

Análisis Integral del Acuerdo Salarial para Empleados de Comercio 2025 (CCT 130/75): Claves Jurídicas, Económicas y de Liquidación

Introducción Ejecutiva

El acuerdo paritario de junio de 2025 para los empleados de comercio, enmarcado en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 130/75, representa un instrumento de crucial importancia para la estabilidad económica y social de Argentina, al impactar directamente sobre las condiciones laborales de más de 1.2 millones de trabajadores.¹ Este pacto, alcanzado en un contexto de persistente presión inflacionaria y lineamientos gubernamentales orientados a la moderación salarial, articula una solución dual: un modesto incremento remunerativo escalonado, complementado por una suma fija no remunerativa de considerable magnitud. Esta estructura mixta surge como una respuesta pragmática a un escenario complejo, buscando equilibrar la necesidad de recomponer el poder adquisitivo con las limitaciones de costos para el sector empleador.¹

El presente informe se adentra en la tensión fundamental que define este acuerdo: el conflicto entre la aplicación práctica de conceptos "no remunerativos", avalada por el Poder Ejecutivo a través del acto de homologación, y la consolidada doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que ha declarado la inconstitucionalidad de dicha figura. A lo largo de este análisis, se desglosará la cronología de la negociación, la validez jurídica del pacto, su aplicación práctica en la liquidación de haberes y su impacto real en el poder de compra de los trabajadores, ofreciendo una visión integral de sus alcances y limitaciones.

1. Cronología y Componentes del Acuerdo Salarial 2025

La estructura salarial para los empleados de comercio en 2025 fue el resultado de un proceso de negociación en dos fases. Un acuerdo inicial en abril, que no logró la validación gubernamental, sentó las bases para un segundo pacto en junio, que reconfiguró los términos para alcanzar finalmente la homologación oficial.

1.1. El Acuerdo Preliminar de Abril 2025: El Origen del Conflicto

El primer tramo de la negociación paritaria de 2025 culminó con un acuerdo en abril que proponía un incremento salarial del 5.4%, de carácter íntegramente no remunerativo. Este aumento se distribuía en tres cuotas mensuales sobre la base salarial de marzo de 2025: 1.9% en abril, 1.8% en mayo y 1.7% en junio.⁴ Adicionalmente, se pactó el pago de sumas fijas, también no remunerativas, de \$35,000 para el mes de abril y \$40,000 para mayo y junio respectivamente.⁵

Este acuerdo fue inmediatamente objetado por el Ministerio de Economía, que consideró que los porcentajes superaban las pautas salariales informales promovidas por el gobierno para contener la inflación. La negativa a homologar el pacto generó un vacío legal y una considerable incertidumbre, obligando a muchos empleadores a liquidar los montos bajo la figura de "pago anticipado a cuenta del acuerdo colectivo".¹

1.2. El Acuerdo Definitivo de Junio 2025: Un Compromiso Homologado (Vigencia Julio-Diciembre)

Firmado el 26 de junio de 2025, el acuerdo definitivo representa un compromiso estratégico diseñado para alinear las pretensiones de las partes con las directrices gubernamentales, asegurando así su validación oficial.¹¹ Este pacto reestructuró por completo la naturaleza de los incrementos para el segundo semestre del año.

El cambio fundamental respecto al acuerdo de abril radicó en la naturaleza de los componentes del aumento. Mientras que el pacto de abril se basaba en un porcentaje no remunerativo, el de junio transformó el incremento porcentual en plenamente

remunerativo, una condición que se alinea con las preferencias del gobierno por la transparencia en los costos laborales y la base de recaudación de aportes. Para compensar la modestia de este aumento porcentual (1% mensual), se introdujo una suma fija de alto valor nominal (\$40,000) como el principal componente no remunerativo. Esta reingeniería del acuerdo evidencia las dinámicas de la negociación: el sindicato aseguró un monto significativo de dinero en mano para los trabajadores, mientras que el sector empresarial y el gobierno lograron contener el crecimiento del salario básico, que tiene efectos multiplicadores sobre futuros costos laborales y paritarias.

