INCREMENTO DE LAS REMUNERACIONES. ALCANCES, EFECTOS Y PROPUESTAS.

Autor: Dr. Daniel G. Pérez

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo aparece necesario, por cuanto, la importancia de las medidas, las insuficiencias y las aclaraciones, unido –todo ello- a las circunstancias temporales, movilizan una serie de consultas que van más allá de lo estrictamente normativo. Creemos que merece una oportunidad no solo el alcance de las medidas, sino también los efectos que las mismas provocan dependiendo del ángulo y del interés con el que se las evalúe. Intentaremos a través de estas líneas enfocar los problemas desde varios puntos de vista, a saber: la situación presente y futura de los trabajadores, el incremento de los tributos de la seguridad social para los empleadores, el financiamiento de la seguridad social y –en todo caso- las medidas correctivas que resulten conducentes. Todo esto, sin perjuicio de una mayor profundización, aportará algunas ideas que permitan resolver situaciones políticas y prácticas. Resulta importante destacar que algunas dudas que habían surgido de la primera lectura del Dec. 392/03 (B.O. 15/7/03) han quedado parcialmente despejadas, con la publicación de las Res. 64/03 (ST) (B.O. 29/7/03) y 93/03 (ST) (B.O. 17/9/03).

2. LAS MEDIDAS CONCRETAS

Si tuviéramos que sintetizar las circunstancias objetivas que preceden a la instrumentación del Dec. .392/03, nada mejor que observar el decurso desarrollado en sus considerandos, que recogen –desde su inicio- las alternativas extraordinarias que en el orden económico y social se produjeron a partir del último mes del año 2001. Este decreto sintetiza la secuela normativa iniciada con la declaración de emergencia pública en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria /Ley 25.561); la emergencia sanitaria dispuestas por el Dec. 486/02 /y sus modificaciones) y todo lo relativo a la instrumentación de la asignación no remunerativa de carácter alimentario, determinada por el Dec. 1273/02, sus complementos (Decs. 1371/02 y 905/03) y resoluciones aclaratorias (Res. 169/02, 71/03, 158/03 y 2/03, entre otras). En este último sentido, advertimos desde un primer momento que, por las circunstancias económico sociales y mucho más por la naturaleza del ordenamiento laboral y el respeto de los convenios internacionales, en algún momento, esta asignación "especial" tendría como destino final integral ka remuneración normal habitual del trabajador, circunstancia que se perfecciona a partir del nuevo decreto con base en la idea del "sinceramiento salarial", tal cual lo expone su octavo considerando.

Pero a partir de aquí deviene necesario identificar claramente las medidas, sin perjuicio de la transformación operada en la "asignación no remunerativa", lo cual (por un lado) resulta a todas luces cierto. Podemos expresar que –en realidad- la verdadera naturaleza de la disposición está representada por el **incremento efectivo en las remuneraciones básicas**; esta afirmación debe ser analizada a partir de la interpretación de los arts. 1° y 3° de la Res. 64/03 (MTEySS). Reafirman estas conclusiones las expresiones vertidas en el primer considerando de la resolución anteriormente mencionada, en tanto:

"Que el Dec. 392/03, **en lo sustancial**, dispuso incrementar a partir del 1° de julio de 2003 la remuneración básica, a todos los efectos legales y convencionales, de los trabajadores del sector privado, en relación de dependencia, comprendidos en el régimen de negociación colectiva..." (Énfasis propio)

***3.* DE LOS ARTS. 1° Y 3° DEL DEC. 392/03**

El art. 1° dispone el incremento de la remuneración básica (a todos los efectos legales y convencionales) a partir del 1° de julio de 2003 de los trabajadores incluidos en convenios colectivos de trabajo en un monto de $ 224 (pesos doscientos veinticuatro) el que podrá ser adicionado durante el lapso de 8 (ocho) meses a razón de $ 28 por cada mes, hasta completar dicho importe total; resulta obvio que la adición deberá efectuarse partiendo de la remuneración vigente al 30 de junio de 2003. Esto en forma precisa es lo que estipula el artículo primero.

Este texto debe completarse con las aclaraciones del art. 3° de la Res. 64/03 (MTEySS) que en lo pertinente expresa:

"A los efectos de la aplicación del art. 3° del Dec. 392/03 aclarase que aquellos sectores, actividades o empresas que hubieran otorgado, entre el 1° de enero de 2002 y la fecha de entrada en vigencia del Dec. 392/03, otros incremento total otorgado fuera inferior a la suma prevista en el citado Decreto, el empleador deberá integrar la diferencia".

Este mecanismo, amén de corregir las deficiencias del art. 3° del Decreto (donde solo expresaba "...otros incrementos no remunerativos por ellos otorgados") repite los lineamientos que para las "compensaciones" entre la asignación no remunerativa y los incrementos voluntarios, establecía el art. 5° de los Decs. 1273/02 y 2641/02 (con las aclaraciones del art. 2° de la Res. 2/03 –ST-; en suma, lo sustancial es entonces el acrecentamiento de las remuneraciones básicas de convenio, más allá del mecanismo de "traspaso" de asignación y de la "compensación" con incrementos voluntarios. Para expresarlo en términos claros: independientemente de que se hubieran o no otorgado en su oportunidad las asignaciones no remunerativas de carácter alimentario (a pesar de resultar desde su inicio de carácter obligatorio), corresponde –de todas formas- el incremento previsto por el art. 1° del Decreto de acuerdo con las modalidades allí establecidas.

