

DECRETO 14/2000 – Dispónese incremento salarial mínimo y uniforme

Informe del Estudio Jurídico MITRANI, CABALLERO & RUIZ MORENO

El pasado 4 de enero de 2020, se publicó en el Boletín Oficial el Decreto N° 14/2020. La norma ha sido dictada con invocación de las atribuciones conferidas al Poder Ejecutivo Nacional (PEN) por la ley 27.541, en el marco de la Emergencia Pública en materia económica y social allí declarada.

Se trata, puntualmente, de las facultades delegadas al PEN por el art. 58 de la norma citada para (i) disponer en forma obligatoria que los empleadores del sector privado abonen a sus trabajadores incrementos salariales mínimos (inc. a), y (ii) eximir temporalmente de la obligación de pago de aportes y contribuciones al Sistema Integrado Previsional Argentino creado por la ley 26.425 sobre los incrementos salariales que resulten de la facultad reconocida en el inciso anterior o de la negociación colectiva (inc. b).

La cuestión actualiza una antigua discusión técnica, como es la relativa a la habilidad jurídica para disponer por vía de normas heterónomas, incrementos en los salarios pactados en el marco de las autonomías individuales o colectivas. De todos modos, en la medida en que el Decreto ha sido enmarcado en la habilitación hecha por una ley del Congreso (art. 58, ley citada) y en el art. 76 de la Constitución Nacional, se advierte dificultosa la posibilidad de progreso de una impugnación constitucional sobre tales bases.

1. Incremento salarial mínimo y uniforme:

En el contexto antedicho, el art. 1° de la norma dispone: un incremento salarial mínimo y uniforme para todos los trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia del Sector Privado que ascenderá a la suma de tres mil pesos (\$ 3.000) y regirá desde el mes de enero de 2020; y un incremento salarial - adicional al anterior- de mil pesos (\$ 1.000) a partir del mes de febrero de 2020.

2. Ámbito personal de aplicación:

2.1. Trabajadores alcanzados:

Aunque se alude en los considerandos a la necesidad de que "se mantengan los estándares adquisitivos de las remuneraciones acordadas oportunamente en el marco de las negociaciones colectivas" y de "impulsar la recuperación de los salarios atendiendo a los sectores más vulnerables", la norma declara aplicable el incremento dispuesto, con carácter general, a "todos los trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia del Sector Privado", con las únicas excepciones que la misma contempla (ver comentario en apartado siguiente).

De allí se deduce que quedarían alcanzados por el incremento dispuesto, no sólo el personal comprendido en convenios colectivos de trabajo, sino también el que se desempeña con encuadre fuera de convenio o excluido de convenio.

2.2. Trabajadores excluidos:

La norma declara excluidos de su ámbito de aplicación a los trabajadores privados comprendidos en los Regímenes de Trabajo Agrario y de Personal de Casas Particulares.

No obstante, encomienda a las comisiones específicas de cada uno de dichos regímenes privados la evaluación de la posibilidad de instrumentar medidas tendientes a contemplar la situación de esos trabajadores.

Asimismo, quedan excluidos de la aplicación del incremento los trabajadores del Sector Público Nacional.

3. Condiciones y modalidades de aplicación del incremento:

3.1. Naturaleza del incremento:

El Decreto es claro en cuanto a que lo que dispone es un incremento salarial. No se trata de una suma de pago único, ni tampoco de una bonificación extraordinaria.

Por tanto, se incorpora a partir de su aplicación al salario de los trabajadores, y debería ser computado para el cálculo de los distintos conceptos de fuente legal: SAC, vacaciones, horas extras, indemnizaciones, etc.

La norma aclara, sin embargo, que el incremento "no deberá ser tenido en cuenta para el cálculo de ningún adicional salarial previsto en el convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo, en tanto no sea pactado específicamente para este incremento un criterio distinto mediante negociación colectiva" (art. 2°, inc. b). Esto es: que el incremento no ha de erigirse en base de cálculo de otros conceptos de fuente convencional colectiva o individual, en tanto no se establezca específicamente un tratamiento distinto mediante negociación colectiva.

Solución similar cabría extender al supuesto de otros conceptos pactados colectivamente a nivel de las empresas o establecimientos mediante negociaciones -v.gr. con la representación sindical interna- no sujetas al régimen de la ley 14.250.

3.2. Oportunidad de pago y proporcionalización:

El incremento de \$ 3.000 debe liquidarse "desde el mes de enero", y el adicional de \$ 1.000 "a partir de febrero". En ambos casos pagaderos dentro de los plazos previstos en el art. 128 LCT.

La norma establece que, cuando la prestación de servicios fuere inferior a la jornada legal o convencional, los trabajadores percibirán el incremento en forma proporcional, de acuerdo con las pautas del convenio colectivo aplicable o, supletoriamente, según las reglas generales contenidas en la LCT y sus modificatorias (art. 2°, inc. c).

De acuerdo con ello, y siguiendo analógicamente la idea de proporcionalización precedentemente citada para quienes no cumplen una jornada completa, parecería razonable que el incremento se liquide proporcionalmente a quienes ingresen después del primer día de cada mes.

3.3. Absorción:

Se establece que el incremento deberá ser absorbido por las "futuras negociaciones paritarias" (art. 2°, inc. a), lo que podría tornar discutible si el empleador estaría habilitado para producir la absorción cuando estableciera incrementos ulteriores unilaterales.

Frente a una eventual interpretación restrictiva de la norma, cabe sin embargo ensayar, con razonable sustento técnico, una interpretación alternativa según la cual, en tanto la norma no lo impide, no habría una imposibilidad jurídica de que el empleador -basado en el principio de libertad- pudiera absorber incrementos dispuestos unilateralmente en exceso del marco legal.

Similar argumentación podría sostenerse con relación a los incrementos unilaterales otorgados con anterioridad al dictado de la norma, bajo la expresa condición de su entrega a cuenta de futuros aumentos emergentes de cualquier fuente normativa.

3.4. Voz de pago:

La norma dispone que, a fin de facilitar el control por parte de los trabajadores, el incremento deberá liquidarse en el recibo de haberes, como un rubro independiente, bajo la denominación "incremento solidario".

4. Eximición temporal de contribuciones patronales para MiPyMEs y entidades civiles sin fines de lucro:

Se establece una eximición temporal y parcial de las contribuciones patronales al SIPA calculadas sobre el incremento dispuesto para las MiPyMes, por el lapso de tres meses o el menor plazo en que tal incremento sea absorbido por las futuras negociaciones paritarias.

El acceso al beneficio está condicionado a que cuenten con Certificación vigente de tal condición o que la obtengan dentro del plazo de sesenta días (60) desde la entrada en vigencia del decreto.

Igual exención se establece para las entidades civiles sin fines de lucro, lo cual significa que entidades como obras sociales, sindicatos, fundaciones, mutuales, cooperativas, simples asociaciones y asociaciones civiles, gozarán de similar beneficio temporal y parcial.

5. Reglamentación:

Se faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como Autoridad de Aplicación, a dictar las normas complementarias y aclaratorias del Decreto.

6. Vigencia: La norma entró en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial, es decir, desde el 4 de enero de 2020.