

El Gobierno reglamentó el pago de los bonos que anunció Massa: cómo podrán absorberlo las empresas

5 septiembre, 2023



Se publicó hoy en el Boletín Oficial la resolución 1.133 del Ministerio de Trabajo con los detalles de los pagos para los empleados y la forma en que podrán ser incluidos por parte de las compañías; objeciones de un tributarista.

El gobierno publicó hoy en el Boletín Oficial la resolución 1.133 del Ministerio de Trabajo, reglamentando el pago de los bonos a empleados anunciado el domingo 27 de agosto por el ministro de Economía, **Sergio Massa** y formalizada posteriormente en el DNU 438 del Poder Ejecutivo.

La resolución limita fuertemente la posibilidad de las empresas, de las provincias e incluso de las familias de poder “absorber” en aumentos dados previamente, el bono de \$60.000

(en dos cuotas de \$ 30.000) que dispuso el gobierno nacional para empleados privados y públicos y el de \$25.000 (en dos cuotas de \$12.500 o la parte proporcional) para trabajadores de casas particulares.

“En la mayoría de los casos el aumento no se va a poder absorber”, dijo Sebastián Domínguez, CEO del Estudio SDC Asesores Tributarios, a **Infobae**.

El primer artículo de la resolución oficial, firmada por la ministra **Raquel Kisper de Olmos**, aclara en su artículo 1 “que la posibilidad de absorción indicada en el artículo 8° del DNU 438 para las asignaciones no remunerativas previstas en los artículos 1°, 2° y 3° del mismo, se efectivizará siempre y cuando el mecanismo para absorberlas haya estado previsto en forma expresa en cláusulas de los Acuerdos o Convenios Colectivos de trabajo ya pactados para las remuneraciones devengadas en los meses de agosto y setiembre de 2023. En caso de no estar específicamente acordado, los aumentos salariales ya pactados no podrán ser objeto de absorción”.

Negociaciones en curso

Lo que sí contempla la resolución, en su artículo segundo, es que “en las negociaciones en curso” en negociaciones paritarias sí se podrá, “mediante una norma expresa”, absorber las “asignaciones no remunerativas previstas” por el gobierno. “Caso contrario –subraya- los aumentos salariales que se pacten, no podrán ser objeto de absorción”.

Domínguez aclaró que en la mayoría de los acuerdos paritarios de los últimos meses la posibilidad de “absorber” un eventual bono no estaba contemplada y señaló como ejemplo el caso del Convenio para trabajadores de casas particulares que había dispuesto los aumentos de agosto-septiembre y ahora deberá sumar el bono de \$25.000 (o el proporcional a las horas trabajadas, tomando 192 horas mensuales como referencia de “normal”) que dispuso unilateralmente el gobierno.

“El bono podrá ser absorbido por aumentos de sumas salariales para los meses de agosto y septiembre de 2023 establecidos en acuerdos de Convenios Colectivos de Trabajo, solamente si los mismos contemplaron cláusulas con mecanismos para absorberlos en forma expresa”, dijo, tras analizar la resolución de Trabajo, el tributarista Domínguez. “En caso de no estar prevista una cláusula expresa al respecto –subrayó-, los aumentos otorgados no podrán absorber al bono.

La situación, indicó, es que dado que la mayoría de los acuerdos “no contemplaban expresamente un bono de este tipo, “en general deberá pagarse el bono a los empleados”.

A los municipios, no

Eso es válido para los empleados de la administración pública nacional y de las provincias que otorguen el aumento, pero no para el caso de los municipios, ya que ni siquiera se los menciona, como en el anuncio oficial en que se los había “invitado” a que paguen el bono. Extrañamente, así, el gobierno entiende que puede obligar a los particulares, pero no a los intendentes.

“La reglamentación establece que las Comisiones Negociadores pueden, en las negociaciones en curso, acordar, mediante una norma expresa, la absorción del bono. En caso de no contemplarlo expresamente, los aumentos salariales que se pacten, no podrán ser objeto de absorción”, reiteró Domínguez.

“Por ejemplo –señaló- las Comisiones Negociadoras podrían acordar en estos días, antes que se venza el plazo para pagar la primera cuota del bono, un aumento salarial que lo absorba. Otra posibilidad sería que luego de que se pague la primer cuota del bono, se acuerde un aumento salarial que compute a cuenta el bono pagado.

Otro aspecto señalado por Domínguez es que el DNU 438 del gobierno “no contempla que los aumentos otorgados por

empleadores fuera del acuerdos en el marco de Convenios Colectivos, puedan absorber al bono; es decir, aquellos empleadores que otorgaron aumentos a sus empleados para protegerlos de la inflación antes del dictado del Decreto 438/2023, ahora deberán pagar también los bonos”.

Desincentivo

Según el tributarista, “esto no es para nada razonable ya que puede ser un desincentivo a otorgar nuevos aumentos en el futuro a la espera de las posibles acciones del gobierno, perjudicando a los empleados. Se debería haber permitido permitido compensar este tipo de aumentos unilaterales de los empleadores fuera del marco de los Convenios Colectivos”.

“¿Qué empleador de ahora en más va querer dar un aumento?”, se preguntó Domínguez.

En el decreto 438 el gobierno había dispuesto la semana pasada, que la suma fija será para empleados que perciban “salarios netos, incluyendo conceptos remunerativos y no remunerativos, correspondientes al devengado en el mes de agosto de 2023, inferiores a \$400.000 o el monto proporcional en el caso de que la prestación de servicios del trabajador o de la trabajadora fuere inferior a la jornada legal o convencional” (las 192 horas mensuales que aclaró luego).

Según las primeras estimaciones oficiales, el bono de \$60.000 beneficiaría a unos 390.000 empleados públicos nacionales y a 5,5 millones de empleados formales del sector privado. Las provincias, por su parte, tienen unos 2,2 millones de empleados, pero más de la mitad de ellas dijeron que no pagarán el bono, porque ya habían dado mejoras previas, argumento que no admite en el caso de las empresas privadas, a menos que en acuerdos previos hubieran previsto expresamente la magnanimidad oficial.

Fuente: Infobae