

 **consejo** **75**
Profesional de Ciencias Económicas
de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires **AÑOS**
GESTIÓN Y FUTURO

CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS

REMUNERACIÓN LABORAL

- **Constitución Nacional**
 - Artículo 14 bis
 - Remuneración justa
- **Tratados Internacionales**
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT)

REMUNERACIÓN LABORAL

- Convenio (OIT) 95/1949
 - Salario es toda “remuneración o ganancia, sea cual fuere la denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida 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”.

REMUNERACIÓN LABORAL

- Ley de Contrato de Trabajo
 - Art. 103 – Remuneración
 - Art. 103 bis – Beneficios sociales
 - Art. 105 – Prestaciones complementarias
 - Art. 106 - Viáticos

Art. 103

- La Ley 20.744 define en el artículo 103 al sueldo o salario, como “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”.

BENEFICIOS SOCIALES

- **Concepto**

- Artículo 103 bis: “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 por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo”.

- **¿Taxativo o enunciativo ?**

- A favor (entre otros)
 - “Plater Fernando Gustavo c/Entidad Binacional Yaciretá, C.N.Trab. Sala VII 11-03-87
 - “Edesur S.A. c/AFIP-DGI s/impugnación de deuda”, C.F.S.S. Sala I 10-07-2002.
- En contra (entre otros)
 - “García Ruhstaller, Facundo Martín c/ Disco S.A. s/despido” de la C.N.Trab. Sala X 26-02-2010

BENEFICIOS SOCIALES

Rubro	Tratamiento por parte de la Jurisprudencia
Medicina prepaga	Beneficio social LCT art.103 bis d). Decreto 137/97
Adicional obra social	Beneficio social LCT art.103 bis d)
Telefonía celular	Depende del uso, laboral o particular
Vivienda	Salvo que se trate de una residencia circundante al lugar de trabajo por grave dificultad de acceso a la vivienda, tiende a ser considerada pago en especie
Viandas y refrigerio	Beneficio social en la medida que lo contemple el Convenio Colectivo de Trabajo
Comedor de la empresa	Beneficio social LCT art.103 bis a)
Ropa de trabajo	Depende del uso, laboral (uniforme, seguridad, o uso particular)

BENEFICIOS SOCIALES

Rubro	Tratamiento por parte de la Jurisprudencia
Movilidad y viáticos	Si hay rendición no es remuneración. Si no la hay debe estar previsto en el Convenios Colectivos o encuadrar en la LCT artículo 105 b) para ser no remunerativo
Gastos de automóvil	Si hay rendición no es remuneración. Si no la hay deben estar previstos en los Convenios Colectivos o encuadrarse en la LCT artículo 105 b)
Obsequios al personal	Beneficio social o podría considerarse gratificación no habitual
Vales alimentarios	Remunerativos según Ley 26.341 y por el fallo "Pérez Aníbal c/Disco S.A." C.S.J.N. 01-09-2009
Cursos de capacitación	Beneficio social art.103 bis h)
Seguros de retiro	En la medida que no implique una renta o retiro en el presente sino una cobertura contra contingencias futuras es no remunerativo

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

- **Prestaciones complementarias no remunerativas (art. 105 LCT)**
 - Los **retiros de socios gerentes** de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance
 - Los **reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil** de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la DGI
 - Los **viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes** en los términos del artículo 6 de la Ley 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior.
 - El **comodato de casa-habitación del propiedad del empleador**, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda

DECRETOS DEL PODER EJECUTIVO CONVENCIÓNES COLECTIVAS DE TRABAJO

- **Decretos del Poder Ejecutivo**

- Mediante los DNU 1273/02, 2641/02, y 905/03 se dispuso el pago de sumas no remunerativas de carácter alimentario en virtud del deterioro del poder adquisitivo que habían sufrido los salarios. Dichas sumas luego fueron incorporadas paulatinamente al salario.

