

Publicado en Revista IMPUESTOS (Edit. La Ley) N° 23 y 24/Diciembre 2006. T LXIV-B, págs. 2943 a 2950

## **Sueldo, valor fijo y mínimo garantizado en los vendedores externos (viajantes) de industria, comercio y servicios**

por José María Podestá

### **1.- Conceptos generales sobre el salario<sup>1</sup>**

Cuando se hablaba de “salario” muchas veces se lo utilizaba como sinónimo de “ingreso” para el trabajador, comprendiendo a todos los rubros independientemente de su carácter remunerativo. En virtud de la degradación padecida por el derecho laboral en los últimos tiempos, el carácter salarial se lo reserva para aquellos rubros de la retribución sobre los cuales se hacen aportes y contribuciones a la seguridad social, colectivos o sirven de base para el cálculo de otros institutos del derecho del trabajo<sup>2</sup>. Y el término ingreso, es todo lo que recibe por cualquier concepto.

Remuneración es el término genérico que comprende a toda contraprestación que recibe un trabajador por la mera puesta a disposición de su capacidad de trabajo<sup>3</sup> y beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo<sup>4</sup>.

A su vez, la remuneración puede fijarse por tiempo (día, hora, mes) o por rendimiento del trabajo (unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación, participación en las utilidades) y además integrarse con premios en cualesquiera de sus formas o modalidades<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> No es el objeto de esta obra hacer un estudio sobre el salario, que por otra parte ya se ha hecho mucho y en algunos casos muy bien: <sup>1</sup> Entre otros: Jorge Rodríguez Mancini, en “Tratado de Derecho del Trabajo” dirigido por Antonio Vazquez Vialard, Edit. Astrea, Bs.As. 1983, Tomo 4, pág. 750 y sgtes.; Justo López en “El Salario” Ediciones Jurídicas, Bs. As., 1988; OIT, “Los Salarios, Manual de Educación Obrera”, Ginebra, 1968; ídem, 3ra. Edición 1993; Julio C. Caballero, Jorge E. Pico, Hugo Carcavallo y Diego M. Tosca, en “Tratado de Derecho del Trabajo” dirigido por Mario E. Ackerman, Edit. Rubinzal-Culzoni, Tomo III, pág.141 y sgtes.

<sup>2</sup> Si el rubro debe ser tenido en cuenta a los efectos de calcular los aportes y contribuciones o para otros institutos, debe ser analizado desde las normas que regulan cada uno de los subsistemas de seguridad social o instituto a liquidar. Un ejemplo de esto era el caso de los viáticos de los viajantes de comercio, que según la Ley 14.546 siempre era remuneración a los efectos del derecho individual, pero si se pagaba contra rendición de comprobantes, no debía ser tenido en cuenta para liquidar aportes y contribuciones para la seguridad social, situación ahora equiparada en virtud de la reforma que al artículo 105 de la LCT introdujo la Ley 24.700.

<sup>3</sup> Art. 103 RCT aprobado por Ley 20.744 texto ordenado por Decreto 390/96.

<sup>4</sup> Art. 103 bis RCT aprobado por Ley 20.744, artículo incorporado por la Ley 24.700

<sup>5</sup> Art. 104 RCT aprobado por Ley 20.744 texto ordenado por Decreto 390/96.

El mandato de la Ley de Contrato de Trabajo es que la remuneración no esté fijada sólo por premios, pero nada impide a que esté constituida por sistemas mixtos, es decir, por tiempo, por rendimiento del trabajo, premios u otras formas.

Las normas que establecieron asignaciones no remunerativas y transformaron a éstas en salariales, dictadas entre los años 2002 y 2005 se han referido a “asignación”; “asignaciones”; “asignación no remunerativa”; “asignación familiar”; “ingresos”; “ingreso promedio”; “promedio mensual”; “sistema de comisiones”; “remuneración”; “remuneraciones”; “remuneración básica”; “remuneraciones variables”; “a resultado”; “básicos de convenio”; “retribución”; “salario”; “salario básico”; “salarios promedio”; “rubros o conceptos variables de cualquier naturaleza”; “remuneración mínima garantizada”; “garantía mínima inicial”. Al “carácter remunerativo”, “carácter remunerativo y permanente”, “no remunerativo”; “carácter alimentario”; “no remunerativo y alimentario”; “mensual”.

