



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

**Dictamen firma conjunta**

**Número:**

**Referencia:** Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA). Impuesto a las Ganancias. Horas extras. Bono por productividad. EX-2023-23409167-APN-DGDA#MEC.

---

**DIRECCIÓN NACIONAL DE IMPUESTOS:**

**I.-** Mediante PV-2023-23465378-APN-SSIP#MEC, esa Superioridad somete a consideración de esta dependencia ministerial la presentación realizada por el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino, obrante en el IF-2023-23496877-APN-SSIP#MEC.

En la misiva en cuestión, luego de traer a colación la exención contenida en el primer párrafo del inciso x) del artículo 26 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, se destaca que *“En el caso de las tres empresas encuadradas en el CCT 636/11 de la industria del neumático (FATE, Bridgestone y Pirelli) cabe analizar la aplicación circunstanciada de la norma en el régimen de jornada propio de las mismas”*.

En tal sentido, se advierte que existen *“...cláusulas convencionales en sistema de turnos rotativos que disponen el pago de recargo por horas laboradas en fines de semana o días inhábiles o feriados, este recargo tiene idéntica naturaleza que las horas suplementarias o extraordinarias en días sábados y domingos o feriados, por lo que la conclusión necesaria es que tales horas deben ser objeto de igual tratamiento y considerarse incluidas en el régimen de exenciones de la citada norma...”*.

Seguidamente se hace mención a un antecedente de esta Dirección Nacional respecto de una consulta formulada por la Federación de Aceiteros y la Cámara de la industria de esa actividad, y se adentra en las disposiciones particulares de la Convención Colectiva en cuestión. Así, señala que:

(i) En el caso de la empresa Fate S.A. *“...en su mayor parte los operarios prestan servicios en un sistema de ocho horas diarias 7x2, 7x2 y 7x3, lo que los lleva a trabajar habitualmente sábados, domingos y feriados (...). En el art. 20 del anexo Fate del CCT 636/11 se establece expresamente que las horas laboradas durante el período comprendido entre las 13 hs del sábado hasta las 24 hs del domingo se deben abonar con un recargo del 100 % sobre los jornales básicos. Por otra parte, se abona un recargo salarial como compensación por el trabajo en turnos rotativos”*.

(ii) Tratándose de la empresa Bridgestone S.A., indica que “...la casi totalidad de los operarios trabajan dentro del sistema 6x2, y en algunos en sistema 6x1, en ambos casos con jornadas de ocho horas diarias, lo que implica que se presten servicios sábados y domingos. El art. 21 del anexo Bridgestone (...) contempla el pago de recargo del 100% por horas trabajadas desde el sábado a las 12 hs. hasta el domingo a las 24 hs. Por el hecho mismo de la rotación de turnos y trabajo en sábados y domingos del sistema 6x2, el art. 20 del anexo (...) prevé el pago de una `bonificación extraordinaria` del 8%, aplicable sobre el jornal diario y adicionando para su cálculo las bonificaciones correspondientes al turno en cuestión. De esta manera hay una doble compensación: 1) del recargo del 100% por las horas trabajadas en sábados, domingos y feriados; y 2) de un plus salarial del 8%, por el trabajo en turnos rotativos, para el sistema 6x2”.

(iii) Finalmente, en el supuesto de la firma Neumáticos Pirelli S.A. “...a partir de enero de 2016 entró a regir un sistema 6x2, con jornada horaria de 8.30 hs., existiendo un sector de trabajadores con sistema rotativo mensual, y otro con turno fijo. Las horas normales trabajadas entre las 13 hs. del día sábado y las 24 hs. del día domingo tienen un recargo del 100% (art. 7 del acuerdo que modifica el anexo Pirelli). Las horas extras trabajadas en franco semanal o entre las 13 hs. del día sábado y las 24 hs. del día domingo tienen un recargo del 200 % (art. 8 del acuerdo). A lo que hay que sumar el pago –por acuerdo colectivo- de un recargo del 5% por trabajo en turnos rotativos”.

A modo de conclusión, el presentante manifiesta que “...en las tres empresas existen sistemas de jornada en base a turnos rotativos de 8 horas, donde por acuerdo convencional las horas que se trabajan entre las 12/13 hs del sábado y las 24 del domingo llevan un recargo del 100% en su remuneración.

