
UNIDAD TEMÁTICA 9

CONVENIO COLECTIVO EMPLEADOS DE COMERCIO (C.C.T. 130/75)

1

RÉGIMEN NORMATIVO

- Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 modificado por acuerdos de partes de fechas 19/09/1985 y 21/06/1991.
 - Acuerdos Complementarios homologados por Disposición (DNRT) 4701 del 26/06/1991, 4803 del 04/07/1991.
 - Acuerdo de fecha 22/03/1993.
 - Protocolos modificatorios homologados por Disposiciones (DNRT) 4701 del 26/06/1991, 5883 del 14/10/1991, y 4803 del 04/07/1991.
 - Acuerdos que imponen adicionales no remunerativos.
 - Acuerdos que imponen aumentos a los sueldos básicos.
-

2

PARTES INTERVINIENTES

Las partes intervinientes son:

- Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina.
 - Asociación de Industriales Ceramistas.
 - Cámara Argentina de Comercio.
 - Cámara Argentina de Agentes de Bienes Raíces.
 - Cámara Argentina de Compañías Financieras.
 - Cámara Argentina de Empresas Vendedoras de Terrenos.
 - Cámara de Comerciantes Mayoristas.
 - Cámara Argentina de Máquinas de Oficinas Comerciales y Afines.
 - Cámara Argentina de Consignatarios de Ganado.
 - Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal.
 - Cámara Argentina de Sociedad de Crédito para Consumo.
 - Centro de Consignatarios de Productos del País.
-

3

PARTES INTERVINIENTES

- Colegio de Graduados en Ciencias Económicas.
 - Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles.
 - Confederación del Comercio de la República Argentina.
 - Coninagro.
 - Federación Argentina de Cooperativas Agrarias.
 - Federación Argentina de Cooperativas de Créditos Limitadas.
 - Perfumistas Detallistas Asociados.
 - Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras.
 - Unión Propietarios de Fiambrerías, Queserías y Rotiserías de la Capital.
 - Federación Argentina de Comerciantes en Artefactos para el Hogar y Afines.
-

4

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El convenio se aplica a los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro, o como administrativos en explotaciones industriales de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados en general, o que tengan bocas de expendio por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país.

También se aplica a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina y sus filiales, de los institutos y organismos que integren la citada confederación y los ocupados por las entidades gremiales empresarias cuyas actividades estén encuadradas en el mismo.

5

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Algunos ejemplos de actividades a las que se aplica el CCT 130/1975:

- Establecimientos donde se comercializan los siguientes productos: avícolas, artefactos del hogar, automotores, materiales de construcción, materiales de hierro, máquinas de oficina, máquinas de coser, artículos para deportes, artículos de fantasías, comestibles y bebidas, paños y casimires, artículos de electricidad, lanas e hilados, plantas, flores, productos lácteos, productos de granja, productos regionales, repuestos y/o accesorios para automotores, maderas, venta de artículos de peluquerías y casas de peinados, pelucas, pastas frescas, cuadros y marcos, maquinarias agrícolas y sus implementos, neumáticos, artículos de caucho, helados, vidrios, cristales y espejos. Además de entidades financieras, cigarrerías, librerías, bazares, jugueterías, fruterías, verdulerías, ferreterías, pinturerías, mueblerías, sombrererías, camiserías, supermercados, autoservicios, casas de música, bombonerías, panaderías y confiterías (venta al público), sanitarios, tintorerías, papelerías, zapaterías, marroquinerías, talabarterías, disquerías, pajarerías, carnicerías, semillerías, bicicleterías, rotiserías, fiambrerías, tiendas, sastrerías, boutiques, mercerías, casas de regalos, joyerías, casas de cambio, inmobiliarias, concesionarias de automotores, corralones de materiales, casas de remate, institutos de belleza, perfumerías, santerías, estaciones de servicio, casa de electrónica, televisión, grabadores y/o sistemas de sonido, empresas que suministran personal a otras empresas y dicho personal, ópticas.

6

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El CCT se fijó, en principio, como aplicable desde el 1 de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976, pero de ahí en más fue prorrogado automáticamente hasta la actualidad.

7

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

La calificación del trabajador se asigna en función de las tareas que realice y atienden a los siguientes 5 agrupamientos:

- 1) Maestranza y servicios.
- 2) Administrativos.
- 3) Auxiliar.
- 4) Auxiliar especializado.
- 5) Ventas.

A su vez, cada uno de los agrupamientos se dividen en diferentes categorías.

