



## **Medidas urgentes para proteger el salario y los empleos Convocatoria al Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil**

Agosto 2019

### **INTRODUCCIÓN**

La convocatoria al Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil (CSMVM) se realiza en el marco de una situación crítica en materia social y laboral, consecuencia directa de las políticas de ajuste y saqueo implementadas por el Gobierno Nacional a lo largo de su gestión. Frente a este escenario, el CSMVM debería asumir activamente la promoción de medidas tendientes a proteger el empleo y los ingresos de la población.

En los últimos años las discusiones en el Consejo del Salario asumieron un carácter meramente formal y culminaron con un laudo por parte del Ministerio de Trabajo. Incluso durante la gestión del gobierno anterior la discusión salarial usualmente quedaba ceñida a la actualización del monto del Salario Mínimo, Vital y Móvil, vinculándolo en más o en menos a la evolución de la inflación. En otras palabras, el Consejo del Salario ha estado lejos de considerar el salario como el precio de la fuerza de trabajo y, en tanto tal, como el ingreso que garantiza el acceso a los bienes y servicios necesarios para la reproducción de la fuerza laboral.

Cabe reiterar que el artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo enumera las características que debe reunir el SMVM para cumplir de manera adecuada a su finalidad. Lo hace en los siguientes términos:

*Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el 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*

En el proyecto constitucional el SMVM tiene una doble función: ser el punto de partida para la fijación de salarios básicos en las paritarias sectoriales y de empresa y aplicarlo a los trabajadores que por diversos motivos no se encuentran comprendidos en un convenio colectivo de trabajo.

Como lo demuestra la historia económica del siglo pasado el Salario Mínimo, Vital y Móvil es un instrumento fundamental en situaciones como la actual, donde las políticas económicas afectan significativamente la situación de los sectores populares. Es una de las herramientas

anti-cíclicas que permite generar las bases para el restablecimiento del consumo y de las cadenas de valor actualmente deterioradas por las políticas económicas aplicadas por el Gobierno Nacional.

Es imprescindible que en forma tripartita se establezca un plan de aplicación del SMVM que cumpla la función asignada por la Constitución Nacional y la legislación vigente. No resulta suficiente establecer un valor sin posibilidad de dar continuidad al proceso de restablecer la distribución del ingreso y el sistema productivo averiado y a punto de desaparecer en algunos sectores industriales.

El Consejo del Salario debería, en primer lugar, establecer las pautas objetivas sobre las cuales posteriormente se establecerá el monto del SMVM. Asimismo, la actividad de este ámbito no debe limitarse a fijar dicho monto, sino que debe avanzar sobre otras medidas tendientes a dar las respuestas que en forma urgente demandan los sectores que experimentan mayores situaciones de vulnerabilidad ocupacional. A continuación identificamos algunas de ellas.

#### **PROPUESTAS**

- **Diseño institucional del Consejo del Salario: participación de sectores actualmente excluidos**

La mayoría de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras de la economía popular se encuentran excluidas de los debates que tienen lugar en el Consejo del Salario, pese a que ellos son algunos de los destinatarios directos de las decisiones que allí se adoptan, principalmente a partir del impacto del SMVM sobre el Salario Social Complementario. En este sentido, una adecuada relación entre ambos se traduce en una suerte de piso salarial que permitiría dotar de mayores garantías a los trabajadores y trabajadoras precarizados. Como consecuencia de ello, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras de la economía popular deberían ser incorporadas formalmente a los debates que tienen lugar en el ámbito del Consejo del Salario como parte de la representación del sector trabajador. Asimismo, el Salario Social Complementario debe equipararse al Salario Mínimo, Vital y Móvil, a fin de que este derecho constitucional sea gozado en un pie de igualdad por la totalidad de los trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte, es necesario considerar que existen límites de carácter estructural que afectan la función de fijación del piso salarial que representa el SMVM. Los niveles de informalidad del trabajo, en el marco de un uso predominantemente precario de la fuerza laboral, empujan a una porción sustancial de trabajadores y trabajadoras (cerca del 52%) por fuera de las instituciones distributivas tradicionales del empleo. De esta manera, el SMVM no solo resulta insuficiente, por lo bajo de su cuantía, sino también ineficaz, debido a que amplios sectores de la fuerza laboral permanecen excluidos de su alcance. En este sentido, resulta necesario avanzar hacia una reformulación estructural para que su función distributiva sea efectiva y alcance al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

