

ESTUDIO JURÍDICO SAPPIA Y

ASOCIADOS

– Jorge J. Sappia – José G. Linares – Carolina L. Fornero – Rosalía A. Pécora – Leandro C. Panero. sappiayasociados@gmail.com - Santa Rosa 938 1° piso - "A" - Córdoba Tel/fax: (0351)421-3861 / 426-3917.

DICTAMEN AMPLIATORIO CAMARA DE FARMACIAS DE CÓRDOBA

EL DECRETO 438/23 Y LAS RESOLUCIONES COMPLEMENTARIAS

El jueves 31 de agosto se publicó el Decreto 438/2023, que seguramente será conocido como el Decreto de los bonos. Trataremos de hacer algún comentario tendiente a clarificar en lo posible el alcance de esa normativa anunciada el domingo 27 pasado.

La disposición estatal define un bono, al que llama asignación, para tres sectores: el privado, el público y el personal de casas particulares. Veamos cómo se implementa el primero, que es que más interesa en este análisis.

En primer lugar, se aclara una de las dudas que teníamos ante el anuncio ministerial, al declarar que el bono es no remunerativo. Obviamente si la retribución fuera producto de la negociación colectiva, el sistema de la seguridad social percibiría los aportes y contribuciones que por el sistema del decreto no recibirá.

El bono de pesos Sesenta mil deberá abonarse en dos cuotas de treinta mil cada una, pagaderas con los salarios devengados en los meses de agosto y setiembre. Pero como el decreto llegó tarde para que el bono se pague con el mes de agosto, el mismo dispositivo establece que la primera entrega del bono se puede pagar hasta 15 días hábiles a partir del primero de setiembre de 2023, o sea que hay tiempo para saldarla hasta el día 22 de setiembre. Para la segunda entrega, que se paga con los salarios de setiembre, rigen las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo sobre fechas de pago.-

La norma en cuestión establece un límite para reconocer el derecho al bono y es que no alcanza a aquellos trabajadores que perciban un salario neto superior a los cuatrocientos

mil pesos, incluyendo lo remunerativo y no remunerativo, por el mes de agosto pasado. La Resolución 1125/2023 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social publicada el 01/09/23 en el Boletín Oficial, determina que la mención de salario neto implica que a los fines de ese límite debe tenerse en cuenta la suma que percibe cada trabajador, descontando los aportes personales que corresponden al sistema previsional ley 242241, a la ley 19032 y al sistema de obras sociales. No alcanza a la cuota sindical ni a la cuota de solidaridad.

La misma Resolución formula dos aclaraciones más. Por el art. 2º declara que el bono es para los trabajadores formales, exponiendo que el Decreto se aplica a aquellos que posean relaciones laborales oficialmente declaradas al 31 de agosto de 2023. También aclara que el bono alcanza a los trabajadores que se hallen de licencia con goce de haberes por enfermedad o accidente inculpable.

Otra limitación está dirigida a aquellos trabajadores que cumplen una jornada menor a la de tiempo completo establecida legal o convencionalmente. Para esos dependientes, el bono será de un valor proporcional al tiempo de prestación de servicios.

El decreto, que no se caracteriza por su claridad obviamente, después de fijar en el art. 1º, el límite de cuatrocientos mil pesos, en el art. 6º señala que los trabajadores que en agosto hayan percibido salario neto de hasta trescientos setenta mil pesos tendrán derecho al cobro íntegro de los treinta mil pesos. Los que perciban más de esa suma solo cobrarán la diferencia entre lo que supere esos trescientos setenta mil y cuatrocientos mil.

Las micro y pequeñas empresas que tengan el Certificado MiPyme vigente, podrán compensar el pago del bono con las sumas a pagar como contribución patronal, al sistema previsional, al Fondo Nacional de Empleo, al sistema de asignaciones familiares, hasta en un cincuenta por ciento las pequeñas y un cien por ciento las micro.

La segunda resolución aclaratoria de la norma, que lleva el número 1133/2023 explica lo alcance relativos a la posibilidad de absorción.

El primer artículo aclaratorio dispone que la absorción del bono será posible solo cuando en los acuerdos paritarios **previos** al decreto haya estado prevista esa absorción para las remuneraciones previstas para los meses de agosto y setiembre.

Esto quiere decir que los que no escribieron en sus convenios una reserva específica sobre disposiciones gubernamentales como la que nos ocupa, no podrán absorber los sesenta mil pesos.

Sin perjuicio de todo debate, debe atenderse siempre al espíritu del decreto y sus resoluciones aclaratorias, especificado en los considerandos de la primera norma: mitigar la caída de los salarios reales, es decir la pérdida del poder adquisitivo de los salarios por la aceleración inflacionaria inesperada como resultado de la devaluación de la moneda nacional frente al dólar estadounidense.

Por lo tanto, entendemos que este “bono” deberá ser tomado como complemento de las futuras revisiones salariales que buscarán el mismo resultado -mitigar los perjuicios de la inflación-.

En consecuencia, sugerimos renegociar la incidencia de estas sumas en el próximo acuerdo.

Tal como está previsto nuestro acuerdo salarial vigente, el bono no está incluido, pese al denodado esfuerzo para incluirlo en las negociaciones paritarias celebradas a fines de agosto.

En consecuencia, no pagar el bono será un incumplimiento normativo que puede ser pasible de reclamo colectivo, o individual. La solución será el consenso posterior, logrado a través de las próximas revisiones.

José Linares y Rosalía Pécora.