



COMPROMISO POR CONCORDIA

PARTIDO LOCAL · PROPUESTAS PARA UNA MEJOR GESTIÓN PÚBLICA

Concordia, 1 de septiembre de 2026

Ref.: Elevación del Proyecto de Ordenanza - Régimen Municipal de Salario Mínimo Garantizado de Bolsillo

Al Señor
Presidente Municipal de Concordia
Dr. Francisco Azcué
S / D

De nuestra mayor consideración:

Nos dirigimos a Ud., en representación de Compromiso por Concordia, a efectos de elevar para su consideración el Proyecto de Ordenanza denominado "RÉGIMEN MUNICIPAL DE SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO DE BOLSILLO", a fin de que ese Departamento Ejecutivo evalúe su contenido y, de considerarlo pertinente, impulse su tratamiento institucional.

La iniciativa propone establecer un piso objetivo de ingreso neto para el personal de planta permanente y los contratados con aportes, vinculado a la Canasta Básica Total, sin modificar la escala salarial ni sustituir la negociación colectiva de los sueldos básicos. Como antecedente, políticas de salario mínimo garantizado para trabajadores municipales ya se encuentran implementadas en ciudades como Paraná, Gualaguaychú y Concepción del Uruguay.

La presentación se realiza en el marco de la voluntad de nuestro espacio de colaborar con propuestas y reformas de política pública que consideramos necesarias para mejorar y modernizar la administración municipal. En esta oportunidad, las iniciativas se vinculan específicamente con la política de recursos humanos y con la protección, organización y reconocimiento de los trabajadores municipales.

Quedamos a entera disposición de ese Departamento Ejecutivo para ampliar los fundamentos, brindar información complementaria o participar de las instancias técnicas que se consideren convenientes para el análisis de la propuesta.

Sin otro particular, saludamos a Ud. atentamente.

ALVARO E. SIERRA
Contador Público Nacional
Mat. 3403 C.P.C.E.E.R.

PABLO LAPIDUZ
ABOGADO
Mat. 5549 T° 1 F° 151

DRI, Silvia
Prof. Sup. Ciencias Sociales

Guido Augusto Longo
Contador Público Nacional
Diploma UNL
Mat. 5854 - C.P.C.E.E.R.

MÓNICA LUCIANA LIESCHTZ
CONTADORA PÚBLICA
MAT. 5002 C.P.C.E.E.R.
UNER

COMPROMISO POR CONCORDIA | Concordia, Entre Ríos



PROYECTO DE ORDENANZA

RÉGIMEN MUNICIPAL DE SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO DE BOLSILLO

Municipalidad de Concordia

**Piso salarial equivalente al 55% de la Canasta Básica Total ·
Actualización automática · Respeto de la negociación paritaria**



ALVARO E. SIERRA
Contador Público Nacional
Mat. 3403 C.P.C.E.R.

Concordia, Entre Ríos · 2026



PABLO LAPIDUZ
ABOGADO
Mat. 5549 T° 1 F° 151



PROYECTO DE ORDENANZA

VISTO

La Constitución Nacional, especialmente su artículo 14 bis; la Constitución de la Provincia de Entre Ríos y sus disposiciones relativas al empleo público y a la protección del trabajo; la Ley Provincial Nº 10.027 de Régimen Municipal, en particular sus artículos 8º, 95 inciso ñ), 146, 147 y 148; la Ordenanza Nº 11.275 -Estatuto y Escalafón de Empleados y Obreros Municipales-; las normas y acuerdos salariales vigentes para el personal municipal; los informes mensuales del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) sobre la Canasta Básica Alimentaria y la Canasta Básica Total; y

CONSIDERANDO

Que el trabajo municipal constituye el soporte cotidiano de servicios esenciales para la comunidad y que la protección de una remuneración mínima adecuada resulta inseparable de la dignidad del trabajador y de la calidad institucional del Estado local;

Que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional reconoce, entre otros derechos, la retribución justa y la protección del salario, principios plenamente aplicables a la relación de empleo público municipal;

Que la Ley Nº 10.027 atribuye al Honorable Concejo Deliberante la facultad de reglamentar la relación de empleo municipal, al tiempo que promueve la concertación colectiva con los trabajadores y reconoce el rol de las organizaciones gremiales;