8

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Personal de maestranza y servicios: Realiza tareas atinentes al aseo del establecimiento, al que se desempeña en funciones de orden primario y los que realicen tareas varias sin afectación determinada. Se divide en 3 categorías:

- a) Entre otros: personal de limpieza y encerado, cuidadores de "toilettes" y/o vestuarios y/o guardarropas y/o mercaderías, ayudantes de reparto, cafeteros, caballerizos, ordenanzas, porteros, etc.
 - b) Entre otros: serenos con marcación de reloj o sin marcación de reloj que realicen otra tarea, acomodadores de mercaderías, separadores de boletas y remitos en expedición, etc.
 - c) Entre otros: marcadores de mercadería, etiquetadores, personal de depósitos de supermercados y/o autoservicios, ayudantes de liquidación (editorial), conductores de vehículos de tracción a sangre, porteros de servicios fúnebres, personal de envasado y/o fraccionamiento de productos químicos, etc.
-

9

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Personal administrativo: Desempeña tareas referidas a la administración de la empresa. Se divide en 6 categorías:

- a) Ayudante: Entre otros: telefonistas de hasta cinco líneas, archivistas, recibidores de mercaderías, estoquistas, repositores y ficheristas, revisores de facturas, etc.
 - b) Oficial de segunda: Entre otros: pagadores, telefonistas con más de cinco líneas, clasificadores de reparto, separadores y/o preparadores de pedidos, balanceros, etc.
 - c) Oficial de primera: Entre otros: recaudadores-facturistas, calculistas, responsables de cartera de turno (estaciones de servicio), secretarios/as de jefatura (no de dirección), etc.
 - d) Especializado: Entre otros: liquidacionistas (confecciona liquidaciones para su remisión y entrega a clientes de semilleras), compradores, ayudantes de contador, etc.
 - e) Encargado de segunda.
 - f) Segundo jefe o encargado de primera.
-

10

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Personal administrativo se considera también a los cajeros afectados a la cobranza en el establecimiento, de las operaciones de contado y crédito, mediante la recepción de dinero en efectivo y/o valores y conversión de valores. Se divide en 3 categorías:

- a) Cajeros y cajeras que cumplan únicamente operaciones de contado y/o crédito.
 - b) Cajeros y cajeras que cumplan la tarea de cobrar operaciones de contado y/o crédito y además desempeñen tareas administrativas afines a la caja.
 - c) Cajeros y cajeras de entidades financieras.
-

11

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Personal auxiliar: Trabajadores que con oficio o práctica realicen tareas de reparación, ejecución, mantenimiento, transformación, service de toda índole, de bienes que hacen al giro de la empresa y/o su transporte con utilización de medios mecánicos. Se divide en 3 categorías:

- a) Entre otros: retocadores de muebles, embaladores, torcionadores, cargadores de grúa móvil y/o montacarga, personal de fraccionamiento y curado de granos, etc.
 - b) Entre otros: herreros, carpinteros, lustradores de muebles, cerrajeros, guincheros, albañiles, herradores, soldadores, capilleros y furgoneros de servicios fúnebres, talabarteros, plomeros, instaladores de antena de T.V., service de artefactos del hogar en general, gasistas, etc.
 - c) Capataces, capataces de cuadrilla o de florada.
-

12

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Personal auxiliar especializado: Trabajadores con conocimientos o habilidades especiales en técnicas o artes que hacen al giro de los negocios de la empresa de la cual dependen. Se divide en 2 categorías:

- a) Entre otros: dibujantes y/o letristas, decoradores, kinesiólogos, enfermeros, peluqueros, pedicuros, manicuras, expertos en belleza, fotógrafos, balanceadores, demostradores, cocineros, panaderos, dibujantes detallistas, etc.
 - b) Entre otros: vidrieristas, liquidadores de cereales, especializados en seguros, traductores, intérpretes, ópticos técnicos, mecánicos de automotores, teletipistas, instrumentistas, conductores de obras, joyeros, relojeros, técnicos de impresión, técnicos gráficos, etc.
-

13

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Personal de ventas: Trabajadores que se desempeñen en tareas y/u operaciones de venta cualquiera sea su tipificación. Se divide en 4 categorías:

- a) Degustadores.
 - b) Vendedores y promotores.
 - c) Encargados de segunda.
 - d) Jefes de segunda o encargados de primera.
-

14

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Algunas definiciones importantes:

Capataz, capataz de cuadrilla o de florada: Empleado responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección, división o departamento, compuesto por personal obrero. Actúa como ejecutor, distribuidor y supervisor de las tareas que se cumplen en el mismo, a las órdenes de un superior jerárquico.

Encargado de segunda: Empleado responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección, actuando como ejecutor, distribuidor y supervisor de las tareas que se cumplan en aquél.

Jefe de segunda o encargado de primera: Empleado que secunda al respectivo jefe de sección en las obligaciones del mismo, y lo reemplaza en caso de ausencia por cualquier motivo.

