

BENEFICIOS SOCIALES Y PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS: OTRA VEZ LA MISMA HISTORIA *

FEDERICO PAVLOV

1. La cuestión

La Ley de Modernización Laboral (LML) ha vuelto a legislar en materia de beneficios sociales y prestaciones complementarias incorporando nuevos casos y modificando otros, pero sin tener en cuenta –según parece– la historia de estos institutos. En mayor o menor medida, ellos ya fueron desaprobados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) en algunos precedentes.

Entonces, la pregunta que surge es: ¿puede esperarse algo distinto en materia judicial frente a este nuevo articulado cuando, en sustancia, nada nuevo se ha incorporado?

2. Primero lo primero

a. Debido a la extensión propuesta para este trabajo, no es intención aquí hacer un detallado desarrollo histórico-político de las normas involucradas, ni reseñar las variadas definiciones acerca de qué debe entenderse por “beneficios sociales” o “prestaciones complementarias”. Pero tampoco puedo omitir contextualizar estas líneas a fin de entender las conclusiones que más abajo se expondrán.

Por eso, y para comenzar, señalemos que la evolución de los beneficios sociales y las prestaciones complementarias comenzó a positivizarse con el decreto –de necesidad y urgencia– 1477/1989 que creó los vales alimentarios incorporando el art. 105 bis a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Luego, el decreto 333/1993 introdujo por vía tangencial, es decir, sin incorporarlos al texto de la LCT, los beneficios sociales y las prestaciones complementarias. Más tarde, en el año 1996, dos decretos, el 773/1996 y el 849/1996, derogaron respectivamente los decretos citados, aunque cada uno con fundamentos distintos.

El decreto 773/1996 derogó al decreto 1477/1989, afirmando, entre otros argumentos, que “... los organismos que controlan el cumplimiento de los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo se han ocupado especialmente del tema, en relación con el Convenio sobre Protección del Salario (núm. 95) y estimaron que tales beneficios deberían estar incluidos en la remuneración del trabajador en concordancia con lo dispuesto por el art. 1º de la mencionada norma internacional...”¹.

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Lo más extraño de ese considerando es que el decreto 773/1996 dejó subsistente al decreto 333/1993 que contemplaba idéntica previsión que el derogado decreto 1477/1989, cuando, además, ya se había producido la reforma constitucional que elevó a nivel suprallegal los convenios de la OIT (art. 75, inc. 22). Entonces, no se entiende

Luego, el decreto 849/1996 derogó –como veremos, sólo formalmente– el decreto 333/1993 –al que le adjudicó carácter “reglamentario” del art. 103 bis de la LCT–, porque “[requería] una redefinición”. Esa supuesta adecuación tenía su razón en que “... el transcurso del tiempo [había] distorsionado... contrariando los fines y motivos que sustentaron su sanción” y que “... esto [había] dado lugar a una numerosa y contradictoria doctrina y jurisprudencia”. Como se dijo, leyendo el decreto 849/1996 no se advierte dónde radicó la declarada *redefinición*.

En ese mismo año y en el medio de esos “pasos de comedia”² se dictó la ley 24.700 que elevó a jerarquía legal casi textualmente el decreto 849/1996, incorporando a la LCT los arts. 103 bis y 223 bis y modificando al art. 105. Allí la cuestión pareció entrar en un *quietus*.

b. Sin embargo, en el año 1998, la CSJN dictó el fallo “Della Blanca” (24/11/1998) en el que dispuso la inconstitucionalidad del decreto 1477/1989, evocando, entre otros argumentos, que el decreto 773/1996 ya lo había derogado. Además, el mismo tribunal señaló (casi que podría decirse impuso) dos criterios centrales para la validez de este tipo de prestaciones no salariales: que sean creadas por ley y que esa ley esté de acuerdo con la Constitución Nacional. En esa oportunidad, la CSJN no se expidió sobre la constitucionalidad de la ley 24.700, acotando su decisión únicamente a lo que fue materia de recurso.

Años más tarde, la CSJN volvería sobre el tema en el fallo “Pérez c. Disco” (1/09/2009).