Cuando tales normas han indicado remuneraciones “variables”, “a resultado” o “rubros o conceptos variables”, se refieren en todos los casos a las remuneraciones fijadas por el rendimiento del trabajo. La retribución fijada por hora o día podrá variar en su cantidad mensual o diaria, pero la medida es el tiempo de trabajo y no el resultado.

Cuando mencionan “sistema de comisiones”, indican uno de los tipos de retribución por rendimiento o resultado. Que podrían ser comisiones individuales o colectivas, pero no alcanzan a otras formas de retribuciones fijadas por el rendimiento como el “destajo”, las “primas”, los “premios”.

## **2.- Los salarios previstos en la ley 14.546**

La Ley 14.546, también llamada Estatuto del Viajante –y en lo que aquí interesa-, establece en su artículo 7mo. que “La remuneración del viajante estará constituida, en todo o en parte, en base a comisión o porcentaje sobre el importe de las ventas efectuadas...”.

Aún cuando otrora haya sido materia de discusión si la comisión por venta debe ser la parte sustancial del salario<sup>6</sup>, la norma no deja lugar a dudas de que esta forma de retribuir, si bien es la sustancial, puede estar integrada por otros rubros. La indicación del propio estatuto sobre las comisiones por cobranzas y los viáticos; las referencias al Código de Comercio<sup>7</sup> establecidas en los artículo 13, 14 y 17 del Estatuto del Viajante; los artículo 2 y 9 de la Ley 20744; y las normas generadas como consecuencia de la autonomía colectiva; dejan claramente

---

<sup>6</sup> Ya hemos opinado, escrito y publicado en la década de 1980 que por lo menos el 50% de su salario debe ser integrado con comisiones a fin de no desvirtuar la profesión, lo que respondía no sólo a cuestiones históricas y a normativa vigente, sino también como beneficio del trabajador y del empleador. Conf. “Los viajantes de comercio o industria y las remuneraciones mixtas”, Revista IMPUESTOS, T XLI-B, pags. 1915 y sgtes..

<sup>7</sup> Más específicamente a los artículos incorporados por la ley 11.729 también llamada de Indemnización y Despido, antecedente inmediato de la Ley de Contrato de Trabajo.

asentado que todas las forma indicadas en la LCT pueden constituir, en nuestro entender, hasta un 50% de la retribución del viajante

La ley también menciona que cuando los viajantes que al margen de su función específica realizaren tareas de cobranza a la clientela de su zona, percibirán de su o sus empleadores una comisión a porcentaje que integrará la remuneración<sup>8</sup>. Y si no estuviere convenida, mientras los CCT 308/75 y 22/98 la fijan en el 33% de la comisión por venta acordada<sup>9</sup>, para los comprendidos en el CCT 295/98 deberá ser fijada por los jueces<sup>10</sup>.

También el artículo 7mo. de la Ley 14.546 menciona como integrando la retribución a los “viáticos, gastos de movilidad, hospedaje, comida o compensaciones por gastos de vehículo”. Si bien su pago o reintegro es obligatorio en virtud de lo dispuesto por el artículo 76 de la LCT<sup>11</sup>, su carácter remuneratorio dependerá de las condiciones y forma en que se abone<sup>12</sup>.

### **3.- Los salarios previstos en los convenios colectivos de viajantes**

#### **3.1. Generalidades**

El segundo párrafo del artículo 3ro. de la Ley 14.546 expresa: “...Las convenciones colectivas que en futuro se celebrare, comprendiendo a las categorías mencionadas en el artículo primero, deberán efectuarse por intermedio de los organismos sindicales que gocen de personería gremial conforme a la ley 14.455 y que fueren representativos exclusivamente de la actividad del viajante a que se refiere esta ley, sin perjuicio de los mejores derechos que les otorguen otros convenios.”.

En el ejercicio de esta norma y también las que surgen del derecho colectivo de trabajo, los principales convenios colectivos suscriptos por estas entidades sindicales horizontales y hoy vigentes son el CCT 308/75 aplicable en todas las empresas de industria, comercio y servicio<sup>13</sup> con excepción de las “industrializadoras o distribuidoras de artículos de perfumería, jabones de tocados y todos los productos que hacen a la higiene y belleza del hombre, la mujer y el niño” a quienes se aplica el CCT 22/98<sup>14</sup> y a las empresas de la “industria del jabón y afines” que se rigen por el CCT 295/97<sup>15</sup>.

