



Observatorio del **DERECHO SOCIAL**

ESTUDIOS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ÚLTIMA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SALARIAL EN EL SECTOR DEL COMERCIO

Convenio Colectivo de Trabajo 130/75: de la disposición 1243/93
al registro 192/05.

(Versión actualizada con el Acta Acuerdo del 17 de abril de 2006)

Observatorio del Derecho Social - Central de los Trabajadores Argentinos
Avda. Independencia 766 (entrepiso) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Teléfonos: ++5411-4307-1872 y 4300-5334 (interno 50)
E-mail: observatorio-juridico@cta.org.ar
URL: <http://www.observatoriocta.org.ar>



ÍNDICE

<i>Introducción.....</i>	3
<i>Un aumento que no es tal.</i>	3
<i>Antecedentes de la negociación del Acta Acuerdo Registro N° 192/05: la disposición DNRT 1243/93.....</i>	5
<i>Factores Determinantes: Aumentos dispuestos por hechos del príncipe.....</i>	12
<i>El acta acuerdo 192/05: Estructura y contenidos.</i>	14
<i>Repercusiones del acta acuerdo registro 192/05.</i>	19
<i>Resumen. Conclusiones acerca del registro 192/05.</i>	20
<i>Addenda de actualización.</i>	22



Introducción.

Luego de 12 años sin actualizaciones salariales provenientes de la autonomía negocial, el acta acuerdo 192/05, vino a renovar a partir del mes de julio del presente año, las escalas salariales de los trabajadores mercantiles comprendidos dentro de la cobertura del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT 130/75).

Esta última acta acuerdo adolece de serios defectos entre los que destaca la absorción de los acuerdos dispuestos por los decretos 392/03, 1347/03 y 2004/05 que vació de contenido los reducidos aumentos nominalmente negociados.

Un aumento que no es tal.

El artículo 2º del acta acuerdo registro 192/05 anuncia una recomposición salarial del 18% para todos los trabajadores amparados por la cobertura del CCT 130/75. Dice la norma:

“Establecer un incremento del 18% sobre los salarios básicos de todas y cada una de las categorías del Convenio Colectivo de Trabajo nro. 130/75 tal como han quedado conformadas según lo acordado en la cláusula primera precedente”...

Es de señalar que la norma desconoce una realidad palpable para todos los trabajadores mercantiles: un aumento del 18% sobre los salarios de los trabajadores resulta insignificante luego de 12 años de inacción negocial y, consecuentemente, de quietud en los mínimos salariales de convenio durante un período caracterizado por la devaluación de la moneda de cerca de un 300%, una variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) de 65,19 puntos acumulados¹ y una variación del salario mínimo vital de cerca del 163% entre otros factores económicos.

Ese mismo 18% en comparación con las reivindicaciones salariales obtenidas en otros sectores de la actividad económica nacional también resultan insignificantes, toda vez que por ejemplo en el sector del transporte de camiones se obtuvieron recomposiciones salariales de cerca del 58%, de cerca del 50% en el sector automotriz y 25% en el sector ferroviario, para mencionar sólo tres ejemplos de afinidad política sindical.

Pero empeora la situación de los trabajadores del sector comercio, el hecho de que a la exigüidad de los aumentos conseguidos, se suma lo dispuesto en el