- **Convenios Colectivos de trabajo**

- Prestaciones de carácter no remunerativo homologadas por la autoridad de aplicación (MT)
 - Res. (ST) 17/99 (B.O. 09-02-99)
 - Res. (ST) 68/99 (B.O. 07-06-99)
 - Res. Conjunta (AFIP) 706/99, (ST) 108/99 y (SSS) 75/99 (B.O. 27-10-99)
 - Res. (ST) 165/02 (B.O. 13-08-2002)

REMUNERACIÓN PREVISIONAL

- Ley 24.241 artículo 6
 - Se considera remuneración todo ingreso que se percibiere en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal
 - Sueldo, SAC, honorarios, comisiones
 - Participación en las ganancias
 - Propinas, gratificaciones, suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares
 - Viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes. Toda otra retribución cualquiera fuere la denominación que se le asigne, percibida por servicios prestados en relación de dependencia.

REMUNERACIÓN PREVISIONAL

- Ley 24.241 artículo 7
 - No se considera remuneración:
 - Asignaciones familiares
 - Indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo
 - Indemnizaciones por vacaciones no gozadas
 - Indemnizaciones por incapacidad permanente provocada por accidente de trabajo o enfermedad profesional
 - Prestaciones económicas por desempleo
 - Asignaciones pagadas en concepto de becas
 - Sumas que se abonen en concepto de gratificaciones vinculadas con el cese de la relación laboral en el importe que exceda del promedio anual de las percibidas anteriormente en forma habitual y regular

REMUNERACIÓN EN SENTIDO AMPLIO

- Pautas de reconocimiento
 - Origen
 - Ventaja patrimonial
 - Normas legales
 - LCT artículo 103 bis, artículo 105, artículo 106
 - Normas convencionales
 - Convenios Colectivos de Trabajo
 - Resolución Conjunta (AFIP) 706/99
 - Jurisprudencia
 - Fallos declarativos de inconstitucionalidad

JURISPRUDENCIA REMUNERACIÓN JUSTA

- **“Della Blanca Luis E. y Luna Jorge O. c/Industria Metalúrgica Pescarmona s/ordinario”**
- CSJN 24-11-1998
- La corte sostuvo que la naturaleza no remunerativa solo puede ser formalmente establecida mediante una ley del Congreso, la cual, deberá ser confrontada con la Constitución Nacional, documento que garantiza al trabajador una remuneración justa y lo protege contra el despido arbitrario.

JURISPRUDENCIA LCT - VALES ALIMENTARIOS

- **“Pérez Aníbal c/Disco S.A.”**
C.S.J.N. del 01-09-2009
- Si bien el fallo de la Corte resulta posterior a la derogación de la inciso c) del artículo 103 bis (21-01-2008) la inconstitucionalidad se aplica desde el inicio de la existencia del beneficio social

JURISPRUDENCIA DECRETOS DEL PEN

- **“González Martín Nicolás c/ Polimat S.A.”**
CSJN 19-05-2010
 - Decreto (PEN) 1273/02
 - Decreto (PEN) 2641/02
 - Decreto (PEN) 905/03