En ese último fallo, la Corte diría, entre muchos otros argumentos de peso jurídico y hermenéutico, que “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»” y que “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..., sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del *nomen juris* sería inconstitucional (Fallos: 329:3680)”. Y todo esto lo dijo bajo el prisma del art. 1 del Convenio 95 de la OIT al decir que “la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio Nro. 95 sobre protección del salario...”³.

En resumidas cuentas, en materia de beneficios sociales y prestaciones complementarias, la CSJN entre “Della Blanca” y “Pérez c. Disco” delineó un estándar jurídico constitucional que continúa vigente, y que podría resumirse como sigue: la nota determinante para decidir si una prestación puede considerarse salario o no es si ella representa una ganancia para el trabajador. Y en lo personal agregó a ese estándar dos requisitos no menores: su habitualidad y su permanencia.

c. Y la vigencia de ese estándar no es menor en la actualidad, ya que a la luz de la LML y de acuerdo a lo previsto en el art. 89 de esa norma “los jueces que resuelvan causas de índole

qué valor tuvo la afirmación transcrita, porque, si ella era válida para derogar el decreto 1477/1989, también debía serlo para anular el decreto 333/1993, el que, como se dijo, siguió con vida, aunque por poco tiempo más.

2. Rodríguez Mancini, Jorge, *Ley de Contrato de Trabajo*, Tº III, Ed. La Ley, pág. 185.

3. Recordemos que el citado artículo dispone: “A los efectos del presente Convenio, 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”.

laboral deberán, de forma obligatoria, adecuar sus decisiones a los precedentes establecidos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la materia”.

Sin dudas, este sería un caso, ya que “Della Blanca” y “Pérez c. Disco” son fallos de ese tribunal, dictados en sentido jurídico coincidente con fuertes directrices interpretativas, y, por tanto, según esa norma, de aplicación obligatoria. Veremos qué dicen los tribunales. Mientras tanto, la LML está vigente plenamente.

Ahora sí, analicemos la reforma.

3. Qué no cambió

a. Parece oportuno, antes de entrar en lo nuevo que nos trae la LML en materia de beneficios sociales y prestaciones complementarias, pasar revista a aquello que no ha cambiado. Porque, sin dudas, al permanecer inalterable parte de su texto, el legislador algo intenta comunicarnos. Veamos qué no cambió en los arts. 103 bis y 105 de la LCT.

En el primer caso (art. 103 bis), lo principal que no cambió fue la definición de beneficio social. La LML, con mínimos ajustes cosméticos, sigue manteniendo que se entenderá por beneficio social “a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que el empleador voluntariamente otorga al trabajador, directamente o por intermedio de terceros, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y/o de su grupo familiar a cargo; por ende, estos beneficios no son salarios en especie”. Esto ya había ocurrido antes con la sanción de la ley 24.700, aspecto que Foglia se encargó de destacar⁴ sosteniendo que, al quedar inalterable esa definición, los incisos que le siguen no serían más que ejemplos materiales de aquella.

Esto significa entonces, como primera conclusión, que la voluntad del legislador fue la de seguir manteniendo una definición para determinar qué son (y, obviamente, qué no son) beneficios sociales. Entonces, cualquier prestación cuyo diseño quepa dentro del corsé de la definición transcrita será un beneficio social, aunque ella no esté listada en la norma. Esto también debería significar el cierre del debate acerca de si los *casus* que indica la norma en cada inciso son taxativos o no.

Coincidiendo con Foglia con el carácter abierto de la norma, agregó que, si se ha consignado una definición legal, ello fue, precisamente, para no cerrar la puerta a lo que el futuro puede traernos; de lo contrario, le habría bastado al legislador con consignar sólo los diversos *casus* en distintos incisos y así cerrar el catálogo de excepciones salariales.

b. La segunda conclusión es que, al no haberse alterado lo sustancial del concepto de “beneficio social”, sus caracteres definitorios (*prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador*) siguen vigentes. Sin embargo, dejemos aclaradas algunas ideas generales, a fin de no volvernos reiterativos al comentar cada uno de los incisos de la norma.

Para que una prestación pueda considerarse un beneficio social, según el artículo, lo primero que debe tener es un contenido de *seguridad social* (naturaleza jurídica). Ese contenido –sumamente amplio– debe a su vez respetar los principios que informan a esa disciplina, como los de universalidad, solidaridad, y estar destinadas a cubrir contingencias de vejez, invalidez o muerte. Como se verá, ello no se cumple.