¹ Según datos oficiales del INDEC

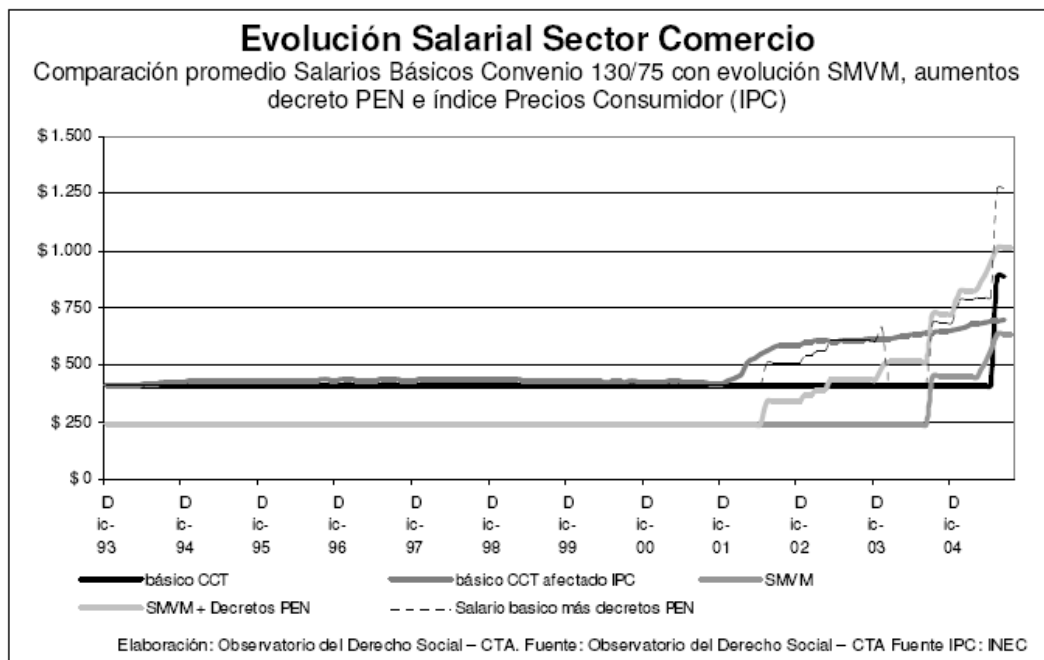


artículo siguiente al citado que entonces vuelve una ficción el aumento mencionado.

“Los salarios básicos de cada una de las categorías establecidas precedentemente, incluyen y absorben hasta su concurrencia la totalidad de los incrementos otorgados por los decretos 392/03, 1347/03 y 2005/04, como además cualquier adicional o incremento futuro, remunerativo o no remunerativo que fijare el Gobierno en su momento, con alcance general, antes del 31/12/2005. Asimismo, los referidos salarios básicos, absorberán hasta su concurrencia toda suma o rubro remunerativo o no remunerativo que se hubiera otorgado hasta la fecha y que no hubiera tenido fuente en el convenio colectivo 130/75 y sus modificatorias”.

Entonces nos encontramos ante una apariencia en la que públicamente se exponen como fruto de la negociación colectiva recomposiciones salariales que ya eran obligatorias para el empleador al momento de la firma del convenio, por provenir éstos o de la “voluntad del príncipe” o bien de la contratación individual.

El gráfico "Evolución Salarial Sector Comercio" demuestra la situación descrita sobre los salarios mercantiles. La línea oscura representa la curva salarial del sector mercantil desde la firma del acta acuerdo-disposición DNRT 1243/93 a la firma del acta acuerdo-registro 192/05. La línea gris oscura representa a la curva salarial vigente para el sector mercantil, pero afectada por la variación del IPC. Nótese que a partir del mes de diciembre de 2001 se produce una brecha entre una y otra curva caracterizada por una pérdida del valor del salario de cerca de \$250.





En el mismo gráfico se representa en color gris el monto al que ascendía según cada momento, el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM). A partir de finales del año 2003 el SMVM resulta superior a salario básico del convenio 130/75. Finalmente, en color gris más claro se intentó representar la situación de un trabajador que no estuviera amparado por el convenio mercantil: a este trabajador correspondía el pago del SMVM más los aumentos dispuestos por los decretos del PEN. A partir de mediados del año 2001 la situación de este "trabajador supuesto" fuera de convenio era más favorable que la de los trabajadores incluidos en el mismo.

Finalmente, la línea punteada representa a los salarios básicos de convenio afectados por los decretos PEN que dispusieron aumentos salariales. Resulta evidente que los montos exiguos obtenidos en la negociación colectiva del sector comercio en el presente año 2005 son en importante medida *nominales* toda vez que se componen grandemente por *obligaciones autónoma o heterónomamente impuestas* al empleador y de las cuales no se encontraba en condiciones de eximirse en su cumplimiento. *Es entonces que se hace aparecer como reivindicación aquello que ya era deber jurídico del empleador.*

Otros elementos criticables del reciente acta acuerdo 192/05 son el "achatamiento" de la distancia existente entre escalas salariales de cerca de 0.26 puntos promedio, la alianza entre el sector sindical y el sector empresario ante posibles disputas de encuadramiento convencional, la controvertida posibilidad de exonerarse el sector empleador de las condiciones generales del convenio y la flexibilización de las relaciones laborales en el ámbito de las pequeñas empresas mercantiles, entre otras. En el presente nos aproximaremos a un análisis pormenorizado del registro 192/05, sus antecedentes normativos directos y de los mencionados efectos directos sobre las relaciones laborales en el sector mercantil.