JURISPRUDENCIA

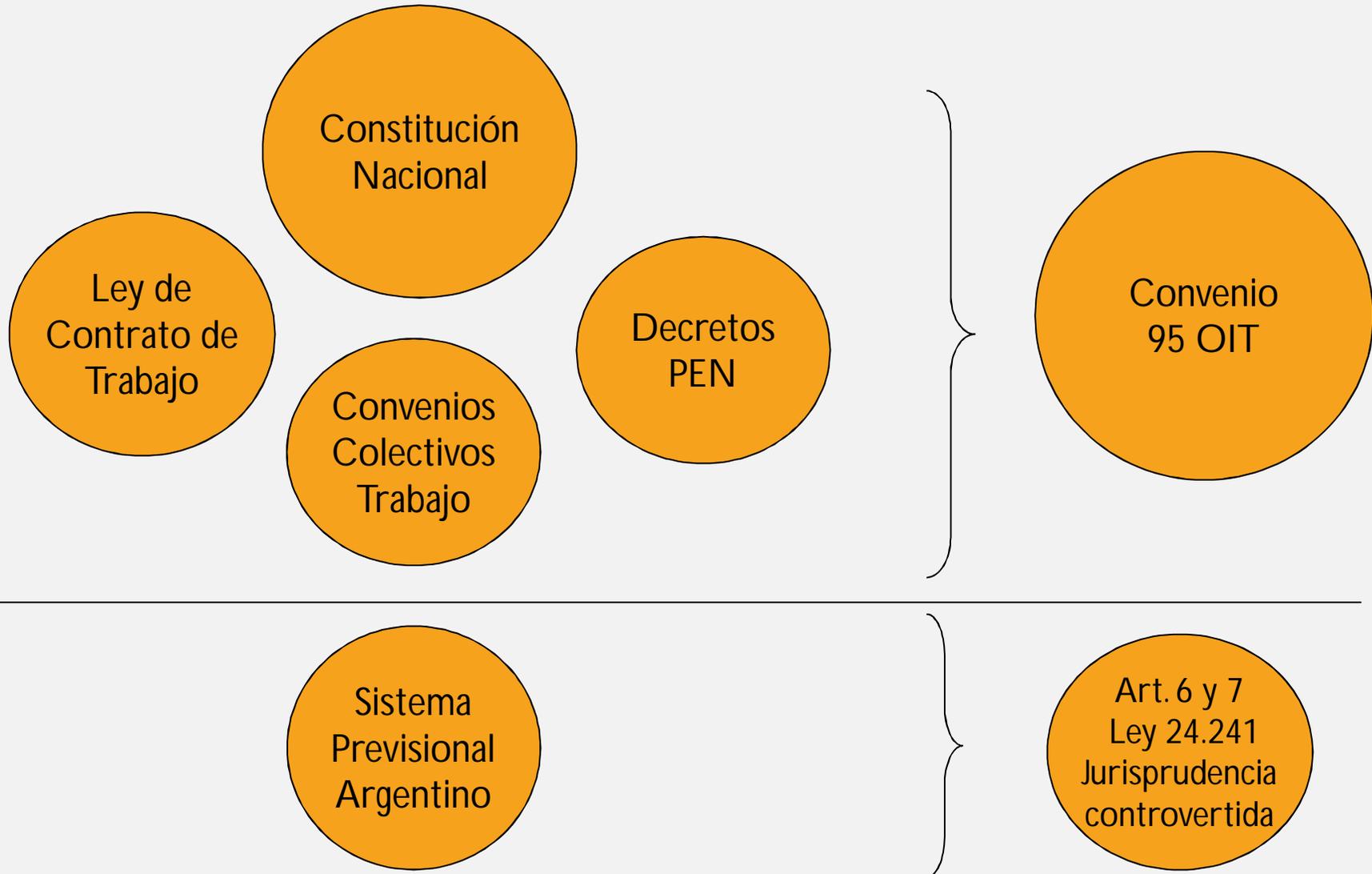
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- **“Díaz Paulo Vicente c/Cervecería y Maltería Quilmes S.A. s/recurso de hecho”**

CSJN 04-06-2013

- Convenio 95 OIT: concepto de salario
- Convenio 98 OIT: principio del tripartismo

ESTADO DE SITUACIÓN



HOMOLOGACIÓN DE SUMAS NO REMUNERATIVAS

- El **Decreto (PEN) 633/2018** establece que el MTEySS no homologará ni registrará, en el marco del procedimiento de negociación colectiva previsto por la Ley 14.250, aquellos CCT o Acuerdos de similar naturaleza que contengan sumas o conceptos no remunerativos, con excepción de los supuestos contemplados en:
 - El art. 103 bis LCT (beneficios sociales)
 - El art. 106 LCT (viáticos)
 - El art. 223 bis LCT (asignaciones en prestación de suspensiones)
 - El art. 98 a 105 LNE (procedimiento preventivo de crisis)

CONCLUSIONES

“Test” de naturaleza salarial a realizar sobre un concepto sería el siguiente:

1. Determinar si el trabajador ha resultado acreedor de un pago o de una prestación como consecuencia del contrato de trabajo (sea ésta una prestación o pago o bien el ahorro de un gasto)
2. Que dicha prestación implique una ventaja patrimonial para el trabajador
3. Que la misma no haya sido caracterizada legalmente como no remunerativa
4. Que la misma no haya sido caracterizada convencionalmente como no remunerativa
5. En caso en que resulte caracterizada legal o convencionalmente en forma no remunerativa revisar que no haya sido declarada inconstitucional por los tribunales competentes
6. Evaluar su tratamiento conforme al ordenamiento previsional

CONCLUSIONES

- El término “remuneración”, como sustantivo, tiene su alcance definido en el artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).
- Su aplicación en el ámbito previsional, en este caso como adjetivo, se encuentra delimitada en el artículo 6 de la Ley 24.241.
- De allí que debemos distinguir entre el “salario laboral” y el “salario previsional” , refiriéndonos a la remuneración del trabajador por un lado y a la base de cálculo para el ingreso de los aportes y contribuciones previsionales por otro.
- Desde mediados del 2010 la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dejado en claro su opinión en el sentido que las prestaciones no remunerativas por ley, por decreto y por vía convencional no tienen cabida fuera de un contexto de crisis y tienen carácter alimentario que es propio del salario.