No debe interpretarse que aquellos trabajadores incluidos en convenciones colectivas de trabajo que perciben remuneraciones superiores a los mínimos convencionales (que los hay) se encuentran excluidos de los incrementos establecidos en el presente decreto; tanto como no se encontraban excluidos del otorgamiento de la asignación no remunerativa; en tal caso y según lo determina el segundo párrafo "in fine" del art. 1° de la Res. 64/03 (MTEySS): "...los trabajadores cuyo salario no sea liquidado aplicando las categorías y escalas de un convenio colectivo de trabajo, la suma mencionada debe ser incorporada a su remuneración vigente al 30 de junio de 2003".

4. TRABAJADORES NO CONVENCIONALES

Repasemos en principio lo que sucedía en torno al otorgamiento de la asignación no remunerativa. Según lo determinó el art. 1° del Dec. 1371/05

(reglamentario del Dec. 1273/02 el otorgamiento o extensión de la asignación resultaba voluntaria por parte de los empleadores con relación a los trabajadores no comprendidos en el régimen legal de convenciones colectivas de trabajo; aplicándose, en tal caso; todas las demás disposiciones atinentes al otorgamiento obligatorio. En síntesis, se creaban de esta forma dos ámbitos subjetivos:

a) Trabajadores no convencionales a los que se les otorgó voluntariamente la asignación no remunerativa;

b) Trabajadores de esa calidad a los que no se les otorgara la asignación.

Para el primero de los casos, y en virtud de principios tutelares del derecho laboral, corresponde **aplicar las previsiones del Dec. 392/03** (y su norma aclaratoria); hacerlo en contrario atentaría contra la intangibilidad del salario, y como tiene dicho la jurisprudencia "...excedería el ámbito del jus variandi por cuanto el otorgamiento de adicionales o plus crea una expectativa cierta de perdurabilidad..."[1]; o sea, constituiría un agravio por cuanto se vulnerarían elementos esenciales del contrato de trabajo.

El segundo caso tiene una tipología distinta, El no otorgamiento de la asignación de carácter alimentario no generó el derecho como en el caso anterior, por lo que cabe interpretar que se abre a partir de las nuevas circunstancias (a pesar de no surgir explícito de la norma) la posibilidad de otorgamiento voluntario del incremento previsto de $ 224, de acuerdo con la metodología prevista en el artículo primero del Decreto.

5. TRABAJADORES INGRESADOS A PARTIR DEL 1/7/03

Este caso se encuentra contemplado en el segundo párrafo del art. 5° del Decreto con las aclaraciones efectuadas en el segundo párrafo del art. 5° de las Res. 64/03 (MTEySS). La combinación de ambas normas implica que los empleadores deberán abonar (sin perjuicio del nuevo monto fijado para el salario mínimo, vital y móvil por Dec. 388/03) una remuneración no inferior a la básica fijada para la categoría respectiva del convenio colectivo aplicable, vigente con anterioridad al 1° de mayo de 2003 (vigencia del Dec. 905/03) con más el incremento previsto por el Dec. 392/03; en síntesis, los nuevos empleadores recibirán la remuneración básica convencional correspondiente a la categoría respectiva, con más la primera "cuota parte" de $ 28 y la porción de asignación no remunerativa correspondiente al mes de julio de 2003 ($ 172); o en todo caso, la remuneración básica convencional con más los $ 224 fijados como incremento total.

Para el caso en que la remuneración fijada fuere superior a la básica convencional, entonces, se activará lo previsto por el art. 3° de la Res. 64/03, pudiendo compensar dichos aumentos hasta la concurrencia con la suma establecida en el art. 1° del Decreto; esto, sin perjuicio de que tal metodología se encuentra primordialmente establecida para los incrementos otorgados a los empleados ya ingresados a la nómina con anterioridad al 1/7/03.

[1] "Meyer Alfredo c. Mannesmann Rexroth S.A.", CNAT, sala VI, 21/11/94; DT 1995-A, 1036 (entre muchos otros)

Para el caso de trabajadores ingresados no amparados por convenciones colectivas de trabajo, deberá estarse a lo ya explicitado para los descriptos en el inc. b) del punto anterior.

Una última disposición debió dictar la Secretaría de Trabajo, en virtud de una solicitud de norma aclaratoria por parte de la Federación Única de Viajantes de la Argentina (FUVA) y la asociación Viajantes Vendedores de la Argentina de Industria Comercio y Servicios (AVVA), con el objeto de precisar la aplicación de la nueva normativa en el ámbito de los Convenios Colectivos de Trabajo 308/75, 295/97 (ex 64/75) y 22/98 (ex 14/75). En primera medida, define el concepto de "remuneración mínima garantizada" empleado en el primer párrafo del art. 8° expresando que se refiere a la garantía mínima inicial prevista en los convenios colectivos de trabajo que regulan la actividad. Posteriormente, efectúa las aclaraciones pertinentes para adaptar el incremento previsto a las especiales regulaciones de la actividad, las que en sí no difieren de aquellas que se relacionan con el alcance general.

6. MECANISMO DE AGOTAMIENTO DE LA ASIGNACIÓN NO REMUNERATIVA

Como decíamos en un principio, la naturaleza de las medidas representa un incremento efectivo en las remuneraciones básicas de convenio; en la generalidad de los casos este incremento tendrá como contrapartida la "transformación" de la asignación no remunerativa en remuneración a todos los efectos legales y convencionales. Este mecanismo viene descripto por los arts. 2° y 4° del Decreto con las aclaraciones efectuadas por los arts. 2° y 4° de la Res. 64/03. Como conclusión válida (y reafirmando su naturaleza), el incremento de $ 224 puede ser efectuado totalmente en el mes de julio de 2003, con lo cual desaparece el mecanismo de "cuotas partes mensuales" de art. 1° y, consecuentemente, el pago de la asignación no remunerativa. En cuanto al mecanismo en sí de "desagote" e incremento, un ejemplo práctico servirá de mejor explicación; con tal objetivo, en los **Cuadros I, II y III** que forman parte del presente trabajado se muestra la metodología sobre la base de una remuneración supuesta al 30 de junio de 2003. Estos cuadros servirán, asimismo, para indagar en los efectos que la nueva normativa provoca.

