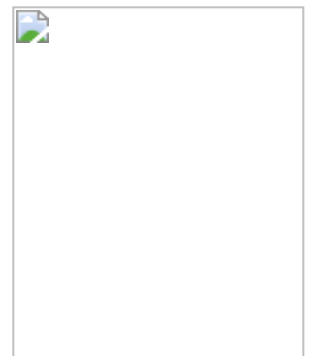


Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Buenos Aires, viernes 12 de enero de 2018

N° 4164



Valores entregados para canjear por productos de la empresa: carácter remuneratorio.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala II), dictaminó en un fallo que la entrega de un valor mensual al trabajador para ser canjeado por cualquier producto fabricado por la empresa a elección del dependiente, se asimila a los "tickets" cuya naturaleza remuneratoria no se encuentra discutida.

Por tanto, dicha provisión de mercadería fue considerada remuneración en especie.

Fallo: "*Basmadjian Jorgelina Cynthia c/ Pepsico de Argentina S.R.L. s/ despido*", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 28 de agosto de 2014.



Decreto 27/2018. Desburocratización y Simplificación.

Modificaciones a la Ley 26.940. REPSAL.

Modificación del artículo 147 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

Con fecha 11 de enero de 2018 fue publicado en el Boletín Oficial el Decreto 27/2018, por medio del cual el Poder Ejecutivo Nacional dispone medidas en procura de la desburocratización y simplificación, destinadas a incentivar la inversión.

Se trata de una norma extensa, que afecta a diversas áreas de la economía y la producción.

El presente Decreto entrará en vigencia el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

En materia laboral, mencionamos las siguientes adecuaciones:

Promoción del Trabajo. Modificaciones a la Ley 26.940. REPSAL

Por la Ley 26.940 se creó el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), en el ámbito del Ministerio de Trabajo, en el cual se incluyen y publican sanciones firmes aplicadas por dicho Ministerio, por la AFIP, y por otros organismos de actuación nacional y provincial.

El Decreto 27/2018 **modifica los plazos de permanencia en el REPSAL**, reduciendo los mismos, a fines de promover la contratación y acceso al crédito respecto de quienes resulten incluidos en dicho Registro.

Acceso al crédito. Modificación del artículo 147 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo

Se sustituye el párrafo tercero del artículo 147 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, por el siguiente:

“A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, en forma previa a la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá procurar el mismo ante el empleador para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan. Trabado el embargo, dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas, el empleador deberá poner en

conocimiento del trabajador la medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo ordena. No podrán trabarse embargos de ningún tipo sobre el saldo de la cuenta sueldo en la medida de que se trate de montos derivados de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social cuando ese importe no exceda el equivalente a TRES (3) veces el monto de las remuneraciones y/o prestaciones devengadas por los trabajadores y/o beneficiarios en cada período mensual, según el promedio de los últimos SEIS (6) meses. En caso de que el saldo de la cuenta proveniente de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social exceda tal monto, el embargo se hará efectivo sobre la suma que exceda el límite fijado por el presente artículo”.

Texto anterior

Art. 147. —Cuota de embargabilidad.

Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 120, salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá instrumentar ante el empleador para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan, no pudiéndose trabar embargos de ningún tipo sobre la cuenta sueldo. Trabado el embargo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador la medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo ordena. (*Párrafo incorporado por art. 1º de la Ley N° 27.320 B.O. 15/12/2016*)

Texto con la reforma introducida por el Decreto 27/2018

Art. 147. —Cuota de embargabilidad.

Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 120, salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas

por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, en forma previa a la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá procurar el mismo ante el empleador para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan. Trabado el embargo, dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador la medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo ordena. No podrán trabarse embargos de ningún tipo sobre el saldo de la cuenta sueldo en la medida de que se trate de montos derivados de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social cuando ese importe no exceda el equivalente a TRES (3) veces el monto de las remuneraciones y/o prestaciones devengadas por los trabajadores y/o beneficiarios en cada período mensual, según el promedio de los últimos SEIS (6) meses. En caso de que el saldo de la cuenta proveniente de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social exceda tal monto, el embargo se hará efectivo sobre la suma que exceda el límite fijado por el presente artículo.

A continuación, se transcribe el texto del Decreto 27/2018, únicamente en las partes referidas a las cuestiones comentadas:

(...)

CAPÍTULO XIV

PROMOCIÓN DEL TRABAJO

Que por la Ley N° 26.940 se creó el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en el cual se incluyen y publican las sanciones firmes aplicadas por dicho Ministerio, por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS, por las autoridades provinciales y de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, por el REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES AGRARIOS y por la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO.

Que en razón del impacto que en la promoción del empleo registrado y en la prevención del fraude laboral aporta la mencionada Ley, así como también la incidencia de la misma en la contratación y acceso al crédito respecto a quienes resulten incluidos en el Registro creado por la normativa en cuestión, se hace indispensable proceder a la modificación de los plazos de permanencia en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).

(...)