Antecedentes de la negociación del Acta Acuerdo Registro N° 192/05: la disposición DNRT 1243/93.

El antecedente normativo más inmediato al acta acuerdo registro n° 192/05 actualmente vigente es la disposición DNRT n° 1243/93. Entre una y otra norma distan 12 años de ausencia de actualizaciones en las remuneraciones de los trabajadores mercantiles. En otras palabras al 17 de junio de 2005, momento de la firma del registro 192/05, se encontraban vigentes remuneraciones negociadas el día 9 de diciembre de 1993, momento en que se firmó la Disposición DNRT 1243/93, lo que por sí solo señala el serio retraso de los montos salariales del sector mercantil.

Tal situación resulta agravada por *hechos jurídicos* acaecidos en el ínterin y que por sí solos afectaron el poder adquisitivo real del salario de los trabajado-



res en general y del sector comercio en particular. Entre esos hechos cuentan la declaración de la emergencia pública en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria, la devaluación de la moneda, los decretos del Poder Ejecutivo Nacional que tuvieron como objetivo declarado la “*recuperación gradual y sostenida del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores*” (sic), entre otros.

En ese sentido la grave crisis que atravesó el país a partir del mes de diciembre de 2001 y sus consecuencias jurídicas y normativas, habían tenido un efecto negativo sobre los salarios reales de los trabajadores del sector Comercio.

En ese marco sólo las pretendidas medidas reparatorias propuestas desde el Ejecutivo Nacional hicieron alguna mella sobre estos efectos, sin el acompañamiento de la negociación colectiva.

Aspectos estructurales de la disposición DNRT 1243/93. Pasando a los aspectos exclusivamente *jurídico-estructurales*, podemos señalar que los elementos de la disposición DNRT 1243/93 se descomponen en cuanto a los sujetos de la negociación colectiva, por la representación sindical la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS) y por el sector empresario la Cámara Argentina de Comercio, la Cámara de Actividades Mercantiles Empresarias y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, el ámbito de aplicación territorial es nacional y el funcional se limita ampliamente a toda la actividad comercio.

Sujetos de la disposición DNRT 1243/93. Retomando lo señalado anteriormente, la FAECyS es la entidad sindical continuadora de la anterior Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina que signara el CCT 130/75. Desde el punto de vista de su estructura gremial, la FAECyS es una entidad sindical de segundo grado constituida en el año 1932 y goza de la personería gremial desde el año 1945. Agrupa a las entidades sindicales de primer grado de todo el país que agrupen a trabajadores del sector del comercio y los servicios (según resolución MTySS 0453/89). Los datos de afiliación de la entidad señalan que hacia el año 1996 los sindicatos afiliados a la FAECyS sumaban un total de 500.000 trabajadores afiliados (350.000 varones y 150.000 mujeres todos ellos activos)².

² No puede accederse a datos posteriores sobre afiliación. El dato señalado corresponde a los volcados por la DNAS-MTEySS en su página de Internet. El mismo es obtenido de los datos consignados por la Asociación Sindical al momento de completar el Formulario 5118 (Solicitud de Certificación de Autoridades). Para el año 2003 la FAECyS consigna una totalidad de 440 afiliados. En realidad ese dato corresponde a la totalidad de miembros congresales presentes al momento de celebrarse la Asamblea General por la cual se designaran autoridades de Comisión Directiva. Por su parte los estatutos de la entidad gremial no permiten colegir el grado de representación de cada uno de esos miembros congresales.



En cuanto a la cantidad de trabajadores cubiertos por el acta acuerdo, en un principio sería el mismo que el establecido para el CCT 130/75. En oportunidad de la celebración del convenio de 1975, las partes estimaron esa cobertura en 1.200.000 trabajadores, pero a fines del año 2004 esa cifra ascendía a un total de 1.444.009 trabajadores³.

