



SENADO

SECRETARIA

DIRECCION
GENERAL DE
COMISIONES

XLIVa. LEGISLATURA
PRIMER PERIODO

CARPETA

Nº 198 DE 1995

COMISION DE
ASUNTOS LABORALES Y SEGURIDAD
SOCIAL Integrada con HACIENDA

DISTRIBUIDO

Nº 277 DE 1995

JULIO DE 1995

REGIMEN DE PREVISION SOCIAL

Modificaciones

ORDEN DE LA ASOCIACION DE FUNCIONARIOS DE PERSONAL DEL ESTADO

ASOCIACION DE DIRIGENTES DE PERSONAL DEL URUGUAY

MEMORANDUM

A: Comisión de Asuntos Laborales y de
Seguridad Social del
Senado de la República

DE: Asociación de Dirigentes de
Personal del Uruguay (A.D.P.U.)

TEMARIO

- I.- PROPOSITO
- II.- ANTECEDENTES
- III.- EL INSTITUTO DEL BENEFICIO SOCIAL
- IV.- LAS DISPOSICIONES PROYECTADAS
- V.- NUESTRA PROPUESTA

2.- Desde esa fecha:

Se limita a un 20% global de los sueldos netos del trabajador, a 5 partidas otorgadas en especie (Decretos 411/94 y 39/95).

Por el contrario el Proyecto de Ley propone:

1.- Gravar todo ingreso que perciba el trabajador en dinero o en especie, (Capítulo II Art. 151).

2.- Exonerar 4 partidas específicamente detalladas y solamente ellas, limitadas en su totalidad hasta el 20% del sueldo neto del trabajador.

El solo hecho de establecer límites a los beneficios, a un porcentaje de los sueldos, es desconocer su esencia como lo analizaremos más adelante. Por otra parte aprobar el texto proyectado sin las modificaciones que proponemos en estas líneas implicaría negar la situación actual de cientos de empresas que manejan dentro de su política de Recursos Humanos otros beneficios como ser: la provisión de canastas alimentarias, los útiles escolares de los hijos, las guarderías infantiles, los medicamentos en caso de enfermedad del trabajador y tantos otros no contemplados por este proyecto.

III.-EL INSTITUTO DEL BENEFICIO SOCIAL

Creemos que en los hechos, en la realidad laboral, el beneficio social se ha constituido desde tiempo atrás en una herramienta fundamental para el desarrollo de una sana política de personal. Sin embargo se le ha confundido, también desde siempre, con la remuneración, por todas las partes que intervienen en la actividad laboral sea ella pública o privada, industrial, comercial, agropecuaria o de servicios.

Creemos que en los hechos, en la realidad laboral, el beneficio social se ha constituido desde tiempo atrás en una herramienta fundamental para el desarrollo de una sana política de personal. Sin embargo se le ha confundido, también desde siempre, con la remuneración, por todas las partes que intervienen en la actividad laboral sea ella pública o privada, industrial, comercial, agropecuaria o de servicios.

1.- La primera y para nosotros básica es que el beneficio apunta a la calidad de vida, mientras que la remuneración lo hace al standard de vida, conceptos completamente distintos, pudiendo tener excelente situación en una y muy mala en la otra, en cualquiera de los dos casos. Un ejemplo claro de una situación como la mencionada, lo constituye el pago de servicios complementarios de salud de la familia del trabajador. Posiblemente muchos no están dispuestos a destinar parte de sus sueldos a tales finalidades aunque tengan una buena remuneración y standard de vida, pero sin duda constituye un aspecto muy importante en el desarrollo familiar.

2.- El salario tiene contenido retributivo, es la suma de dinero que el trabajador recibe como compensación por el trabajo cumplido, tiene pues, un sentido predominantemente económico, presumiéndose que con tal retribución el empleador está entregando un valor que se corresponde con el trabajo realizado. Así lo entiende en forma acertada el Art. 151 del Proyecto, cuando expresa "en concepto de retribución y con motivo de su actividad personal".

Por el contrario, el beneficio tiene un contenido contributivo, constituye una ventaja material que no es entregada como contrapartida del servicio prestado, sino simplemente por la pertenencia a una sociedad laboral siendo su existencia independiente de las obligaciones recíprocas.

Como ejemplo de este caso podemos mencionar el de una fábrica que contribuye diariamente con un servicio de comedor, donde sus trabajadores almuerzan gratuitamente. Este beneficio es para todos igual, independientemente del cargo que ocupen y de cómo lo desempeñen. El beneficio se recibe por el solo hecho de ser trabajador de esa empresa.

