



# CONCEPTOS del **salario**



*Aportes para la discusión paritaria*

— —

**El salario** es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo. El salario se recibe principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios.

---

## CONCEPTOS DEL SALARIO

### **Sumas Remunerativas:**

---

Se trata de sumas de tu recibo de sueldo sobre las que se deducen aportes (a cargo del empleado, como obra social, jubilación, cuota sindical. etc.) y contribuciones (a cargo del empleador, Obra social, Jubilación). Son los que conforman tu sueldo bruto.

### **Sumas No Remunerativas:**

---

Son sumas que no sufren ningún tipo de descuentos, son: “de carácter excepcional, no habitual, ni regular.” Es decir, comúnmente llamadas “sumas en negro”.

### **Conceptos Bonificables:**

---

Son sumas que forman parte del básico de nuestro salario, además de ser remunerativas al ser bonificables impactan en nuestro cálculo de la antigüedad.

### **Conceptos No Bonificables:**

---

Son sumas Remunerativas que no forman parte del básico, pero si del sueldo bruto y a diferencia de los conceptos bonificables, estos no tienen impactos en el cálculo de la antigüedad.

### **Tiempos de la negociación:**

---

Dependen de nuestro poder de negociación y la masa afiliatoria que tengamos. No es lo mismo ser el gremio mayoritario que el minoritario. Lo votos cuentan siempre en esos espacios, después obviamente siempre nos queda la herramienta más importante: la lucha. Nunca se firma un primer ofrecimiento, siempre el primero es el que nos quieren pagar. Eso no significa que no puedan pagarnos más. Hay que mostrarse tranquilos y firmes. Buscar el mejor acuerdo en el menor tiempo posible es importante, pero nos puede llevar a una negociación errónea.

Siempre, además del salario, hay que imponer otras discusiones ya que difícilmente obtengamos el aumento salarial buscado (de máxima), por eso en la negociación las otras variables son claves para cerrar cualquier tipo de acuerdo. Ingresos, pases a planta, condiciones de trabajo y/o cualquier otra tipo de reparación de derechos que pueda estar al alcance del ámbito paritario.



### **Conversaciones con otros sindicatos:**

---

Las conversaciones no se niegan a nadie. Si podemos buscarlas, mejor. No importa que piensen distinto a nosotros o tengan prácticas diferentes al momento de la negociación salarial. Hay que buscar conducir dicha negociación e intentar construir propuestas de consensos con otros. Es mejor llegar a una oferta de consenso que ir por la mejor oferta solos. Trabajar para eso no es claudicar, ni mucho menos. Siempre se arranca por construir unidad de clase con otros. Para no ponernos de acuerdo siempre hay tiempo.

### Cláusula de monitoreo y sostenimiento de la recuperación del salario:



Es importante, en cada negociación, poder negociar una cláusula paritaria que advierta que si las variables sobre las cuales se aceptó el ofrecimiento salarial cambian en el tiempo (por ejemplo las variables inflacionarias se disparan) el ejecutivo esté obligado a convocar a las partes a renegociar el acuerdo.

“

Si las variables inflacionarias se disparan el ejecutivo está obligado a convocar a renegociar.

”



### Reapertura para garantizar la recomposición salarial:

Es clave al momento de firmar cualquier ofrecimiento salarial intentar dejar asentado en dicho acuerdo una reapertura de la mesa técnica salarial (Paritaria) antes del periodo de cierre por el cual se está acordando. Con esto buscamos construir una iniciativa salarial de recuperación o al menos el sostenimiento de nuestra capacidad de compra.

## CÓMO SE CONSTITUYE el **sueldo básico**

**El sueldo básico** es el concepto más justo de nuestro sueldo, Remunerativo y Bonificable. Nuestro recibo debería tener solo dos conceptos de un lado del recibo el BASICO + ANTIGÜEDAD.

**El BÁSICO**, por lo general tiene dos conceptos para su constitución. **El valor del módulo y la cantidad de Módulo.**

*Por ejemplo: cada categoría del trabajador/a tiene una cantidad de módulos determinada que multiplicado por el valor del módulo (que es idéntico para cada categoría) te da el resultado de valor del básico.*

“

**SALARIO** es la remuneración fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo

”

---

## Otras sumas por fuera del BÁSICO en nuestro salario

Por lo general existen otras sumas en nuestros Recibos de sueldo por fuera del Básico (no debería pasar), que pueden ser remunerativas (en blanco) o no remunerativas (en negro).

Dentro de las **sumas remunerativas** (por fuera del básico) podemos encontrar sumas fijas o sumas variables.

**Sumas Fijas:** Son sumas que como la palabra lo dice son inamovibles, salvo que se modifiquen por acuerdo paritario o Decreto del ejecutivo. Quedan a la voluntad política del municipio para que esos montos fijos varíen.

**Sumas variables:** Son sumas móviles que se actualizan cuando se modifica el valor del módulo, es decir, el Básico al modificar dicho concepto. Estas sumas se actualizan automáticamente en el mismo porcentaje.



---

## APORTES

IPS: 14% (Salvo excepciones)  
IOMA: 4,8%

---

## CONTRIBUCIONES (empleador):

IPS: 16% (Salvo excepciones)  
IOMA: 4,8%

¿QUÉ DEBE NEGOCIAR un paritario?



### *Cantidad y calidad de salario.*

**Cantidad:** aumentos que superen el proceso inflacionario; acá es importante antes de sentarte a negociar manejar buena información sobre la proyecciones inflacionarias, intentando siempre manejar tres escenarios (pesimista, intermedio y optimista).

**Calidad:** Cuando hablamos de este concepto hacemos referencia al concepto de salario por excelencia y **se trata del BÁSICO. Siempre hay que negociar que todos los aumentos vayan al básico.** En ese horizonte, siempre hay que tratar que el aumento de nuestro Básico tenga el mismo incremento que nuestro sueldo de bolsillo. Esto es así porque si los ejecutivos logran imponernos aumentos de bolsillo por fuera del Básico (ya sean en blanco o negro mucho peor) estaremos perdiendo calidad del mismo y, por consiguiente, se produce achatamiento de la carrera administrativa. Esta situación sucede ya que el concepto de antigüedad por permanencia dentro del Estado se vuelve cada vez más chica, porque el único concepto que tiene impacto en la antigüedad de nuestro Recibo es el Básico.