Por su parte la representación del sector empresario no comprende a la totalidad de las 21 entidades representativas de los intereses empleador que firmarán el CCT 130/75, a saber Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles; Confederación del Comercio de la Republica Argentina; Cámara Argentina de Comercio; Cámara de Comerciantes Mayoristas; Cámara Argentina de Sociedades de Crédito para Consumo; Cámara Argentina de Compañías Financieras; Cámara Argentina de Empresas Vendedoras de Terrenos; Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal; Cámara Argentina de Agentes de Bienes Raíces; Cámara Argentina de Maquinas de Oficinas Comerciales y Afines; Cámara Argentina de Consignatarios de Ganado; Federación Argentina de Comercio en Artefactos para el Hogar y Afines; Federación Argentina de Cooperativas de Crédito Ltda.; Federación Argentina de Cooperativas Agrarias; Asociación de Industriales Ceramistas; Centro de Consignatarios de Productos del País; Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras; Unión Propietarios de Fiambrerías, Queserías y Rotiserías de la Capital; CONINAGRO; Colegio de Graduados en Ciencias Económicas y finalmente Perfumistas Detallistas y Asociados.

La limitación de los sujetos firmantes por el sector empleador, plantea un problema en torno a la extensión de la unidad de representación patronal de la disposición DNRT 1243/93 que por consecuencia incidiría en la amplitud de la unidad de contratación y finalmente en el ámbito de aplicación personal y la cobertura total del convenio, siguiendo la ya tradicional posición de Ojeda Avilés.

Tanto en la motivación como en la parte dispositiva de la norma, la resolución aludida no especifica acotamientos en su ámbito de aplicación personal derivadas de limitaciones expresadas (artículo 2º ley 14.250). Tampoco han podido hallarse adhesiones posteriores de las restantes entidades empresarias.

La homologación de la disposición DNRT 1243/93. Al momento del dictado de la disposición DNRT 1243/93 homologatoria del acta acuerdo del 9 de diciembre de 1993 se encontraba vigente la redacción anterior del artículo 4º de la ley 14.250. En su párrafo final *la norma citada requería para la homologación*

³ Cifra correspondiente a la cantidad de trabajadores afiliados titulares de la Obra Social de los trabajadores mercantiles luego de ser depurados los traspasos correspondientes al decreto 09/93 (tanto "salientes" como "entrantes"). La cifra corresponde a trabajadores en condiciones de empleo regular y por tanto a quienes presumiblemente se aplican plenamente las condiciones de convenio.



que el convenio no afectara la situación económica general o la de determinados sectores de la actividad o bien produjera un deterioro en las condiciones de vida de los consumidores.

A los fines del control de oportunidad, mérito y conveniencia que por entonces se autorizaba a la autoridad de aplicación se expidió la Comisión Asesora de Productividad y Salarios solicitando como condición para la homologación del acta acuerdo que la misma expresamente previera la imposibilidad de trasladar a los precios la eventual incidencia del incremento salarial.

Tal ingerencia del Estado Nacional en lo que es indudablemente campo exclusivo de los sujetos negociales se tradujo en el artículo 2º de la disposición homologatoria en tanto establece expresamente que *“conforme lo dispuesto por el señor Subsecretario de Relaciones Laborales, en la providencia obrante a fojas 178, no podrá trasladarse a los precios la eventual incidencia del incremento salarial. Ello en consideración a lo establecido en el artículo 4º de la ley 14.250 parte final”*.

Estructura de la negociación colectiva propiamente dicha: ámbitos de negociación. El ámbito o nivel seleccionado por las partes al negociar es idéntico al del CCT 130/75. Desde un punto de vista territorial comprende a todo el territorio de la Nación Argentina. Desde un punto de vista funcional comprende a todo el sector de la actividad del comercio y los servicios tal como fuera descripto en el artículo 2º de la norma mencionada, esto es genéricamente *todos los trabajadores que desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro o como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan boca de expendio de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, asimismo aplicable a los empleados de la FAECyS, y sus filiales, de los Institutos y Organismos que integren la citada Confederación y los ocupados por las entidades gremiales empresarias cuyas actividades estén encuadradas en el mismo, además de los mencionados en la enumeración casuística de los incisos a), b) y c) del mismo artículo.*

