



## Convocatoria al Consejo del Salario Mínimo 2010 – Aportes para el debate

### **1. ¿Por qué el SMVM puede constituir una herramienta central en la puja distributiva?**

El SMVM ha constituido una de las herramientas más importantes dentro de la puja distributiva desarrollada por los trabajadores y las organizaciones sindicales en los últimos años.

Durante la década de los '90 el SMVM se había mantenido congelado en la suma de \$ 200 mensuales, muy por debajo del promedio salarial (representaba entre el 20% y el 25% del promedio salarial de los trabajadores registrados). De esta manera no cumplió una función de elevar paulatinamente el piso general de los salarios, y junto con otros factores (fundamentalmente el incremento generalizado del desempleo) hizo las veces de ancla salarial.

Por el contrario, entre los años 2003 y 2006 la brecha entre el SMVM y el promedio salarial se acortó significativamente provocando que un incremento sustancial del SMVM pudiese tener efectos directos e indirectos sobre el salario de una gran cantidad de trabajadores. Sin embargo, la recuperación del SMVM en relación con el promedio salarial se detuvo en el año 2006, por lo que la presión que el SMVM ha ejercido sobre el conjunto de los salarios ha sido mucho más limitada.

Aún así, los efectos del SMVM pueden expandirse mucho más allá. En este documento presentaremos algunas posibilidades que muestran la potencia de utilizar al SMVM como una herramienta central de la estrategia salarial de las organizaciones sindicales en general, y de la CTA en particular.

En primer lugar, es necesario reiterar la crítica que venimos realizando desde el año 2006, ya que a partir de entonces el SMVM ha sido definido con posterioridad a la ronda de negociación salarial de cada año, convalidando los aumentos allí pactados. De esta manera, ha perdido gran parte de su potencialidad para forzar mayores incrementos en la negociación de los básicos convencionales. En el mismo sentido, el Consejo del Salario no ha cumplido con su obligación de calcular la canasta básica, a partir de la cual se determine el monto del SMVM.

Es necesario que el SMVM se fije antes de la negociación salarial anual, y que su determinación se realice a partir de calcular la canasta básica de consumo de una familia tipo, que al mes de abril de 2010 ascendía a \$ 4.462,70.

Por otra parte, la sanción de la ley 26.598 en el pasado mes de junio, que derogó el artículo 141 de la ley nacional de empleo, permite volver a pactar adicionales salariales a la evolución del SMVM, tal como se hacía con anterioridad a 1991, y ajustar otras variables tales como los haberes jubilatorios mínimos y las asignaciones familiares al porcentual de incremento del SMVM.

El haber mínimo de las jubilaciones y pensiones debe ser equivalente al 82% del SMVM y la asignación universal por hijo debe fijarse en el 20% del SMVM.

Se trata de una instancia donde el conjunto de la clase, a través de las organizaciones sindicales, disputa una base mínima para todos los salarios, sin que exista obstáculo alguno para que sus efectos se extiendan a otras herramientas de la política de ingresos. La discusión en torno al SMVM permite superar la fragmentación que existe en las negociaciones sectoriales, sean estas de tipo salarial (negociaciones colectivas por parte de las organizaciones sindicales) o de otra índole (negociaciones colectivas por parte de organizaciones sociales en torno a políticas de ingreso o de empleo). Nuevamente, el SMVM puede ser tomado como base para el conjunto de estas negociaciones, fortaleciendo el piso desde donde negociar para el conjunto de los trabajadores, independientemente de la situación ocupacional de cada uno de ellos.

## **2. Regulación del funcionamiento del CSMVM y determinación del SMVM**

### **2.1 El marco legal interno**

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional reconoce el derecho de los trabajadores al salario mínimo, vital y móvil. En tal sentido, el CSMVM constituye el ámbito a través del cual se operativiza este derecho.

En tanto la dinámica del funcionamiento del CSMVM no se ha modificado en el año en curso, cabe aquí reiterar los principales ejes que hemos expresado con motivo de los documentos elaborados en los años anteriores<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ver Frente a la convocatoria al Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil, documento elaborado por el Instituto de Estudios y Formación y el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la

El Consejo tiene por ley tres funciones propias: a) determinar el salario mínimo vital y móvil, b) determinar los mínimos y máximos del seguro de desempleo, c) 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.