Que los sueldos básicos y la estructura escalafonaria de la Municipalidad de Concordia deben continuar siendo determinados a través de la negociación colectiva entre el Departamento Ejecutivo y las entidades gremiales representativas, ámbito natural para acordar porcentajes, categorías, adicionales y recomposiciones generales;

Que la presente iniciativa no pretende sustituir ni limitar ese mecanismo, sino establecer una garantía mínima complementaria que opere únicamente cuando, luego de aplicar la escala salarial y los acuerdos paritarios, el ingreso neto ordinario del agente resulte inferior al cincuenta y cinco por ciento (55%) de la Canasta Básica Total correspondiente al Hogar 2 publicada por el INDEC;

Que la economía argentina atravesó en los últimos años un proceso de fuerte deterioro del poder adquisitivo, caída del consumo y pérdida acumulada de ingresos, cuyos efectos persisten aun en un escenario de desaceleración de la inflación;

Que la disminución de la tasa mensual de inflación no implica por sí sola la recuperación de las pérdidas salariales acumuladas y que, en particular, los precios de los alimentos continúan ejerciendo una presión significativa sobre los hogares de menores ingresos;

Que, según el último dato disponible al momento de la presentación del presente proyecto, la Canasta Básica Alimentaria correspondiente a julio de 2026 para un hogar de cuatro integrantes ascendió a PESOS SETECIENTOS OCHO MIL DIECISÉIS CON 24/100 (\$708.016,24), constituyendo el umbral estadístico utilizado para identificar la situación de indigencia;

Que, para el mismo período y composición familiar, la Canasta Básica Total ascendió a PESOS UN MILLÓN QUINIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS QUINCE CON 90/100 (\$1.564.715,90), indicador que incorpora, además de los requerimientos alimentarios, un conjunto de bienes y servicios no alimentarios esenciales y determina la línea estadística de pobreza;

PABLO LAPIDUZ
ABOGADO

Mat. 5549 Tº 1 Fº 151



Que la escala salarial básica actualmente vigente en la Municipalidad de Concordia se extiende desde PESOS SEISCIENTOS VEINTIOCHO MIL SETECIENTOS CUARENTA Y SIETE (\$628.747) para la categoría 1 hasta PESOS OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL SETENTA Y DOS CON 19/100 (\$875.072,19) para la categoría 24, valores que se encuentran íntegramente muy por debajo de la Canasta Básica Total y que, en las categorías inferiores, se ubican incluso por debajo de la Canasta Básica Alimentaria de referencia;

Que en julio de 2026 la Canasta Básica Alimentaria registró una variación mensual del 2,6%, superior al Índice de Precios al Consumidor del mismo mes, que fue del 2,1%, y acumuló una variación interanual del 37,4%, demostrando que la presión sobre el gasto alimentario continúa siendo particularmente intensa;

Que, conforme los datos salariales relevados que motivan esta iniciativa, una proporción superior al ochenta por ciento (80%) del personal municipal percibe ingresos que se encuentran por debajo de la línea de pobreza, circunstancia que exige adoptar una garantía mínima objetiva que preserve a los trabajadores de menores ingresos frente al deterioro de su poder adquisitivo;

Que establecer el piso en el cincuenta y cinco por ciento (55%) de la Canasta Básica Total constituye un criterio prudente y razonable, pues supera el mero umbral alimentario de indigencia y reconoce parcialmente los restantes gastos esenciales que afronta un hogar, sin pretender sustituir la negociación paritaria ni equiparar automáticamente el salario municipal a la totalidad de la Canasta Básica Total;

Que la utilización de un porcentaje fijo de la Canasta Básica Total publicada mensualmente por el INDEC ofrece un parámetro público, objetivo, verificable y de actualización periódica, reduciendo la discrecionalidad política en la determinación del piso mínimo y permitiendo que la garantía acompañe la evolución real del costo de las necesidades básicas;

Que el régimen debe definir con precisión qué se entiende por salario mínimo de bolsillo, evitando que la garantía pueda considerarse cumplida mediante horas extraordinarias, viáticos, asignaciones familiares, aguinaldo, premios excepcionales o conceptos ajenos a la remuneración mensual ordinaria;