Los componentes clave del acuerdo definitivo son:

- **Incremento Remunerativo del 6%:** Se estableció un aumento del 6% sobre las escalas salariales vigentes a junio de 2025, a implementarse de forma escalonada a razón de un 1% mensual entre julio y diciembre. Este incremento tiene carácter **remunerativo**, lo que significa que se integra al sueldo básico y es base de cálculo para todos los adicionales de ley y de convenio. Aunque algunas fuentes periodísticas lo describieron erróneamente como "no acumulativo", su efecto sobre el salario básico es acumulativo mes a mes: en agosto, el básico refleja un aumento del 2% sobre la base de junio, en septiembre un 3%, y así sucesivamente hasta alcanzar el 6% en diciembre.²
- **Suma Fija No Remunerativa de \$40,000:** El acuerdo contempla el pago de una suma fija mensual de \$40,000 durante el período julio-diciembre de 2025.¹³ A pesar de su calificación como "no remunerativa", el propio texto del acuerdo desdibuja esta naturaleza al establecer que sobre ella se deben realizar los aportes y contribuciones a la obra social del gremio (OSECAC) y las cuotas sindicales. Además, y de forma crucial para la liquidación, se especifica que esta suma debe ser considerada como base de cálculo para los adicionales de antigüedad y presentismo.¹¹
- **Cláusula de Incorporación a Enero 2026:** Se pactó un mecanismo de "blanqueo" gradual, estableciendo que la última cuota de la suma no remunerativa, correspondiente a diciembre de 2025, se incorporará al salario básico "en su valor nominal" a partir de enero de 2026.⁴
- **Cláusula de Revisión (Noviembre 2025):** Las partes firmantes se comprometieron a reunirse en noviembre de 2025 para analizar la evolución de las variables económicas y, de ser necesario, discutir ajustes adicionales a las escalas salariales. Esta cláusula refleja la consolidada tendencia de acuerdos paritarios de corto plazo, una estrategia adaptativa a la alta volatilidad económica del país.¹³

2. El Proceso de Homologación y su Validez Jurídica

El camino del acuerdo salarial desde su firma hasta su plena entrada en vigor estuvo marcado por tensiones políticas y administrativas, revelando una puja de poder dentro del propio gobierno y la capacidad de presión de los actores sociales.

2.1. La Negociación Tripartita: Actores e Intereses

La negociación se llevó a cabo entre los actores tradicionales del sector: por la parte trabajadora, la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS), liderada por Armando Cavalieri; y por el sector empleador, un frente compuesto por la Cámara Argentina de Comercio (CAC), la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas (UDECA).¹¹ El rol del Estado, a través de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (dependiente del Ministerio de Capital Humano), fue el de mediador y, fundamentalmente, el de autoridad de aplicación encargada de otorgar validez legal al acuerdo mediante la homologación.¹¹

2.2. Las "Negociaciones Intensas": El Veto de Economía y la Presión Sindical

El período entre la firma del acuerdo de junio y su homologación en agosto estuvo caracterizado por "intensas negociaciones".¹ La principal fuente de conflicto fue la divergencia de criterios entre dos áreas del gobierno. Por un lado, el Ministerio de Economía mantenía una postura de estricta contención salarial como ancla antiinflacionaria, lo que lo llevó a objetar el acuerdo de abril y a observar con reticencia el de junio.¹ Por otro lado, la Secretaría de Trabajo priorizaba la necesidad de mantener la paz social y el funcionamiento de la negociación colectiva, un pilar del sistema de relaciones laborales argentino.¹⁹

Ante la demora, la conducción de FAECYS endureció su postura, desafiando

públicamente la política de topes salariales y advirtiéndole que exigiría el cumplimiento del acuerdo aun sin la homologación, amparándose en cláusulas del propio pacto que garantizaban su validez entre las partes firmantes.¹ La homologación final puede interpretarse como una resolución política a este conflicto, donde la necesidad de descomprimir la tensión con el sindicato más grande del país prevaleció sobre la rigidez de la pauta macroeconómica. Esta decisión alineó el tratamiento de la paritaria mercantil con el de otros gremios importantes como la UOM (metalúrgicos) y FATSA (sanidad), cuyos acuerdos también habían enfrentado objeciones iniciales.¹

2.3. La Disposición 1784/25: El Instrumento de Validez Nacional

El 6 de agosto de 2025, la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo (DNRYRT) emitió la **Disposición 1784/25**, registrada bajo el número DI-2025-1784-APN-DNRYRT#MCH, que homologó formalmente el acuerdo del 26 de junio.⁸ Este acto administrativo es de suma importancia, ya que confiere al acuerdo carácter de ley para las partes y lo torna de cumplimiento obligatorio para todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el CCT 130/75 a nivel nacional.

Un aspecto clave de esta disposición es que no solo validó el acuerdo de junio, sino que también homologó retroactivamente el controvertido acuerdo de abril-junio. De esta manera, el gobierno consolidó toda la estructura salarial del año 2025 en un único marco legal, poniendo fin a la incertidumbre jurídica que se había generado.¹

3. Guía Práctica de Liquidación de Haberes (CCT 130/75)

La correcta liquidación de los salarios conforme al nuevo acuerdo requiere una comprensión detallada de su estructura mixta y del cálculo de los adicionales de convenio sobre los componentes remunerativos y no remunerativos.