Una última disquisición debe ser efectuada en este sentido, circunstancia que a la luz de la redacción del primer párrafo del art. 5° del Decreto causo zozobra y más de una interpretación errónea. Debemos advertir que las dudas han quedado, a nuestro entender, definitivamente despejadas a partir de las aclaraciones efectuadas en el art. 5° de la Res. 64/03.

El primer párrafo del art. 5° del Decreto indica que: "La aplicación de lo dispuesto en los arts. 1° y 2° del presente Decreto, no podrá implicar para el trabajador, una reducción de las remuneraciones efectivamente percibidas al 30 de junio de 2003".

Las comparaciones entre el salario nominal o normal y habitual y, el de "bolsillo" pertenecen más al campo de la política salarial. La naturaleza del derecho laboral y, en especial, nuestro ordenamiento positivo tiene mucho más apego al tratamiento de la remuneración devengada como contrapartida de la prestación personal del trabajo; por tales razones advertimos desde un primer momento que la redacción de dicho párrafo era engañosa y facilitaba incorrectas interpretaciones.

El espíritu de tal directiva se encuentra en la línea de impedir que, a través de las nuevas medidas se altere el salario nominal registrado al 30 de junio. Esta aclaración llega con la resolución del Ministerio de Trabajo al expresar en el art. 5° de la Res. 64/03: "Aclarase a los efectos de la aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del art. 5° del Dec. 392/03 que lo establecido en los arts. 1° y 2° de dicho Decreto no deberá implicar una reducción en los ingresos mensuales de los trabajadores, **devengados al 30 de junio de 2003**" (énfasis propio).

Estas aclaraciones cumplen –a la vez- dos funciones: exponer la verdadera intención de la norma y –por otro lado- servir de salvaguarda para el eventual efecto que se produce, como veremos en el próximo punto. El mecanismo de "transformación" implica en forma parcial en todos los casos (mes por mes) y en forma total en otros, una pequeña disminución en los salarios percibidos o de "bolsillo" a partir del 1/7/03.

Debe quedar entonces suficientemente claro que no debió (en la medida que así correspondiera) adicionarse en el mes de julio de 2003 una cifra inferior a los $ 28, para el caso de haberse optado por el mecanismo de las "cuotas partes". Haberlo hecho en contrario significó no solamente la vulneración de lo ordenado por la propia norma, sino también la contravención a los principios de los institutos laborales y adicionalmente los convencionales, para los casos en que estos acuerdos contengan determinados complementos o suplementos que utilicen como base de cálculo a las remuneraciones básicas.

Por contrapartida, también tiene que ser desterrada la idea de que deba decretarse la asignación no remunerativa en un importe distinto al que se le agrega a la remuneración básica. Esta afirmación encuentra sustento en dos tipos de razones: primero, como ya se explicitó, la sana hermenéutica que debe primar con la relación al ordenamiento laboral permite aventar las dudas sobre la interpretación que debe darse el primer párrafo del art. 5° del Decreto, y en segundo término por una razón de orden práctico. De todos modos, sea como fuere el "balanceo", termina por suceder que en los casos en que los dependientes hayan optado por derivar sus aportes al régimen público se produce ya bien en el lapso de ocho meses o en forma inmediata en el mes de julio una poco significativa disminución en el salario de "bolsillo"; o sea, la única forma para que en esos casos no se altere el salario de "bolsillo" sería que el incremento en las remuneraciones fuere superior a los $ 224.

7. MÚLTIPLES EFECTOS

Los efectos del incremento de las remuneraciones y, en todo caso, la transformación de la asignación no remunerativa debe ser estudiada desde varios ángulos para componer la incidencia global. Nos serviremos de las cifras volcadas en los **cuadros I, II, y III** ya mencionados, para arribar a conclusiones que puedan servir –asimismo- a modo de propuesta superadora.

- El primero de los efectos es el referido a la situación de los trabajadores a partir del 1/7/03. Uno de los objetivos de este decreto viene expresado en el sexto considerando: "Que los indicadores económicos han reflejado que las referidas asignaciones han sido un importante factor para la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, en especial de los correspondientes a los trabajadores de bajos ingresos, registrándose un aumento en la producción y el

consumo sin que ello conlleve una incidencia negativa en el índice de inflación, ni en las tasas de empleo".