3.- El salario siempre es otorgado en dinero, es el pago que por su trabajo el trabajador recibe en dinero, en especie o en especie de pago. El beneficio puede ser otorgado en dinero, en especie o en especie de pago. El beneficio puede ser otorgado en dinero, en especie o en especie de pago. El beneficio puede ser otorgado en dinero, en especie o en especie de pago.

Es el caso de una empresa que paga cursos de computación a los hijos de sus empleados menores de 15 años. Si algún niño no concurre no se le compensa al padre en dinero, sino que simplemente esos chicos estarán no usufructuando del beneficio que tienen por pertenecer, uno de sus miembros, a determinada colectividad laboral.

4.- La remuneración se relaciona solamente con el trabajador, mientras el beneficio puede alcanzar también a toda su familia y puede ser otorgado con independencia de la posición que ocupe dentro de la organización. En otras palabras, la remuneración está atada a la contraprestación del trabajador. Si hay trabajo hay remuneración, si no hay trabajo no hay remuneración, esto no ocurre con el beneficio el que no se relaciona con la calidad o cantidad de trabajo efectivamente cumplido.

Una empresa paga la cuota mutual de los hijos de sus trabajadores. Si un trabajador falta un par de días sin justificación se le podrá descontar del jornal las horas no trabajadas, pero a nadie se le ocurrirá pagar por ese mes solamente un porcentaje de las cuotas mutuales de su familia.

5.- El trabajador puede renunciar al beneficio, no así a la remuneración.

Si a un trabajador no le gusta el almuerzo que gratuitamente le provee su empresa, sencillamente no lo toma. No sucede lo mismo con el sueldo en dinero, que la empresa entrega contra la firma de un recibo que se guarda como comprobante del cumplimiento de su obligación legal y contractual.

6.- El beneficio distingue a quienes lo reciben dentro de su marco social, y genera en el trabajador y su familia un orgullo personal de su vinculación con la empresa.

En el caso de una empresa que paga cursos de computación a los hijos de sus empleados menores de 15 años, si algún niño no concurre no se le compensa al padre en dinero, sino que simplemente esos chicos estarán no usufructuando del beneficio que tienen por pertenecer, uno de sus miembros, a determinada colectividad laboral.

7.- Otra diferencia es que la remuneración debe ser soportada en su totalidad por el empleador, mientras que los beneficios pueden compartirse en distintas proporciones entre empleador y trabajador.

Y así podríamos continuar estableciendo otras diferencias e indicando más ejemplos concretos. Sin embargo, creemos que con lo expuesto es suficiente para percibir la diferencia que existe entre ambos conceptos. Por otra parte algunas de estas distinciones están claramente expuestas en los Considerandos de los Decretos del Poder Ejecutivo antes citados (Nº 219 y 411/94 y 39/95).

A modo de conclusión podemos mencionar la definición que del Beneficio Social realiza el Dr. Carlos Lelio, distinguido abogado laboralista, ex Presidente de la Asociación de Dirigentes de Personal de la Argentina (A.D.P.A.) y actual Secretario de la Federación Interamericana de Administración de Personal (F.I.D.A.P.). El entiende como beneficio social "toda prestación voluntaria atípica y no retributiva que permite al dependiente y/o a su grupo familiar recibir algo distinto a su salario y cuyo objetivo específico apunta a mejorar la calidad de vida de la comunidad laboral, coadyuvando al desarrollo de la sociedad en general".

IV.- LAS DISPOSICIONES PROYECTADAS.-

En el texto del Proyecto se ratifican algunos conceptos que ya estaban previstos en el Decreto 290/82 como materia no gravada. Pero a su vez se indica que algunos otros estarán gravados con aportes.

Nos parece oportuno entonces, sugerir algunas modificaciones a la redacción actual del Proyecto de Ley que exponemos a continuación:

1.- El artículo 158 establece que deben gravarse los subsidios por los estados de necesidad como a la que parece incorporarse esta categoría, que se complementa con los subsidios por enfermedad, maternidad, paternidad, etc. y los subsidios por desempleo, etc. que se gravan con aportes de los beneficiarios y de los empleadores.

(ni ser gravados) por no ser contraprestativo ya que durante ese período la persona no trabaja.