En cuanto al ámbito de aplicación temporal del acta acuerdo la misma se pactó originalmente a partir del día 1º de diciembre de 1993 y por el término de 10 meses, es decir hasta el día 30 de septiembre de 1994 (artículo 2 del acta de fecha 9 de diciembre de 1993), sin embargo con motivo de la vigencia del antecedente de nuestro actual artículo 6º de la ley 14.250 los montos salariales se mantuvieron vigentes hasta el mes de junio del presente año, tal como oportunamente mencionáramos.

Acotamientos funcionales y territoriales de la negociación colectiva salarial. Las cláusulas quinta y quinta bis y sexta aminoran la posibilidad de articular los aspectos salariales del acta acuerdo a nivel de rama de actividad o de territorio. En efecto el artículo quinto menciona que los acuerdos por rama de actividad podrán entrar en vigencia solo al vencimiento del plazo establecido en



la resolución DNRT 1243/93 oportunidad en la cual podrá convocarse a un acuerdo marco que establezca las ramas en las cuales pueda hacerse la convocatoria (cláusula quinta bis). Por su parte la posibilidad de negociar a nivel territorial es constreñida por la cláusula sexta que establece el requisito *sine qua non* de la manifestación expresa dentro de los 15 días de homologado el convenio por parte de las entidades empresarias provinciales, locales y empresas individuales para poder adaptar (léase renegociar) las escalas salariales acordadas en la resolución DNRT 1243/93 pero al ámbito menor.

Contenido de la Negociación Colectiva. A los fines de ordenar el análisis del contenido negocial del acta comprendida por la disposición DNRT 1243/93, identificaremos primeramente la estructura de la remuneración (escalas salariales y adicionales), diferencia o distancia entre escalas, cláusulas de absorción y de paz social.

Estructura de la remuneración en la disposición DNRT 1243/93. Desde el punto de vista de la estructura de la remuneración, la disposición se mantiene fiel al complejo diseño escogido en oportunidad de la celebración del CCT 130/75.

La complejidad de la estructura reside en la combinación de las categorías profesionales enumeradas en el convenio con la antigüedad en el puesto de cada trabajador. En otras palabras, desde el año 1975 el sector del comercio se aparta de la costumbre habitual en otras actividades de negociar salarios para cada una de las categorías profesionales y pactar además un adicional por antigüedad.

Aquí el conocimiento de la remuneración de los trabajadores dependerá tanto de cada una de las categorías profesionales en las cuales se desempeña así como de la antigüedad que tuviere en su puesto.

El anterior CCT 130/75 segmentó a los trabajadores del sector comercio en 5 categorías profesionales, a saber: *Maestranza y Servicios, Personal Administrativo, Personal Auxiliar, Personal Auxiliar Especializado, Personal de Venta* (artículos 4 a 10 del CCT 130/75). A ellas debería adicionarse la categoría "*Personal Cajero*" que *strictu sensu* no constituyen *per se* una categoría profesional mas tiene desde la primer redacción del artículo 19 del CCT 130/75 un tratamiento salarial diferenciado y asimilable.

A su vez la categoría *maestranza* se encuentra sub-dividida en tres (a, b, y c) cuyo contenido se encuentra casuísticamente enumerado en el artículo 5 del CCT 130/75 y al cual por razones de brevedad nos remitimos. La categoría *personal administrativo* se encuentra sub-dividida en las sub-categorías a) ayudante, b) oficial de segunda, c) oficial de primera, d) especializado, e) encargado de segunda, f) segundo jefe o encargado de primera también definidos casuísticamente pero esta vez en el artículo 6 de la misma norma. El *personal cajero* también se encuentra desagregado en tres sub-categorías (a, b y c)



mencionadas en el artículo 8 de la norma citada. El *personal auxiliar* también se desagrega en tres sub-categorías (Auxiliar a, Auxiliar b y Auxiliar c) cuya definición continúa el casuismo señalado. Con las mismas características que las categorías mencionadas anteriormente el *Personal Auxiliar Especializado* se desagrupa en Auxiliar especializado a) y Auxiliar especializado b). Finalmente el *personal de venta* comprende a 4 sub-categorías a) degustadores, b) vendedores y promotores, c) encargados de segunda y d) jefes de segunda o encargados de primera. Ello nos lleva a un total de 22 escalas profesionales posibles.