15

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

En los casos de empleados que habitualmente sean ocupados en tareas encuadradas en más de una categoría salarial del CCT, se les asignará el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada que realicen, exceptuando los casos de reemplazo temporario, continuo o alternado, que no supere los 90 días del año calendario.

16

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

La clasificación de los trabajadores dentro de las categorías establecidas en la presente convención se efectuará teniendo en cuenta el carácter y naturaleza de las tareas que efectivamente desempeñen con prescindencia de la denominación que se les hubiere asignado.

17

AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las empresas que empleen no más de 5 personas comprendidas en este CCT y si las mismas no pueden categorizarse por la multiplicidad de tareas que desarrollan, ajustarán la categorización de su personal a la siguiente escala: Maestranza A, Administrativos B, Cajeros B, Vendedores B.

En los casos en que la cantidad de personal empleado por la empresa comprendido dentro de este CCT, supere los 5 empleados, pasarán a encuadrarse de acuerdo a las categorizaciones establecidas en el Capítulo III del presente CCT. Cuando en este caso el personal sea ubicado en una categoría superior a la indicada en el 1º párrafo, si la empresa vuelve a ocupar 5 empleados o menos, comprendidos en este CCT, mantendrá la categorización adquirida.

18

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Las escalas salariales se han ido modificando desde la redacción del CCT, ajustándose según las paritarias entre FAECYS y las Cámaras empresariales, que las han ido incrementando, o por disposición del gobierno nacional o de laudos.

Las escalas actuales pueden consultarse en algunas páginas Web tales como www.faecys.org.ar (donde también pueden consultarse escalas anteriores) y www.aecbb.org.ar (página de la Asociación de Empleados de Comercio de Bahía Blanca).

Las remuneraciones fijadas son las mínimas, pudiendo asignar remuneraciones superiores por acuerdo de partes o por decisión unilateral del empleador.

19

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Aumentos por zonas:

a) Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida, Islas Malvinas e Islas del Atlántico Sur: Aumento del 20% respecto a los sueldos básicos.

b) Río Negro y Neuquén: Aumento del 5% respecto a los sueldos básicos.

No alcanzan estas disposiciones a los adicionales para cajeros.

20

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Menores de edad, 14 a 17 años: Se reduce remuneración mínima mensual respecto al SMVM (\$18900 desde octubre 2020 hasta noviembre de 2020, 20588 desde diciembre de 2020 hasta febrero de 2021, 21600 en marzo de 2021, 23554 en abril de 2021, 24408 en mayo de 2021, 25572 en junio de 2021, 27216 en julio de 2021, 28080 en agosto de 2021, 31104 en septiembre de 2021, 32000 desde octubre de 2021 hasta enero de 2022) con 6 horas diarias:

- a) 14 años de edad: 40% de reducción.
- b) 15 años de edad: 30% de reducción.
- c) 16 años de edad: 20% de reducción.
- d) 17 años de edad: 10% de reducción.

Si tiene entre 16 y 18 años y trabaja 8 horas diarias, recibe el total del SMVM. Dicho personal, luego de cumplir 18 años, será encuadrado en la categoría que corresponda a sus tareas.

Deben percibir igual salario que los mayores de 18 años al desempeñar igual tarea.

Si es menor de 18 años y está emancipado por casamiento, tiene derecho a percibir el sueldo de un mayor de 18 años por la categoría que corresponda.

21

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Salarios en especie: En caso de que los deba percibir (por alimentación, vivienda, etc.), las proporciones respecto a la remuneración deben ser:

- a) Por casa y comida: 25% del sueldo inicial de la categoría.
- b) Por desayuno, almuerzo y cena: 20% del sueldo inicial de la categoría.
- c) Por desayuno y almuerzo: 15% del sueldo inicial de la categoría.
- d) Por vivienda: 10% del sueldo inicial de la categoría.

22

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Armado de vidrieras:

Cualquier empleado que no se encuentre dentro de las categorías de vidrierista y/o ayudante de vidrierista, que arme vidrieras aparte de sus tareas habituales, percibirá un adicional del 3,83% respecto del sueldo básico más valor inicial acuerdo no remunerativo de un Vendedor B, de corresponder (porcentaje establecido por acuerdo de partes de fecha 26/09/1983, aprobado por la R. (DNRT) 56/1983 del 30/09/1983). Es un adicional remunerativo.

23

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Para el reconocimiento de antigüedad, salvo en algunos casos específicos, se tomará como base la edad de 18 años, o la fecha de ingreso al establecimiento si se tratare de personal de más edad.

24

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Al solo efecto de la remuneración que deberá liquidarse se hará constar en el libro de sueldos y jornales o planillas sustitutivas, para cada trabajador, la calificación que le corresponda conforme a las escalas del artículo correspondiente de este CCT. Así como también cada cambio de calificación que se produzca en adelante, con la fecha desde la cual rige.