Que las ciudades de Paraná, Gualaguaychú y Concepción del Uruguay han implementado mecanismos de salario o haber mínimo garantizado para sus trabajadores municipales, demostrando que este tipo de herramienta puede convivir con las escalas salariales, las paritarias y la autonomía financiera de cada gobierno local;

Que la experiencia de esos municipios entrerrianos constituye un antecedente relevante para Concordia, especialmente porque la garantía de un piso salarial no reemplaza la negociación colectiva, sino que funciona como una protección adicional para los sectores de menores ingresos;

Que corresponde incluir tanto al personal de planta permanente como a los contratados con aportes, en tanto ambos grupos prestan servicios personales para el Municipio, se encuentran comprendidos en los procesos de recomposición salarial y soportan el mismo impacto del costo de vida;

Que, a fin de preservar el principio de legalidad presupuestaria, la implementación deberá realizarse con cargo a las partidas de personal vigentes y, cuando resulte necesaria una modificación del presupuesto, el Departamento Ejecutivo deberá promover las adecuaciones correspondientes conforme a la Ley N° 10.027;

Que garantizar un piso salarial equivalente al cincuenta y cinco por ciento (55%) de la Canasta Básica Total constituye una medida de justicia distributiva, protección del trabajo y fortalecimiento

PABLO LAPIDUZ
ABOGADO
Mat. 5549 T° 1 F° 151

de la Administración, ya que un Estado local eficiente también requiere trabajadores con ingresos mínimos compatibles con una cobertura básica y razonable de las necesidades esenciales;

POR ELLO:

**EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE LA MUNICIPALIDAD DE CONCORDIA
SANCIONA LA SIGUIENTE ORDENANZA:**

ARTÍCULO 1º.- Creación y objeto.

Créase el Régimen Municipal de Salario Mínimo Garantizado de Bolsillo, destinado a asegurar que ningún agente comprendido en la presente Ordenanza, que cumpla jornada completa y haya prestado servicios durante la totalidad del período mensual correspondiente, perciba un Haber Neto Salarial Computable inferior al piso establecido por esta norma.

ARTÍCULO 2º.- Ámbito de aplicación.

El régimen será de aplicación obligatoria al personal de planta permanente de la Municipalidad de Concordia y al personal contratado con aportes, cualquiera sea el área o dependencia en la que preste servicios.

Quedan excluidos del presente régimen los funcionarios políticos, autoridades electivas, personal de gabinete, pasantes, becarios, locadores de obra o de servicios sin aportes y toda otra modalidad que no configure una relación de prestación personal remunerada comprendida expresamente en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 3º.- Definición del Salario Mínimo Garantizado de Bolsillo.

A los efectos de esta Ordenanza, se denomina Salario Mínimo Garantizado de Bolsillo (SMGB) al piso mensual de Haber Neto Salarial Computable que la Municipalidad de Concordia deberá garantizar a cada trabajador comprendido.

El SMGB constituye una garantía mínima municipal y no se identifica ni sustituye al Salario Mínimo, Vital y Móvil regulado por la legislación nacional, ni modifica la categoría, el sueldo básico o la situación escalafonaria del agente.

ARTÍCULO 4º.- Parámetro objetivo.

El Salario Mínimo Garantizado de Bolsillo no podrá ser inferior al CINCUENTA Y CINCO POR CIENTO (55%) del valor de la Canasta Básica Total correspondiente al Hogar 2, integrado por cuatro personas, que publique mensualmente el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Para el primer período de aplicación se tomará el último valor oficialmente publicado al momento de practicarse la liquidación. A título de referencia, a la fecha de presentación del presente proyecto, la Canasta Básica Total correspondiente a julio de 2026 asciende a PESOS UN MILLÓN QUINIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS QUINCE CON 90/100 (\$1.564.715,90), por lo que el cincuenta y cinco por ciento (55%) equivale a PESOS OCHOCIENTOS SESENTA MIL QUINIENTOS NOVENTA Y TRES CON 75/100 (\$860.593,75).

ARTÍCULO 5º.- Actualización automática.

El SMGB se actualizará de pleno derecho, sin necesidad de dictar una nueva ordenanza, decreto, resolución, acuerdo particular o acto de homologación, cada vez que el INDEC publique el nuevo valor mensual de la Canasta Básica Total indicada en el artículo precedente, manteniéndose en todo momento la equivalencia mínima del cincuenta y cinco por ciento (55%).