Sin embargo la técnica normativa utilizada se vuelve aún más compleja toda vez que cada una de esas 22 escalas se encuentra desagregada en un salario inicial previsto para los trabajadores que tuvieran una antigüedad en el puesto menor al año de servicios y en 35 otras escalas que representan cada uno de los años del servicio a un mismo empleador hasta obtener la edad jubilatoria.

En síntesis la escala salarial se encuentra desagregada en 756 escalas según categoría profesional del trabajador y antigüedad en el puesto.

En su artículo segundo, el acta homologada establece un incremento de \$45 (suma fija) en cada una de las categorías, incrementándose otros \$5 a partir de mayo de 1994. De resultados de lo anterior las escalas iniciales para la categoría maestranza y servicios era de \$345, para la categoría Cajero Inicial de \$365, para la categoría Administrativo A era de \$360, para la categoría Auxiliar A era de \$365, para la categoría Auxiliar especializado A era de \$377 y para la categoría Vendedor A era de \$365. El desagregado completo correspondiente a los montos salariales acordados para cada categoría profesional según su antigüedad en el puesto de trabajo puede encontrarse en la columna "Escala Salarial Acta - Disposición D.N.R.T. 1243/93" del anexo que forma parte integral del presente documento.

Otros rubros que componen a la remuneración y que son diferentes a las escalas salariales son los adicionales por armado de vidrieras (artículo 23 del CCT 130/75), cajeros a, b y c (artículo 30 del CCT 130/75), choferes y ayudantes de choferes (artículo 36 del CCT 130/75). Por tratarse de sumas fijas de dinero estos adicionales son renegociados en cada una de las oportunidades en que se han negociado escalas salariales. A los anteriores deben agregarse el adicional previsto en el artículo 20 del CCT 130/75 (por zona patagónica) del 20 % (provincias de Chubut y Santa Cruz, Tierra del Fuego) o 5 % (provincias de Río Negro y Neuquén) sobre el total de las remuneraciones (excepto los adicionales por caja del artículo 30) y el previsto en el artículo 40 (asistencia y puntualidad) equivalente a la 1/12 parte de la remuneración mensual. Estos últimos si bien no formaron parte del objeto de la negociación de la disposición DNRT 1243/93 por tratarse en el CCT 130/75 integran la remuneración de los trabajadores del sector.



Diferencias entre escalas. Un elemento que resultará de importancia posterior para el análisis del registro 192/05, es la diferencia o distancia entre escalas salariales. En efecto la distancia promedio entre escalas en la Disposición 1243/93 es de 0,57 puntos entre escalas. La diferencia varía muy levemente según las grandes categorías que componen la estructura salarial. De este modo la diferencia entre escalas para la categoría *maestranza y servicios* es de 0,55 puntos promedio entre escalas, para el *personal administrativo* es de 0,58 puntos promedio entre escalas, para el *personal cajero* es de 0,57 puntos promedio entre escalas, para el *personal auxiliar* es de 0,57 puntos promedio entre escalas, para el *personal auxiliar especializado* es de 0,58 puntos promedio entre escalas y finalmente para el *personal de venta* es de 0,58 puntos promedio entre escalas.

Cláusula de absorción. Tradicionalmente la negociación colectiva salarial del sector mercantil comprende la inclusión de cláusulas de absorción tanto de aumentos unilateralmente dispuestos por el empleador como de aumentos dispuestos por hechos del príncipe. De hecho, el mismo CCT 130/75 previó que las remuneraciones básicas negociadas por entonces en el artículo 19 incluían los incrementos dispuestos por la Ley 20.517 y decretos. 1012/74, 1448/74, 572/75 y 796/75.