En este sentido, el artículo 116 de la ley de contrato de trabajo sostiene:

*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.*

Por su parte, el inciso “c” del artículo 135 de la ley nacional de empleo establece expresamente como una de las funciones del CSMVM:

*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.*

## **2.2 La regulación del salario mínimo en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo**

Desde una visión internacional observamos que en los documentos preparatorios del Pacto Mundial para el Empleo, aprobado por la 98° reunión de la Conferencia de la OIT, se nota una modificación profunda en cuanto el rol del salario mínimo en la política de ingresos de los estados miembros.

En el informe del director General enfrentando la crisis mundial del empleo manifiesta claramente la necesidad de mantener el poder adquisitivo de los salarios.

En los últimos documentos de la oficina de la OIT se destaca el criterio de no atar exclusivamente el concepto salarial a la productividad y a las condiciones de la economía, y a la lucha contra la pobreza. La intervención estatal en el empleo, y la de promover el consumo por intermedio de la política salarial es un elemento esencial para su regulación.

La OIT adoptó en el 2008, un documento que se anticipa de alguna manera a la crisis: Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa.

---

Argentina, agosto de 2008, disponible en [www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/Consejo\\_del\\_Salario\\_2008\\_-\\_Aportes\\_para\\_la\\_discusion\\_IEF\\_y\\_ODS.pdf](http://www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/Consejo_del_Salario_2008_-_Aportes_para_la_discusion_IEF_y_ODS.pdf).

En el mismo sentido, volvió a reivindicar la mejor de las políticas anticíclicas que se dieron desde la Constitución de la OIT. Aquellas que tenga como objetivo el pleno empleo y la elevación del nivel de vida de las naciones del mundo: Un salario mínimo vital y la extensión de las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesitan.

Más adelante vuelve sobre el tema salarial y recomienda medidas de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos lo que tengan empleo y necesiten esa clase de protección.

En resumidas cuentas estos documentos regresan al concepto clásico de salario mínimo y vital, y ubica al convenio 131 de la OIT como estándar mínimo. Recomiendan su aplicación a los estados miembros de tal manera que los asalariados perciban una remuneración acorde con el concepto de trabajo decente. Es decir que se asegure un ingreso que permita al trabajador una vida digna, suya y de su grupo familiar. Promoviendo el consumo y el inicio del crecimiento a través de una mayor demanda en cuantía no concentrada en una mayor consumo en menos cantidad de personas.

En la última reunión de la OIT, celebrada en el pasado mes de junio, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se pronunció sobre el caso argentino sugiriendo al gobierno que *“examine la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la fijación de salario mínimo, 1970 (núm. 131), que incluye mejoras en relación a los instrumentos anteriores, relativas a la fijación del salario mínimo y prevé, por ejemplo, un ámbito de aplicación más amplio, el establecimiento de un sistema de salario mínimo generalizado y, por último, la adopción de determinados criterios para fijar los niveles de salario mínimo. La ratificación de convenio núm. 131 sería aún más apropiada dado que la legislación argentina establece efectivamente un sistema de salario mínimo de alcance general y, se encuentra en conformidad con las exigencia de este convenio. La comisión solicita al gobierno que mantenga a la Oficina informada de toda decisión adoptada o prevista a este respecto.”*

En este sentido, acordamos con las conclusiones del Consejo de administración en cuanto al fortalecimiento de los mecanismos de negociación colectiva para facilitar la obtención de acuerdos salariales negociados, sobre todo en el caso de los trabajadores poco remunerados, destinados a apoyar los salarios reales, y por consiguiente, la demanda de los consumidores.

### **2.3 Un poco de historia: ¿cómo se regulaba el SMVM en la redacción original de la ley de contrato de trabajo?**

La regulación actual del SMVM posee importantes diferencias respecto al texto original de la

ley de contrato de trabajo, sancionada en 1974. En este sentido, el ataque normativo de la dictadura militar contra dicha ley también incluyó una modificación en el tratamiento del SMVM.

En su redacción original, la LCT regulaba dos tipos de salarios mínimos: por un lado, el SMVM, con una redacción idéntica al actual artículo 116 de la LCT; por el otro, el “salario mínimo profesional” que era una suerte de “salario básico” para aquellos trabajadores que no tenían fijado un “salario profesional” en la convención colectiva.