25

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Adicionales para cajeros:

a) Cajeros A y C: Adicional del 12,25% anual respecto al sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Cajeros A.

b) Cajeros B: Adicional del 48% anual respecto al sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Cajeros B.

Porcentajes establecidos por acuerdo de partes de fecha 26/09/1983, aprobado por la R. (DNRT) 56/1983 del 30/09/1983.

Es un adicional no remunerativo que se abona trimestralmente.

26

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Adicionales para cajeros:

Por acuerdo del 26 de junio de 2011, se dispuso un adicional especial que se agrega al adicional para cajeros, para los cajeros que se desempeñen en empresas de cadenas de supermercados, hipermercados, autoservicios de combustibles y supermercados mayoristas; autoservicios de materiales de construcción que además comercialicen pinturas, herramientas, artículos de ferretería, materiales para electricidad.

El valor del adicional mensual es de \$1.635,183 desde marzo 2020 en adelante.

Es un adicional no remunerativo.

27

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Cuando la edad o antigüedad en el empleo operaren como causa determinante del aumento de la remuneración del empleado, percibirá la nueva remuneración calculándosela desde el primer día del mes en que se cumpliera años de edad o antigüedad, cualquiera sea el día en que los hubiera cumplido.

28

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Choferes y ayudantes de choferes:

- a) Corta distancia (hasta 100 km.): Cuando el cumplimiento de sus tareas le demande un tiempo superior al fijado como máximo legal, se le deben abonar horas extras, además de los gastos de comida, desayunos o meriendas habituales que deben tomar durante el desempeño de sus tareas.

29

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Choferes y ayudantes de choferes:

- b) Larga distancia (más de 100 km.): Se le debe abonar un adicional que depende de la cantidad de km. recorridos y que forma parte de su sueldo mensual. Se debe abonar el adicional aunque no haya laborado horas extras.

30

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Los adicionales para choferes y ayudantes de choferes son los siguientes:

- Ayudante de chofer: primeros 100 km.: 0,0082% sobre el sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Auxiliar A; más de 100 km.: 0,01% sobre el sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Aux. Especializado A.
- Chofer: primeros 100 km.: 0,01% sobre el sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Auxiliar B; más de 100 km.: 0,0115% sobre el sueldo básico inicial más valor inicial acuerdo no remunerativo de Aux. Especializado B.

Porcentajes establecidos por acuerdo de partes de fecha 26/09/1983, aprobado por la R. (DNRT) 56/1983 del 30/09/1983. Es un adicional remunerativo.

31

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Las empresas deben abonar al personal comprendido en el presente CCT un adicional por antigüedad, el cual según FAECYS desde abril de 2008 fue del 0,50% no acumulativo sobre el sueldo básico de la categoría que correspondiera por cada año de antigüedad. Luego fue aumentado, siendo desde diciembre de 2010 hasta la actualidad, del 1% no acumulativo.

Según la Asociación de Empleados de Comercio de Bahía Blanca, el adicional por antigüedad es del 1,20% acumulativo sobre el sueldo básico de la categoría que corresponda.

32

RÉGIMEN REMUNERATIVO

Las empresas deben abonar al personal comprendido en el presente CCT una asignación mensual por asistencia y puntualidad (también conocida como presentismo) equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, la que hará efectiva en la misma oportunidad.

Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional.

33

HORARIOS

En los establecimientos en que existieran distintos horarios de trabajo, se procurará que el personal más antiguo pueda escoger el horario de su preferencia toda vez que se produzcan cambios en las dotaciones, que posibiliten ese desplazamiento. Igual tratamiento se otorgará al personal que curse estudios universitarios, secundarios o técnicos en establecimientos oficiales o privados autorizados, siempre que acrediten debidamente tal circunstancia.

34

SALUBRIDAD, SEGURIDAD E HIGIENE

Queda prohibido ocupar a mujeres y menores en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

35

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

En caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes, desde el primer día de ocurrido el hecho como si no hubiera interrupción de la prestación de haberes.

El empleado quedará eximido de su obligación de avisar o hacer avisar su ausencia por enfermedad ante la imposibilidad originada en causas debidamente justificadas que impiden su comunicación al empleador. Igual temperamento se adoptará en caso de accidente.

36

EMBARAZO Y MATERNIDAD

No podrá requerirse a la mujer en estado de embarazo la realización de tareas que impliquen un esfuerzo físico susceptible de afectar la gestación tales como levantar bultos pesados o subir y bajar escaleras en forma reiterada.

Durante el embarazo la empleada tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas y/u horario, si su ocupación habitual perjudica el desarrollo de la gestación según certificación médica.

37

LICENCIA POR VACACIONES

Los empleadores concederán las vacaciones fijadas por la Ley 20744, de acuerdo con sus disposiciones.