En lo personal, creo que cuando la ley habla de *prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social* no lo hace en el sentido técnico del término, sino bajo la idea que surge de la

4. Foglia, Ricardo, “Los beneficios sociales en la relación laboral”, La Ley, 2008-B, 1069.

última parte de la definición, es decir, que tengan como finalidad *mejorar la calidad de vida del trabajador*. De ese modo, se zanja la inconsistencia que existe entre los incisos del art. 103 bis y la *naturaleza jurídica de seguridad social*.

En cuanto al requisito de que sean *no remuneratorias*, significa que ellas no deben ser el resultado del sinalagma contractual; de alguna manera, la consecuencia directa de su naturaleza de seguridad social. Nuevamente, no siempre se satisface ese requisito.

Por *no dinerarias* debe entenderse el aspecto material o físico de la prestación. Es decir, que la prestación no debe significar la entrega de dinero (o vales, billeteras electrónicas, cupones, etc.). Se trata de un requisito que hace a la operatividad y a la liquidez de la prestación; una suerte de barrera para que aquello que se entrega no sea usado como instrumento inmediato de cambio en el comercio (moneda).

El concepto de *no acumulables* apunta a la posibilidad de obtener un beneficio (principalmente económico) en base al no aprovechamiento inmediato del beneficio social otorgado y, así, *acumular* más cantidad del mismo beneficio en nuevos períodos.

Luego, la definición agrega que estas prestaciones no deben ser *sustituibles en dinero*. El término *sustituible* no apunta al hecho de que la prestación otorgada no pueda cuantificarse en dinero, sino a que ella no permita al beneficiario *optar* por su transformación en moneda. Así, la entrega de útiles escolares (inc. “e”) no admite su *sustitución* en dinero; se entregan los útiles, no el dinero para comprarlos. No está esa opción.

En cuanto a la exigencia de *mejorar la calidad de vida del trabajador y/o su grupo familiar*, esta es la verdadera finalidad de la norma. Es una directriz que, aunque amplia y mutante a lo largo del tiempo, sirve para encauzar el resto de los componentes⁵.

Ahora sí, visto qué no cambió, veamos las principales novedades.

4. Las novedades legislativas en materia de beneficios sociales

Pasaremos revista en los próximos apartados sólo a aquellas reformas introducidas que, a mi criterio, pueden despertar alguna trascendencia judicial.

a. Los servicios de comedor externos (art. 103 bis, inc. “a”)

Comencemos diciendo, como lo propone Litterio, que “de una u otra manera vuelven a entrar en escena los desterrados y discutidos vales de almuerzo...”, para seguir, ya refiriéndose directamente a la modificación introducida, que “no es exactamente el mismo que el de los anteriores ‘vales de almuerzo’... pero se les parece mucho”⁶.

Porque, al menos para quien esto escribe, la provisión de alimentación por parte del empleador en establecimientos cercanos al lugar del trabajo, sin más definiciones ni condiciones, nos hace dirigir la mirada directamente a los vales de almuerzo.

5. Inclusive la definición de la norma podría haber sido, directamente, que “Se denominan beneficios sociales a las prestaciones no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que el empleador voluntariamente otorga al trabajador, directamente o por intermedio de terceros, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y/o de su grupo familiar a cargo; por ende, estos beneficios no son salarios en especie”. Así, al sacar de escena a la *seguridad social* (y, con ella, sus principios), la definición sería más exacta, neutralizando significativamente los cuestionamientos.

6. Litterio, Liliana H., *Modernización laboral 2026*, Ed. La Ley, pág. 83.

Entonces, la validez constitucional de este beneficio dependerá del caso concreto, aunque, en principio, en mi opinión, en aquellos casos en que el lugar de trabajo esté ubicado en un lugar poblado y urbano, con fácil acceso a establecimientos gastronómicos (lo que incluye los pedidos vía *delivery*), la asunción de este costo por parte del empleador debería considerarse como parte del salario del empleado.