Este “salario mínimo profesional” no podía ser inferior al SMVM más una proporción sobre el mismo que estableciera la reglamentación. El SMP se fijaba al concertarse cada convención colectiva, pero si esta no los determinaba o no había acuerdo, esta facultad quedaba a cargo del mismo organismo que fijaba el SMVM.

Asimismo, la LCT, antes de su modificación por parte del gobierno militar, preveía ajustes automáticos de los salarios en las siguientes circunstancias:

- i) el SMVM, periódicamente conforme las variaciones del costo de vida (no pudiendo ser objeto de quitas zonales);
- ii) el SMP mediante el ajuste automático por tener relación con el SMVM (en idéntica proporción y a partir de la fecha de vigencia del nuevo SMVM).

La derogación de las modificaciones de la LCT impuestas de facto por la dictadura militar constituye una obligación moral y política. En el caso del SMVM ello se traduciría en una ampliación de su alcance, por el impacto del establecimiento del “salario mínimo profesional”, y de sus efectos, por la recuperación de mecanismos de actualización automática.

### **3. Sobre la necesidad de modificar la dinámica del funcionamiento del CSMVM**

Desde su primera convocatoria, en el año 2004, hasta la actualidad, el CSMVM ha tenido un funcionamiento discontinuo y con serias falencias en términos de su diseño institucional: en primer lugar, se limita a responder a las iniciativas y tiempos que, en forma exclusiva, determina el Gobierno Nacional; en segundo lugar, sus comisiones temáticas sólo funcionaron durante el año 2004, mientras que a partir del año 2005 la convocatoria al CSMVM se limitó a posibilitar una instancia que permitiera refrendar decisiones adoptadas por fuera de él.

Estas falencias han provocado que el CSMVM pierda importancia como espacio de concertación para definir prioridades y medidas referidas a la política de ingresos y a la

política salarial. Su actuación se ha limitado a determinar el monto del SMVM, sin que los actores sociales puedan debatir cuestiones atinentes a las necesidades de los sectores de la producción, al desarrollo de instancias de formación y calificación de los trabajadores y a la resolución conjunta de aspectos vinculados a las características y necesidades de la estructura productiva en la actual coyuntura socio – económica.

Por otra parte, luego de los limitados avances producidos en el año 2004, en gran medida motorizados por la insistencia de la CTA, el CSMVM no ha avanzado en la promoción de acciones que permitan determinar la cuantía de la canasta básica, elemento de referencia para la conformación del SMVM. De esta manera, no existe en la actualidad referencia concreta para determinar cuál es la menor remuneración que deber percibir un trabajador sin cargas de familia de modo que le asegure: alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

Al no avanzar en la conformación de la canasta que contiene dichos bienes, el CSMVM no cuenta con bases objetivas que le permitan fijar el monto del SMVM de acuerdo a las pautas fijadas por la ley.

Finalmente, el CSMVM tampoco ha desarrollado acciones tendientes a superar la principal deficiencia del SMVM en tanto herramienta de política salarial. En efecto, en la actualidad una amplia proporción de trabajadores percibe un salario inferior al SMVM, ello como consecuencia de la existencia de una estructura ocupacional que presenta fuertes niveles de fraude a la ley, de evasión o elusión (trabajadores no registrados del sector privado y publico), y aún muestra un núcleo duro de desocupación.

La propia Encuesta Permanente de Hogares, aún con los severos cuestionamientos que merece luego de la intervención del INDEC en el año 2007, muestra que el 40% de los ocupados con ingresos percibe, de su ocupación principal, un monto inferior al SMVM.

El gran problema que adolece la actual dinámica para establecer el monto del SMVM es su eficacia. No influye sobre una porción importante de la fuerza de trabajo (trabajadores desocupados, no registrados, del sector público municipal y provincial), y es relativa su proyección sobre el resto (sectores formales que ya han negociado al momento de la convocatoria al CSMVM).