Para cada mes liquidado se utilizará el cincuenta y cinco por ciento (55%) del valor de la Canasta Básica Total correspondiente al mes inmediato anterior. Si la publicación oficial se produjera con posterioridad al cierre técnico de la liquidación, la diferencia será abonada mediante planilla complementaria dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación.

En ningún caso una eventual disminución nominal del indicador podrá reducir el monto del SMGB vigente. En tal supuesto se mantendrá el último valor garantizado hasta que el cincuenta y cinco por ciento (55%) de la Canasta Básica Total vuelva a superarlo.

ARTÍCULO 6º.- Haber Neto Salarial Computable.

Se entenderá por Haber Neto Salarial Computable el importe resultante de la remuneración mensual ordinaria y habitual del agente, luego de practicar exclusivamente los aportes y retenciones legales obligatorias de carácter general vinculados con la relación de empleo.

Para el personal de planta permanente se computarán el sueldo básico, antigüedad y demás adicionales ordinarios, habituales y regulares que correspondan por la situación de revista. Para los contratados con aportes se computará el monto contractual y los adicionales ordinarios y regulares que integren su retribución mensual.

ARTÍCULO 7º.- Conceptos no computables para integrar el piso.

No podrán utilizarse para considerar alcanzado el Salario Mínimo Garantizado de Bolsillo los siguientes conceptos:

- a) Asignaciones familiares o prestaciones de naturaleza social.
- b) Sueldo anual complementario.
- c) Horas extraordinarias, servicios extraordinarios, guardias extraordinarias o compensaciones por extensión de jornada.
- d) Viáticos, movilidad, reintegros de gastos, provisión de indumentaria o elementos de trabajo.
- e) Bonos extraordinarios, premios excepcionales o sumas de pago único.
- f) Indemnizaciones, retroactivos o pagos correspondientes a períodos anteriores.
- g) Todo otro concepto que no retribuya la jornada ordinaria y habitual del mes liquidado.

ARTÍCULO 8º.- Descuentos personales y voluntarios.

A los fines de verificar el cumplimiento del SMGB no se tendrán en cuenta los descuentos que respondan a situaciones personales del trabajador, tales como cuotas sindicales, mutuales, seguros voluntarios, préstamos, créditos, compras, embargos, cuotas alimentarias u otras retenciones individualizadas.

En consecuencia, tales descuentos podrán disminuir el importe efectivamente acreditado en la cuenta del agente, pero no alterarán el cálculo del Haber Neto Salarial Computable ni generarán obligación adicional para el Municipio.

ARTÍCULO 9º.- Complemento de Garantía.

Cuando el Haber Neto Salarial Computable resulte inferior al SMGB vigente, la Dirección competente en materia de liquidación de haberes deberá incorporar de oficio un concepto denominado "Complemento de Garantía de Salario Mínimo de Bolsillo", por el importe necesario para alcanzar el piso.

El Complemento tendrá carácter remunerativo y no bonificable, no se incorporará al sueldo básico ni modificará la categoría del agente. La liquidación deberá determinar el monto bruto necesario para que, una vez practicados los aportes legales obligatorios correspondientes al propio complemento, el Haber Neto Salarial Computable alcance efectivamente el mínimo garantizado.

ARTÍCULO 10º.- Jornada completa y proporcionalidad.

El SMGB previsto en esta Ordenanza corresponde a la jornada completa establecida para la respectiva modalidad de empleo y a la prestación durante la totalidad del mes.

En los casos de jornada reducida voluntaria, ingreso o cese durante el mes, licencia sin goce de haberes, suspensión sin percepción salarial o inasistencias que legalmente generen descuento, el piso se determinará en forma proporcional al tiempo efectivamente remunerado.

Las licencias legales con goce íntegro de haberes no podrán, por sí mismas, provocar la pérdida de la garantía.

ARTÍCULO 11º.- Respeto de la negociación colectiva y de los sueldos básicos.

La presente Ordenanza no modifica, sustituye ni condiciona el sistema de negociación colectiva vigente en la Municipalidad de Concordia.

Los sueldos básicos, porcentajes de incremento, adicionales, escalas, categorías y demás componentes de la política salarial continuarán siendo materia de negociación entre el Departamento Ejecutivo y las organizaciones gremiales representativas, conforme a la normativa vigente.