- **Incremento del Salario Mínimo, Vital y Móvil**

La determinación del SMVM requiere, como paso previo, que el Consejo del Salario cumpla con su obligación de “aprobar los lineamientos, metodología, pautas y normas para la definición de una canasta básica que se convierta en un elemento de referencia para la determinación del salario mínimo, vital y móvil” (art. 135 inc. “c”, ley 24.013). Ante la falta de dicha pauta establecida en la legislación vigente, es necesario recurrir a fuentes objetivas alternativas que permitan dar cuenta del monto que correspondería fijar como SMVM.

Como punto de referencia mínimo puede considerarse la Canasta Básica Total para un “hogar tipo”, que a junio de 2019 ascendía a \$ 31.148,41<sup>1</sup>.

Como puede apreciarse en el siguiente cuadro, en los últimos años la brecha entre el SMVM y la Canasta Básica Total se ha deteriorado significativamente.

**Cuadro N°1.** Canasta Básica Total (CBT) y Salario Mínimo de Referencia. Dic-15 a Jun-19

	<b>CANASTA BÁSICA TOTAL (CBT) (INDEC)</b>	<b>SMVM</b>	<b>% SMVM/CBT</b>
Dic-15	\$ 9.541,2	\$ 5.588,0	58,6%
Mar-16	\$ 10.679,0	\$ 6.060,0	56,7%
Jun-16	\$ 12.171,3	\$ 6.810,0	56,0%
Sep-16	\$ 12.637,5	\$ 7.560,0	59,8%
Dic-16	\$ 13.155,8	\$ 7.560,0	57,5%
Mar-17	\$ 14.090,5	\$ 8.060,0	57,2%
Jun-17	\$ 14.811,1	\$ 8.060,0	54,4%
Sep-17	\$ 15.451,6	\$ 8.860,0	57,3%
Dic-17	\$ 16.677,4	\$ 8.860,0	53,1%
Mar-18	\$ 17.867,3	\$ 9.500,0	53,2%
Jun-18	\$ 19.601,8	\$ 9.500,0	48,5%
Sep-18	\$ 22.558,2	\$ 10.165,0	45,1%
Dic-18	\$ 25.493,8	\$ 10.696,6	42,0%
Mar-19	\$ 28.750,9	\$ 12.500,0	43,5%
<b>Jun-19</b>	<b>\$ 31.148,4</b>	<b>\$ 12.500,0</b>	<b>40,1%</b>

Fuente: elaboración propia en base a datos de INDEC y Consejo del Salario

<sup>1</sup> Valorización mensual de la Canasta Básica Alimentaria y de la Canasta Básica Total, Junio 2019-INDEC. Los datos correspondientes a mes de julio estarán disponibles el día 22 de agosto, fecha de su difusión oficial por el INDEC.

En segundo lugar, una estimación propia sobre la base de Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (ENGH) del período 1996/97 y la correspondiente a los años 2004/05 actualizada por los índices de inflación hasta el presente (IPC INDEC, IPC 9 pcias), permite estimar el valor equivalente a una canasta de bienes y servicios para un trabajador sin carga de familia que al mes de junio de 2019 ascendía a \$ 30.064,80. En el siguiente cuadro puede apreciarse que también en este caso la brecha entre esta canasta y el SMVM se ha deteriorado en los últimos años.