En cuanto a los trabajadores del sector público, su exclusión de los alcances del SMVM

carece de toda justificación, e implica un trato discriminatorio contrario a nuestro ordenamiento constitucional. En efecto, los trabajadores de este sector no gozan de esta herramienta y quedan, por ello, excluidos del impacto que la misma pueda realizar sobre sus salarios. Casualmente, se trata de los trabajadores que más han visto caer su salario real en los últimos años y sobre los que probablemente más presionaría la aplicación del SMVM.

Como consecuencia de lo expuesto, debemos reiterar que el funcionamiento del CSMVM ha padecido serias deficiencias en cuanto a su diseño y funcionamiento institucional, y ello se ha traducido en un limitado efecto tanto como herramienta de política salarial como en términos de la situación de los ingresos de los trabajadores en general.

#### **4. Sobre la construcción de mecanismos que permitan fijar pautas de medición del SMVM**

Todo trabajo que pretenda analizar la actualización de variables en las que la tasa de inflación cumpla algún papel se encuentra, en la actualidad, fuertemente limitado por la carencia de información oficial seria. La intervención del INDEC ha provocado que sea necesario recurrir a otras fuentes a fin de realizar cualquier análisis de estas características.

Una de las tareas primordiales del CSMVM es conformar la Canasta Básica que sirva para determinar la cuantía del SMVM. Ante el incumplimiento del CSMVM, y la necesidad de contar con un parámetro que permita adoptar una postura sobre bases concretas, realizaremos una actualización de la Canasta Básica a partir de la información existente y de estimaciones que, entendemos, resultan útiles para caracterizar la situación actual.

En este contexto, resulta válido tomar como referencia el valor la canasta familiar relevada en la Encuesta de Gastos de Hogares del INDEC en 1997, para una familia tipo con dos hijos en edad escolar para la región metropolitana, que ascendía a \$ 1.283,50.

Este valor puede ser actualizado por la evolución del IPC oficial hasta diciembre de 2007, ya que a partir de entonces ha dejado de ser una referencia válida. A partir de entonces hemos recurrido a los cálculos realizados por el Instituto de Estudios y Formación de la CTA, para poder efectuar tal actualización hasta el mes de abril de 2010. Para entonces, el monto de la Canasta Familiar a la misma fecha asciende a \$ 4.462,70.

**Consumo familiar para la familia tipo de la región metropolitana de la ENGH 97. Actualización diciembre 2006 según IPC oficial y de enero 2007 a abril de 2010 según estimación IPC alternativo**

Año	Mes	IPC dic 97 = 100	Consumo familiar
1997	Diciembre	100,0	\$1.283,50
2006	Diciembre	184,8	\$2.371,90
2007	Diciembre	227,5	\$2.919,80
2008	Diciembre	275	\$3.530,10
2009	Junio	291,8	\$3.745,40
2010	Abril	347,7	\$4.462,70

Fuente: Instituto de Estudios y Formación de la CTA

En consecuencia, la determinación del SMVM en la próxima convocatoria del Consejo del Salario debería considerar el valor de dicha canasta, todo ello sin perjuicio de reiterar, como primer reclamo, la necesidad de que el CSMVM cumpla con su obligación de conformar la canasta básica que permita, posteriormente, determinar la cuantía del SMVM conforma lo determina la legislación vigente y el mandato constitucional.

Asimismo, este debería ser el primer paso de una política tendiente a actualizar permanentemente esta herramienta de intervención salarial que, a su vez, no debería circunscribirse al concepto del salario mínimo. Por el contrario, resulta imprescindible que el CSMVM asuma la plenitud de sus funciones y que, cumpliendo con el mandato constitucional, se aboque a analizar y diseñar en forma integral una política que garantice la satisfacción, para todos los trabajadores, del conjunto de los derechos sociales.

#### **5. Sobre los salarios negociados en 2009 y 2010, y su relación con el SMVM**

La información disponible en la actualidad permite realizar un análisis de la relación existente entre la negociación salarial desarrollada en el año 2009 y el incremento pautado para el SMVM.

Durante el año 2009 el promedio general de los salarios básicos de las categorías inferiores fue de \$ 1.971, lo que representó un aumento con relación a las negociaciones del 2008 del 23%, en tanto el promedio general de los salarios básicos de las categorías superiores fue de \$ 3,419, un 25% superior a las del año anterior. Al igual que en los años anteriores, la mayor proporción de estos incrementos salariales no fue más que una actualización por el incremento de la inflación.