La reciente reglamentación de esta norma (decreto 407/2026) solo se limitó a establecer límites cuánticos, lo que, en esencia, no garantiza la supervivencia de este beneficio.

b. Medicina prepaga (art. 103 bis, inc. "b")

Esta novedad no es más que la elevación al rango de ley de lo que antes estaba regulado por el decreto 137/1997⁷. Ahora bien, y como ya se anticipó al analizar la trascendencia del precedente “Della Blanca”, el hecho de que ahora la cobertura médica sea ley no la exime de la segunda exigencia: que ella esté acorde a la Constitución Nacional. Y esto, obviamente, nos vuelve a conectar con los criterios de la CSJN expuestos en “Pérez c. Disco” ya analizados, lo que hace presumir que esta incorporación no eliminará la conflictividad que ya existe sobre este punto.

Es cierto que elimina una parte de la discusión, como es que un decreto no puede avanzar por sobre una ley. Porque, no está de más decirlo, el decreto 137/1997, lejos de ser una reglamentación del art. 103 bis, era una vía oblicua para incorporar a esa norma una prestación que, salvo excepciones, tiene un muy marcado carácter salarial.

Y esto es así porque este beneficio se otorga como parte de un paquete remuneratorio mejorado de lo que serían los planes básicos de cobertura médico legales y, por tanto, representa una ganancia para el empleado (en este caso, un ahorro). Además, ese carácter remuneratorio es aún más evidente si se tienen en cuenta las notas complementarias de habitualidad y permanencia que sugerí en el apartado 2 “b”.

Esto último es particularmente relevante en este caso porque, a diferencia de los reintegros por gastos médicos, odontológicos o farmacéuticos –que también significan un ahorro–, no es menos cierto que ellos, en general, tienen carácter excepcional. Y en esos casos, además, solo se repone aquello que fue gastado por el empleado, dejando así la cuenta en cero. Hasta puede afirmarse que este segmento de la norma es parte del deber de previsión ínsito previsto en el art. 76 de la LCT.

En cambio, con el pago de la cobertura prepaga no existe ocasionalidad alguna; su pago por el empleador es mensual e incondicional, es decir, se haga uso de ella o no. Y el patrimonio del empleado, a su vez, se ve incrementado, porque se le ahorra de un gasto, el cual, muy probablemente, hubiera costado. No hay un reintegro como en el resto de los casos; y menos ocasional.

Por eso esta novedad –que, como vimos, no es tal– mantendrá su conflictividad actual.

5. Lo nuevo en prestaciones complementarias (art. 105)

En este apartado trataremos aquellas novedades que la LML trajo en materia de prestaciones complementarias. Igual que en el caso de los beneficios sociales, sólo nos centraremos en las novedades y en la medida en que revistan interés judicial.

7. El art. 1 de ese decreto disponía: “A los efectos del inciso d) del artículo 103 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, los gastos efectuados para el pago de servicios médicos de asistencia y prevención al trabajador o su familia a cargo se considerarán como ‘gastos médicos’, y su reintegro por parte del empleador tendrá el carácter de beneficio social no remuneratorio”.

Antes de ingresar al análisis de cada caso, cabe decir que algunas de estas prestaciones, sin duda, son salarios en todas sus formas y contenido, y solo por una decisión política se los excluye de tal carácter.

Dicho esto, veamos qué hay de nuevo.

a. Formas de satisfacer el salario

La primera modificación a destacar es que la LML, respecto a la forma de satisfacer el salario, ha eliminado a la “especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias” y ha agregado la posibilidad del pago en moneda extranjera⁸.

Es importante decir que no ha sido casual que se haya eliminado de las posibles formas de satisfacer el salario a la “oportunidad de obtener beneficios o ganancias”. Es evidente que con ello se ha querido eliminar el argumento principal de lo que constituye salario.

Sin embargo, ello no servirá a sus fines, ya que la norma parece no registrar que por encima de ella está el ya citado Convenio 95 de la OIT, de modo que la modificación, en mi opinión, carecerá de efectos.

b. Stock options (art. 105, inc. “b”)

La ley 27.802 excluye del concepto de salario a “los sistemas de distribución de utilidades o ganancias, de derechos accionarios, de cobro de dividendos y de realización de las acciones o títulos otorgados por el empleador durante la vigencia del contrato de trabajo, según las partes lo hubiesen pactado o el empleador voluntariamente lo decida, en la oportunidad y con las modalidades que este último defina con arreglo a las normas del derecho comercial aplicables en cada caso y con los límites que la Autoridad de Aplicación establezca”.