---

<sup>8</sup> Artículo 8vo. Ley 14.546.

<sup>9</sup> Artículos 22 CCT 308/75 y 20 CCT 22/98 respectivamente.

<sup>10</sup> Artículo 114 LCT.

<sup>11</sup> Conf. Julio Alberto Aren en “Gastos efectuados por el trabajador”, Revista IMPUESTOS, T XXXIX-B pag. 2075 y sgtes.

<sup>12</sup> Artículo 105 LCT, incisos b) y c)

<sup>13</sup> Ver sobre el particular nuestra nota “Los viajantes que “venden” servicios”, Revista DT XLIV-B págs. 1083 y sgtes.; y, Beatriz Inés Fontana en “Anotaciones al convenio colectivo de trabajo N° 308/75” en Suplemento especial de DT, Convenios Colectivos, Junio de 2003

<sup>14</sup> Conforme artículo 2 del CCT 22/98.

<sup>15</sup> Conforme artículo 2 del CCT 295/97.

### **3.2. Sueldo**

En el Convenio Colectivo de Trabajo N° 308/75, aplicable a los viajantes de industria, comercio y servicios, su artículo 23 incorporado por el artículo 1ro. del Laudo ministerial 22/75, establece los conceptos de “Sueldo y/o valor Fijo”, indicando que: “Se entiende por “sueldo” el que el viajante y viajante placista (corredor) ha convenido con su empleador. Se considera “valor fijo” el que el viajante ha acumulado en su remuneración por aplicación de las distintas leyes y/o decretos-leyes que se han ido dictando en el transcurso de la relación laboral y que, en consecuencia, ha conformado una retribución o valor fijo en su sistema remuneratorio.”.

Si bien los CCT 22/98 y 295/97 no han establecido definiciones sobre lo que es sueldo y valor fijo, las indicadas en el CCT 308/75 son perfectamente aptas para diferenciar dos claras situaciones que se han dado y dan en la práctica. Es claro que los convenios colectivos no pueden interpretarse analógicamente, pero existe un mandato legal que permite ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador<sup>16</sup>.

Por otra parte, que “sueldo” sea el término genérico de la retribución que el trabajador y empleador hayan convenido en el ejercicio de su libertad para contratar resulta obvio y encuentra sustento en los principios del derecho del trabajo y en las leyes aplicables al caso<sup>17</sup>.

### **3.3.- Valor Fijo**

Mucho más claro es aún reservar el término de “Valor Fijo” para diferenciar entre lo que fue voluntario o pactado (sueldo) y lo que ha sido impuesto al empleador como consecuencia de normas estatales.

Mediante las siguientes normas: DNU 1273/02, Decreto 1371/02, RST 169/02, DNU 2641/02, RST 71/03, DNU 905/03, RST 158/03 y 2/03, DNU 392/03, RST 64/03 y 93/03, DNU 1347/03, 2005/04 y 1295/05, se han establecido asignaciones no remunerativas luego transformadas en remuneración y que han importado, según el caso, incrementos salariales de 224, 60 y 120 pesos, totalizando la suma de \$ 404.

Las normas individualizadas anteriormente constituyen un conjunto que debe ser considerado en su totalidad, buscando en los casos de dudas, la solución

---

<sup>16</sup> Artículo 16 LCT.

<sup>17</sup> El término “sueldo” debe interpretarse como sinónimo de “remuneración”. Si bien no existe una definición de “sueldo” en la LCT, en su Título IV que trata “De la remuneración del Trabajador”, el Capítulo I se titula “Del sueldo o salario en general...”, dando en el artículo 103 la definición de “remuneración”. Históricamente el término “sueldo” se lo reservaba para quienes percibían el salario en forma mensual, mientras que “jornal” se lo utilizaba para indicar a quienes lo percibían en forma diaria, semanal o quincenalmente.

que brindan estas mismas normas, el marco socio-económico en el que fueron establecidas y los propósitos básicos de sus dictados.