### Promedios salariales mínimos y máximos (2008 – 2009)

	Promedio general				Empresa				Actividad			
	Escalas Inferiores	%	Escalas Superiores	%	Escalas Inferiores	%	Escalas Superiores	%	Escalas Inferiores	%	Escalas Superiores	%
<b>2008</b>	\$ 1.596		\$ 2.726		\$ 1.716		\$ 3.124		\$ 1.454		\$ 2.267	
<b>2009</b>	\$ 1.971	<b>23%</b>	\$ 3.419	<b>25%</b>	\$ 2.145	<b>25%</b>	\$ 4.041	<b>29%</b>	\$ 1.763	<b>21%</b>	\$ 2.664	<b>18%</b>

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

Para el mismo período, el SMVM fue incrementado en un 21%, pasando de \$ 1.240 en el año 2008 a \$ 1.500 a partir de enero de 2010. Al respecto, durante el año 2009 se continuó con la tendencia de evitar que el incremento del SMVM superara la pauta de la negociación colectiva salarial, a diferencia del patrón de incremento desarrollado entre los años 2004 y 2006.

De esta manera, nuevamente se ha intentado impedir que el SMVM incremente su presión sobre las actividades que presentan menores niveles salariales.

Aún así, resulta significativo que en el contexto de retracción de la actividad económica del año 2009 los salarios mínimos y máximos pactados en los acuerdos colectivos continuaron incrementándose nominalmente, y si bien no contamos con estadísticas confiables referidas a los niveles de precios, es posible inferir que los mismos no habrían experimentado durante el año 2009 una disminución en términos reales.

Con relación a la negociación salarial desarrollada durante el año 2010, se observa que las tendencias desarrolladas en la etapa anterior de dispersión salarial en función del sector de actividad continúan e incluso se profundizan. Entre las actividades que menos negociaron y las que más negociaron se encuentran diferenciales de casi 15 puntos porcentuales. El promedio de la negociación se sitúa en torno al 25%, quedando por debajo la mayoría de las actividades que negociaron entre febrero y abril. Al mismo tiempo, es de destacar la importancia del conflicto en los casos de las actividades que se alejan del promedio. El caso de los trabajadores de la alimentación es paradigmático en este sentido ya que los mismos cerraron su paritaria en torno al 35% de aumento salarial.

La información sobre la cual se realiza este apartado proviene de las actuales fuentes disponibles, y algunos de los acuerdos a los que se hace referencia aún no han sido publicados

por el Ministerio de Trabajo. En tal sentido, se trata de un avance preliminar y que será parte de un estudio más pormenorizado que realizaremos desde el Observatorio del Derecho Social sobre la negociación salarial en el año 2010.

### **Incrementos salariales pactados en la negociación colectiva por actividad (2006 – 2010)**

	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Industria metalúrgica	19%	19,1% <sup>2</sup>	32,45%	18%	25%
Construcción	19%	16,5%	19,5%	15,5%	27%
Intermediación financiera	\$270 <sup>3</sup>	14%	19,5%	19%	23,5%
Comercio	19%	23%	20%	\$ 300	27%
Enseñanza <sup>4</sup>	40%	23,8%	19,2%	20% <sup>5</sup>	23,4%
Administración Pública	19%	16,5%	19,5%	15,5%	21%
Transporte de Cargas <sup>6</sup>	19%	23% <sup>7</sup>	19,5%	16%	25%
Industria de la alimentación	19%	16,5%	31,1%	20%	35,2%
Industria del papel	19%	19%	25%	s/d	23%
Industria del caucho	19%	19%	25%	21%	27%
Industria del vidrio	19%	15%	19,5%	19%	s/d
SMVM	27%	22,5%	26,5%	21%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

Sin dejar de reiterar la necesidad de que el SMVM se fije en función de su relación con la canasta básica, en lo inmediato, y de cara a la inminente convocatoria al CSMVM, el aumento del SMVM no debería ser inferior a los mayores incrementos salariales obtenidos en el marco de la negociación colectiva salarial de este año. De esta manera, se elevaría el piso general, manteniendo la relación con las escalas convencionales en el caso de las actividades que