El hecho de que la jornada normal no supere las 8 horas hace evidente que el recargo del 100% en el pago del haber correspondiente a las horas trabajadas en sábados a la tarde, domingos y feriados constituya una compensación de idéntica naturaleza a la tenida en cuenta por el legislador al redactar el primer párrafo del inc. c del art. 26 de la ley de ganancias (...).”.

Adicionalmente, entiende que “Lo mismo sucede con el pago del rubro gratificación extraordinaria fijado en el anexo Bridgestone y el recargo salarial por rotación de turnos en la empresa Fate y en Pirelli. Son haberes que se abonan a los operarios en compensación por el trabajo en turnos rotativos con ocupación de días de descanso. Cabe aclarar que estos rubros compensatorios tienen incidencia en todos los haberes convencionales y premio en las tres empresas”.

En otro orden de ideas, trae a estudio las disposiciones del segundo párrafo del inciso x) del artículo 26 de la ley del tributo, advirtiendo que: “Si bien en el texto inicial de la norma se hace referencia a remuneraciones brutas hasta un tope mensual de \$ 300.000 (...), dicho tope se actualiza por RIPTE y hoy asciende a \$ 808.122 para el período 2023, quedando comprendidos dentro del beneficio los salarios de los trabajadores de la industria del neumático en aquellos casos que se reciban haberes que correspondan a productividad o premios de similar naturaleza. En ese sentido se está produciendo una retención indebida por parte de las empresas encuadradas en el CCT 636/11, lo que debería llevar no sólo a cesar en la misma sino también al correspondiente reintegro de lo retenido en exceso”.

En virtud de lo expresado es que se requiere la opinión de esta área asesora “...a los fines de que los trabajadores incluidos en el ámbito del CCT 636/11 -con relación de dependencia de las compañías Bridgestone Argentina SAIC, Neumáticos Pirelli SA y Fate S.A. hayan de ser considerados exentos de la aplicación del denominado impuesto a las ganancias para los supuestos contemplados por el inc. “x” del artículo 26 de la ley 20.628 (...), como asimismo por los supuestos previstos en el segundo párrafo del artículo 26 de la citada norma legal”.

**II.-** En relación con las consultas efectuadas, cabe señalar, en primer término, que en la Convención Colectiva de Trabajo N° 636/2011, se desprenden las siguientes condiciones de labor:

i) En el Anexo FATE, su artículo 20, estipula que *“En los sectores que trabajen en forma continua por equipos, según esquema 7x2 7x2 7x3 u otro sistema que pudiera acordarse entre las partes, las horas laboradas durante las 13 horas del sábado y las 24 horas del domingo se abonarán con un recargo del 100% de los jornales básicos”*.

Esta dependencia observa, entonces, que lo afirmado por el presentante en cuanto a que *“...se abona un recargo salarial como compensación por el trabajo en turnos rotativos”* ocurre en oportunidad de trabajar en esos días y horas en particular.

ii) En el Anexo BRIDGESTONE ARGENTINA SAIC, su artículo 20 establece que *“...para el personal jornalizado, que revista en el régimen de trabajo 6x2, una bonificación extraordinaria del 8%, aplicable sobre el jornal diario para cada trabajador, adicionando para su cálculo, las bonificaciones que correspondan al turno que revista”*.

A su vez, el artículo 21 contempla que *“Se establece para el personal incluido en este sistema, que las tareas prestadas desde el sábado a las 12 horas hasta el domingo a las 24 horas, se pagará con un recargo del 100%”*.

iii) En el Anexo PIRELLI, el artículo 2° -modificado por el Acuerdo homologado por la Resolución (SSRL) N° 469-E/2016- se conviene que *“...para todos aquellos trabajadores dentro del esquema de trabajo (6x2) el régimen de pago de horas extraordinarias quedará sujeto al siguiente esquema de pago...”*, detallándose en el cuadro incluido en dicho artículo que tratándose del *“Tipo de hora extraordinaria”*, *“Extensión de la jornada durante el día de labor sábado a partir de las 13:00 hs. hasta domingo a las 0:00 hs”*, el recargo será del 200%.

Esta área asesora entiende que, entonces, lo afirmado por el causante en cuanto a que se abona *“... un recargo de 5% por trabajo en turnos rotativos”* procede en ocasión de trabajar en esos días y horas en particular.