2.- Artículo 164. En nuestro concepto no debe mantenerse porque está previsto en otras disposiciones (Numeral 1 del 165. por ejemplo).

3.- Artículo 165, Numeral 4. La ropa de trabajo y las herramientas en nuestro concepto no deben ser consideradas ni como salario, ni como beneficio, son elementos imprescindibles para realizar el trabajo encomendado, ya se entreguen por razones de imagen, de seguridad física o de eficiencia laboral. No deberían mencionarse. No parece razonable que un cepillo, un martillo, un destornillador, una máquina de amasar, los overoles, los delantales, las computadoras, etc., puedan considerarse materia gravada.

4.- Artículo 165 último inciso. El inciso final del artículo en nuestro concepto, debería ser modificado totalmente por los errores e injusticias que contiene. Lo que trata el proyecto es que las exoneraciones establecidas en estos artículos no constituyan una manera de disimular salarios y de evadir aportes al sistema.

Pero reiteramos que existe un error de concepto porque estamos frente a beneficios y no a remuneraciones. Por otra parte limitarlos significa una enorme injusticia porque obliga al trabajador y a la empresa a aportar más en el caso de los que perciben menos y menos por los que perciben más. En efecto, un trabajador que perciba mensualmente \$ 3.000 líquidos, pasados los \$ 600 de beneficios debe aportar. Este monto se alcanza fácilmente con el almuerzo diario por lo que, la asistencia médica de sus hijos sin contar la esposa, pasaría a estar gravada. Por otro lado, tenemos a un jefe de sección, que percibe un monto de \$ 10.000 y que teniendo la misma situación familiar seguramente no podría aportar. Este ejemplo muestra la injusticia que se genera con la disposición.

V.- NUESTRA PROPOSICIÓN.

Se propone que el artículo 165 del proyecto de ley se modifique de la siguiente manera:

realizar al texto del Proyecto de Ley de Seguridad Social, con el objetivo de dar claridad, consistencia, justicia, equidad y seguridad jurídica a los actores sociales.

La redacción propuesta sería la siguiente:

1.- art. 158.- Se propone el siguiente texto: " Los complementos que las empresas otorguen a los subsidios correspondientes a períodos de inactividad compensada, no estarán gravados ni constituirán asignación computable, no pudiendo la suma de ambos exceder la remuneración habitual del trabajador.

2.- art. 164.- Se propone eliminar el inciso 1º manteniendo sin modificaciones el segundo.-

3.- art. 165.- Prestaciones exentas:

a) las prestaciones en especie que se indican a continuación, no constituyen materia gravada ni asignaciones computables a ningún efecto, por considerarse BENEFICIOS SOCIALES:

1.- Los servicios y vales de alimentación, que la empresa por sí o a través de terceros, brinde a sus trabajadores, en los días efectivamente trabajados.

2.- El pago total o parcial, debidamente documentado, de cobertura médica u odontológica, asistencial o preventiva, integral o mediante sistemas complementarios del anterior, otorgadas al trabajador, su cónyuge, sus padres cuando se encuentren a su cargo, hijos menores de 18 años o mayores de 18 y menores de 25 años mientras se encuentren cursando estudios terciarios, e hijos incapaces sin límite de edad.

3.- El costo de seguro de vida y accidentes personales del trabajador, cuando el pago de los mismos haya sido asumido total o parcialmente por el empleador.

A la presente se propone la siguiente redacción para el artículo 165 del Proyecto de Ley de Seguridad Social:

Facúltase al Poder Ejecutivo para que en forma provisoria o definitiva disponga que no constituyen materia gravada para la seguridad social otros beneficios diferentes a los determinados por esta ley. En tal sentido podrán considerarse beneficios, cualquier prestación en especie, recibida directamente del empleador, o a través de terceros, cuando la misma tenga una naturaleza eminentemente social y no se encuentre relacionada directamente a la contraprestación de trabajo.

b) Herramientas y ropa de trabajo.
La provisión de ropa de trabajo y de las herramientas necesarias para el desarrollo de las tareas asignadas al trabajador, no constituirán materia gravada ni asignaciones computables.

Por la Comisión de
Asuntos Jurídicos de ADPU

Dr.  Raúl Damonte


Dr. Juan Carlos Mazzotti

Por la Asociación de
Dirigentes de Personal
del Uruguay (A.D.P.U.)


Sr. Carlos Ugarte
Secretario


Sr. Fernando Ariceta
Presidente