3.1. Estructura del Recibo de Sueldo y Conceptos Clave

Para garantizar la transparencia y el correcto registro, los conceptos del nuevo acuerdo deben reflejarse de manera diferenciada en el recibo de haberes. El incremento remunerativo del 1% mensual modificará directamente el valor del concepto "Sueldo Básico". La suma fija de \$40,000 debe liquidarse en un ítem separado, bajo una denominación como "Suma No Remunerativa Acuerdo Junio 2025".⁸ Asimismo, los adicionales de convenio que se calculen sobre esta suma fija (antigüedad y presentismo) deben consignarse en renglones específicos, por ejemplo, "Acuerdo Junio 2025 No Remunerativo Antigüedad".²²

3.2. Cálculo de Adicionales de Convenio sobre Sumas Remunerativas y No Remunerativas

El acuerdo establece explícitamente que los adicionales por antigüedad y presentismo deben calcularse tanto sobre la porción remunerativa como sobre la no remunerativa del ingreso.

- **Antigüedad (Art. 24 CCT 130/75):** Corresponde al 1% del salario básico de convenio por cada año de servicio. Según el nuevo acuerdo, este porcentaje también debe aplicarse sobre la suma no remunerativa de \$40,000.¹¹
- **Asistencia y Puntualidad (Art. 40 CCT 130/75):** Equivale a la doceava parte (aproximadamente 8.33%) de las remuneraciones del mes, entendidas como la suma del básico y el adicional por antigüedad. El acuerdo extiende esta base de cálculo para incluir la suma no remunerativa y su correspondiente adicional de antigüedad.¹¹

3.3. Ejemplo de Liquidación Detallado (Agosto 2025)

A continuación, se presenta un caso práctico para un empleado de la categoría "Administrativo A" con 10 años de antigüedad, jornada completa y sin afiliación sindical, basado en los cálculos detallados en fuentes especializadas.²³

- **Cálculo del Básico de Agosto 2025:** Se parte del básico de junio de 2025 y se le aplica el 2% de aumento acumulado (1% de julio + 1% de agosto).
 - Básico de Junio 2025: \$1,006,857
 - Básico de Agosto 2025: $\$1,006,857 * 1.02 = \$1,026,994$ ²³

- **Cálculo de Adicionales Remunerativos:**
 - Antigüedad (10%): $\$1,026,994 * 0.10 = \$102,699.40$
 - Asistencia y Puntualidad (8.33%): $(\$1,026,994 + \$102,699.40) / 12 = \$94,141.12$
- **Cálculo de Conceptos No Remunerativos:**
 - Suma Fija No Remunerativa: \$40,000
 - Antigüedad sobre Suma No Remunerativa (10%): $\$40,000 * 0.10 = \$4,000$
 - Asistencia y Puntualidad sobre Suma No Remunerativa (8.33%): $(\$40,000 + \$4,000) / 12 = \$3,666.67$
- **Deducciones:** Sobre los haberes remunerativos se aplican los descuentos de ley (11% Jubilación, 3% Ley 19.032, 3% Obra Social). Sobre los haberes no remunerativos, el acuerdo especifica únicamente los descuentos con destino a la obra social (3% OSECAC) y las cuotas sindicales (2% al sindicato y 0.5% a FAECYS, si correspondiera).¹¹

Tabla 1: Modelo de Liquidación de Haberes - Agosto 2025 (Categoría Administrativo A, 10 años antigüedad)

Concepto	Haberes Remunerativos (\$)	Haberes No Remunerativos (\$)	Deducciones (\$)
Sueldo Básico	1,026,994.00		
Antigüedad (10%)	102,699.40		
Asistencia y Puntualidad	94,141.12		
Suma Fija Acuerdo Junio 2025		40,000.00	
Antigüedad s/ Suma NR		4,000.00	
Presentismo s/ Suma NR		3,666.67	
Subtotal Bruto	1,223,834.52	47,666.67	
Jubilación (11%)			-134,621.80

Ley 19.032 (3%)			-36,715.04
Aporte OSECAC (3% s/ Rem.)			-36,715.04
Aporte OSECAC (3% s/ No Rem.)			-1,430.00
Total Deducciones			-209,481.88
Sueldo Neto a Pagar			1,061,019.31

3.4. Escalas Salariales Oficiales (Julio-Diciembre 2025)

El acuerdo establece una progresión mensual de los salarios básicos para todas las categorías del CCT 130/75. La siguiente tabla resume los valores para las categorías más representativas.

