

BASE IMPONIBLE A LOS EFECTOS DE LA DETERMINACIÓN DE APORTES Y  
CONTRIBUCIONES CON DESTINO A LOS REGÍMENES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**Autores: Dr. Daniel G. Pérez y Dra. Elsa M. Rodríguez Romero**

**RESOLUCIÓN DEL CASO**

En el número anterior (**TÉCNICA LABORAL N° 45, Febrero de 1997**), planteamos y propusimos la resolución de un caso práctico, relativo a la constitución de la base imponible de un trabajador en relación de dependencia, con el objeto de determinar los aportes y contribuciones con destino a los distintos subsistemas de la seguridad social.

En el presente número, propondremos la solución del mismo, con indicación de la normativa en la que se asientan cada uno de los supuestos involucrados en el planteo.

Recordamos, a los efectos de seguir la solución, que se debe trabajar con los datos del planteo los que -como dijimos- se encuentran publicados en el número anterior.

**1. CONCEPTOS DE PAGO Y SU NATURALEZA**

**1.1. SUELDO BÁSICO CONVENCIONAL**

La empresa y -consecuentemente- sus trabajadores se encuentran encuadrados en la Convención Colectiva de Trabajo N° 277/96, celebrada entre la Cámara Argentina de la Industria Plástica y la Unión Obreros y Empleados Plásticos, homologada por la Subsecretaría de relaciones Laborales -dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- con fecha 30 de Agosto de 1996.

Su vigencia se fijó desde el 1° de Junio de 1996 hasta el 31 de Mayo de 1998.

Siendo la categoría del Sr. López, la de "Administrativo, Nivel 5", prevista por el artículo 47, inciso "c" de dicha Convención Colectiva, la remuneración que a ella corresponde, conforme Cuadro Salarial respectivo, asciende a **\$ 432,54**.

**1.2. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD**

Tal como surge del artículo 6° de la citada convención colectiva:

*"los trabajadores comprendidos en el presente convenio, se beneficiarán con una bonificación por antigüedad por cada año adquirido en la empresa y que será equivalente al 1° del sueldo o jornal básico de la categoría en la que revista el trabajador".*

Debemos aclarar que -en forma expresa- se omitió este ítem en la enunciación de datos de la primera parte de este trabajo, a fin que su

incorporación surgiera de la investigación y aplicación del texto de la Convención Colectiva respectiva.

El importe de dicho rubro, teniendo en cuenta el período a liquidar y la fecha de ingreso asciende a **\$ 12,98** lo que representa el 3° sobre el sueldo básico.

### **1.3. ADICIONAL VOLUNTARIO**

Conforme las pautas dadas, este adicional se conforma abonando una suma equivalente al sueldo básico de la categoría "Administrativo, Nivel 3", por lo que el asciende a **\$ 378,00**.

En general, el otorgamiento de adicionales voluntarios por parte de la empresa, encuentra su sustento en el artículo 26 de la Convención Colectiva respectiva:

*"En cada establecimiento, los empleadores y los representantes del personal, con la intervención de la UOYEP si así lo solicitara, estarán autorizados para convenir sistemas de premios a l producción, asistencia, o por cualquier otro concepto..."*

Debe entenderse que la cantidad de adicionales que se han pautado en los datos, responde a la necesidad de mostrar un ejercicio más completo.

Desde el punto de vista estrictamente legal **estos adicionales son de carácter remunerativo**, ya que están específicamente contemplados en el artículo 6° de la Ley 24.241:

*"Se considera remuneración, a los fines de S.I.J.y P., todo ingreso que percibiere el afiliado en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniarios, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de ...y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares..."*

### **1.4. PLUS POR FUNCIÓN**

Este plus reconoce las mismas características que el adicional del punto 1.3. anterior y asciende a **\$ 302,78**.

### **1.5. PREMIO POR PRODUCTIVIDAD**

Este premio es de carácter remunerativo. No debe confundir la redacción del planteo en cuanto a la oportunidad de pago del premio (trimestral), que podría hacer presumir que no constituye un suplemento "habitual y regular".

Este adicional reúne las condiciones de habitualidad y regularidad, y su otorgamiento está relacionado directamente con la actividad de la empresa y con la prestación del trabajador. No olvidemos una de las condiciones esenciales del contrato de trabajo:

*"El contrato de trabajo es esencialmente oneroso, y las ventajas patrimoniales del trabajador tienen como causa su actividad laboral"*

(Plenario N° 161 "Bonet A. y otros c/Sademar S.A.",  
C.N.TRAB. (en pleno), 5/08/71).

Por otra parte, también reúne los requisitos previstos por el artículo 6° de la Ley 24.241.