**Cuadro N°2.** Salario mínimo por canasta para un trabajador sin carga de familia (dic-15 a jun-19)

	Salario mínimo por canasta para un trabajador sin carga de familia	SMVM	% SMVM/SM
Dic-15	\$ 9.605,1	\$ 5.588,0	58,2%
Mar-16	\$ 10.744,6	\$ 6.060,0	56,4%
Jun-16	\$ 12.294,8	\$ 6.810,0	55,4%
Sep-16	\$ 12.716,2	\$ 7.560,0	59,5%
Dic-16	\$ 13.385,3	\$ 7.560,0	56,5%
Mar-17	\$ 14.223,6	\$ 8.060,0	56,7%
Jun-17	\$ 14.990,8	\$ 8.060,0	53,8%
Sep-17	\$ 15.790,1	\$ 8.860,0	56,1%
Dic-17	\$ 16.736,9	\$ 8.860,0	52,9%
Mar-18	\$ 17.869,8	\$ 9.500,0	53,2%
Jun-18	\$ 19.416,5	\$ 9.500,0	48,9%
Sep-18	\$ 22.151,4	\$ 10.165,0	45,9%
Dic-18	\$ 24.620,7	\$ 10.696,6	43,4%
Mar-19	\$ 27.542,7	\$ 12.500,0	45,4%
<b>Jun-19</b>	<b>\$ 30.064,8</b>	<b>\$ 12.500,0</b>	<b>41,6%</b>

Fuente: elaboración propia en base a la ENGH (96/97 – 2004/2005) y Consejo del Salario

Finalmente, otra pauta objetiva a utilizar en los debates del Consejo del Salario es la Canasta de Consumos Mínimos elaborada por la Junta Interna de ATE – INDEC, que al mes de junio ascendía a \$ 48.235,40<sup>2</sup> para un grupo familiar de cuatro personas (dos adultos/as, dos niños/as).

Cabe destacar que en todos los casos se trata de estimaciones que no tienen en cuenta el impacto sobre la evolución de los precios de la reciente devaluación, situación que deberá ser considerada a fin de impedir que un ajuste nominal en el monto del SMVM sea licuado por la inflación de los siguientes meses. **En efecto, en las últimas devaluaciones el pasaje a precios minoristas en los meses posteriores se ubicó rápidamente en torno al 50%, por lo que independientemente de cuándo y en qué nivel se recupere cierta estabilidad de precios, el**

<sup>2</sup> ¿Cuánto debiera ser nuestro salario como mínimo? Agosto 2019. Junta Interna ATE-INDEC

**Consejo del Salario deberá tener en cuenta las variaciones que se producirán en el corto plazo.**

Nuevamente, es imperioso que el Consejo del Salario cumpla con su obligación de calcular el costo de la canasta básica que servirá de elemento de referencia para la determinación del Salario Mínimo, Vital y Móvil. Hasta tanto no se cuente con dicha pauta objetiva, cualquier propuesta de aumento del SMVM por debajo de estos parámetros resultará funcional a la estrategia de ajuste del costo laboral que se viene llevando a cabo.

- **Mecanismo de actualización automática del Salario Mínimo, Vital y Móvil**

La dinámica inflacionaria que atraviesa la economía de nuestro país ha provocado que el SMVM quede permanentemente desactualizado. En tal sentido, es necesario establecer mecanismos que garanticen que una vez fijado el monto del SMVM éste se vaya incrementando automáticamente. De lo contrario, y tal como sucede en la actualidad, con el paso del tiempo y el incremento de los precios su magnitud pierde toda relación con la realidad.

Como consecuencia de ello, el Consejo del Salario debe no solo incrementar sustancialmente el monto del SMVM sino también establecer un mecanismo de actualización automática que permita su incremento periódico manteniendo su equiparación siguiendo la evolución de la valorización de la Canasta Básica Total publicada mensualmente por el INDEC.

- **Extensión del Salario Mínimo, Vital y Móvil a sectores actualmente excluidos**

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece el derecho a un salario mínimo, vital y móvil para todos los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, todavía hoy existen muchos sectores excluidos a los cuales, sin razón alguna, no se aplican las resoluciones adoptadas en el Consejo del Salario. Entre ellos se encuentran los trabajadores y trabajadoras del sector público provincial y municipal, los de casas particulares y otros sectores en situaciones similares. En tal sentido, el Consejo del Salario debe adoptar las medidas que sean necesarias para impulsar, incluso por vía legislativa, que todos los trabajadores y trabajadoras, sin importar el tipo de empleador o contratación, estén bajo la cobertura del SMVM que se establezca a nivel nacional. Entre ellas se encuentra la conformación de un Fondo Federal de Salarios que tenga en consideración las disparidades existentes entre los distintos ámbitos y niveles del sector público en todo el país, pero que al mismo tiempo sirva como instrumento de compensación para garantizar la operatividad del derecho a un salario mínimo, vital y móvil para todos los trabajadores, sin excepción.