Más allá de las imputaciones de ser repugnantes a la Constitución Nacional<sup>18</sup>, lo cierto es que la grave crisis económica, social y política padecida, trajo como consecuencia un deterioro de los ingresos de todos los sectores, pero en particular de los trabajadores y aún antes de diciembre de 2001.

La Mesa de Diálogo para la Promoción del Trabajo Decente que se menciona en los considerandos de algunas de las normas ya indicadas, si bien había logrado consensos, difícilmente lo hubiera alcanzado para transformar en remunerativas las sumas que se estaban otorgando como asignaciones alimentarias, y mucho menos, para que tuviere el alcance general que se establecen las normas bajo análisis.

Es probable que hubiere sido mas loable el dictado de una ley que tuviere como único mandato la incorporación al salario de las sumas percibidas como asignación y dejara librado a la negociación colectiva la forma y modo en que se llevaría a cabo. Pero en un mercado de trabajo con tan fuerte presión del desempleo, en primer lugar, no habría llegado el beneficio a todos los trabajadores de la actividad privada que tengan o jurídicamente pudieren tener un convenio colectivo, y además, es muy probable que para llegar a esa incorporación salarial se multiplicarían los conflictos innecesariamente.

Las acciones políticas para lograr su objetivo muchas veces deben tomar caminos oblicuos. Es claro que la intención de inicio fue establecer un mecanismo de redistribución que llegara en la mayor medida al bolsillo de la gente, y a costa de los empleadores, postergando la incidencia que tiene el salario sobre los beneficios de la seguridad social. También siempre fue claro que esta postergación no podía ser “sine die”.

No es la primera vez en la historia de nuestro País que se otorgan aumentos salariales mediante normas estatales. Incluyendo los períodos nefastos en que estuvieron prohibidas o suspendidas las negociaciones colectivas, también encontramos que en épocas de graves crisis y aún pudiendo funcionar las

---

<sup>18</sup> Sobre la validez constitucional de estas normas puede consultarse a Juan José Etala (h) en “Los decretos 392/03 y 388/03 – Cuestionables normas que incrementan asimétricamente los salarios”, DT 2003-B, págs. 994 y sgtes.; Mónica María Jensen en “Sobre la Inconstitucionalidad de las Asignaciones No Remunerativas Dto. 2641/02”, La Causa Laboral, Año II, N° 9, Julio de 2003, págs.23 y sgtes.; Julio A. Grisolí y Ricardo D. Hierrezuelo en “Alcance y efectos de los decretos 388/2003 y 392/2003” en LexisNeris Laboral y Seguridad Social 2003 Nro. 12 págs. 792 y sgtes., que remite a los mismos autores y editorial Nro. 11 pags. 722 y sgtes. No conocemos fallos judiciales que hayan declarado la inconstitucionalidad de tales normas. Aunque sí varios en los que los reclamos iniciados por los trabajadores tuvieron favorable acogida (entre otros CNATrab. Sala III, sent. Del 24-06-05 en “Olivares María Susana c/ Universidad Argentina de la Empresa s/ despido”; ídem Sala III sent. 29-03-06 en “Presti, María Cecilia c/ SPM Sistema de Protección Médica SA y otro”) y uno que declaró expresamente la constitucionalidad del Decreto 392/03 (CAT Bariloche, sent. Del 29-12-05 en “Vespa, Marcelo c/ Entretenimientos Patagónicos SA” LL on line.

paritarias sectoriales, el Poder Ejecutivo dio respuesta similar a la presente<sup>19</sup>. Sobre todo, cuando la velocidad de los cambios de precios afectaban el ingreso real de los trabajadores sin que pueda revertirse por la concertación salarial.

Sin duda alguna la negociación colectiva ha sido un formidable mecanismo para la redistribución de la riqueza. Pero también tiene muchas limitaciones en épocas de crisis, con gran desempleo, informalidad y ausencia del Estado. Prueba de ello es la muy poca cantidad de acuerdos colectivos alcanzados en los últimos años previos al dictado de las últimas normas estatales, ya que los sectores empresarios no estaban dispuestos a otorgar ningún tipo de mejora salarial y los representantes de los trabajadores no desean negociar “in peius” o “a la baja”.<sup>20</sup>

Sólo las empresas o actividades formadoras de precio o beneficiadas por la concentración económica, que a su vez tienen personal con un alto grado de afiliación sindical, habían otorgado aumentos salariales negociados colectivamente<sup>21</sup>. Algunas habían incrementado las retribuciones voluntariamente y como política empresarial pero selectivamente, sea por negociación individual o pluriindividual. Y la gran mayoría de las categorías laborales de nuestro País, no habían recibido incrementos en la última década.