Los cuadros que preparamos partes de una remuneración nominal supuesta de $ 600; este guarismo representa aproximadamente el salario medio del sector privado según tamaño del empleador[2] que se registra para los establecimientos de 6 a 25 trabajadores (típicamente pequeñas empresas o explotaciones). El mecanismo previsto por los arts. 1° y 2° del Decreto y 1° y 2° de la Res. 64/03 provoca mes a mes, desde julio 2003 hasta febrero de 2004, una disminución en las remuneración neta percibida computando tanto el salario incrementado como la asignación decreciente. Esta incidencia, si bien es inmaterial (ya bien estimada en forma mensual o al cabo del período de 8 meses), indica que no hay cambios en el "poder de compra" de los salarios así computados. En todo caso, y por el juego de "balanceo" entre remuneraciones y asignaciones, lo que se logra es esa misma ínfima proporción como mejora en el "salario diferido" en virtud de los mayores aportes con destino a los distintos subsistemas de la seguridad social que irroga la medida. El cuadro expone la situación (supuesta) de un trabajador que deriva sus aportes previsionales al régimen público previsto por la Ley 24.241; si, en cambio, fuese el caso de la aportación al régimen de capitalización del SIJP[3] la diferencia (aún mínima) sería a la inversa, se mejora el salario percibido en $ 6,28. Por el "juego" que propone el decreto, estas diferencias se dan con las mismas magnitudes, cualquiera fuere el nivel remuneratorio. En resumidas cuentas, la transformación de la asignación en mayor remuneración no implica perse una fuerza inercial del poder de compra de los salarios.

El verdadero beneficio del incremento en las remuneraciones –y en todo caso su poder efectivo- se localiza en otro punto. La principal mejora se configura por la movilidad de los básicos convencionales y con relación a la incidencia en los institutos laborales y de la seguridad social. El incremento de los básicos arrastra a todos aquellos componentes que tienen relación, se computan o se calculan sobre ellos: sueldo anual complementario, vacaciones y licencias especiales, salarios por enfermedad o accidente inculpable, horas extraordinarias, indemnizaciones, complementos y adicionales convencionales, etc.; e incluso, la posibilidad de acrecentamiento del beneficio social de "vales alimentarios" o " canastas de alimentos". Esto coadyuva a la integridad de la remuneración y al respeto de los principios emanados de los pactos internacionales. La medida también computa mejoras en materia de seguridad social, fundamentalmente a partir del incremento de los aportes con destino al SIJP y por la incidencia en el cálculo de la asignación por maternidad (eventual de pago mensual). Desde este punto de vista sí puede observarse un mayor "poder de compra" de los salarios, ya bien sea permanente (movilidad de los adicionales o complementos) o estacional (sueldo anual complementario, vacaciones).

Si existiera un mayor poder de compra de los salarios, producto –fundamentalmente- del incremento en los adicionales, complementos o institutos de carácter laboral, podría verse neutralizado por el efecto económico de traslación de la mayor carga salarial y contributiva, esto en la medida que el mercado y la

---

[2] Fuente: Informe Trimestral INARSS (Enero-Marzo 2003). **Cuadro I.A.1.23**, p. 47, adjunto.

[3] Por el Dec. 390/03 (B.O. 15/7/03) se suspendió hasta el 1/7/04 el restablecimiento de los dos puntos porcentuales dispuestos para el 1/7/03 y el 1/10/03 por el Dec. 2203/02, correspondientes al aporte personal de los trabajadores que hubieren adherido al régimen de capitalización; en consecuencia, la alícuota pertinente por el lapso señalado ha quedado fijada en 7% (siete por ciento).

situación monetaria permitieran a los distintos sectores y actividades dicha traslación a los precios.

- Un efecto no deseado –ni buscado- es la incidencia en la percepción de las asignaciones familiares, circunstancia que –de no corregirse- puede impactar negativamente en tres aspectos: pérdida del beneficio para los sectores de menores recursos, menor capacidad económica del trabajador y correlativamente, cierta posibilidad de incremento adicional en la carga contributiva del empleador hasta tanto se mantenga –para los que corresponda- el sistema de compensación. El otorgamiento o cuantía de las asignaciones familiares (menos la asignación por maternidad) se encuentra sometido a límites condicionales (escalas desde $ 500 hasta $ 1.500 ó $ 1.800, según zonificación); estas escalas se calculan en función del promedio de la totalidad de las remuneraciones percibidas en uno o más empleos durante un semestre. Dicho promedio calculado el 30 de junio de cada año rige para el semestre septiembre-febrero y calculado el 31 de diciembre de cada año, para el semestre marzo-agosto. Cuando se inicie una relación laboral, aquellos límites están referidos a la primera remuneración, entendiéndose por primera remuneración la que corresponda o hubiere correspondido percibir por el desempeño de tareas durante todo el mes considerado. Un simple cálculo (partiendo, por ejemplo, de una remuneración de $ 500 en el mes de junio de 2003 y suponiendo un promedio ubicado en esa magnitud) permitirá observar la dificultad potencial. Al irse incrementando la remuneración mes a mes por la "cuota parte" de $ 28, el promedio al 31 de diciembre de 2003 se ubica en $ 653,66 (incluyendo remuneraciones y SAC); esto provoca que la escala para el semestre marzo-agosto se corra al segundo tramo, con la consecuente disminución en la cuantía de las asignaciones familiares, como por ejemplo, del 25% en las asignaciones por hijo o hijo con discapacidad. Repetimos, éste parece ser un efecto no deseado, y en todo caso debe ser corregido. La movilidad de las asignaciones familiares es un método frecuentemente utilizado para paliar situaciones críticas; recientemente, a través de la Tes. 803/03 (ANSeS))B.O. 22/7/03) se instrumentan las disposiciones del Dec. 197/03, duplicándose para ciertos períodos asignaciones familiares (excepto las de pago único) para los trabajadores en relación de dependencia que tengan su domicilio de residencia en los departamentos de la Provincia de Santa Fe, previstos en la zona de desastre declarada por el art. 1° de la Ley 25.735. Para el caso que nos ocupa, lo recomendable sería la elevación de los tramos de la escala a los efectos de que el incremento en las remuneraciones no altere el derecho a la percepción de las asignaciones, con la modalidad y cuantía correspondiente al semestre que culmina el 30 de junio de 2003.