Este premio asciende a **\$ 276,15.**

#### **1.6. PREMIO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

Adicional típicamente remunerativo. Asciende a **\$ 8,65.**

#### **1.7. ADICIONAL POR TÍTULO**

Tiene las mismas características de los anteriores, es de naturaleza remunerativa, asciende a **\$ 100.**

#### **1.8. COMISIONES**

Según el artículo 6° de la Ley N° 24.241:

*"Se considera remuneración todo ingreso que percibe el afiliado ...en concepto de ...comisiones..."*

Según el artículo 108 de la Ley N° 20.744:

*"Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas"*

Las comisiones devengadas en el mes ascienden a **\$ 856,22.**

En cuanto al segundo párrafo del planteo, esto es, el pago posterior a su devengamiento, esta circunstancia debe tenerse en cuenta del límite imponible previsto por el artículo 9° de la Ley N° 24.241.

En efecto, por intermedio de la Circular (DGI) N° 1315/94 (B.O. del 2/08/94) se determinó que:

*"A los fines del cálculo de la remuneración imponible, previsto en el tercer párrafo del punto 1.2. del Anexo II de la Resolución general N° 3834 y su modificatoria, con relación al límite máximo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 24.241 y su modificatoria, reglamentado mediante el Decreto N° 433 del 24 de Marzo de 1994, se aclara que:*

- 1. El límite máximo de la remuneración imponible establecido por el artículo 9° de la Ley N° 24.241 y su modificatoria, se aplicará sobre todos los conceptos remuneratorios devengados en cada mes, en la medida en que respecto de tales conceptos, resulte la exigibilidad de pago dentro del mes siguiente al de su devengamiento.*

2. Consecuentemente, cuando la exigibilidad de pago de determinados conceptos remuneratorios se opere a partir del mes subsiguiente al de su devengamiento, los importes de éstos se sumarán, para el cómputo del mencionado tope, a la remuneración del mes en el cual el pago de los mismos resulte obligatorio".

Esta norma, aunque de eficacia discutible por su jerarquía, pero de aplicación por parte del Organismo encargado de la verificación y fiscalización de los recursos de la Seguridad Social, crea una excepción a la reglamentación que del artículo 9° de la Ley N° 24.241 hiciera el Decreto N° 433/94:

*"Para la aplicación de los límites mínimos y máximos establecidos por el artículo 9° de la Ley N° 24.241, en el cálculo de los aportes y contribuciones serán computadas en forma mensual las remuneraciones devengadas a favor del trabajador, con independencia de la modalidad de pago pudiere haber sido acordada entre las partes".*

En resumen, de la comparación de las normas expuestas anteriormente, y a pesar de la contradicción señalada, en nuestro caso, las comisiones devengadas en el mes de Diciembre de 1996, no se sumarán a las restantes remuneraciones devengadas para dicho mes, sino que se tomarán, a los efectos del cómputo, en el mes de pago de las mismas, el que será Febrero de 1997.

#### **1.9. GRATIFICACIONES**

Dada la regularidad que se observa en su pago, caben aquí las mismas consideraciones que -respecto de su carácter remunerativo- se efectuaron en el punto 1.5. (Premio por productividad).

Su monto es equivalente a **\$ 432,54**.

#### **1.10. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO**

Su naturaleza remuneratoria no ofrece dudas. Su monto, de **\$ 457,66** ya fue indicado en el planteo del caso. Sin embargo, el aspecto a tener en cuenta en la liquidación a practicar, es el referido al análisis de su incidencia en el "tope máximo remuneratorio".

Al respecto, deberá tenerse en cuenta la reglamentación del artículo 9° de la Ley N° 24.241, prevista por el Decreto N° 433/94, que expresa:

*"Para el cálculo de los aportes y contribuciones integrantes de la Contribución Única de la Seguridad Social, correspondientes a cada cuota semestral del Sueldo Anual Complementario, será de aplicación un límite a la base imponible equivalente al 50% del tope vigente para las remuneraciones mensuales establecidas en el artículo 9° de la Ley N° 24.241*

#### **1.11. HORAS EXTRAS**

Dado que en el mes de diciembre de 1996 hubieron 21 días laborables y que la jornada diaria legal máxima es de ocho horas, el valor horario a los fines de la liquidación de las horas extras surge de dividir lo percibido por la totalidad de los conceptos de carácter remuneratorio por 168, es decir 21 días por 8 horas cada día.

Debe recordarse que en la liquidación que estamos practicando existen conceptos remunerativos y otros que no lo son como los beneficios sociales y los complementos que -por ley- carecen de tal carácter. Estos últimos conceptos no integran la base de cálculo para la liquidación de las horas extras ya que -precisamente por no ser remunerativos- no tienen efecto ni laboral ni en cuanto a la seguridad social.