Se debe comunicar a los interesados la fecha en que gozarán las vacaciones con 60 días de anticipación.

El personal que tenga hijos en la escuela primaria, tendrá preferencia con relación al resto, para que el otorgamiento de las vacaciones tenga lugar durante la época de receso de las clases.

38

DÍA DEL EMPLEADO DE COMERCIO

La Ley 26541, de fecha 11 de noviembre de 2009, reza lo siguiente:

Art. 1: Establécese como descanso para los empleados de comercio, el día 26 de septiembre de cada año, en que se conmemora el "Día del Empleado de Comercio".

Art. 2: En dicho día los empleados de comercio no prestarán labores, asimilándose el mismo a los feriados nacionales a todos los efectos legales.

Por excepción, en este año 2021, el feriado pasó al día lunes 27 de septiembre.

39

LICENCIAS Y PERMISOS ESPECIALES

El CCT fija las siguientes licencias pagas:

- a) Por matrimonio: 12 días corridos y 1 día para trámites prematrimoniales. Por casamiento de hijos: 1 día.
 - b) Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o hermanos/as: 4 días corridos. Si ocurre a más de 500 km. de distancia: 2 días corridos adicionales.
 - c) Por fallecimiento de abuelos, padres políticos, hijos políticos, o hijos del cónyuge: 2 días corridos.
 - d) Por nacimiento de hijo: 2 días hábiles.
 - e) Cuando concurra a dar sangre: La jornada completa.
 - f) Por mudanza de vivienda: 2 días corridos.
-

40

LICENCIAS Y PERMISOS ESPECIALES

- g) Por comparecer a reparticiones oficiales: Los días necesarios.
- h) Por preparar materias y rendir exámenes secundarios: Hasta 10 días por año.
- i) Por preparar materias y rendir exámenes universitarios: Hasta 20 días por año, con hasta 4 días por examen.
- j) Por revisión médica militar: 2 días corridos.

Y como licencias sin goce de haberes:

- a) Por enfermedad de cónyuge, padres o hijos que requieran necesariamente su presencia: Hasta 30 días por año.
- b) Por incorporación transitoria a las Fuerzas Armadas como oficial o suboficial: Mientras dure su incorporación.
- c) Por cumplimiento de servicio militar incorporado a la Policía Federal o en la Prefectura Naval Argentina: Mientras dure su servicio.

41

SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO

El personal sin límite de edad, que preste servicios en establecimientos comprendidos en el ámbito de este CCT, será beneficiado con un seguro de vida colectivo obligatorio, que cubrirá los riesgos de muerte o incapacidad total y permanente, cualquiera que fueren sus causas determinantes y el lugar en que ocurran (dentro o fuera del lugar de trabajo y dentro o fuera del país).

42

APORTES CON FINES SINDICALES

Art. 100 CCT modificado por acuerdo de partes de fecha 21/06/1991, homologado por Disp. (DNRT) 4803 del 04/07/1991:

Se establece con carácter de contribución solidaria a cargo de los trabajadores un aporte del 2,5% de la remuneración total. Las sumas se depositarán mensualmente por el empleador en el mismo plazo fijado para el depósito de obra social.

El depósito se hará conforme a lo siguiente:

- a) 2% a la orden de la asociación sindical de primer grado adherida a la federación (llamado, en Bahía Blanca, Fondo de Obra Social – FOS).

- b) 0,5% a favor de la FAECyS.

Ambos aportes son obligatorios.

43

APORTES CON FINES SINDICALES

Art. 101 CCT:

Las empresas retendrán por el sistema de planillas las cuotas sindicales de los asociados u otras contribuciones, de acuerdo a la legislación vigente, importes que serán ingresados a las filiales correspondientes a la Confederación General de Empleados de Comercio en los casos y forma que dichas filiales lo soliciten. Actualmente, la cuota sindical está fijada en el 2%. Es un aporte optativo.

44

APORTE EXTRAORDINARIO OSECAC

Por el acuerdo en parte remunerativo y en parte no remunerativo aplicable desde abril de 2021 hasta marzo de 2022, se dispuso un aporte extraordinario de \$100 con destino a OSECAC, que se descuenta a todos los empleados de Comercio afiliados a OSECAC.

45

INACAP O INCAPTEC

Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para Empleados de Comercio: Sus tareas son la orientación y capacitación profesional de los empleados de comercio.

Fue creado por acuerdo de partes del 08/04/2008, homologado por R. (ST) 600/2008.

Se financia a través de una contribución del 0,5% del salario inicial de la categoría "Maestranza A" vigente. Actualmente (periodo noviembre de 2021), tiene un valor de \$353,84, vigente desde el mes de noviembre de 2021 hasta diciembre de 2021.