- La óptica, en el caso de la incidencia en la carga contributiva de los empleadores, si bien aparece distinta, puede tener efectos en la economía y, en particular, en la carga contributiva de los empleadores, si bien aparece distinta, puede tener efectos en la economía y, en particular, en la situación de los trabajadores a los que –en todo caso- se ha querido beneficiar. La evolución de las cifras volcadas en el cuadro III permite observar que el incremento en el nivel contributivo con destino a algunos de los subsistemas de la seguridad social, se ubica en el orden del 24,85% para el período junio-febrero; esto sin computar el sueldo anual complementario y los adicionales atados al salario básico. Este incremento surge –obviamente- de la mayor carga contributiva de la remuneración ya que, como sabemos, la asignación no remunerativa sólo contribuía al régimen de obras sociales (Ley 23.660) y al INSSJP (Ley 19.032). Lo realmente trascendente es

la progresión del incremento de acuerdo con el nivel salarial: a menor nivel remunerativo, mayor incidencia contributiva. El cuadro que sigue servirá de referencia a estos efectos.

Nivel remunerativo por trabajador (base junio 2003)	Incremento en las contribuciones patronales (%)
300	45,55
400	35,65
500	29,28
600	24,85
700	21,58
800	19,07
900	17,08
1000	15,47
1100	14,14
1200	13,01
1300	12,06
1400	11,23
1500	10,51

Debe aclararse que esta evolución no computa la cuota correspondiente al régimen de riesgos del trabajo, que también se incrementaría en función de la porción variable; tampoco se han computado la incidencia de la cuota sindical, ni las compensaciones por asignaciones familiares pagadas dentro del régimen respectivo, ni –asimismo- la influencia por el mantenimiento voluntario del tope del 20% o 10% para el otorgamiento de "vales alimentarios" (que se encuentran gravados con una contribución del 14%). Como se observa, se ha supuesto que el "empleador" de los **cuadros I, II y III** se encuentra incluido en el inc. b) del art. 2° del Dec. 814/01.

No fue azaroso buscar el ejemplo en un nivel remunerativo de base de $ 600, como adelantáramos, este nivel corresponde al salario medio del sector privado de las pequeñas empresas o explotaciones de entre 6 y 25 trabajadores. Las pequeñas empresas (de entre 1 y 25 trabajadores) agrupan casi el 33% de la cantidad de puestos declarados en el sector privado (1.152.210 puestos declarados en empresas de hasta 25 trabajadores sobre un total 3.511.896)[4], por contrapartida, la demostración de los menores salarios abonados por esta categoría de empleadores se evidencia a través de la masa salarial declarada para los mismos períodos, que representa casi un 21% sobre el total ($ 727.371.885 sobre un total de $ 3.517.326.207)[5]. Esto implica que el mayor incremento en la carga contributiva se da en las pequeñas empresas, las que –por otra parte- han sufrido los mayores embates a lo largo de todo el período de crisis.

- Resulta indudable el beneficio que se traslada al financiamiento genuino de la seguridad social. La mayor participación de aportes y contribuciones revierte parcialmente la proporción imperante entre éstos y las otras fuentes tributarias (por asignación específica, detracciones iniciales o coparticipación bruta). En la actualidad, la participación de los recursos en el financiamiento es del orden del

[4] Fuente: Informe Trimestral INARSS (enero-marzo). **Cuadro I.A.1.21,** p. 46, adjunto.
[5] Fuente: Informe Trimestral INARSS (enero-marzo). **Cuadro I.A.1.22,** p. 46, adjunto.

30% para el caso de aportes y contribuciones y el 70% de otros recursos tributarios y no tributarios. Especialmente, se notará una mejora en el financiamiento de los fondos administrados por la ANSeS (Administración Nacional de la Seguridad Social) a través de mayores contribuciones al régimen público del SIJP y a los subsistemas de Asignaciones Familiares y Fondo Nacional de Empleo.

8. SOLUCIONES Y PROPUESTAS

No llenaríamos nuestro cometido si nos mantuviéramos en la crítica y en la observación; entendemos que se necesitan propuestas. Sin perjuicio de los beneficios que el incremento de los básicos provoca, se debe poner acento en la resolución de los conflictos. Nos parece prudente –por lo menos en un primer momento- diferenciar a las pequeñas empresas. Podría buscarse una medida que apuntalara la recuperación del consumo, sin alterar significativamente la carga contributiva. Resultaría una buena solución para el grupo de pequeñas empresas "transformar" la asignación no remunerativa en un beneficio social a través del otorgamiento adicional de los vales instrumentados por el Dec. 825/01 (B.O. 22/6/01), según reglamentación por Res. 335/01 (MTEyFRH) (B.O. 4/7/01) y 343/02 (MTEySS) (B.O. 7/5/02). Esta metodología (por la naturaleza de tales beneficios) tendría el doble efecto buscado: de mejorar la situación de los trabajadores y de neutralizar el impacto de la carga contributiva en cabeza de las pequeñas empresas. Esta propuesta tiene –a su vez- un antecedente favorable, la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo observó como procedente a través del Dictamen 760 del 20/8/02 el pago de la asignación no remunerativa dispuesta por el Dec. 1273/02 mediante los instrumentos mencionados.