Como dije al comienzo de este apartado, no se advierte ninguna razón para excluir a este tipo de ingresos (de neto corte remuneratorio) del concepto de salario, salvo por una decisión política. Un arbitrio del legislador, en mi opinión, sin un sustento jurídico serio.

Considero que el carácter salarial de este tipo de prestaciones es evidente, ya que se deben como consecuencia del contrato de trabajo y que, en la mayoría de los casos, están atados indefectiblemente a la permanencia del trabajador en la empresa. Veremos qué dicen los tribunales.

c. Gastos de automóvil (art. 105, inc. “c”)

El nuevo inc. “c” –antes inc. “b”– dispone que “los reintegros de gastos acreditados con comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los usos y costumbres y/o los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía”.

8. Sobre el pago en moneda extranjera, me remito a un muy interesante desarrollo realizado por Litterio en el que analiza la trascendencia de ese cambio en la vida salarial. (Ver Litterio, Liliana H., *Modernización laboral* 2026, Ed. La Ley, pág. 91).

Aquí, sin dudas, vemos algunas de las imperfecciones que la LML tiene en materia de técnica legislativa⁹.

Así, lo primero que salta a la vista es la inclusión del concepto “acreditados con comprobantes”. Porque, si algo se acredita con comprobantes, no puede reintegrarse algo distinto. Además, si es un reintegro, por definición, no es una ganancia; es la recomposición del patrimonio a su estado anterior. Esto altera toda la lógica de la norma, desarmándola, ya que, en su texto anterior, el reintegro era frente a gastos *sin comprobantes*.

En el anterior esquema, al no existir respaldo del gasto, el reintegro –que parece referirse mayormente al combustible– debía tener algún tipo de justificación, a fin de evitar que mediante ese mecanismo se encubriera el pago de salarios sin registro. Y esa justificación provenía de una regulación oficial que, de manera tarifada, daba certeza al reintegro en base a los kilómetros recorridos, honrando así el concepto básico de reintegro.

Entonces, no se entiende a qué apunta la nueva norma al incluir los comprobantes en el contenido típico de esta prestación si luego los ata al cálculo de los kilómetros recorridos. Mucho menos se explica a qué apunta la norma al sugerir que un método de cálculo sean los *usos y costumbres*. Porque entiendo que ellos no podrían apartarse del gasto obrante en el comprobante, ni mucho menos estar por encima de lo que la reglamentación de ARCA prevea.

También me gustaría decir que la actual redacción del artículo sigue sin aclarar que esta previsión solo es válida si el vehículo usado o puesto a disposición lo es como una herramienta de trabajo, aclaración que sí se hace con relación a los gastos de telefonía celular (art. 105, inc. “g”).

Y para cerrar este comentario me gustaría decir que no se comprende la necesidad de contar con una norma como la que analizamos frente a la existencia del art. 106 de la LCT (viáticos) y del inc. “d” del artículo que comentamos, ya que, en esencia, ellos no difieren conceptualmente uno del otro, siendo una relación de género y especie. En ambos casos, reintegran gastos que se desplazaron del empleador hacia el trabajador por cuestiones de eficiencia operativa.

d. Reintegro de gastos de transporte (art. 105, inc. “e”)

Respecto a esta disposición opino que no hay elementos para eliminar el carácter salarial de esta prestación, salvo en aquellos casos en donde los traslados sean complejos o costosos. En el resto de los casos, sería ni más ni menos que un ahorro para el empleado, lo que se traduce en una ganancia.

Sin embargo, y como en otros casos, el legislador, quizás por la significación económica –usualmente– secundaria que esta prestación tiene en los ingresos, ha querido fomentar su exclusión del salario, de modo de que el trabajador se desentienda de un gasto que le podría resultar una preocupación, y que el empleador asuma este sin un mayor costo laboral ni previsional.