El Complemento de Garantía no podrá ser invocado por ninguna de las partes como aumento del sueldo básico ni como sustitución de un incremento porcentual acordado en paritaria. Una vez aplicados los aumentos generales que correspondan, el complemento será recalculado exclusivamente para verificar si subsiste o no la diferencia hasta el piso.

ARTÍCULO 12º.- Cláusula de no regresividad.

Ninguna aplicación del presente régimen podrá producir una disminución nominal de la remuneración total que el agente percibiera con anterioridad por conceptos salariales permanentes y legítimamente adquiridos.

El SMGB funciona como piso y no como techo de remuneraciones.

ARTÍCULO 13º.- Publicación y transparencia.

El Departamento Ejecutivo, a través de las áreas de Hacienda y Recursos Humanos, deberá publicar mensualmente en el sitio oficial de la Municipalidad, dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la difusión del dato por el INDEC:

- a) El valor vigente de la Canasta Básica Total utilizada como referencia.
- b) El monto del Salario Mínimo Garantizado de Bolsillo aplicable.
- c) El período de liquidación al que corresponde.
- d) La cantidad de agentes alcanzados por el Complemento de Garantía, diferenciando planta permanente y contratados con aportes, sin identificación de datos personales.
- e) El costo fiscal mensual total del complemento.

ARTÍCULO 14º.- Previsión presupuestaria.

Las erogaciones derivadas de la presente serán atendidas con las partidas correspondientes a personal del Presupuesto General vigente.

Cuando para su cumplimiento resulte necesaria una modificación presupuestaria, el Departamento Ejecutivo deberá promover, dentro de los diez (10) días hábiles de constatada la insuficiencia, las adecuaciones o iniciativas presupuestarias que correspondan de conformidad con los artículos 146, 147 y 148 de la Ley N° 10.027.

En los proyectos de presupuesto de los ejercicios siguientes deberá incorporarse una estimación específica destinada a financiar el Régimen Municipal de Salario Mínimo Garantizado de Bolsillo.

ARTÍCULO 15º.- Continuidad del beneficio frente a demoras administrativas.

La falta de reglamentación, demora en la publicación interna, omisión administrativa o ausencia de acto complementario no suspenderá la vigencia del piso salarial establecido por esta Ordenanza, siempre que el valor de la Canasta Básica Total correspondiente haya sido oficialmente publicado por el INDEC.

ARTÍCULO 16º.- Indicador sustituto.

Si el INDEC modificara la denominación o metodología de la Canasta Básica Total, se utilizará el indicador oficial que expresamente la sustituya y mantenga una finalidad equivalente.

Si la publicación fuera discontinuada sin reemplazo oficial, se mantendrá el último piso vigente y se lo actualizará mensualmente por la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), nivel general nacional, hasta que una ordenanza determine un nuevo parámetro.

ARTÍCULO 17º.- Reglamentación.

El Departamento Ejecutivo reglamentará los aspectos operativos de la presente Ordenanza dentro de los treinta (30) días corridos de su promulgación.

La reglamentación no podrá reducir el porcentaje del cincuenta y cinco por ciento (55%) de la Canasta Básica Total establecido como piso, incorporar conceptos excluidos por el artículo 7º para considerar cumplida la garantía, ni alterar las disposiciones que preservan la negociación colectiva.

ARTÍCULO 18º.- Vigencia y comunicación.

El Régimen Municipal de Salario Mínimo Garantizado de Bolsillo será aplicable a partir de los haberes correspondientes al mes inmediato siguiente al de la promulgación de la presente Ordenanza.

Comuníquese, publíquese, regístrese y archívese.



PABLO LAPIDUZ
ABOGADO
Mat. 5549 T° 1 F° 151

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto propone establecer en la Municipalidad de Concordia un Salario Mínimo Garantizado de Bolsillo para el personal de planta permanente y los contratados con aportes. La finalidad es concreta: que ningún trabajador municipal que cumple una jornada completa y presta servicios durante todo el mes tenga una remuneración ordinaria neta inferior al cincuenta y cinco por ciento (55%) de la Canasta Básica Total correspondiente al Hogar 2 publicada por el INDEC.