CONCLUSIONES

- Existen decisiones de política tributaria y cuestiones coyunturales generan tratamientos particulares. Como ejemplo de ello podemos citar la existencia de los llamados “beneficios sociales” que se encuentran enunciados en el artículo 103 bis de la LCT, las “prestaciones complementarias” contenidas en el artículo 105 de la LCT, o el tratamiento de los viáticos del artículo 106 bajo ciertas circunstancias.
- También podemos citar las cláusulas establecidas en los convenios colectivos de trabajo (CCT) que prevén conceptos no remunerativos, debiendo tener presente que los convenios solo pueden mejorar las condiciones previstas por la LCT en virtud de lo establecido en el artículo 8 de la misma.
- De acuerdo a lo dispuesto en la Carta Magna, en los convenios internacionales aplicables, en la ley laboral y en la posición actual de la jurisprudencia, debemos considerar que el establecimiento de sumas no remunerativas debe ser analizado con carácter restrictivo.

PROPUESTAS

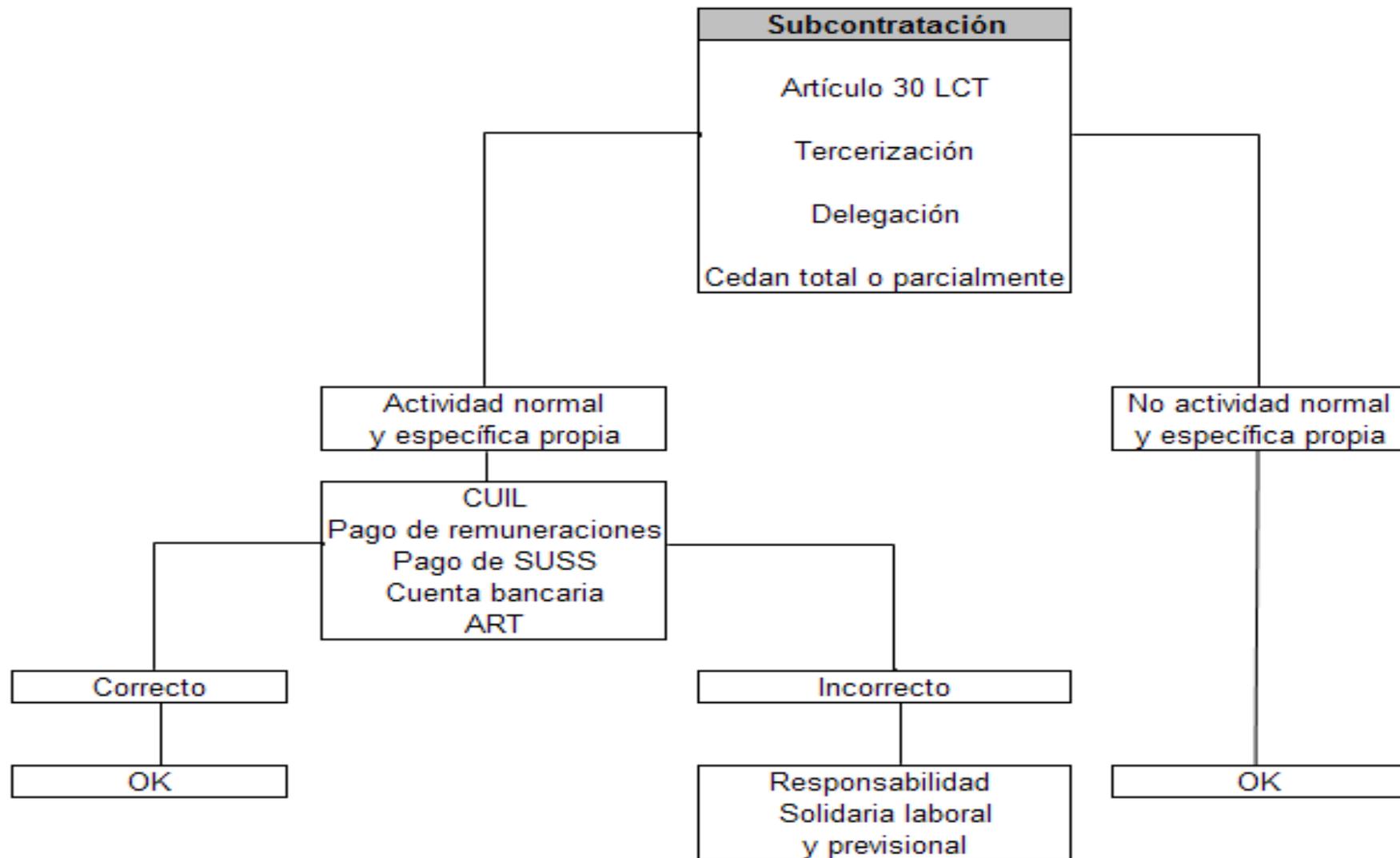
- Las prestaciones no remunerativas deben limitarse a aquellas previstas en la LCT y en la LNE. Asimismo debe respetarse el Decreto (PEN) 633/10) que limita la homologación de sumas no remunerativas (salvo puntuales excepciones). Ello en resguardo del salario del trabajador y con el fin de garantizar la sustentabilidad del régimen previsional.
- Los conceptos no remunerativos reconocidos particularmente por la LCT y por los CCT homologados deben poseer trascendencia en el plano previsional.
- Las gratificaciones no habituales y regulares encontrarían justificación como concepto no remunerativo en virtud del artículo 6 de la Ley 24.241 solo en ocasión de aquellos conceptos que fueron negociados y pagaderos con carácter estrictamente extraordinario.
- La negociación colectiva debe ceñirse a las pautas establecidas por la Ley 14.250 que garantiza que las condiciones pactadas no contengan condiciones de menor protección que las fijadas por la ley laboral y en ese sentido la desnaturalización de algunas prestaciones bien podría considerarse que no resulta más beneficiosa para el trabajador.