46

INACAP O INCAPTEC

	Sueldo Básico Maestranza A Inicial	% aporte INACAP	Cuota INACAP
Cuota septiembre 2021	65.674,51	0,50%	328,37
Asignación No Remunerativa – Noviembre de 2021	5.095,43	0,50%	25,47
Cuota noviembre 2021	70.769,94	0,50%	353,84
Asignación No Remunerativa – Enero de 2022	4.529,28	0,50%	22,65
Cuota enero 2022	75.299,22	0,50%	376,49
Asignación No Remunerativa – Febrero de 2022	4.529,28	0,50%	22,65
Cuota febrero 2022	79.828,50	0,50%	399,14

47

SEGURO DE RETIRO COMPLEMENTARIO

Por acta del 21/06/1991, homologada por Disp. (DNRT) 4701 del 26/06/1991, se establece un Sistema de Retiro Complementario al régimen de previsión social.

Se financia con un fondo afectado exclusivamente a esta finalidad, que se integrará con una contribución del 2,5% mensual sobre los salarios liquidados, para los cuales se computará también el SAC y el presentismo, y no se encuentran comprendidas las vacaciones, horas extras, premios y demás bonificaciones y las remuneraciones integradas en todo o en parte por comisiones. Tampoco se encuentran comprendidas las remuneraciones de los trabajadores eventuales o temporarios.

48

ACUERDO ESPECÍFICO EN TIEMPOS DE PANDEMIA – ART. 223 BIS LCT

Receptando lo dispuesto en el art. 223 bis de la LCT, y teniendo en cuenta normativa específica para tiempos de pandemia por COVID-19 como el Acuerdo Marco CGT-UIA del 27/04/2020 y la Resolución 397/2020 MTEySS (excepto art. 2), se dispuso para empleados de comercio la posibilidad de aplicar las siguientes pautas, solamente por el plazo de 60 días (abril y mayo de 2020):

- Las asignaciones del Art. 223 bis no podrán ser inferiores al 75% del salario neto que hubiera percibido el trabajador prestando servicios de manera normal y habitual durante esos 2 meses, debiéndose tributar aportes y contribuciones a OS, aporte solidario a OSECAC de \$100 siempre que correspondiera, aportes sindicales de los arts. 100 y 101, y contribución a INACAP.
- Como condición para aplicar dicho acuerdo, se debían mantener los empleos durante la vigencia del acuerdo (sin alteraciones ni despidos).
- En periodos posteriores, se permitió seguir aplicando el art. 223 bis hasta diciembre de 2021.

49

ACUERDOS NO REMUNERATIVOS

Asignaciones no remunerativas:

Desde el año 2006 hasta el año 2013, todos los años se realizaron acuerdos que fijaron diferentes asignaciones no remunerativas, de las cuales algunas se incorporaron más tarde a los sueldos básicos de convenio, hasta llegar a los sueldos básicos que se aplicaron hasta marzo de 2014.

Se volvieron a fijar asignaciones no remunerativas desde octubre de 2016, y luego en 2017, 2019, 2020 y 2021.

50

ACUERDOS NO REMUNERATIVOS

**Historia de las asignaciones no remunerativas:
Novedades incorporadas en cada año:**

2006: Acuerdo no remunerativo sobre el cual debía calcularse el **presentismo**. A pesar de ser no remunerativo, estaba sujeto a los **aportes y contribuciones de obra social**.

2007: Acuerdo no remunerativo en el que se agregó que se debía adicionar a los importes resultantes un **50% (como SAC sobre el importe del acuerdo)**.

2008: Acuerdo no remunerativo en el que se agregó que estaba sujeto a los **aportes del art. 100 CCT** y a los aportes y contribuciones de **OSECAC**.

51

ACUERDOS NO REMUNERATIVOS

**Historia de las asignaciones no remunerativas:
Novedades incorporadas en cada año:**

2009: Acuerdo no remunerativo en el que se agregó que es base de cálculo de la **contribución patronal al INACAP**. Y se dispuso un **aporte adicional a OSECAC**.

2010 parte 1: Acuerdo no remunerativo en el que se agregó que estaba sujeto a los **aportes del art. 101 CCT**.

52

ACUERDOS NO REMUNERATIVOS

**Historia de las asignaciones no remunerativas:
Novedades incorporadas en cada año:**

2010 parte 2: Acuerdo no remunerativo en el que se agregó que desde ese momento todos los acuerdos no remunerativos deben ser tomados en cuenta para el pago de los **adicionales fijos previstos en el CCT (excepto adicional por antigüedad), enfermedades inculpables, vacaciones anuales devengadas a partir del año 2010 y sueldo anual complementario en los meses de junio y diciembre, mientras las sumas no remunerativas mantengan tal carácter.**

53

ACUERDOS NO REMUNERATIVOS

**Historia de las asignaciones no remunerativas:
Novedades incorporadas en cada año:**

2010 parte 3: *En las horas extras, las sumas no remunerativas serán computables para su cálculo a partir de aquellas que se devenguen desde el mes de julio de 2010.*

En el caso de las trabajadoras que gocen de la licencia por maternidad, todas las sumas no remunerativas se transformarán hasta finalizar la licencia en remunerativas.