En todo caso (como alternativa), la suba en la proporción para el otorgamiento de los "vales alimentarios" o "canastas de alimentos" incluidos en el inc. c) del art. 103 bis de la Ley 20.744)20% ó 10%) afianzaría el poder de compra y no acarrearía un incremento sustancial en la carga contributiva, dado que estos beneficios contribuyen – como se sabe- sólo con un 14% de las sumas entregadas. Por último, repetimos, se requiere una adaptación de las "escalas" salariales que condicionan el otorgamiento o la cuantía de las asignaciones familiares con el objeto de asegurar la intangibilidad del beneficio a los sectores más necesitados.

CUADRO I – DEC. 392/03

			APORTES				REM. NETA		DIFERENCIAS	
MESES	REM. NOR. Y HAB.	ASIG. NO REM.	SIJP 11%	INSSJP 3%	O. SOC. 2,7%	FDO. SOL. 0,30%	HABITUAL	ASIG.	HABITUAL	ASIG.
JUNIO	600	200	66	18 6	16,20 5,4	1,80	498	188,60	-	-
JULIO	628	172	69,08	18,84 5,16	16,956 4,64	1,88	521,24	162,20	23,24	-26,40
AGOSTO	656	144	72,16	19,68 4,32	17,712 3,888	1,968	544,48	135,79	23,24	-26,40
SEPTIEMBRE	684	116	75,24	20,52 3,48	18,468 3,132	2,052	567,72	109,39	23,24	-26,40
OCTUBRE	712	88	78,32	21,36 2,64	19,224 2,376	2,136	590,96	82,98	23,24	-26,40
NOVIEMBRE	740	60	81,4	22,2 1,8	19,98 1,62	2,22	614,20	56,58	23,24	-26,40
DICIEMBRE	768	32	84,,48	23,04 0,96	20,736 0,864	2,304	637,44	30,18	23,24	-26,40
ENERO	796	4	87,56	23,88 0,12	21,492 0,108	2,388	660,68	3,77	23,24	-26,40
FEBRERO	824	0	90,64	24,72	22,248	2,472	683,92	0	23,24	-3,77
TOTALES	224	0	0	0	0	0	0	0	185,92	-188,60 -2,68

CUADRO II – DEC. 382/03

			APORTES				REM. NETA		DIFERENCIAS	
MESES	REM. NOR. Y HAB.	ASIG. NO REM.	SIJP 11%	INSSJP 3%	O. SOC. 2,7%	FDO. SOL. 0,30%	HABITUAL	ASIG.	HABITUAL	ASIG.
JUNIO	600	200	42	18 6	16,2 5,4	1,80	522	188,60	-	
JULIO	628	172	43,96	18,84 5,16	16,956 4,64	1,88	546,36	162,20	24,36	-26,40
AGOSTO	656	144	45,92	19,68 4,32	17,712 3,888	1,968	570,72	135,79	24,36	-26,40
SEPTIEMBRE	684	116	47,88	20,52 3,48	18,468 3,132	2,052	595,08	109,39	24,36	-26,40
OCTUBRE	712	88	49,84	21,36 2,64	19,224 2,376	2,136	619,44	82,98	24,36	-26,40
NOVIEMBRE	740	60	51,8	22,2 1,8	19,98 1,62	2,22	643,80	56,58	24,36	-26,40
DICIEMBRE	768	32	53,76	23,04 0,96	20,736 0,864	2,304	668,16	30,18	24,36	-26,40
ENERO	796	4	55,72	23,88 0,12	21,492 0,108	2,388	692,52	3,77	24,36	-26,40
FEBRERO	824	0	57,68	24,72	22,248	2,472	716,88	0	24,36	-3,77
TOTALES	224	0						0	194,88	-188,60 -2,68

CUADRO III – DEC. 392/03

			CONTRIBUCIONES							
MESES	**REM. NOR. Y HAB.**	**ASIG. NO REM.**	**SIJP 10,17%**	**ASIG. FAM. 4,444%**	**F.N.E. 0,888%**	**INSSJP 1,50%**	**O. SOC. 5,40%**	**FDO. SOL. 0,60%**	**TOTAL CONT.**	**INCREM. CONT. %**
JUNIO	600	200	61,02	26,64	5,33	9 3	32,40 10,80	3,6	137,99 13,80	-
JULIO	628	172	63,87	27,88	5,58	9,42 2,58	33,91 9,29	3,77	144,43 11,87	2,97%
AGOSTO	656	144	66,72	29,13	5,83	9,84 2,16	35,42 7,78	3,94	150,87 9,94	2,88%
SEPTIEMBRE	684	116	69,56	30,37	6,07	10,26 1,74	36,94 6,26	4,10	157,31 8	2,80%
OCTUBRE	712	88	72,41	31,61	6,32	10,68 1,32	38,45 4,75	4,27	163,75 6,07	2,73%
NOVIEMBRE	740	60	75,26	32,86	6,57	11,10 0,90	39,96 3,24	4,44	170,19 4,14	2,65%
DICIEMBRE	768	32	78,11	34,10	6,82	11,52 0,48	41,47 1,73	4,61	176,62 2,21	2,59%
ENERO	796	4	80,95	35,34	7,07	11,94 0,06	42,98 0,22	4,78	183,06 0,28	2,52%
FEBRERO	824	0	83,80	36,59	7,32	12,36	44,50	4,94	189,50 0	3,36%
TOTALES	224	0								24,85%

CUADRO I.A.23. SALARIO MEDIO DEL SECTOR PRIVADO SEGÚN TAMAÑO DEL EMPLEADOR (*)

Tamaño según el N° de trabajadores	Enero 2003	Febrero 2003	Marzo 2003
1	$519	$518	$519
2	$547	$530	$528
3-5	$588	$566	$570
6-10	$643	$622	$643
11-25	$748	$729	$720
26-40	$848	$797	$799
41-50	$830	$800	$826
51-100	$969	$905	$898
101-500	$1.238	$1.177	$1.170
501-1.500	$1.557	$1.460	$1.455
1.501-2.500	$1.476	$1.396	$1.501
2.501-5.000	$2.112	$2.131	$2.306
Más de 5.000	$985	$986	$1.028
GENERAL	**$1.032**	**$987**	**$1.002**

(*) Se incluye l pago adicional de $130 en enero y febrero y de $150 en marzo según lo dispuesto por el Dec. 2641/02.
Fuente: Informe Trimestral INARSS Enero-Marzo.