Cabe señalar que además de las convenciones colectivas, muchas disposiciones sobre el salario están contenidas en otras normas jurídicas (Constitución, Tratados, Leyes, Decretos, etc.). Es por ello que “...el derecho del salario no puede concebirse sino como un conjunto armónico de normas estatales y privadas (sociales e individuales), que componen el tejido múltiple de las relaciones jurídicas en que intervienen los derechos y las obligaciones del sector laboral...”<sup>22</sup>. Las normas jurídicas tienen –entre otras-, la finalidad de expresar las decisiones políticas. Esto es lo que ha sucedido con el dictado de las normas bajo análisis.

---

<sup>19</sup> Entre otros: Decretos 769/75 (B.O. 31-3-75); 1649/75 (B.O. 19-6-75); 3507/75 (B.O. 26-11-75); 333/76, 350/76 (B.O. 2-2-76); 906/76 (B.O. 16-3-76), durante la Presidencia de Isabel Perón; Decretos 439/82, 688/82, 196/83, 1653/83, 2284/83 y 2721/83, durante el proceso militar; y, Decretos 226/83, 367/83, y 306, 554, 633, 806, 859, 1161, 1224, 1522, y 1884 del año 1984, durante la Presidencia de Raúl Alfonsín.

<sup>20</sup> Esta cuestión ha sido tenida especialmente en cuenta y ya en los considerandos del Decreto 392/03 se expresa “...como resultado de este sinceramiento salarial, los actores protagónicos de las relaciones laborales, es decir, todas las entidades representativas de los empleadores y los trabajadores, estarán en mejores condiciones de negociar colectivamente con el fin de motorizar, encauzar y optimizar la acción impulsada por el Gobierno Nacional, para la redistribución progresiva del ingreso...”.

<sup>21</sup> Sobre este tema y la situación internacional, puede consultarse los Documentos Principales presentados por la Unión Network International ante el Congreso Mundial de 2001 en Berlín, Alemania ([www.union-netkork.org](http://www.union-netkork.org)).

<sup>22</sup> Jorge Rodríguez Mancini en Tratado de derecho del trabajo dirigido por Antonio Vázquez Vialard, Edit. Astrea, Bs.As. 1983, Tomo 4, pág. 750.

El nuevo impulso dado a partir de las normas estatales y una mayor presencia del estado, ha permitido que la negociación colectiva –aún cuando limitada en su objeto a la materia salarial<sup>23</sup>-, haya recobrado nuevos bríos.

Ahora bien, los decretos de aumentos salariales otorgados con anterioridad al dictado del Laudo 22/75 que se incorpora como artículo 23 del CCT 308/75, son los que justifican el concepto de “Valor Fijo”, es decir, “...el que el viajante ha acumulado en su remuneración por aplicación de las distintas leyes y/o decretos-leyes que se han ido dictando en el transcurso de la relación laboral y que, en consecuencia, ha conformado una retribución o valor fijo en su sistema remuneratorio.”.

Si bien los valores fijados por aquellas normas hoy no podrían expresarse en moneda como consecuencia de los procesos inflacionarios, los valores que resultan consecuencia de las normas dictadas en los años 2003 a 2005, bien podrían ser calificadas como “Valor Fijo” en el esquema retributivo de la profesión.

La aplicabilidad de estas nuevas normas a viajantes exclusivo o no exclusivos surge del texto de las mismas. Pero aún cuando así no lo fuera, y pudiera argumentarse su inaplicabilidad en virtud de que el sistema de comisiones otorga una actualización automática del salario, la interpretación judicial habida en torno a los aumentos salariales establecidos por decreto en los años 1983 y 1984 sería plenamente aplicable a las nuevas normas.

