

Pago del servicio de medicina prepaga: ¿beneficio social o remuneración encubierta?

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (*)

Una interesante sentencia de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Expte. N° 40673/2012/CA1, autos “P.J., G.M. c. Aerolíneas Argentinas” 01/11/2016), introduce un nuevo criterio para dar respuesta a un tema controvertido por distintos fallos del mismo tribunal.

Se trata de el carácter jurídico del pago que el empleador realiza del servicio de medicina prepaga de los dependientes y que se resume en saber si el mismo tiene carácter remuneratorio o si se trata de un “beneficio social”, en los términos del art. 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

Según dicha norma, “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.” En su segunda parte, el citado artículo establece que “Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:... 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;”.

El caso

En el caso que comentamos, el trabajador pretendió que se consideraran remuneratorios los pagos efectuados por la empresa del servicio de medicina prepaga, y en consecuencia, con incidencia en el cálculo de las indemnizaciones por despido.

La sentencia

El tribunal comienza por definir el concepto de remuneración, como lo que es debido por el empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar.

De acuerdo con esto, el criterio de demarcación entre la remuneración y otras obligaciones que nacen del contrato, está determinada objetivamente por la causa y no por la modalidad de pago.

Lo que interesa analizar es si la prestación en especie tiene características igualitarias destinadas a cubrir necesidades sociales (como por ejemplo un servicio de guardería para todos los trabajadores del establecimiento con niños menores) **o si tiene por objeto cubrir gastos que el trabajador realizó o debe realizar para el cumplimiento del contrato** (viáticos en su sentido amplio que emerge del artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Fuera de estos dos supuestos lo que se percibe como consecuencia del contrato es remuneración, cualquiera fuera la forma en que este beneficio se brinde. En consecuencia, una obligación del empleador en dinero o en especie es remuneración, o (como categorías excepcionales) beneficio social o compensación de gastos.

Respecto a las sumas correspondiente al pago de la cobertura de salud, una prestación de la seguridad social brindada por el empleador, para ser tal, tiene que tener las características de cubrir contingencias sociales (en el caso la preservación de la salud) de manera igualitaria.

Si no se ha demostrado que **todos los trabajadores gozaran del tipo de cobertura** del que gozaba el trabajador reclamante, **debe entenderse que el pago de este servicio de medicina prepaga obedece al contrato de trabajo y no a una supuesta causa de seguridad social.**

En consecuencia, en tanto ventaja emergente del contrato de trabajo por los servicios prestados, esta asignación debe considerarse remuneración.

Finalmente, se puntualizó que si las sumas son debidas por el cumplimiento del contrato de trabajo, son remuneración (artículos 103 Ley de Contrato de Trabajo y artículo 1 convenio 95 OIT).

Nota publicada el 5 de Enero de 2010

(*) Abogado (UBA). Presidente de Actio Consultores Jurídicos S.A.