LA SUBCONTRATACIÓN
E INTERPOSICIÓN
DE PERSONAL

LA RESPONSABILIDAD EN LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL

- Cesión total o parcial del establecimiento.
- Subcontratación de trabajos correspondientes a la actividad normal y específica propia.
- **Art. 30.** Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo...El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen... emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social"...

SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL



SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL FRENTE DE CONFLICTO

- **La actividad normal, habitual y propia de la empresa**
 - La interpretación estricta: en el concepto de objeto o giro empresario es ajeno todo lo que no haga íntima, esencial y precisamente a aquello a lo que la organización se dedica y distingue.
 - La interpretación amplia: el objeto comercio-producción-prestación- se nutre de actos propios pero también de otros secundarios que le dan soporte.
- **El alcance de la extensión de la responsabilidad**
 - Una interpretación amplia: la responsabilidad deriva de una obligación de resultado y no de medios, por lo que el empresario principal no podría eludirla acreditando haber solicitado la información de control.
 - Una interpretación restrictiva: la obligación del empresario principal no se detiene simplemente en el “deber de exigir” a sus contratistas y subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social, sino que ha de observarse su comportamiento posterior.
- **Emisión del certificado de trabajo (art. 80 LCT)**

SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL

CONCLUSIONES

- La tercerización de trabajadores bajo las disposiciones del artículo 30 de la LCT conlleva la responsabilidad solidaria del receptor de los servicios del trabajador cuando se subcontraten tareas inherentes a la actividad normal, habitual y propia de la empresa, no así cuando se deleguen tareas complementarias.
- El control exigido a la empresa que recibe los servicios de un trabajador sobre el cumplimiento de las normas laborales y previsionales de los contratistas libera al primero de responsabilidad, según la modificación introducida por la Ley 25.013 (B.O. 24-09-1998) al artículo 30 de la LCT.

SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL

CONCLUSIONES

- No obstante, subsisten opiniones doctrinarias y jurisprudenciales controvertidas sobre ambos puntos: a) qué se entiende por actividad normal, habitual, y propia de la empresa b) el alcance de las tareas de control por parte de la empresa contratante.
- En los últimos años han trascendido proyectos de ley que, con mayor o menor acierto, trataban ambas cuestiones que lamentablemente hoy día continúan siendo motivo de controversia y afectando el empleo.
- Los certificados de trabajo deben ser emitidos por la empleadora directa. Cuando ello no fuere posible, debiera disponerse un procedimiento administrativo que permita cumplir con dicho cometido al responsable solidario.

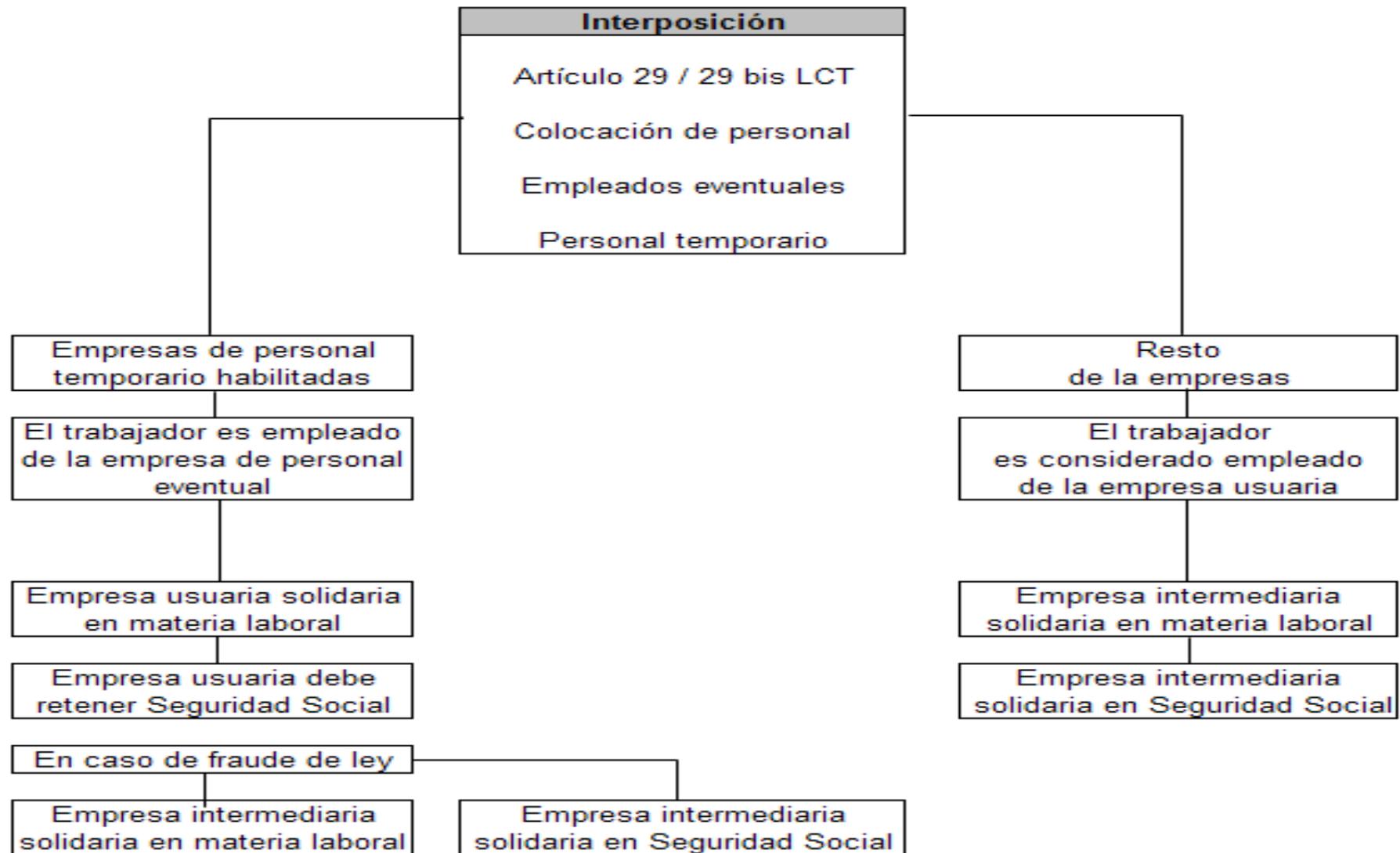
SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL PROPUESTAS

- El establecimiento de un elenco de actividades no sujetas al alcance de la responsabilidad solidaria del artículo 30 de LCT evitaría gran cantidad de controversias en materia de responsabilidad solidaria y fortalecería la demanda de empleo.
- En los casos en que el tomador de los servicios hubiere delegado su actividad normal y propia y no resultare la exclusión propuesta anteriormente, el adecuado control de las obligaciones previsionales a cargo del empleador directo libera de responsabilidad al primero.