Los aumentos establecidos en aquella época establecieron el primero (Decreto 226/83 del 19-12-1983) una Asignación Especial Remunerativa de \$a 1000 y la mayoría un incremento porcentual sobre la remuneración nominal, normal y habitual.

Aunque al principio la jurisprudencia fue dubitativa, el criterio final constituyó casi un plenario de hecho: cuando se trataba de sumas fijas correspondía el pago de las asignaciones o aumentos, rechazándose los reclamos que pretendían adicionar al porcentual de comisiones pactados, el porcentual que establecieron aquellos decretos<sup>24</sup>.

### **3.4.- Mínimo garantizado**

Por su parte, el artículo 16 del CCT 308/75, tanto en la redacción original como en la actual, establece: “Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 33º, a

---

<sup>23</sup> Conf. Noemí Rial y Julio César Simon en “Problemas actuales de la negociación colectiva”, DT junio de 2006, pág. 801 y sgtes.; Julio César Simon en “Algunas conclusiones derivadas del informe sobre el estado de la negociación colectiva relativo al primer trimestre del corriente año” en Suplemento Especial de Convenios Colectivos DT septiembre de 2006.

<sup>24</sup> Entre muchos casos así fue resuelto en “Gagliano, José y otros c/ Establecimientos Vitivinícolas Escorihuela SA” CNATrab. Sala IV (DT 1986-A, 829); “Marques da Silva c/ Salcines y Cia SA s/ cobro de pesos” ídem, sentencia del 11-5-1988; “Reyes, Héctor J.M. c/ Florio y Cía SA” CNATrab. Sala VII, sent. Del 14-9-1988 (LL 1989-B, 393).

partir del 1ro. de septiembre de 2006, se establece para los trabajadores viajantes exclusivos, la garantía mínima inicial de remuneración de \$ 1.400 (pesos un mil cuatrocientos) mensuales la que se incrementará en un uno por ciento (1%) sobre la suma antes citada por cada año de antigüedad en el empleo hasta los veinticinco años de antigüedad. Desde los veinticinco años de antigüedad en adelante el adicional se elevará al uno y medio por ciento (1,5%) sobre la garantía mínima inicial mensual. La garantía mínima se aplicará cuando la retribución total del trabajador comprendido, excluido los viáticos o reintegro de gastos -sean o no remunerativos-, no alcance dicha suma en el período mensual considerado y, por lo tanto, no se sumarán a la misma los adicionales establecidos hasta la fecha de suscripción del presente acuerdo, ya fuere por disposiciones legales o acuerdos de partes.”

Las definiciones de “sueldo” y “valor Fijo” están establecidas en el artículo 23 del CCT 308/75. En cuanto a qué es una “garantía mínima”, también surge del propio articulado en cuanto indica que “se aplicará cuando la retribución total del trabajador, excluido los viáticos o reintegro de gastos –sean o no remunerativos- no alcance dicha suma en el período mensual considerado.”.

El artículo 14 del CCT 22/98, indica en su redacción actual que “...quedan convenidas para los viajantes exclusivos las siguientes garantías mínimas de remuneración mensual total (sueldos, comisiones, premios, adicionales por profesionalidad, atención a clientes, etc), con la escala de incremento del 1%, no acumulativo, por año de antigüedad...”.

Indica también en el mismo artículo que “...a los efectos de la aplicación de las garantías mínimas de remuneración total mensual no se tomarán en cuenta los viáticos.” Y además, en el artículo 15, que estas garantías mínimas “...serán automáticamente incrementadas con los aumentos que pudieran determinarse por leyes, decretos y/o resoluciones que se dictaren con posterioridad a la fecha de vigencia del presente convenio.”

El CCT 295/97 establece en su artículo 16 que “...regirán para los viajantes exclusivos, las garantías mínimas de remuneración...” que detalla, agregando que “...A los efectos de las garantías mínimas de remuneración mensual, no se tendrán en cuenta los viáticos.”. Y al igual que los otros convenios, su artículo 17 establece que tales “...garantías mínimas de remuneración mensual serán automáticamente incrementadas con los aumentos que pudieran determinarse por leyes, decretos y/o resoluciones que se dictaren con posterioridad a la fecha de celebración del presente convenio.”<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> En el artículo 17 del CCT 308/75 también se establece el incremento automático de las garantías mínimas con los aumentos establecidos por normas estatales. Pero como consecuencia del Acuerdo Salarial del mes de septiembre de 2006, la nueva garantía mínima ya incluye, en el monto de la garantía, las normas estatales de aumentos salariales.