Con ello aclarado, se recuerda que la ley de impuesto a las ganancias, en el primer párrafo del inciso x) de su artículo 26 exime a *“...la diferencia entre el valor de las horas extras y el de las horas ordinarias, que perciban los trabajadores en relación de dependencia por los servicios prestados en días feriados, inhábiles y durante los fines de semana, calculadas conforme a la legislación laboral correspondiente”*.

En ese orden de ideas, el primer párrafo del artículo 92 del decreto reglamentario aclara que la mencionada dispensa comprende *“...a la diferencia entre el valor de las horas extras y el de las horas ordinarias percibidas por los servicios prestados en días feriados, inhábiles y fines de semana, incluyendo los días no laborales y de descanso semanal, determinadas y calculadas conforme el convenio colectivo de trabajo que resulte aplicable o, en su defecto, de acuerdo con lo que establezca la ley 20.744, de contrato de trabajo, texto ordenado en 1976 y sus modificaciones”*.

Por otra parte, en lo que hace a lo manifestado por el presentante en tanto quedarían comprendidos dentro del beneficio previsto en el segundo párrafo del inciso x) del artículo 26 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, *“...aquellos casos en que se perciban haberes que correspondan a productividad o premios de similar naturaleza...”*, cabe advertir que de la lectura de la Convención Colectiva de que se trata, se encontraría previsto el cobro de un bono por productividad quincenal -en el caso de Bridgestone Argentina SAIC- y de un premio anual por productividad -en el supuesto de la firma FATE S.A.-.

En este sentido, se recuerda que el artículo 1° de la Ley 27.617 introdujo en la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, como segundo párrafo del inciso x) de su artículo 26, una exención destinada al “...salario que perciban los trabajadores en relación de dependencia en concepto de bono por productividad, fallo de caja, o conceptos de similar naturaleza...”.

La mencionada dispensa resulta aplicable hasta un monto equivalente al cuarenta por ciento (40%) de la ganancia no imponible establecida en el inciso a) del artículo 30 de esta ley ( $40\% \times \$ 451.683,19 = \$ 180.673,28$  -**monto máximo exento**-) por año fiscal y para para los trabajadores cuya remuneración mensual bruta no supere determinado importe (hasta \$ 808.124,73)<sup>[1]</sup>.

En ese orden de ideas, el artículo 92 del Anexo del Decreto 862/19 -reglamentario del gravamen que nos ocupa-, en su segundo párrafo, define al bono de productividad como aquellos rubros remuneratorios creados por convenciones colectivas o contrato individual, y condicionados al cumplimiento de pautas o metas objetivas de incremento de la producción que contengan una cláusula con una clara explicación de aquellas pautas, incluyendo metas y criterios de comparación con períodos anteriores para la determinación del incremento, que no podrá ser el resultante de la extensión de la jornada laboral.

La previsión mencionada aclara, asimismo, que no comprenden a las sumas habitualmente percibidas y calculadas en base a una pauta distinta de la sola puesta a disposición de la fuerza de trabajo, como las vinculadas al destajo, a la cantidad de obras terminadas, viajes realizados o kilómetros recorridos que no reúnan las condiciones del párrafo precedente.

En atención a lo expuesto:

1.- Por las características particulares de la actividad, el trabajo en días feriados, inhábiles y durante los fines de semana (sábados y domingos, cualquiera sea el horario), incluyendo los días no laborales y de descanso semanal, puede llevar a cobrar un sueldo con un incremento por “rotación” y otro extraordinario; siendo así, y sólo bajo estos términos, se interpreta que resulta aplicable la exención del primer párrafo del inciso x) del artículo 26 de la ley.

2.- En tanto las sumas que se abonen en concepto de bono de productividad o la denominación que este tuviera, se determinen en función a pautas objetivas que, como se desprende del análisis de la reglamentación de la norma, no se vinculen a la sola puesta a disposición de la fuerza de trabajo, se interpreta que le resulta aplicable la exención del segundo párrafo del inciso x) del artículo 26 de la ley.

**III.-** Sentado lo que antecede, se elevan las presentes a esa Superioridad.

---

[1] Estos importes -vigentes en el período fiscal 2023- se actualizan anualmente por el coeficiente que surja de la variación anual de la Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPE), correspondiente al mes de octubre del año anterior al del ajuste respecto al mismo mes del año anterior (cfr. la lectura armónica del primer párrafo, in fine, del inciso x) del artículo 26 y el último párrafo del artículo 30, ambos de la ley del impuesto).