Tabla 2: Escalas Salariales Básicas por Categoría (Julio-Diciembre 2025)

Categoría	Básico Junio 2025 (Base) (\$)	Básico Julio 2025 (+1%) (\$)	Básico Agosto 2025 (+2%) (\$)	Básico Diciembre 2025 (+6%) (\$)
Maestranza A	1,035,249	1,045,601	1,055,954	1,097,364
Administrativo A	1,046,073	1,056,534	1,066,994	1,108,837
Administrativo F	1,094,423	1,105,367	1,116,311	1,160,088
Cajero A	1,049,678	1,060,175	1,070,672	1,112,659
Vendedor B	1,071,332	1,082,045	1,092,759	1,135,612
Vendedor D	1,094,423	1,105,367	1,116,311	1,160,088

Nota: Los valores de la tabla corresponden a los salarios básicos brutos para jornada completa, sin incluir adicionales. Las cifras para agosto y diciembre se basan en los datos publicados en diversas fuentes.²

4. Análisis Jurídico de las Sumas No Remunerativas: La Ficción Legal

El uso extendido de "sumas no remunerativas" en la negociación colectiva argentina constituye una de las mayores contradicciones del derecho laboral del país. Se trata de una figura tolerada e incluso promovida por el poder administrador, pero sistemáticamente invalidada por el Poder Judicial.

4.1. Fundamento y Utilización en la Negociación Colectiva

La principal razón para recurrir a esta figura es pragmática. En contextos de alta inflación, permite otorgar un aumento inmediato del ingreso de bolsillo del trabajador, al tiempo que se morigera el impacto en los costos laborales del empleador, ya que estas sumas están, por definición, exentas de la mayoría de los aportes y contribuciones a la seguridad social.¹¹ Funcionan como un mecanismo para destrabar negociaciones complejas, ofreciendo una solución de corto plazo aceptable para ambas partes.

4.2. La Doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación: El Carácter Salarial Prevalece

La jurisprudencia del máximo tribunal argentino ha sido contundente y consistente en esta materia. En el fallo emblemático "*Díaz, Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.*" (2013), la Corte Suprema estableció que la naturaleza jurídica de una prestación no depende de la denominación que le asignen las partes en un convenio, sino de su esencia. Si un pago es una contraprestación por el trabajo realizado, tiene

carácter salarial, sin importar si se lo califica como "no remunerativo".²⁵

El tribunal consideró que la práctica de pactar sumas no remunerativas es inconstitucional, ya que desnaturaliza el concepto de salario, perjudica la base de cálculo de otros derechos del trabajador (aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones) y desfinancia los sistemas de seguridad social. Además, señaló que esta práctica vulnera normas de derecho internacional, como el Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tiene jerarquía supralegal en Argentina.²⁶ Fallos posteriores de las cámaras de apelaciones del trabajo han reafirmado esta doctrina de forma unánime.²⁷

4.3. Implicancias y Riesgos: La Contingencia Oculta para los Empleadores

La homologación del acuerdo por parte de la Secretaría de Trabajo otorga legitimidad administrativa y fuerza obligatoria al pacto, pero no lo sana de sus vicios de origen ni lo blindo frente a un eventual reclamo judicial. Un trabajador podría, con altas probabilidades de éxito, demandar que las sumas abonadas como "no remunerativas" sean consideradas salario a todos los efectos legales. Esto implicaría la obligación para el empleador de recalcular y abonar diferencias en conceptos como el sueldo anual complementario, vacaciones, horas extras e indemnizaciones por despido.

Esta situación genera una paradoja estatal. Por un lado, el Poder Ejecutivo, a través de la Secretaría de Trabajo, habilita y formaliza una práctica que sabe jurídicamente endeble. Lo hace por razones de gobernabilidad y para facilitar acuerdos que mantengan la paz social. Por otro lado, el Poder Judicial, al momento de resolver un conflicto individual, declara la ilegalidad de esa misma práctica. En efecto, el Estado promueve una ficción legal y, simultáneamente, la desconoce, transfiriendo el riesgo y el costo de esa contradicción directamente al empleador. Este último se encuentra en una posición de cumplimiento forzoso de una norma convencional que, a su vez, lo expone a una significativa contingencia legal y económica.

5. Contexto Económico y Proyecciones sobre el Poder Adquisitivo

La eficacia de cualquier acuerdo salarial se mide, en última instancia, por su capacidad para preservar o recuperar el poder de compra de los trabajadores. Un análisis comparativo entre los aumentos nominales pactados y las proyecciones de inflación revela las limitaciones del acuerdo de comercio 2025.