- 2 La negociación para los trabajadores de la actividad metalúrgica incluyó, asimismo, la eliminación de la categoría inicial de la escala salarial (“peón”), por lo que el básico mínimo de la escala tuvo un aumento salarial del 26%.
- 3 Si bien en este caso se trata de una suma no remunerativa, a este incremento salarial debe aplicársele el coeficiente por antigüedad y categoría, por lo que el incremento es mayor en las categorías superiores. Asimismo, se pactó un mínimo incremento garantizado de \$ 300 para todos los trabajadores.
- 4 En el caso de la actividad docente, tomamos como referencia el incremento del salario mínimo garantizado resultante de la paritaria nacional docente. Este incremento no necesariamente impacta sobre el salario del conjunto de los trabajadores del sector, ya que cada provincia negocia los salarios docentes luego de dicha paritaria nacional. Sin embargo, sí implica un piso mínimo que se extiende al conjunto de los docentes del país.
- 5 El aumento del salario mínimo garantizado de los trabajadores docentes fue del 15,5%. Sin embargo, también se incluyeron tres cuotas suplementarias del incentivo docente, que llevaron el incremento promedio, para el segundo semestre de 2009, al 20%.
- 6 En el caso del transporte de cargas consignamos el porcentaje de negociación salarial de los básicos convencionales. Sin embargo, es necesario aclarar que en esta actividad la negociación colectiva durante el período no se limitó a aumentar los básicos, sino que utilizó múltiples vías alternativas para mejorar los salarios de los trabajadores del sector. Entre ellas se destacan el establecimiento de nuevos adicionales y la creación de ramas específicas dentro de las actividades comprendidas, que permitían rediscutir el conjunto de la escala salarial.
- 7 La negociación de los trabajadores del transporte de cargas estableció, formalmente, un incremento del 16,5%, en línea con la sugerencia formulada por el gobierno nacional. Sin embargo, también incluyó un aumento de 0,5% de la bonificación por antigüedad. De esta manera, en promedio el incremento salarial para los trabajadores del sector ascendió al 23%.

obtuvieron mayores incrementos, y presionando al alza en las restantes actividades para la negociación salarial del año 2011. Si se adoptara este criterio, el SMVM debería ser incrementado en un 35%, ya que este ha sido el aumento obtenido en la industria de la alimentación, y que ha marcado el techo al cual se han acercado otras actividades que, en términos relativos, poseen bajos salarios (gastronómicos, comercio).

## **6. El SMVM debe utilizarse como base para la determinación del haber mínimo jubilatorio**

La situación de los trabajadores jubilados y pensionados requiere acciones de carácter urgente. En particular, es necesario garantizar que el haber mínimo guarde algún tipo de relación con las necesidades de los jubilados y pensionados.

Para ello, es posible tomar como referencia al SMVM para la determinación del haber mínimo, garantizando que en ningún caso sea inferior al 82% del SMVM.

En la actualidad la gran mayoría de los jubilados y pensionados (cerca de un 80%) perciben el haber mínimo, fijado en la suma de \$ 895, y muchos de ellos cobran un monto menor (alrededor de \$ 700) ya que al haber ingresado en la última moratoria destinan una porción de sus ingresos a la “compra” de los años de aportes. Esto implica que aproximadamente 3 millones de jubilados perciben un monto inferior al 60% del SMVM, y que el ingreso de otros 2 millones de jubilados ni siquiera llega al 50% del SMVM.

La relación sustitutiva que debe existir entre el salario de los trabajadores en actividad con el haber jubilatorio indica, por pura lógica, que el haber mínimo debe fijarse en relación al salario mínimo. En tal sentido, llevar el haber mínimo al 82% del SMVM equivaldría, a valores actuales, a \$ 1.230, que deberían ser ajustados en función del incremento que se establezca para el SMVM.

A los efectos de garantizar la sustentabilidad en el tiempo de dicho incremento, el Estado debe reimplantar los aportes patronales en los niveles previos a 1993. El ataque al sistema público de jubilaciones y pensiones durante la década del '90 tuvo dos pilares: la creación de las AFJP y la reducción de los aportes patronales. En este sentido, la eliminación del sistema privado de jubilaciones y pensiones debe ser complementada, en lo inmediato, con la restitución de los aportes patronales y la elevación del haber mínimo jubilatorio, haciendo justicia con el reclamo histórico de las organizaciones de jubilados y pensionados.