CUADRO I.A.1.19. SALARIO MEDIO SECTOR PRIVADO SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA (*)

Actividad Económica	Enero	Febrero	Marzo
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	$ 3.287	$ 3.115	$ 4.016
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	$ 2.162	$ 2.031	$ 2.259
ESTABL. FINANC., SEGUROS, BIENES INMUEBLES Y SE	$ 1.449	$ 1.346	$ 1.267
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	$ 1.291	$ 1.191	$ 1.245
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO, COMUNICACIONES	$ 1.186	$ 1.212	$ 1.235
CONSTRUCCIÓN	$ 863	$ 854	$ 860
COMERCIO, RESTAURANTES, HOTELES	$ 787	$ 775	$ 772
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECÍFICAS	$ 842	$ 739	$ 741
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	$ 767	$ 738	$ 743
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	$ 568	$ 586	$ 618
General	**$ 1.032**	**$ 987**	**$ 1.002**

(*) Se incluye el pago adicional de $ 130 en enero y febrero de $ 150 en marzo según lo dispuesto por el Dec. 2641/02.

Fuente: Informe Trimestral INARSS Enero-Marzo

CUADRO I.A.1.21. VANTIDAD DE PUESTOS DE TRABAJO DECLARADOS EN EL SECTOR PRIVADO SEGÚN TAMAÑO DEL EMPLEADOR

TAMAÑO SEGÚN N° DE TRABAJADORES	ENERO 2003	FEBRERO 2003	MARZO 2003
1	113.817	120.001	117.896
2	112.346	121.264	115.352
3-5	237.867	251.398	243.700
6-10	255.089	367.197	261.065
11-25	399.716	415.401	414.197
26-40	229.835	240.741	240.062
41-50	114.387	199.200	120.900
51-100	370.149	382.622	382.763
101-500	716.061	738.038	755.784
501-1.500	368.759	379.056	392.958
1.501-2.500	130.299	128.881	125.542
2.501-5.000	121.584	129.669	124.542
Más de 5.000	223.589	217.644	217.195
TOTAL	**3.393.498**	**3.511.157**	**3.511.896**

Fuente: Informe Trimestral INARSS Enero-Marzo

CUADRO I.A. 1.22. MASA SALARIAL DECLARADA EN EL SECTOR PRIVADO SEGÚN TAMAÑO DEL EMPLEADOR

Tamaño según N° de trabajadores	Enero	Febrero	Marzo
1	$59.081.792	$62.164.661	$61.227.026
2	$61.467.017	$64.299.813	$60.962.345
3-5	$139.808.848	$142.327.910	$138.921.879
6-10	$163.930.942	$166.176.884	$167.964.304
11-25	$299.123.911	$302.800.030	$298.296.331
26-40	$194.856.898	$191.851.507	$191.745.279
41-50	$94.890.404	$95.417.860	$99.853.116
51-100	$358.964.924	$346.165.958	$343.777.212
101-500	$886.256.182	$868.456.416	$884.048.377
501-1.500	$574.288.765	$553.345.077	$571.823.915
1.501-2.500	$192.368.371	$179.941.785	$188.338.241
2.501-5.000	$256.774.604	$276.375.991	$287.139.988
Más de 5.000	$220.189.903	$214.610.768	$223.228.194
TOTAL	$3.501.732.561	$3.463.934.690	$3.517.326.207