Atento a que aún no hemos determinado cual es el total remunerativo del Sr. López, el exacto monto de las horas extras se calculará en el punto correspondiente a la "Liquidación".

#### **1.12. VALES DE ALMUERZO**

Tal como se encuentra planteado el caso, resulta que los \$ 47,80 reconocidos por la empresa al Sr. López, por los almuerzos correspondientes a los días en los cuales se realizaron las horas extraordinarias, deben considerarse remuneratorios en función del siguiente análisis:

- a) No constituyen un beneficio social, en tanto este -por definición del artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (según Ley N° 24.700)- no es "sustituible por dinero", que es lo que ha ocurrido en el caso. Obsérvese, por otra parte, que no se trata del "vale de almuerzo" que prevé el inciso "b" de dicho artículo, ya que -en rigor- se trató de un "reintegro".
- b) Si bien, tal como lo dijimos en el punto anterior,, este es un "reintegro", no es de los previstos ya que dicha norma trata del reintegro de gastos necesarios y estrictamente relacionados con el cumplimiento de la labor asignada. (Artículo 76: "El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo...").

#### **1.13. VIÁTICOS Y GASTOS DE MOVILIDAD**

Conforme prevé el art. 6° de la Ley N° 24.241:

*"Se considera remuneración... los viáticos ...excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes..."*

Por ello, el monto total gastado por el Sr. López en sus viajes a las sucursales -que asciende a \$ 1201,50- la suma de \$ 1091,50 se consideran no remunerativos, en tanto los acreditó con sus respectivos comprobantes, y la de \$ 110,00 sí lo son, por haber sido reintegrados sin comprobante.

#### **1.14. VALES ALIMENTARIOS**

Se trata aquí -sin duda- de un beneficio social, en tanto es un caso de aplicación del inciso "c" del artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (según Ley N° 24.700):

*"...son beneficio sociales las siguientes prestaciones:  
...c) los vales alimentarios ...otorgados a través de empresas habilitadas por la autoridad de aplicación..."*

Debe tenerse en cuenta que el mismo inciso prevé que el carácter de beneficio social se mantiene en tanto no se vulnere:

*"...un tope máximo del 20% de la remuneración bruta de cada trabajador comprendido en convenio colectivo de trabajo y hasta un 10% en el caso de trabajadores no comprendidos..."*

No superando el monto de los vales el 20% de la remuneración bruta del Sr. López, la suma de **\$ 157,00** no se considera de carácter remunerativo.

#### **1.15. CURSOS DE CAPACITACIÓN**

También en este caso se trata de un beneficio social, por encontrarse incluido en la norma citada en el punto anterior. Su inciso "h" prevé como tal al:

*"...otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización..."*

Por ello, la suma de **\$ 150,00** no tiene carácter remunerativo.

#### **1.16. VACACIONES ANUALES**

Debemos tener en cuenta que el artículo 155 de la Ley de Contrato de Trabajo prevé que:

*"El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:  
a) tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco el importe del sueldo que perciba en momento de su otorgamiento..."*

Por otra parte, y como se planteó en la presentación del caso, la empresa -haciendo uso de la opción prevista por el inciso "b" del artículo 11 de su respectivo convenio colectivo- otorgó al Sr. López 6 días de licencia anual.

Resulta válido para este rubro la aclaración efectuada en el punto 1.11. (horas extras) respecto del concepto remuneratorio que debe tener su base de cálculo.

Por ello, no estamos, a esta altura del trabajo, en condiciones de efectuar el cálculo del adelanto de vacaciones, ya que no contamos aún con el total remuneratorio del empleado.

Por ello, este rubro (tanto como el de horas extras conforme ya vimos) será calculado al momento de practicar la liquidación.

### 1.17. REINTEGRO DE GASTOS MÉDICOS

Al igual que con rubros anteriores, el presente concepto -que ascendió a la suma de \$ 275,00- se encuentra expresamente contemplado como beneficio social, en el citado artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, el que en su inciso "d" cita -como tal- a:

*"los reintegros de ...gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes..."*

### 1.18. COLONIA DE VACACIONES

El reconocimiento que la empleadora ha hecho al Sr. López de los \$ 100,00 abonados por éste como cuota de la colonia de vacaciones del menor de sus hijos, debe considerarse como un concepto remunerativo, no constituyendo un beneficio social, tanto por no estar incluido en la enunciación del citado artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, cuando por haber sido entregado en dinero, lo que vulnera una de las condiciones de la definición que encabeza dicha norma.