LA RESPONSABILIDAD EN LA INTERPOSICIÓN DE PERSONAL

- Trabajadores contratados por terceros para suministrarlos a una empresa
- Trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales (Artículos 29 / 29 bis / 30 LCT, Artículos 77 / 79 LNE, Decreto (PEN) 1694/06
- **Art. 29.** *Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación... los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social. Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.*
- **Art. 29 BIS.** *El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones...*

INTERPOSICIÓN DE PERSONAL



INTERPOSICIÓN DE PERSONAL FRENTE DE CONFLICTO

- Cuando los trabajos o servicios provistos por la subcontratista se superponen hasta la confusión con los trabajadores mismos que los prestan, por ser ellos el medio exclusivo o claramente preponderante del contrato, corresponde aplicar la normativa propia de la intermediación.
- En ese supuesto quien recibe los servicios del trabajador es considerado por la LCT como empleador.
- Algo bien distinto es quién tiene el deber de “registrar al trabajador” y quién deviene responsable ante tal incumplimiento. CNAT 30-06-10 en pleno “Vázquez María Laura c/Telefónica de Argentina S.A.”
- Emisión del certificado de trabajo (art. 80 LCT)

INTERPOSICIÓN DE PERSONAL CONCLUSIONES

- La jurisprudencia (Plenario “Vázquez c/Telefónica) de la CNAT sostiene que cuando de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 L.C.T. se establezca que el trabajador ha sido empleado directo de la empresa usuaria de sus servicios, procede la indemnización prevista en el artículo 8 de la ley 24.013 aunque el contrato de trabajo haya sido registrado por la empresa intermediaria.
- Las implicancias previstas en el artículo 29 de la LCT apuntan a la salvaguarda de los derechos del trabajador, siendo su alcance restringido a la protección de éste.
- No resulta razonable extrapolar las consecuencias del incumplimiento de los deberes de registración previstos en la Ley 24.013.

