



## **SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL**

Analizaremos en esta oportunidad, con cierta profundidad, éste instituto tan relevante por estos días y que inicialmente está plasmado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional:

*"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo, vital y móvil..."*

También es reflejado por la Constitución Provincial en su artículo 23 inc.4:

*"Todas las personas en la Provincia tienen derecho: ...a una retribución justa, a igual remuneración por igual tarea y a un salario mínimo, vital y móvil..."*

Y finalmente en el artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo:

*"Salario mínimo, vital y móvil, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo un trabajador, sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión".*

De dicha norma surge que se trata de la remuneración mínima en efectivo que tiene derecho a percibir un trabajador dependiente, es decir que ningún trabajador puede percibir una remuneración inferior a lo estipulado por ley, (actualmente \$ 450 mensuales), ya que ese monto es el piso de toda retribución.

El salario se define como "mínimo vital" porque está destinado a satisfacer necesidades básicas y "móvil" porque se modifica en proporción al Producto Bruto Interno.

### **Distintas situaciones contempladas en la ley:**

Si bien el precepto legal al referirse a "todo trabajador" parece expresarse como un absoluto; en realidad se trata de un principio que admite excepciones: los trabajadores del servicio doméstico y los trabajadores agrarios (a quienes no se les aplica la LCT en virtud del Art. 2 de esta normativa) y los trabajadores de la Administración Pública Provincial.

A este respecto quedan excluidos de dicha excepción los trabajadores de la Administración Pública Nacional, quienes sí se encuentran bajo el sistema de la LCT (Art.140- Ley Nacional de Empleo N° 24013: Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley).

Debemos referirnos también al trabajo de aprendices, menores de 18 años y personas con capacidad manifiestamente disminuida en cuyo caso la LCT sí permite reducciones, que impliquen percibir un salario menor al establecido por ley como base de toda retribución.

Para cobrar el total del salario mínimo, vital y móvil el trabajador dependiente debe cumplir con la jornada normal de trabajo, por lo tanto si se ha convenido una jornada reducida de 4 horas el SMVM se verá reducido en su parte proporcional.

Distinta es la situación del trabajo nocturno o insalubre en que, si bien la jornada es reducida en virtud de las condiciones en que se desempeña la tarea, el trabajador tendrá derecho a cobrar el total del SMVM.

De acuerdo a las especificaciones del Art. 118 LCT no están incluidos en el SMVM, los subsidios o asignaciones familiares, ni los beneficios sociales, ya que no revisten carácter remuneratorio.

### **Casos que pueden presentarse:**

1- Empleado que percibe un salario que asciende a \$490. No debe realizarse ajuste alguno ya que supera el básico legal.

2- Empleado que percibe un sueldo mensual de \$350. En este caso corresponde realizar dicho ajuste, ya que la suma es inferior al SMVM. Se deberán adicionar los \$100 faltantes para llegar al sueldo básico de \$450.

3- Empleado que percibe un sueldo mensual de \$300, desempeñando su tarea en jornada reducida. En este caso no corresponde realizar ajuste ya que proporcionalmente a las horas trabajadas el importe recibido es superior al SMVM.

4- Empleado que percibe un salario de \$500, de los cuales \$150 son cobrados en especie. Como sólo recibe \$350 en efectivo debe hacerse un ajuste para llegar a lo estipulado por ley como base (\$450); ya que para computar el SMVM sólo se tiene en cuenta lo percibido en efectivo por el trabajador.

### **Caracteres del Salario Mínimo, Vital y Móvil.**

EL SMVM es irrenunciable (Art. 12 LCT), tiene carácter imperativo e inderogable y está fuera del marco de la autonomía de la voluntad de las partes, por lo tanto es nula de nulidad absoluta cualquier tipo de modificación que pretenda hacerse al respecto que traiga como consecuencia una reducción de dicho mínimo legal.

La condición alimentaria del salario determina la existencia de limitaciones en materia de reclamo de deudas de terceros. A tal fin se ha establecido que hasta el valor equivalente al SMVM la remuneración es inembargable. Si dicha retribución fuese superior se disponen una serie de "cuotas de embargabilidad" sobre el excedente. (Art. 120 de la LCT y Decreto-ley N° 484/87).

Los límites de embargabilidad a que se refiere el Decreto anteriormente mencionado no serán de aplicación en el caso de cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas de modo que permitan la subsistencia del alimentante.

Sólo se tendrán en cuenta para la determinación de los importes sujetos a embargo la remuneración en dinero por su importe bruto.

### **Organismo de aplicación**

La fijación de este salario es una facultad reservada al Poder Ejecutivo, el cual lo hace efectivo mediante el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil de acuerdo a lo previsto por el artículo 139 de la Ley Nacional de Empleo N° 24013). El mismo se determina teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica del país, los objetivos de este instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambas.

La ley deja a salvo la posibilidad de revisar periódicamente este monto en la medida que se demuestre la supresión o desnaturalización del derecho que se procura asegurar con el mismo.

El SMVM ha sufrido un incremento a través de la Resolución 2/04 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario y el Decreto 1.192/04, y actualmente asciende a \$ 450 mensuales para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo a tiempo completo con vigencia a partir del 1° de septiembre de 2004; pero lamentablemente todo aquello que se pretende garantizar mediante la norma legal dista mucho de lo que en la práctica se puede hacer con ese dinero. La constante crisis económica en que nuestro país se ve sumergido ha tornado esta disposición, que debería ser operativa, en un precepto meramente programático, de buenas intenciones pero de imposible cumplimiento en la realidad argentina actual.