La propuesta parte de una distinción central. Una cosa es determinar la escala salarial y los sueldos básicos, y otra diferente es establecer un piso mínimo de protección. Los sueldos básicos deben continuar siendo producto de la negociación paritaria entre el Departamento Ejecutivo y las organizaciones gremiales. Esa mesa colectiva es el ámbito legítimo para discutir porcentajes de recomposición, categorías, adicionales, carrera y estructura salarial.

Por esa razón, esta Ordenanza no establece un nuevo sistema para calcular los básicos ni pretende reemplazar a los sindicatos o al Ejecutivo en la negociación salarial. El Concejo fija una garantía mínima, mientras que la política salarial general continúa desarrollándose en el ámbito paritario. Ambos mecanismos no son contradictorios: se complementan.

El parámetro elegido es el cincuenta y cinco por ciento (55%) de la Canasta Básica Total que publica mensualmente el INDEC para un hogar de cuatro integrantes. A julio de 2026, la Canasta Básica Total asciende a \$1.564.715,90; en consecuencia, el piso inicial resultante es de \$860.593,75 de bolsillo. Para el mismo período, la Canasta Básica Alimentaria asciende a \$708.016,24.

La elección de este criterio procura superar una limitación evidente: garantizar únicamente el valor exacto de la Canasta Básica Alimentaria significaría ubicar el salario mínimo municipal apenas en el límite estadístico de la indigencia. La Canasta Básica Total incorpora, además de alimentos, otros bienes y servicios indispensables. Tomar el cincuenta y cinco por ciento (55%) de esa referencia permite construir un piso más amplio, razonable y objetivo, sin pretender que la Ordenanza sustituya la negociación salarial general.

La escala salarial vigente en la Municipalidad de Concordia refuerza la necesidad de esta medida. Actualmente, el sueldo básico de la categoría 1 asciende a \$628.747, mientras que el básico correspondiente a la categoría 24 alcanza \$875.072,19. Esto significa que toda la escala de básicos se encuentra muy por debajo del valor de la Canasta Básica Total del hogar tipo y que, en el extremo inferior, el básico de la categoría 1 se ubica incluso por debajo de la Canasta Básica Alimentaria de \$708.016,24. La comparación evidencia la fuerte distancia existente entre la estructura de básicos y el costo actual de las necesidades esenciales de una familia.

El contexto económico refuerza la necesidad de la medida. La Argentina atravesó una fuerte recesión y un deterioro acumulado del poder adquisitivo. Aunque la inflación mensual se ha reducido respecto de los máximos de años anteriores, la desaceleración de los precios no recompone automáticamente el salario perdido. Un trabajador puede enfrentar una inflación menor y, al mismo tiempo, continuar con un ingreso real muy inferior al que tenía antes del proceso inflacionario.

Además, el costo de los alimentos continúa mostrando una dinámica particularmente sensible. En julio de 2026 la Canasta Básica Alimentaria aumentó 2,6% mensual, por encima del IPC general de 2,1%, y registró una variación interanual del 37,4%. Para los hogares de menores ingresos, donde la alimentación representa una porción mayor del presupuesto familiar, esta diferencia tiene un impacto directo e inmediato.



PABLO LAPIDUZ
ABOGADO

Mat. 5549 T° 1 F° 151

Vincular el mínimo garantizado al cincuenta y cinco por ciento (55%) de la Canasta Básica Total ofrece una ventaja institucional adicional: reemplaza la discrecionalidad por una regla objetiva. El monto ya no dependerá de que cada mes una autoridad decida otorgar un bono, una suma fija o una compensación extraordinaria. Se actualizará automáticamente en función de un indicador oficial, público y verificable.

La norma define cuidadosamente qué debe entenderse por "bolsillo". El piso se mide sobre la remuneración mensual ordinaria después de los aportes legales obligatorios. No se permite completar el mínimo con horas extras, aguinaldo, asignaciones familiares, viáticos, reintegros o bonos extraordinarios. De lo contrario, podría ocurrir que un trabajador sólo alcance el umbral alimentario trabajando horas adicionales o mediante una prestación social que no integra su salario normal.

Al mismo tiempo, los descuentos personales -préstamos, cuotas sindicales, embargos, seguros o créditos- no se utilizan para calcular la garantía. El Municipio debe garantizar un salario neto ordinario mínimo; no puede asumir, en cambio, las obligaciones particulares que cada trabajador haya contraído. Esta definición permite que el régimen sea justo, técnicamente liquidable y financieramente previsible.