54

ACUERDOS NO REMUNERATIVOS

**Historia de las asignaciones no remunerativas:
Novedades incorporadas en cada año:**

2010 parte 4: *Respecto de los trabajadores que debieran percibir salarios por goce de licencia por incapacidad laboral temporaria derivada de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, los emolumentos (sueldos o remuneraciones) correspondientes a dicho periodo se calcularán teniendo en cuenta las sumas no remunerativas que el trabajador debiera percibir a ese momento.*

55

ACUERDOS NO REMUNERATIVOS

**Historia de las asignaciones no remunerativas:
Novedades incorporadas en cada año:**

2011: No se realizaron agregados.

2012: Se agregó que el acuerdo no remunerativo es base de cálculo de **feriados**. Además, se agregó que **Las sumas no remunerativas (excepto antigüedad) que se estén abonando, conforme al presente acuerdo, al momento de la extinción del contrato de trabajo, deberán conformar la base de cálculo de las indemnizaciones a que diera lugar la referida disolución.**

56

ACUERDOS NO REMUNERATIVOS

Historia de las asignaciones no remunerativas: Novedades incorporadas en cada año:

2012: El último agregado receptó la jurisprudencia anterior a ese año sobre la utilización de los acuerdos no remunerativos como base de cálculo de las indemnizaciones, en los fallos “Chanampa, Ramón y otros c/ Estado Nacional Ministerio de Defensa”, “Elizari, Marcelo Víctor c/ GCBA”, “Giménez, Patricia Dolores c/ Blockbuster Argentina SA”, “González, Martín Nicolás c/ Polimat SA”, entre otros.

57

ACUERDOS NO REMUNERATIVOS

Historia de las asignaciones no remunerativas: Novedades incorporadas en cada año:

2013: Se agregó que el acuerdo no remunerativo es base de cálculo de feriados **nacionales**.

2014 y 2015: Aumentos sobre los sueldos básicos.

Desde octubre de 2016: El incremento se aplicará también a los adicionales de los arts. **23 (adicional por tareas de vidrierista), 30 (adicional para cajeros – falla de caja) y 36 (adicional de choferes y ayudantes de choferes)**. Y se aclaró que, una vez finalizada la licencia por maternidad, **el acuerdo vuelve a ser no remunerativo**.

En 2017 hubo otro acuerdo no remunerativo; en 2018 hubo un acuerdo remunerativo; en 2019 hubo otro acuerdo no remunerativo.

58

DECRETOS Y ACUERDO, INTERMEDIOS, NO VIGENTES

Con fecha 25 de septiembre de 2019, por Decreto 665/2019, y aplicable a todos los trabajadores del sector privado, se dispuso un incremento de \$5.000 no remunerativos, dividido en 5 cuotas de \$1.000, habiéndose abonado en los meses de septiembre de 2019 a enero de 2020.

Con fecha 3 de enero de 2020, por Decreto 14/2020, y aplicable a todos los trabajadores del sector privado, se dispuso un incremento salarial (conocido como incremento solidario) remunerativo, que fue de \$3.000 para enero de 2020, y \$4.000 desde febrero en adelante. Para el caso de los empleados de comercio, estuvo vigente hasta agosto de 2020.

Con fecha 27 de febrero de 2020, aplicable a empleados de comercio, se dispuso un incremento remunerativo de \$1.000 para los meses de febrero y marzo de 2020, y de \$2.000 para abril en adelante, que estuvo vigente hasta agosto de 2020.

59

ACUERDO NO VIGENTE – OCTUBRE 2020

Con fecha 7 de octubre de 2020, se firmó un acuerdo que estableció las siguientes pautas:

- 1) Tanto la suma de \$4.000 del incremento solidario como la suma de \$2.000 del acuerdo de Comercio de febrero de 2020, se suman a los sueldos básicos vigentes hasta el momento.
- 2) Se estableció una gratificación extraordinaria por única vez, no remunerativa y de naturaleza excepcional, de \$30.000, dividida en 6 cuotas de \$5.000 cada una.
- 3) Aumento no remunerativo luego pasado a los sueldos básicos.

60

ACUERDO NO VIGENTE – ENERO 2021

Con fecha 28 de enero de 2021, se firmó un acuerdo que estableció las siguientes pautas:

- 1) Se fijó un aumento no remunerativo en 3 cuotas: 7% en enero 2021, 14% en febrero 2021 y 21% en marzo 2021, incorporándose luego a los sueldos básicos.