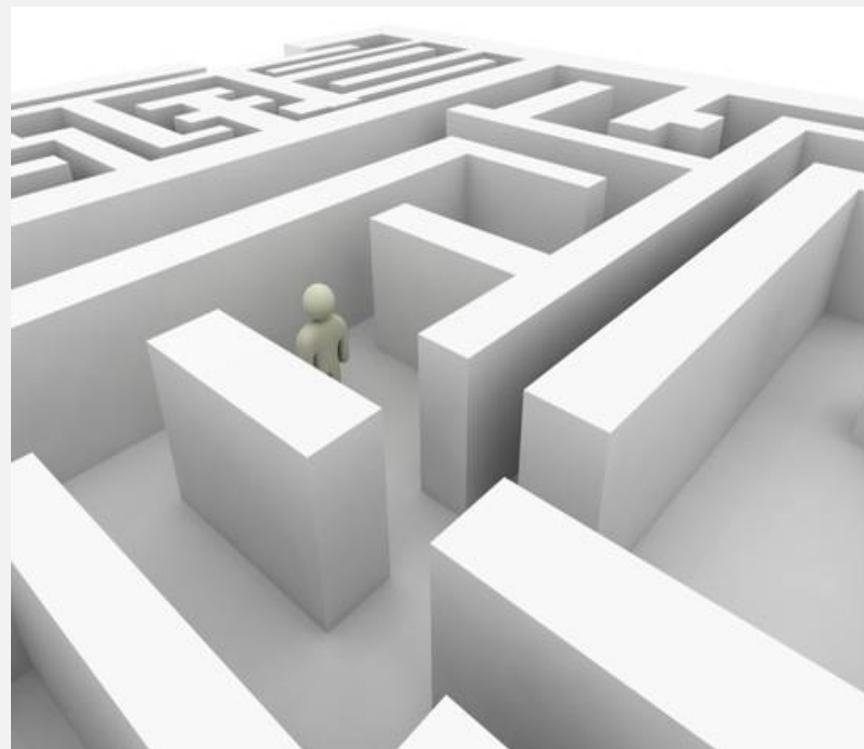
INTERPOSICIÓN DE PERSONAL PROPUESTAS

- Dado que la interpretación jurisprudencial afecta seriamente la contratación de empleo debe ser subsanada mediante una modificación legal.
- La multa prevista por la Ley 24.013 debe estar destinada a los organismos de seguridad social, como resultan todas las demás sanciones en la materia laboral y previsional.
- El certificado de trabajo debe resultar emitido por la empleadora directa, y diseñarse un procedimiento aplicable para cuando ello no fuere posible, con el objeto de permitir que dicho cometido pueda ser cumplido por la empresa solidaria.

DECLARACIÓN JURADA EN
SEGURIDAD SOCIAL

DETERMINACIÓN SEGURIDAD SOCIAL

- LEY 11.683
- LEY 18.820
- LEY 26.063
- R.G. (AFIP) 79/98
- R.G. (AFIP) 2927/10
- R.G. (AFIP) 3093/11
- R.G. (AFIP) 3739/15



DETERMINACIÓN SEGURIDAD SOCIAL

Ley 11.683 Artículo 11 – Autodeclaración

La determinación y percepción de los gravámenes que se recauden de acuerdo con la presente ley, se efectuará sobre la base de declaraciones juradas que deberán presentar los responsables del pago de los tributos en la forma y plazos que establecerá la AFIP.

DETERMINACIÓN SEGURIDAD SOCIAL

Ley 18.820 Artículo 16 - Determinación de oficio previsional

Si el empleador previamente intimado a facilitar los libros, registros y demás elementos de juicio que le fueran requeridos no lo hiciere, la Dirección Nacional de Previsión Social está facultada para determinar de oficio la deuda por aportes y contribuciones, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

En las determinaciones de oficio podrán aplicarse las pautas y coeficientes generales que a tal fin establezca la citada Dirección Nacional con relación a explotaciones o actividades de un mismo género. Comprobada la utilización de personal y la falta de documentación fehaciente, una vez determinada la deuda de oficio, se intimará su pago dentro del plazo de quince (15) días hábiles de formulado el requerimiento.

DETERMINACIÓN SEGURIDAD SOCIAL

Ley 26.063 Artículo 2 – Causales de la determinación de oficio

Cuando no se hayan presentado las declaraciones juradas o resulten impugnables las presentadas por no representar la realidad constatada se procederá a determinar de oficio sea en forma directa, sea mediante estimación.

Artículo 3 – Insuficiencia o invalidez

Cuando se carezca de los elementos necesarios para establecer la existencia y cuantificación por falta de suministro o por resultar insuficientes o inválidos los aportados se podrá efectuar la estimación de oficio

Todas las presunciones establecidas por esta ley operarán solamente en caso de inexistencia de prueba directa y dejarán siempre a salvo la prueba en contrario.

DETERMINACIÓN CONCLUSIONES - PROPUESTAS

- El procedimiento de determinación ha quedado desarticulado desde la vigencia del Decreto 507/93. No obstante puede afirmarse que los aportes y contribuciones de la seguridad se determinan mediante al sistema de auto declaración consagrado en el artículo 11 de la Ley 11.683.
- En ese sentido, y tal como ocurre en la materia impositiva, es el Fisco quien debe impugnar la determinación efectuada y el contribuyente –en este caso el empleador- es quien puede recurrir dicha determinación, y este el procedimiento que sin duda requiere una actualización.
- El avance de las posibilidades informáticas y de la digitalización que permite contar con la información necesaria para confeccionar la declaración jurada determinativa –ejemplo: Libros de Sueldos Digital- no quita a la determinación de los aportes y contribuciones de la seguridad social el carácter de declaración jurada.
- No se advierten razones que justifiquen hoy día una metodología procedimental diferente respecto de los impuestos
- La unificación de procedimientos determinativos y recursivos implicaría no solo una simplificación normativa sino también una ampliación del ejercicio del derecho de defensa.

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

22^o

Simposio sobre **LEGISLACIÓN TRIBUTARIA ARGENTINA**

 **consejo** **75**
Profesional de Ciencias Económicas
de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires **AÑOS**
GESTIÓN Y FUTURO