El acta acuerdo homologada a través de la disposición DNRT 1243/93 no es la excepción a esta *costumbre negocial*. En efecto la cláusula tercera establece que las escalas absorben hasta su concurrencia los montos que con carácter remuneratorio estuvieran abonando los empleadores cualquiera fuera su forma y condiciones, fueran éstos convencionales o extra-convencionales. Luego refuerza la absorción de los aumentos por productividad dispuestos unilateralmente por los empleadores, al establecer en la cláusula séptima que los mínimos establecidos en las escalas salariales acordadas absorberán hasta su concurrencia los aumentos salariales, nominales o por productividad, otorgados voluntariamente por las empresas o por acuerdos de partes. Del mismo modo se acuerda en el mismo inciso que dentro de los mínimos negociados por categoría y antigüedad se encuentran comprendidas todas las sumas otorgadas o que puedan otorgarse en el futuro por disposiciones salariales del Poder Ejecutivo Nacional o a través de leyes dentro del lapso de vigencia de la resolución DNRT 1243/93.

Cláusula de Paz Social. Finalmente en la cláusula cuarta se establece que la puesta en vigencia de los contenidos salariales homologados por la disposición DNRT 1243/93 importa una cláusula de paz entre las partes firmantes.



Factores Determinantes: Aumentos dispuestos por hechos del príncipe.

Luego de homologada la resolución 1243/93, la ley 25.561 declaró la emergencia pública en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria.

En virtud del inciso 2º del artículo 1º de la ley, el Poder Ejecutivo Nacional fue facultado *a reactivar el funcionamiento de la economía, mejorar el nivel de empleo y de distribución de ingresos*. Para el cumplimiento de esos fines, el Ejecutivo echó mano a una técnica legislativa ampliamente explotada en períodos de crisis particularmente signados por la inflación, especialmente durante las décadas de 1980 y 1990, cual es la imposición de aumentos salariales (remunerativos o no remunerativos, según el caso) para todas las actividades económicas del sector privado sin distinción de categorías profesionales instrumentados a través de decretos de necesidad y urgencia (DNU) del artículo 99 inciso 3º de la Constitución Nacional.

El primer decreto que dispuso un aumento no remunerativo, fue el DNU 1273/02 de fecha 17/07/2002, que dispuso en su artículo 1º una asignación de carácter no remunerativo y alimentario de \$100,00 dicha suma sería percibida mensualmente por todos los trabajadores del sector privado que se encontraran comprendidos por un CCT hasta el 31 de diciembre de 2002. La misma norma aclara, que *“en ningún caso dicha suma podrá ser tenida en cuenta como índice o base para determinar cuantitativamente ningún instituto legal o convencional”* (artículo 6º).

El segundo en orden cronológico, fue el DNU 1371/02 de fecha 31/07/2002, este decreto se sancionó con tan solo 14 días de diferencia con el DNU mencionado *ut supra*, y tuvo como finalidad extender la aplicación de su antecesor ya que el anterior solo fue otorgado para los trabajadores que se encontraban comprendidos por CCT y con el fin de hacerlo extensivo facultó a los empleadores para que también otorguen dichos aumentos a los trabajadores que no se encuentren comprendidos en CCT y con los mismos términos y alcances que anterior.

En tercer lugar, se sancionó el DNU 2641/02, de fecha 19/12/2002, dicho decreto otorgó una asignación de carácter alimentario y no remunerativo, que se abonó en dos etapas y con distintos importes, en primer lugar una asignación de \$130,00 que se abonaría desde el 1º de enero de 2003 hasta el 28 de febrero del mismo año (sólo durante dos meses), y en segundo lugar otorgó una asignación de \$150,00 que se percibiría desde el 1º de marzo hasta el 30 de junio de 2003 para todos los trabajadores del sector privado en relación de dependencia, comprendidos en el régimen de negociación colectiva, en los términos de la Ley 14.250.



Le sigue en orden el DNU 905/03 de fecha 15/04/2003, que dispuso incrementar la asignación no remunerativa y de carácter alimentario que fue otorgada por el DNU 2641/02 en \$200,00 y que sería abonada a partir del 1º de mayo hasta el 31 de diciembre de 2003. Dicho incremento debería ser otorgado a todos los trabajadores del sector privado en relación de dependencia que se encuentren comprendidos por CCT conforme la Ley 14.250.