Cuando la remuneración ordinaria no alcance el piso, se abonará un Complemento de Garantía de Salario Mínimo de Bolsillo. Se trata de un concepto variable: si la remuneración resultante de los acuerdos paritarios supera el cincuenta y cinco por ciento (55%) de la Canasta Básica Total, el complemento deja de ser necesario; si el indicador vuelve a colocarse por encima del salario computable, el complemento reaparece por la diferencia. De esta forma no se altera el escalafón ni se congela la negociación salarial.

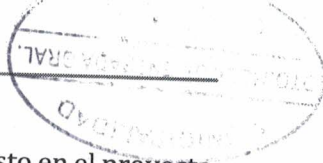
Es importante subrayar que los aumentos acordados en paritaria deberán aplicarse íntegramente sobre los conceptos que corresponda. El Ejecutivo no podrá invocar la existencia de este complemento para dejar de aumentar los básicos ni para considerar que el piso sustituye una recomposición general. Primero se aplica la política salarial acordada; después se verifica si el ingreso resultante alcanza o no el mínimo garantizado.

La propuesta tampoco constituye una experiencia aislada. Paraná, Gualguaychú y Concepción del Uruguay cuentan con mecanismos de salario o haber mínimo garantizado para sus empleados municipales. Con modalidades y valores distintos, esas ciudades han reconocido que las categorías inferiores requieren un piso que proteja especialmente a quienes menos ganan.

En Paraná se informa durante 2026 la vigencia de un mínimo salarial garantizado; Gualguaychú acordó también un salario mínimo garantizado en el marco de su negociación paritaria; y Concepción del Uruguay viene aplicando desde años anteriores un mínimo garantizado de bolsillo que alcanza tanto a personal permanente como contratado. Estos antecedentes demuestran que la figura es compatible con el régimen municipal entrerriano y con las negociaciones colectivas locales.

El artículo 95 inciso ñ) de la Ley Nº 10.027 atribuye expresamente al Concejo Deliberante la facultad de reglamentar la relación de empleo municipal. A su vez, el artículo 8º de la misma ley dispone que los municipios deben propender a la concertación colectiva con los trabajadores. La ordenanza propuesta respeta ambos mandatos: el Concejo establece una garantía general y la negociación colectiva conserva intacta su función en la determinación de la política salarial.

La cuestión presupuestaria también ha sido contemplada. La norma dispone que el gasto sea atendido mediante las partidas de personal vigentes y que, si fuera necesaria una modificación del presupuesto, el Departamento Ejecutivo promueva las adecuaciones conforme al procedimiento de



la Ley Nº 10.027. Para los ejercicios futuros, el costo deberá ser expresamente previsto en el proyecto de presupuesto.

La incorporación de los contratados con aportes resulta igualmente necesaria. La propia Municipalidad los incluye habitualmente en los decretos de recomposición salarial y realiza sobre sus contratos los aportes correspondientes. No existiría una razón objetiva para garantizar un piso alimentario al agente de planta y negárselo a quien, bajo otra modalidad jurídica, presta diariamente servicios para la misma Administración.

La garantía propuesta debe interpretarse, finalmente, como un piso y nunca como un techo. Concordia debe aspirar a que los salarios municipales recuperen progresivamente capacidad adquisitiva y se aproximen a niveles compatibles con el costo real de vida. Mientras ese proceso se discute en paritarias, la presente Ordenanza establece una protección inmediata, objetiva y automática para que los trabajadores de menores ingresos no queden librados exclusivamente a decisiones discrecionales o compensaciones extraordinarias.

Un Estado financieramente responsable no es aquel que equilibra sus cuentas a costa de salarios incompatibles con las necesidades básicas de sus trabajadores. La responsabilidad fiscal debe coexistir con la responsabilidad social, la eficiencia administrativa y la protección de quienes sostienen diariamente los servicios públicos de la ciudad.

Por las razones expuestas, solicitamos a los señores concejales el acompañamiento y aprobación del presente proyecto de ordenanza.



PABLO LAPIDUZ
ABOGADO
Mat. 5549 T° 1 F° 151