## **7. La asignación universal por hijo: límites en su extensión y utilización del SMVM como base determinar su valor**

La asignación universal por hijo constituye un avance significativo, que ha sido producto de los reclamos históricos de los sectores populares en general, y de la CTA en particular.

Aún así, resulta necesario profundizar sus alcances y cobertura, para garantizar que todos los chicos accedan a este derecho.

Específicamente, deben incluirse dentro de la cobertura de la asignación universal por hijo a los siguientes grupos, que en la actualidad se encuentran excluidos:

- Hijos de trabajadores no registrados que perciben salarios superiores al SMVM.
- Hijos de trabajadores autónomos o cuentapropistas, que están excluidos del sistema independientemente de sus ingresos efectos (a excepción de los monotributistas sociales).
- Hijos de trabajadores desocupados o informales que poseen más de cinco hijos.
- Hijos de trabajadores mayores de 65 años excluidos del sistema previsional.
- Hijos de titulares de planes sociales nacionales o provinciales.

La exclusión de estos chicos como titulares de la asignación universal por hijo carece de toda justificación, e implica dejar fuera de su cobertura a sectores que se encuentran en situaciones de similar vulnerabilidad.

Una discriminación similar se practica, sin ningún tipo de justificativo, contra los hijos de los trabajadores del sector público, provincial y municipal, que perciben una asignación por hijo muy inferior a la establecida para los trabajadores del sector privado y por la asignación universal por hijo. Por ejemplo, pueden citarse los casos de las provincias de Chaco (\$ 100), Salta (\$ 36), San Luis (\$ 40), Ciudad de Buenos Aires (\$ 100) y Santa Cruz (\$ 144).

Por otra parte, también es necesario aumentar su cuantía, para posibilitar que la asignación universal por hijo se fortalezca como herramienta distributiva. Consideramos que, más que establecer un valor fijo para la asignación universal, que obligaría a rediscutirlo periódicamente y lo supeditaría a la discrecionalidad del gobierno nacional, en el CSMVM podría promoverse que su valor se fije en una proporción del monto del SMVM. En tal sentido, la CTA viene sosteniendo la necesidad de fijar la asignación universal por hijo en la suma de \$ 300, lo que equivale en la actualidad al 20% del SMVM.

La cobertura de la asignación universal por hijo debe extenderse a la totalidad de los chicos que aún se encuentran fuera de su alcance y su monto debe fijarse en el 20% del SMVM
--

## **8. A modo de conclusiones**

Como consecuencia de lo expuesto, es necesario implementar un conjunto de acciones tendientes a fortalecer al SMVM como herramienta de la puja distributiva, y a extender las políticas de ingresos actualmente existentes. En particular, corresponde:

- Convocar al CSMVM y garantizar el funcionamiento continuo de la totalidad de las comisiones
- Establecer un nuevo monto para el SMVM, que esté en relación con el monto de la Canasta Básica, que en la actualidad asciende a \$ 4.600 para una familia tipo.
- Extender la cobertura del SMVM al conjunto de los trabajadores, incluyendo a los trabajadores del sector público provincial y municipal, y a los que desarrollan sus tareas bajo modalidades contractuales como locación de servicios, pasantías, etc. En nuestro país no pueden existir trabajadores de segunda que perciban remuneraciones inferiores al SMVM.
- Fijar un procedimiento para la determinación futura de la Canasta Básica, que contemple las pautas de actualización permanente.
- Elevar el monto de las jubilaciones mínimas y fijarlo en el equivalente al 82% del SMVM.
- Ampliar el alcance de la asignación universal por hijo, garantizando la cobertura de la totalidad de los chicos que hoy no cuentan con este derecho. En particular, debe derogarse la incompatibilidad entre la AUH y la percepción de ingresos derivados de planes sociales, y debe establecerse la equiparación, a nivel nacional, del monto de las asignaciones familiares percibidas por los trabajadores del sector público provincial y municipal.
- Establecer el monto de la AUH como un porcentaje del SMVM, para evitar que su actualización quede sujeta a la discreción del Gobierno Nacional y a sus decisiones presupuestarias. En particular, el monto de la AUH debería fijarse en un 20% del SMVM.