CAPÍTULO XIV

PROMOCIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 144.- Sustitúyese el segundo párrafo del artículo 8° de la Ley N° 26.940, por el siguiente:

“En los casos en que el empleador acredite la imposibilidad fáctica o jurídica de cumplir con la regularización de la conducta que generó la sanción, el infractor permanecerá en el Registro por el plazo de TREINTA (30) días corridos contados desde la fecha de pago de la multa”.

ARTÍCULO 145.- Incorpórase como artículo 8° bis de la Ley N° 26.940, el siguiente texto:

“ARTÍCULO 8° bis.- Los organismos competentes para la anotación en el REPSAL de las sanciones enumeradas en el artículo 2°, contarán con un plazo máximo de TREINTA (30) días corridos desde que la sanción quede firme, para la efectivización de la inscripción. Vencido dicho plazo, automáticamente comenzará a correr el plazo de permanencia en el REPSAL -cualquiera sea el supuesto de los previstos en el articulado de la presente-, e independientemente se hubiera incluido o no la sanción firme en el registro por las autoridades responsables”.

ARTÍCULO 146.- Sustitúyese el artículo 9° de la Ley 26.940, por el siguiente:

“ARTÍCULO 9°.- En todos aquellos supuestos en que el empleador regularice su inscripción o la relación de trabajo -en caso de corresponder-, y pague las multas y sus accesorios, será incluido en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) hasta la fecha en que haya pagado la multa y/o regularizado, y TREINTA (30) días corridos más a contar desde la última obligación de las mencionadas que se encontrare cumplimentada, en los supuestos que hubieran sido sancionados por:

1) Violación a lo establecido en los apartados a) o b) del inciso 1° del artículo 15 de la Ley N° 17.250.

2) Falta de inscripción como empleador o por ocupación de trabajadores mediante una relación o contrato de trabajo no registrado o deficientemente registrado, respectivamente, e incumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo agregado sin número a continuación del artículo 40 de la Ley N° 11.683 (t.o. 1998) y sus modificaciones.

3) Violación a lo establecido por el artículo 15 de la Ley N° 25.191 y su modificatoria.

4) Obstrucción a la labor de la Inspección del Trabajo prevista en el artículo 8° del Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, impuestas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

5) Incumplimiento a lo previsto en el artículo 7° de la Ley N° 24.013 y las sanciones hubieran sido impuestas por las autoridades provinciales y de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES”.

ARTÍCULO 147.- Derógase el artículo 10 de la Ley N° 26.940.

(...)

CAPÍTULO XXII

ACCESO AL CRÉDITO - INCLUSIÓN FINANCIERA

Que el artículo 1° de la Ley N° 27.320 incorpora un tercer párrafo al artículo 147 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, estableciendo que “la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá instrumentar ante el empleador para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan, no pudiéndose trabar embargos de ningún tipo sobre la cuenta sueldo”.

Que al establecer la inembargabilidad de manera objetiva sobre la cuenta y no sobre el salario, esta norma reduce la calidad crediticia de los ahorristas que únicamente poseen una cuenta sueldo y perjudica su acceso al crédito.

Que, en consecuencia, resulta imperioso modificar el citado artículo, a fin de determinar las sumas que son inembargables en la cuenta y establecer un monto por encima del cual las sumas depositadas en una cuenta sueldo pueden ser embargables para, de esta manera, mejorar el perfil crediticio de los ahorristas del sistema financiero y otorgarles mayor y mejor acceso al crédito.

(...)

CAPÍTULO XXII

ACCESO AL CRÉDITO - INCLUSIÓN FINANCIERA

ARTÍCULO 168.- Sustitúyese el párrafo tercero del artículo 147 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, en forma previa a la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá procurar el mismo ante el empleador para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan. Trabado el embargo, dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador la medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo

ordena. No podrán trabarse embargos de ningún tipo sobre el saldo de la cuenta sueldo en la medida de que se trate de montos derivados de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social cuando ese importe no exceda el equivalente a TRES (3) veces el monto de las remuneraciones y/o prestaciones devengadas por los trabajadores y/o beneficiarios en cada período mensual, según el promedio de los últimos SEIS (6) meses. En caso de que el saldo de la cuenta proveniente de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social exceda tal monto, el embargo se hará efectivo sobre la suma que exceda el límite fijado por el presente artículo”.

El texto completo del Decreto 27/2018 puede consultarse en el siguiente link: <http://boletinoficial.gob.ar/#!DetalleNorma/177429/20180111>



ENTREGA 62

Beneficios sociales.

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

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

a). Los servicios de comedor de la empresa;

(derogado por ley 26.341, B.O. 24/12/2007) b). Los vales del almuerzo, hasta un tope máximo por día de trabajo que fije la autoridad de aplicación;

(derogado por ley 26.341, B.O. 24/12/2007) c). Los vales alimentarios y las canastas de alimentos otorgados a través de empresas habilitadas por la autoridad de aplicación, hasta un tope máximo de un 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;

- d).** Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;
- e).** La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas:
- f).** Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;
- g).** La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;
- h).** El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- i).** El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes (art. 103 bis).

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Anibal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)