Por otra parte, existe una gran cantidad de trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en la informalidad y que perciben salarios inferiores al SMVM. En tal sentido, el Consejo del Salario debe adoptar medidas tendientes a garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras, sin excepción, gocen de este derecho constitucional.

Finalmente, la situación de los jubilados y jubiladas, así como los pensionados y pensionadas, también debe ser considerada, adoptándose medidas que garanticen un piso de ingresos acorde a sus necesidades, que nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo, Vital y Móvil.

- **Universalización y equiparación de las asignaciones familiares**

Actualmente muchos niños y niñas se encuentran fuera del sistema de asignaciones familiares, o perciben sumas muy inferiores a las existentes en el régimen general. El Consejo del Salario debe impulsar la universalización de este derecho y la equiparación de los montos para la totalidad de los niños y niñas.

- **Necesidad de considerar las tareas reproductivas y/o de cuidado**

La existencia de trabajo invisibilizado y no remunerado ha permanecido por fuera de la agenda del Consejo del Salario. Este cúmulo de trabajo es mayoritariamente realizado por mujeres, quienes crecientemente se ven afectadas por una doble jornada de trabajo. En efecto, la caída del empleo y de los ingresos ha provocado que muchas trabajadoras mujeres se incorporen activamente al mercado de trabajo, sin que por ello dejen de afrontar las tareas reproductivas y/o de cuidado. El Consejo del Salario debe impulsar el desarrollo de mecanismos y herramientas tendientes a generar sistemas de cuidado y/o a ampliar los existentes.

- **Fortalecimiento del seguro de desempleo**

El art. 118 de la ley 24.013 establece que el Seguro de Desempleo será equivalente a “un porcentaje del importe neto de la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador en los seis meses anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación de desempleo”. Este porcentaje deberá ser definido por el Consejo del Salario, quien a su vez también debe establecer el monto mínimo y máximo de esta prestación. La extensión temporal de esta prestación depende de la antigüedad del trabajador que la solicite y su cuantía se va reduciendo en el tiempo según una escala porcentual definida en la ley.

Sin embargo, el Consejo del Salario nunca definió el porcentaje de la remuneración que será considerado como monto inicial del Seguro de Desempleo, limitándose a fijar los montos mínimos y máximos, que a su vez representan un porcentaje insignificante de los salarios efectivamente percibidos por los trabajadores. Tan solo para citar un ejemplo, en el mes de mayo el monto máximo de la prestación por desempleo equivalía a apenas el 11% de la remuneración promedio de los asalariados registrados del sector privado. En otras palabras, la prestación por desempleo está lejos de significar una cobertura sustancial frente a la contingencia de perder el puesto de trabajo, situación que afecta a cada vez más trabajadores y trabajadoras.

En consecuencia, el Consejo del Salario está obligado en primer lugar a establecer el porcentaje de la remuneración que será tomado como base para la determinación de la prestación por desempleo, tal como lo establece la ley 24.013, y solo después de ello determinar los mínimos y máximos previstos en el art. 135 inc. "b" de dicha ley. Dicho porcentaje en ningún caso deberá ser inferior al 80% del SMVM, quedando sujeto su valor a dicha referencia y a su recálculo automático en función de la evolución de la Canasta Básica Total que se propone como pauta para la evolución del SMVM. A su vez, dada la alta proporción de trabajadores que se encuentran en situación informal, el Consejo del Salario impulsará la adopción de medidas tendientes a garantizar el acceso a esta prestación por parte de todos los trabajadores y trabajadoras despedidos, así como también facilitar la demostración de la remuneración que será tomada como base para la determinación del monto inicial del seguro de desempleo.