61

ACUERDO VIGENTE – ABRIL 2021 (LUEGO MODIFICADO)

Con fecha 27 de abril de 2021, se firmó un acuerdo que estableció las siguientes pautas:

- 1) Se fijó un aumento no remunerativo en 4 cuotas: 8% en mayo 2021, 8% más en septiembre 2021 (ambos sobre los básicos vigentes a mayo de 2021), 8% más en enero 2022 y 8% más en febrero 2022 (ambos sobre los básicos vigentes a enero de 2022), liquidable como "Incremento No Remunerativo – Acuerdo 2021".
- 2) Sobre dichos importes no remunerativos se calculan los aportes y contribuciones a Obra Social de Empleados de Comercio, y los aportes de los arts. 100 y 101 del CCT.
- 3) Sobre los importes no remunerativos NO se calcula ningún adicional (como presentismo, antigüedad, cajero, armado de vidrieras, chofer, ayudante de chofer, zona desfavorable ni se computan para el cálculo del SAC.

62

ACUERDO VIGENTE – ABRIL 2021 (LUEGO MODIFICADO)

Con fecha 27 de abril de 2021, se firmó un acuerdo que estableció las siguientes pautas:

- 4) Se estableció desde abril de 2021 hasta marzo de 2022 una contribución patronal a OSECAC de \$300 por cada empleado de comercio, esté afiliado a OSECAC o no. Dicha contribución no se paga a través del 931 sino desde la página de OSECAC.
- 5) El incremento de mayo de 2021 y el de septiembre de 2021, se incorporarán a los básicos desde enero de 2022. El incremento de enero de 2022 y de febrero de 2022, se incorporarán a los básicos desde abril de 2022.

63

ACUERDO VIGENTE – ABRIL 2021 (LUEGO MODIFICADO)

Cuestión controvertida no tenida en cuenta en el acuerdo:

Sobre los importes no remunerativos, ¿se calculan conceptos como horas extras, feriados, licencia por vacaciones, licencias especiales, licencia por enfermedad, licencia por ART, indemnizaciones, y otros similares?

Interpretación de la cátedra: Sobre los importes no remunerativos surgidos del acuerdo, NO se calculan dichos conceptos.

64

ACUERDO VIGENTE (AGOSTO 2021, REVISION DEL DE ABRIL 2021)

Con fecha 3 de agosto de 2021, se firmó un acuerdo que establece las siguientes pautas:

- 1) Se fija claramente que este acuerdo es adicional y complementario al de abril de 2021, y en los mismos términos y condiciones.
- 2) Se establece el pago de una gratificación extraordinaria y por única vez, no remunerativa y de carácter excepcional, en un valor de \$4.000, aplicable únicamente en el mes de agosto de 2021, liquidable como "Asignación Extraordinaria No Remunerativa – Acuerdo Complementario agosto 2021".

65

ACUERDO VIGENTE (AGOSTO 2021, REVISION DEL DE ABRIL 2021)

Con fecha 3 de agosto de 2021, se firmó un acuerdo que establece las siguientes pautas:

- 3) Se fija un incremento no remunerativo de un 9% desde el mes de noviembre de 2021, tomando como base de cálculo las remuneraciones de mayo de 2021.
- 4) Dicho incremento no remunerativo será incorporado a los sueldos básicos desde el mes de enero de 2022.
- 5) En el resto de las cláusulas, se mantiene lo dispuesto para el acuerdo de abril de 2021.

66

EJEMPLO DE LIQUIDACIÓN

Aclaraciones previas:

El ejemplo se realizó tomando en consideración un empleado de la categoría "Administrativo B", jornada completa, sin antigüedad, afiliado al sindicato, afiliado a OSECAC, por la liquidación de los conceptos contemplados en un recibo de sueldo del mes de octubre de 2021, con el único adicional del presentismo, sin horas extras, ni feriados, ni vacaciones, ni sueldo anual complementario, ni indemnizaciones, ni otros adicionales similares.

67

EJEMPLO DE LIQUIDACIÓN

	Remunerativo	No remunerativo	Descuentos
Sueldo básico	57.477,37		
Presentismo	4.789,78		
Incremento NR acuerdo 2021		9.196,38	
Jubilación 11%			6.849,39
Ley 19032 3%			1.868,01
Obra Social 3%			2.143,91
AEC 2%			1.429,27
Cuota Sindical 2%			1.429,27
FAECYS 0,5%			357,32
Aporte extraordinario OSECAC			100,00
TOTALES	62.267,15	9.196,38	14.177,17
SUELDO NETO			57.286,36

68



EMPLEADOS DE COMERCIO GASTRONÓMICOS