Fuente: Informe Trimestral INARSS Enero-Marzo

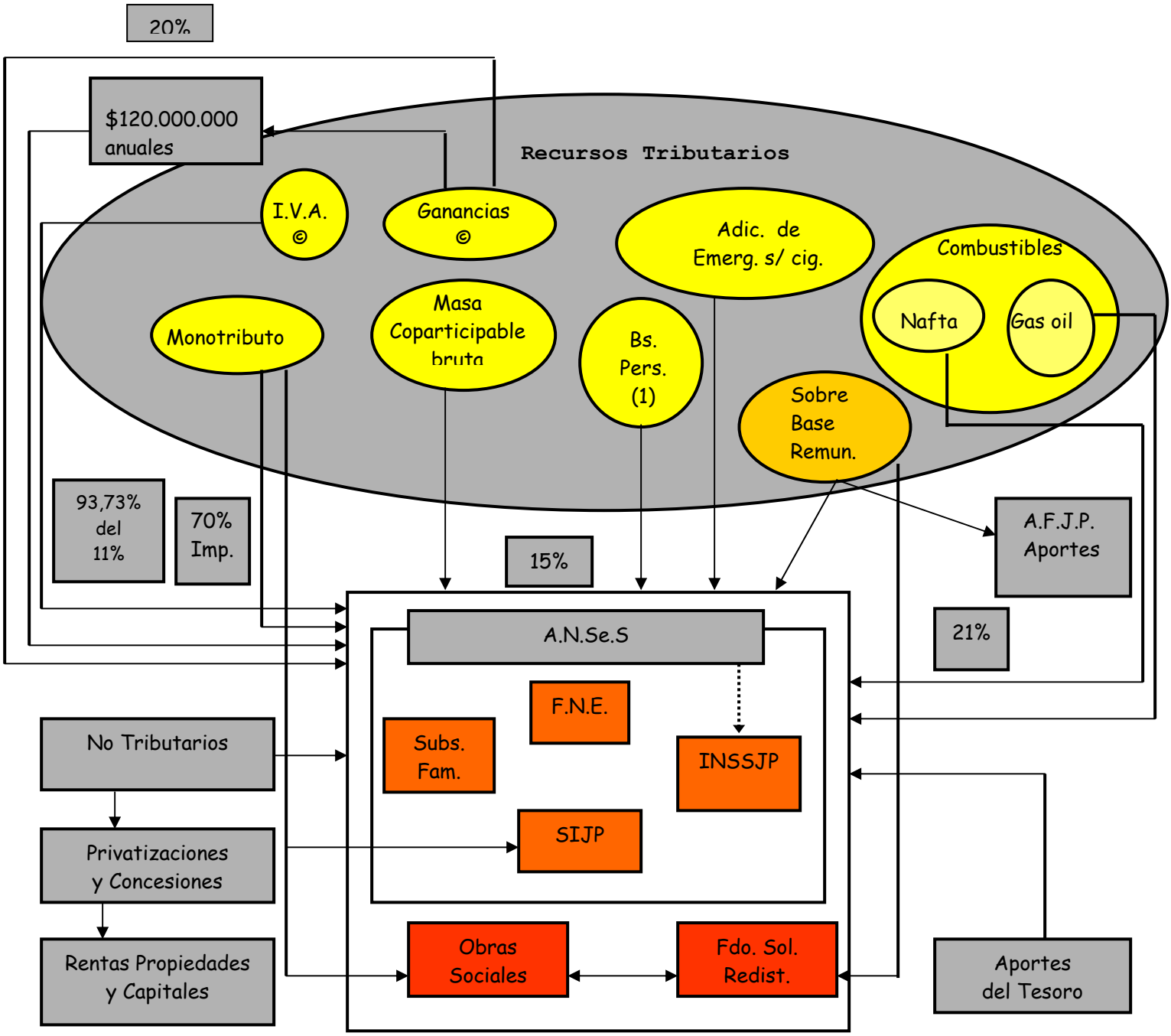
Nivel remunerativo por trabajador (base junio 2003)	Incremento en las contribuciones patronales (%)
300	45,55
400	35,65
500	29,28
600	24,85
700	21,58
800	19,07
900	17,08
1000	15,47
1100	14,14
1200	13,01
1300	12,06
1400	11,23
1500	10,51

Debe aclararse también que esta evolución no computa la cuota correspondiente al Régimen de Riesgos del Trabajo, la que también se incrementaría en función de la porción variable; tampoco se han computado la incidencia de la cuota sindical, ni las compensaciones por asignaciones familiares pagadas dentro del régimen respectivo, ni –asimismo- la influencia por el mantenimiento voluntario del tope del 20% o 10% para el otorgamiento de "vales alimentarios", los que se encuentran gravados con un 14% de contribución (que tiene como destino el subsistema de Asignaciones Familiares). Como se observa, se ha supuesto que el "empleador" del Cuadro I, se encuentra incluido en el inciso b) del art. 2° del Decreto 814/01.

No es azaroso buscar el ejemplo en nivel remunerativo de base de $600, como adelantáramos, este nivel corresponde al salario medio del Sector privado de las pequeñas empresas o explotaciones entre 6 y 25 trabajadores. Las pequeñas empresas (de entre 1 y 25 trabajadores) agrupan casi el 33% de la cantidad de

puestos declarados en el sector privado (1.152.210 puestos declarados en empresas de hasta 25 trabajadores sobre un total 3.511.896), por contrapartida, la de demostración de los menores salarios abonados para los mismos períodos, que representa casi un 215 sobre el total ($727.371.885 sobre un total de $ 3.517.326.2079. Esto implica que el mayor incremento en la carga contributiva se da en las pequeñas empresas, las que –por otra- parte han sufrido los mayores embates a lo largo de todo el período de crisis.

RECURSOS FINANCIEROS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL



(1) Según art. 3° de la Ley N° 25.400 hasta el año 2005 se destina solamente el 6,27% a las Cajas de Previsión Provinciales y Municipales en reemplazo del esquema previsto por el art. 30 del Título V de la Ley N° 23.966

EVOLUCIÓN DE LOS RECURSOS DEL RÉGIMEN PREVISIONAL PÚBLICO

Año	Aporte y Contribuciones	Otros recursos Fiscales	Otros Recursos no Tributarios
	(1)	(2)	(3)
1991	74,80%	15,60%	9,70%
1994	60,90%	33,50%	5,70%
1995	53,60%	40,30%	6,10%
1996	39,805%	56,20%	4,10%
1997	37,20%	58,20%	4,60%
1998	36,00%	61,40%	2,60%
1999	31,10%	67,30%	1,60%
2000(4)	30,40%	68,20%	1,40%

(1) Incluye regímenes provinciales
(2) Incluye todos los componentes tributarios determinados como recursos financieros
(3) Incluye: ingresos de capital, devolución de OPP impagas, rentas de la propiedad, ingresos para el pago de asignaciones familiares y otros
(4) Corresponde al período enero-junio

Fuente: Estadísticas de la Dirección de Políticas de Seguridad Social, dependiente de la Secretaría de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.