### 1.19. ASIGNACIONES FAMILIARES

A los fines de su liquidación debemos aplicar la normativa de la Ley N° 24.714 y el Decreto N° 1245/9. Por otra parte, asumiremos que en el semestre julio a diciembre de 1996 el salario promedio del Sr. López ha superado el límite de los \$ 1.500,00. En tal sentido, cabe concluir que no tiene derecho a la percepción de asignaciones familiares. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el hijo menor del Sr. López es discapacitado y -por ello- no rige el citado límite remuneratorio. El monto de la asignación por hijo discapacitado es de \$ 80,00.

## 2. LIQUIDACIÓN

CONCEPTOS	IMPORTES		
	PARCIALES	ACUMULADOS	TOTALES
1.Sueldo básico	432,54	432,54	
2.Adicional por antigüedad	12,98	445,52	
3.Adicional voluntario	378,00	823,52	
4.Plus por función	302,78	1126,30	
5.Premio por productividad	276,15	1402,45	
6.Premio por asistencia y puntualidad	8,65	1411,10	
7.Adicional por título	100,00	1511,10	
8.Gratificaciones	432,54	1943,64	
9.Reintegro por almuerzos	47,80	1991,44	
10.Viáticos	110,00	2101,44	
11.Colonia de vacaciones	100,00	2201,44	
<b>Cálculo de Horas extras</b>			
2201,44 dividido por 168= 13,10 valor hora			

De acuerdo con el artículo 9° del Convenio Colectivo N° 277/96, las horas extras se calculan: horas de sábado hasta las 13 hs. valor hora a 13,10 por 1,50 = 19,65  horas de sábado a partir de las 13 hs el doble de la hora normal = 26,20  horas de feriado 1 día de salario más las horas al 100%  horas de sábado después de las 13 hs: 10 hs. horas de feriado: 7 horas  sábados: 10 por 19,65= 196,50 10 por 26,20= 262,00 feriados: 1 día de trabajo = 104,80 7 hs por 26,20 = 183,40  total 746,70			
11.Horas extras	746,70	2948,14	
<b>Cálculo de Adelanto de Vacaciones</b>			
2948,14 dividido por 25 multiplicado por 6 = 707,58			
12.Adelanto de Vacaciones	707,58	3655,72	
13.Sueldo anual complementario	457,66	4113,38	
<b>TOTAL CONCEPTOS REMUNERATIVOS</b>			<b>4113,38</b>
14.Viáticos con comprobantes	1091,50	1091,50	
15.Vales alimentarios	157,00	1248,50	
16.Cursos de Capacitación	150,00	1398,50	
17.Reintegro de gastos médicos	275,00	1673,50	
18.Asignaciones familiares	80,00	1753,50	
<b>TOTAL CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS</b>			<b>1753,50</b>
<b>TOTAL BRUTO</b>			<b>5866,88</b>

### 3. Cálculo de aportes y contribuciones

LA BASE IMPONIBLE A LOS EFECTOS DEL CALCULO DE APORTES Y  
CONTRIBUCIONES ES DE **\$ 4113,38(1)**

CONCEPTOS	ALÍCUOTA		MONTO	
	APORTES	CONTRIB.	APORTES	CONTRIB.
LEY N° 24.241 (S.I.J.P.)	11%	11,20%	452,52	460,70
LEY N° 19.032 (I.N.S.S.J.P.)	3%	1,40%	123,40	57,59
LEY N° 24.714 (Asig. Fam.)		5,25%		215,95
LEY N° 24.700 (Vales Aliment.)		14% (2)		21,98
LEY N° 24.013 (Fdo. Nac. Empleo)		1,05%		43,19
LEY N° 23.661 (A.N.S.Sal.)	0.30%	(3)	12,34	
LEY N° 23.660 (Obras Sociales)	2,70%	5%	111,06	205,67
CUOTA SINDICAL	2%	3%	82,27	123,40
ART. 43 C.C. N° 277/96				24,36
LEY N° 24.557 (A.R.T.)		5% (4)		205,67
<b>TOTALES</b>		(5)	<b>781,59</b>	<b>1358,51</b>

- (1) En ningún supuesto se ha superado el tope máximo del artículo 9° de la Ley N° 24.241
- (2) La contribución se establece sobre el importe de Vales Alimentarios abonados en el mes
- (3) La Contribución se encuentra incluida en el porcentaje determinado para la Ley N° 23.660
- (4) Hemos supuesto que la empresa convino este porcentaje con la A.R.T.
- (5) Las alícuotas de contribuciones se encuentran ya reducidas por la incidencia