9. Como no es el objeto de este trabajo, solo diré sobre este tema que el lenguaje usado en algunas de las disposiciones de la LML se parece más a una conversación al paso que a un texto legislativo. Como ejemplos podemos señalar, en el párrafo segundo del art. 245 de la LCT, cuando detalla aquello que no debería integrar la base de cálculo, usando, además, un conector incorrecto como “por cuanto”; o en el párrafo tercero de la misma norma al usar el conector “como ser...”; o al agregar el adjetivo “libremente” en el décimo párrafo –que además choca con el verbo “pactar”–, algo que se repite en el art. 197 bis cuando dispone “acordar voluntariamente” y “consignando la naturaleza voluntaria”, entre varios otros ejemplos. Esta observación fue apuntada también por Litterio en la obra ya citada (págs. 81/82) cuando refiriéndose al texto del art. 103 bis dijo: “Este agregado, que parece ser más una pretendida enseñanza que el texto de una ley, es sobreabundante, puesto que si es beneficio social no es salario en especie”.

e. *Vivienda (art. 105, inc. "f")*

Sin dudas, la LML ha aprovechado la oportunidad para mejorar el texto de su antecesora disposición (inc. "d") incluyendo el *casus* del otorgamiento de vivienda *cuando el trabajador no haya tenido antes de la celebración del contrato arraigo en el lugar*.

Esta novedad nos parece muy atinada y oportuna, ya que en ciertos casos el trabajo debe realizarse en una locación distinta de aquella en donde mora el empleado, y, por lo tanto, de no cubrirse este costo, al trabajador se lo pondría en la disyuntiva de asumir el riesgo de alquilar un domicilio de duración incierta, con penalidades por abandonar el alquiler antes de su terminación, etc., o perder una oportunidad de empleo (nada menos que su fuente de ingresos). Como contracara, el empleador, quizás, como tiene operación en el lugar en donde está la vacante, ya cuenta con domicilios a su disposición con carácter permanente, de modo que ya están incorporados en su presupuesto y no le representan un mayor costo.

Sumemos a ello el hecho de que no necesariamente la mudanza de un domicilio a otro implica el desplazamiento de todo el grupo familiar, ni mucho menos que el domicilio deshabitado se ofrezca en alquiler, extremos que a veces se ha invocado para traer a escena la oportunidad de ganancia en esta prestación.

En resumen, considero que es un acierto la nueva redacción de este inciso, poniendo fin, en mi opinión, a un debate que suele darse en los tribunales.

Por último, me gustaría señalar dos últimas reflexiones. La primera es que esta prestación no debería estar atada a la exigencia temporal que prevé la norma en cuanto a que el trabajador no cuente con una vivienda en el lugar de trabajo antes de celebrado el contrato. Ello así, porque esta misma situación puede darse durante el contrato de trabajo, y los efectos del desplazamiento serían los mismos.

Y la segunda reflexión es que esta norma seguramente resolverá gran parte de la discusión en materia de expatriados, desde que, en estos casos, es manifiesto que se trata de un gasto que debería ser asumido por el empleador como una derivación directa del principio de indemnidad (art. 76, LCT).

f. *Reintegro de gastos de conectividad (art. 105, inc. "g")*

Es evidente que este inciso ha querido poner un *quietus* a los diversos planteos que en el pasado se promovían motivados –mayormente– por las consecuencias patrimoniales que venían de la mano de las multas de la ley 24.013. Por lo tanto, y siendo esta norma, como se dijo en otros casos, una derivación del art. 76 de la LCT, creemos que se trata de una incorporación oportuna.

De cualquier modo, insistimos en que no se advierte por qué en este inciso se hace específica alusión a que los reintegros estén vinculados a los *finés laborales* y no se haya hecho mención a eso mismo en los gastos de automóvil. Es más, y no puedo dejar de insistir en que este nuevo inciso podría haber quedado incluido dentro del concepto de viáticos, o del art. 76 de la LCT, o sencillamente, *de lege ferenda*, ampliar el catálogo del art. 106 de la LCT a las herramientas de trabajo.

6. Conclusión

De todo lo analizado podemos concluir que la LML no ha conseguido, en este aspecto, mejorar la situación que en materia de beneficios sociales y prestaciones complementarias ya existía. Puede decirse que ha sido una especie de *gatopardismo* legislativo.

Es más, con los retoques legislativos realizados considero que se ha dado un nuevo impulso al debate sobre estos temas, pero ahora bajo el marco del Convenio 95 de la OIT y del precedente “Pérez c. Disco”, que será de aplicación obligatoria.

Ahora es el turno de los tribunales.

Voces: REFORMA LABORAL - REMUNERACIÓN - BENEFICIOS SOCIALES