Aunque parezca obvio decirlo, la garantía mínima es precisamente eso, el mínimo que un trabajador viajante debe percibir como remuneración total mensual y excluidos los viáticos (fueren o no remuneratorios). Es independiente del sueldo cualquiera sea su forma -que incluso podría no existir-, y también independiente del “valor fijo” constituido como consecuencia de normas estatales.

El concepto y funcionamiento de la garantía mínima, es similar al Salario Mínimo Vital y Móvil establecido en el Capítulo II del Título IV de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, es la menor remuneración que debe percibir el trabajador.

En algunos casos, cuando se establecieron nuevos montos de salario mínimo vital y móvil, los convenios colectivos de obreros de industrias tenían establecidos básicos que, incluyendo otros adicionales, eran inferiores al SMVM. En esos casos, como en cualquier otro caso de trabajador no convencionado cuyo salario no alcance el SMVM, lo que hubiere pactado con su empleador debe integrarse con una suma hasta alcanzar el monto mínimo.

Pero a diferencia del sueldo y del valor fijo, esta garantía mínima establecida en los convenios colectivos para vendedores externos, sólo es aplicable a los viajantes exclusivos.

#### **4.- Funcionamiento de las normas sobre remuneración en los viajantes.**

Resumiendo, como todo trabajador comprendido en la LCT, el viajante puede tener un “sueldo” acordado con su empleador. Ese sueldo puede tener todas las formas que permite la LCT: monto fijo, premios, participación en las ganancias, etc.

También puede tener un “valor Fijo” (“el que el viajante ha acumulado en su remuneración por aplicación de las distintas leyes y/o decretos-leyes que se han ido dictando en el transcurso de la relación laboral y que, en consecuencia, ha conformado una retribución o valor fijo en su sistema remuneratorio.”, y que podría interpretarse como el que ha acumulado como consecuencia de las normas dictada en los años 2003 a 2005, de asignaciones no remunerativas, transformadas luego en remuneración.

Y tiene necesariamente que tener una comisión por ventas (y por cobranzas si se le ha encomendado esa tarea), y liberarlo de los gastos que el trabajo le ocasiona.

Si entre todas estas remuneraciones, excluido los viáticos, obtiene una suma superior al mínimo garantizado que por su antigüedad le corresponda, su retribución estará integrada por esta suma mayor. Si por el contrario, sumando todos los conceptos, excluidos los viáticos, no alcanza la garantía mínima, ésta será la suma a abonarse.

Pongamos dos ejemplos de retribución de un vendedor externo exclusivo comprendido en el CCT 308/75 para el mes septiembre de 2006, considerando que el viajante tiene cuatro años de antigüedad, es decir, que la garantía mínima es de \$ 1456:

**Trabajador 1**

Sueldo (convenido)	100
Valor Fijo	404
Comisiones por ventas	1304
Comisiones por cobranzas	208
Complemento Gtía Mínima	0
Total	2016
Viáticos, gastos o reintegros	X

**Trabajador 2**

Sueldo (convenido)	100
Valor Fijo	404
Comisiones por ventas	205
Comisiones por cobranzas	52
Complemento Gtía Mínima	695
Total	1456
Viáticos, gastos o reintegros	X

En el primer caso no es necesario incluir suma alguna para llegar a la garantía mínima, ya que la retribución normal del trabajador la supera y en consecuencia, esta no tiene ninguna incidencia. En el segundo caso, el empleador deberá abonar, además de los conceptos salariales, una suma de \$ 695 para alcanzar la garantía mínima.

Reiterase que la garantía mínima sólo comprende a los trabajadores viajantes exclusivos. Que los viáticos, sean o no remuneratorios, no están comprendidos porque como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 76 de la LCT, deben abonarse o reintegrarse además del salario; y por otra parte están expresamente excluidos del concepto de garantía mínima conforme a los CCT reseñados. Y además, que sobre estas sumas habrá que hacer los descuentos sindicales, colectivos y de la seguridad social que correspondan.