- **Reapertura de paritarias, paridad salarial por género y establecimiento de mecanismos de actualización automáticos**

El incremento de los niveles de inflación muy por encima de las proyecciones establecidas por el Gobierno Nacional provocó en los últimos dos años que las negociaciones salariales, que en su gran mayoría poseían una periodicidad anual, hayan tenido que revisarse en más de una oportunidad. Ello provocó una situación de incertidumbre e inestabilidad en los ingresos de los trabajadores y trabajadoras, que requerían constante actualización para evitar fuertes deterioros en términos reales.

Las negociaciones salariales llevadas adelante en la primera mitad de este año, -ya afectadas durante ese período-, quedarán rápidamente desfasadas dado el incremento de los precios previstos para los meses en curso. Sobre este aspecto, el Consejo del Salario debe intervenir, por un lado, promoviendo una reapertura de las negociaciones salariales con el fin de fijar las nuevas escalas salariales de convenio; por el otro, impulsando normas que dispongan que, en lo sucesivo, la totalidad de las escalas salariales deberán incrementarse automáticamente en la misma proporción que lo haga el Índice de Precios al Consumidor informado mensualmente por el INDEC.

Por otra parte, el Consejo del Salario adoptará medidas tendientes a eliminar la brecha de género en la participación en el ingreso salarial.

Si bien se trata de cuestiones cuya resolución está fuera del alcance del Consejo del Salario, no menos cierto es que dicho ámbito puede pronunciarse sobre ellas y así impulsar la dinámica de negociación entre las partes firmantes de los convenios colectivos de trabajo.

- **Prohibición de despidos**

La situación del empleo requiere actualmente medidas urgentes para impedir que se sigan incrementando las pérdidas de puestos de trabajo. En el sector privado registrado la caída ha

sido ininterrumpida desde abril de 2018 hasta mayo de 2019 (último dato disponible) y ha sido de tal magnitud que la cantidad de asalariados registrados se encuentra en niveles similares a los del año 2012. Asimismo se ha visto afectado el empleo estatal y también, con mucha intensidad, la gran cantidad de trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en actividades informales.

El Consejo del Salario posee entre sus funciones formular recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional, y proponer medidas para incrementar la producción y la productividad. En tal sentido, se deberán impulsar normas que establezcan la prohibición de los despidos.

- **Medidas generales vinculadas al mercado de trabajo, promoción del empleo, protección sectorial frente al desempleo y la precarización.**

Finalmente, la actuación del Consejo del Salario no debe limitarse a los puntos aquí reseñados, sino que debe avanzar en la propuesta de medidas para incrementar el empleo, junto con la producción y la productividad (art. 135 inc. “g” de la ley 24.013). Ello implicaría no solo cumplir con el mandato legal, sino también aportar iniciativas en un contexto donde el mercado formal de trabajo atraviesa una crisis profunda como consecuencia de las políticas económicas implementadas por el Gobierno Nacional.

En consecuencia, la presencia en el Consejo del Salario de representantes del trabajo y la producción constituye un ámbito propicio para impulsar acciones tendientes a reactivar la obra pública; reducir la precarización laboral tanto en el sector privado como en el sector público, en este último caso a través del pase a planta permanente de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan bajo modalidades temporales y/o precarias de contratación; generar mecanismos de control sobre los empleadores de plataforma y evitar la precarización laboral en dichos ámbitos; promover políticas de apoyo a las PyMES que no consistan en la reducción de aportes patronales; entre otras.

Adicionalmente, el Consejo del Salario también podría impulsar medidas tendientes a generar políticas públicas que apunten a eliminar el sobreempleo sin reducción salarial, creando así nuevos puestos de trabajo, y a socializar la renta tecnológica propiciando un nuevo reparto del tiempo de trabajo entre empleo y formación. En el mismo sentido, sería un ámbito propicio para exhortar a las autoridades respectivas a promover la ratificación del Convenio n° 190 de la Organización Internacional del Trabajo *“Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”* y para impulsar la incorporación de su contenido en los ámbitos de la negociación colectiva.

La situación actual del empleo y los ingresos de la clase trabajadora no se solucionará a través de medidas de mayor ajuste. Por esa razón reiteramos nuestro rechazo categórico a los proyectos de reforma laboral y previsional que solo tendrán como consecuencia un empeoramiento generalizado de las condiciones de vida de los sectores populares.