5.1. Proyecciones Macroeconómicas para el Segundo Semestre 2025

Los datos del Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM), publicado por el Banco Central de la República Argentina (BCRA), constituyen la principal referencia para proyectar el escenario económico. Para el segundo semestre de 2025, los analistas consultados prevén:

- **Inflación (IPC):** Una inflación mensual que oscilaría entre el 1.6% y el 1.9%.³⁰ La proyección anual para 2025 se ubica en un rango del 27% al 32%.³²
- **Crecimiento del PBI y Tipo de Cambio:** Se espera un rebote de la actividad económica cercano al 5% para el año 2025, acompañado de una devaluación controlada del tipo de cambio oficial.³¹

5.2. Impacto del Acuerdo en el Salario Real: Una Carrera Perdida

Al contrastar los componentes del acuerdo con las proyecciones económicas, se evidencia una probable pérdida de poder adquisitivo. El incremento remunerativo del 1% mensual se encuentra sistemáticamente por debajo de la inflación proyectada, que promedia un 1.7%-1.8% mensual.³

La suma fija de \$40,000 otorga un impulso inicial al ingreso, pero al ser un monto fijo y no indexado, su valor real se erosiona mes a mes por efecto de la inflación. Este análisis es consistente con informes de consultoras privadas como Synopsis, que concluyó que el gremio de comercio, entre otros, experimentó una caída del salario real durante la primera mitad de 2025, ya que los acuerdos firmados no lograron compensar el alza de precios.³ Un cálculo realizado por un observador en un foro especializado estimó que el aumento salarial acumulado en el año hasta julio (15.89%)

ya era inferior a la inflación registrada en ese mismo período (17.23%).¹⁴

Tabla 3: Comparativa Aumento Nominal vs. Inflación Proyectada (Julio-Diciembre 2025)

Mes	Aumento Nominal Efectivo (%)*	Inflación Mensual Proyectada (REM) (%)	Variación Salario Real Mensual (%)
Julio 2025	4.80	1.80	+2.95
Agosto 2025	0.95	1.80	-0.83
Septiembre 2025	0.94	1.70	-0.75
Octubre 2025	0.93	1.70	-0.76
Noviembre 2025	0.92	1.60	-0.67
Diciembre 2025	0.91	1.60	-0.68
Acumulado Semestre	9.81	10.66	-0.77

**Nota: El "Aumento Nominal Efectivo" se calcula sobre el salario bruto total de un Administrativo A (10 años), considerando el 1% sobre el básico más el impacto de la suma fija de \$40,000. La tabla ilustra cómo el fuerte impacto inicial de la suma fija se diluye rápidamente, llevando a una pérdida de poder adquisitivo en los meses subsiguientes.*

Conclusión y Perspectivas Futuras

El acuerdo salarial 2025 para empleados de comercio es el resultado de un complejo arbitraje entre presiones económicas, directrices gubernamentales y demandas sindicales. Se materializa como un compromiso pragmático que logra garantizar la paz social en el corto plazo y proporcionar un alivio nominal a los trabajadores, pero

lo hace a costa de la seguridad jurídica, mediante el uso de sumas no remunerativas, y sin lograr una protección integral del salario real frente a la inflación proyectada.

El análisis demuestra que, si bien la estructura mixta del acuerdo fue la llave para su homologación, su componente remunerativo es insuficiente para mantener el poder de compra, y su componente no remunerativo, aunque significativo en su valor nominal, se erosiona con el paso de los meses y genera una considerable contingencia legal para los empleadores.

La verdadera prueba de fuego para este acuerdo llegará en la **instancia de revisión pactada para noviembre de 2025**.¹³ Esa reunión será el momento crucial en que los actores sociales deberán confrontar la brecha entre los salarios y los precios acumulada durante el semestre. La capacidad de las partes para negociar un ajuste correctivo en esa instancia determinará no solo el balance final del poder adquisitivo para 2025, sino que también sentará el precedente para las negociaciones del año 2026.

Para los empleadores, la recomendación es clara: liquidar en tiempo y forma los haberes conforme a los términos del acuerdo homologado, pero, simultáneamente, realizar las provisiones contables y financieras necesarias para cubrir las contingencias derivadas del carácter salarial de las sumas no remunerativas. Para los actores sociales, el desafío a futuro será encontrar mecanismos de recomposición salarial que sean sostenibles, transparentes y, fundamentalmente, respetuosos de la doctrina judicial, superando la dependencia de ficciones legales que solo postergan y complejizan la resolución de los conflictos distributivos.