

# Un tema en agenda: **SUELDOS**

---

Los “adicionales de convenio” tienen un concepto remunerativo y por tal motivo deben ser tomados en cuenta a la hora de calcular el sueldo anual complementario, la compensación por vacaciones, los aportes y las contribuciones del empleador, entre otros. Los pormenores en este artículo.

---

## Por Sandra Sofía Arcos Valcárcel

Abogada de CAIL, docente de la Universidad de Buenos Aires y de la Universidad de Palermo

Un “adicional” establecido en un convenio colectivo es un concepto remunerativo cuya base de cálculo es, generalmente, el salario básico, aunque en ocasiones puede tratarse de sumas fijas.

Por ser parte del salario que percibe el trabajador como retribución de su tarea, tienen carácter remunerativo y, por lo tanto, deben ser tomados en cuenta al momento de calcular el sueldo anual complementario, la compensación por vacaciones, los aportes y las contribuciones del empleador, entre otros conceptos.

En este sentido, no cabe duda de que tienen naturaleza remuneratoria, puesto que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en los autos “González Martín N. c/ Polimat S.A. y otros” (19/5/2010), dispuso la inconstitucio-

nalidad de los decretos 1273/02, 2641/02 y 905/03, por cuanto habían calificado como “asignaciones no remunerativas de carácter alimentario” a las prestaciones dinerarias que establecían en favor de los trabajadores oportunamente destinadas a corregir el deterioro de las remuneraciones.

Más recientemente, se ha dicho también que privar a los adicionales de la naturaleza salarial viola el artículo 14 bis de la Constitución Nacional que establece que el trabajador gozará de la protección de las leyes, las que le asegurarán una “retribución justa” y “condiciones dignas y equitativas de labor”. Es que, más allá del carácter inicial asignado (no remunerativo), no es ocioso afirmar que el ingreso que percibe el trabajador como contraprestación por su trabajo es siempre remuneración, por lo que corresponde declarar la inconstitucionalidad de los art. 60 bis y 68 del convenio 567/03 “E” (conf. CNAT Sala III, Expte. N° 6965/2012, 31/10/2013 “Yapura, Oscar Humberto y otros c/Telecom Argentina SA s/diferencias



salariales”). El Convenio N° 95 de la OIT (de jerarquía superior a la ley por disposición del art. 75.22 de la Constitución Nacional) establece que “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”. En el mismo sentido, el art. 6° de la Ley de Jubilaciones y Pensiones (N° 24.241) define la remuneración como “todo ingreso que percibiere el afiliado en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, propinas, gratificaciones y 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, y toda otra retribución, cualquiera fuere la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia”, y de manera coincidente, para el art. 103 de la Ley de Contrato de Trabajo es “la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo...”.

Esta ley no regula los adicionales remuneratorios; son los empleadores y las organizaciones gremiales quienes, a través de la negociación colectiva, generan conceptos agregados al valor salarial básico para reconocer determinados esfuerzos o rendimientos del trabajador –ej. presentismo–, o generar estímulos a la adquisición de nuevos conocimientos –ej. títulos de grado, universitarios o terciarios, o aplicación de idiomas extranjeros–.

Las sumas adicionales estipuladas en convenios colectivos son de pago obligado a todos los trabajadores comprendidos por el ámbito de aplicación de la respectiva norma convencional y no son compensables con otras sumas que puedan ser abonadas a los

Esta ley no regula los adicionales remuneratorios; son los empleadores y las organizaciones gremiales quienes, a través de la negociación colectiva, generan conceptos agregados al valor salarial básico para reconocer determinados esfuerzos o rendimientos del trabajador –ej. presentismo– o generar estímulos a la adquisición de nuevos conocimientos –ej. títulos de grado, universitarios o terciarios, o aplicación de idiomas extranjeros–.

trabajadores. Así lo ha resuelto la jurisprudencia. Por ejemplo, la Sala VI de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, 18/04/2008, en el caso “Márquez, Lorena A. c. Tecnet S.A.”, sentenció que “... El hecho de que se abonaran remuneraciones superiores al sueldo básico convencional no permite imputar el excedente al pago de los adicionales del convenio colectivo no pagados por la empresa”. También se ha dicho que “el pago de salarios superiores a los básicos convencionales –a falta de una convención expresa que establezca lo contrario– no exime el de otras retribuciones previstas por el convenio, por motivos diferentes a la mera puesta a disposición del empleador de la capacidad de trabajo durante la jornada pactada (que es lo que retribuyen los sueldos básicos), y el silencio del trabajador no implica asentimiento ni repugna posteriores reclamos”, conf. C.N. Trab., Sala VIII, 12/07/2006, “Trotta, Gastón y otros c. DTH S.A. s/diferencias de salarios” —Boletín temático de jurisprudencia, Remuneración II. Pago. C.N.Trab., Oficina de Jurisprudencia, Actualización 2014. Sin perjuicio de que este es el criterio imperante, en otro caso se resolvió que: “Si a través de una modificación en los rubros que componen la liquidación de haberes no se verifica merma o perjuicio alguno en términos matemáticos, no existe razón para admitir reclamos, pues no se advierte configurada afectación alguna al principio de irrenunciabilidad en la medida que no hay derecho adquirido respecto de la composición del salario, sino al cobro de la remuneración debida”... (C.N.Trab., sala II, “Palazzo, Patricia y otros c. Sociedad de Estado Casa de Moneda s/ diferencias de salarios”, C.N.Trab., Boletín de jurisprudencia 331).

En relación con lo expuesto, viene al caso recordar que el recibo de haberes debe contener la correcta imputación de todos los rubros o conceptos que se abonan, de acuerdo con la integración del salario establecida en la convención colectiva aplicable.

Los empleadores que abonen sumas superiores a las establecidas en normas convencionales no deben descuidar la liquidación de los rubros que manan del convenio colectivo y, en todo caso, imputar la diferencia numérica a un concepto diverso, como por ejemplo, un adicional voluntario.

**PUBLICIDAD EN MEDIOS GRÁFICOS**

# UNA TRAYECTORIA DE 70 AÑOS AL SERVICIO DE LA VERDAD



Desde hace 70 años, la transparencia del mercado publicitario está representada por el IVC. Brindando datos reales de circulación en medios gráficos, la pauta en medios es segura y efectiva.

**Por eso, a la hora de pautar en medios,  
cuente con la verdad, cuente con el IVC.**



**INSTITUTO VERIFICADOR  
DE CIRCULACIONES**

Av. de Mayo 1370 1º piso  
C1085ABQ - C.A.B.A.  
Tel.Fax.: 5411-5236-4119  
info@ivc.org.ar  
www.ivc.org.ar

**LA VERDAD, SIEMPRE.**