El quinto DNU fue el 392/03 de fecha 10/07/2003, que dispuso el incremento de la remuneración básica, a todos los efectos legales y convencionales de los trabajadores del sector privado en relación de dependencia, comprendidos en el ámbito de los CCT. Dicha norma previó en su Artículo 1º *“que a partir del 1º de julio de 2003 se incrementará la remuneración básica en \$224,00 la que podrá ser abonada en hasta ocho cuotas como máximo de \$28,00 cada una, hasta completar dicha suma”*. El Artículo 3º dispone *“que el carácter remunerativo y permanente de los incrementos establecidos regirá de pleno derecho”*.

Asimismo sostiene que dicha norma no importara para el trabajador una reducción de las remuneraciones efectivamente percibida por él, al 30 de junio de 2003. Cabe resaltar que dicha norma se encuentran reglamentada por la resolución MTEySS 64/2003, de fecha 29/7/2003, y dispone que las sumas en la forma que el empleador decida efectuar (en su totalidad o en hasta ocho cuotas), se descontara de la asignación otorgada por el DNU 905/03 y que las sumas restantes mantendrán transitoriamente el carácter de no remunerativo (artículo 2º res. MTEySS 64/03).

Siguiendo la cronología de los DNU, el siguiente fue el 1347/03, de fecha 9/12/2003, y que estableció, una asignación permanente de carácter no remunerativo de \$50,00 que se abonará a partir del 1º de enero del 2004, para todos los trabajadores del sector privado y que se encuentren en relación de dependencia bajo el régimen de los CCT, dicha norma aclara que la asignación es distinta e independiente de la otorgada por el 392/03.

Finalmente el DNU, 2005/04 de fecha 29/12/2004, que establece una asignación de carácter no remunerativo a partir del 1º de enero de 2005 en \$100,00 mensuales para todos los trabajadores del sector privado en relación dependencia, exceptuándose a los trabajadores del sector público en general tanto nacional, provincial como municipal. Dicho importe es distinto e independiente de las asignaciones otorgadas por los decretos 1347/03 y 392/03 según lo recalca la misma norma (Artículo 3º). Asimismo establece un aumento de la suma fijada por el decreto 1347/03 que a partir del 1º de abril será de \$60,00 y tendrá carácter remunerativo, debiéndose incorporar a las remuneraciones de los trabajadores vigentes al 31 de marzo de 2005.

En suma, y por efecto de los decretos 392/03, 1347/03 y 2005/04 las escalas salariales vigentes desde el año 1994 para el sector comercio se ven incrementadas en \$ 384.00 de salario de bolsillo remunerativos o no según el caso. Esos \$384,00 pueden desagregarse en \$224,00 (remunerativos en virtud del decreto



392/03), \$60,00 /no remunerativos provenientes del decreto 1347/03) y \$100,00 (no remunerativos del decreto 2005/04) según su naturaleza jurídica y origen.

El acta acuerdo 192/05: Estructura y contenidos.

El día 9 de agosto de 2005 fueron publicadas en el Boletín Oficial las resoluciones ST 187/2005 y 190/2005. La primera de ellas consiste en la homologación del Acta Acuerdo entre la FAECyS en representación del sector gremial y la Unión Entidades Comerciales Argentinas y la Confederación Argentina de la Mediana Empresa en representación del interés empresario. Luego, la segunda viene a rectificar la omisión en la anterior de la Cámara Argentina de Comercio, entidad que formara parte de la unidad de negociación que firmara el acta homologada. Finalmente, la repartición administrativa correspondiente nominó al acta acuerdo homologada bajo el registro 192/05. Según se desprende de la motivación del acto jurídico homologatorio, el acta se encuentra celebrada en el marco del Convenio Colectivo del Trabajo N° 130/75, consistiendo entonces en una renegociación parcial de sus contenidos.

Aspectos estructurales. En honor a la brevedad y dado que hemos señalado que la negociación colectiva del registro 192/05 se realiza dentro del marco del CCT 130/75, mismo marco en que antecediera la disposición DNRT 1243/93 nos remitimos a los aspectos centrales allí señalados reservándonos para el presente los elementos que resulten de interés por divergencia.

En cuanto a la representación del sujeto sindical, el registro 192/05 no innova respecto de sus antecedentes. Sin embargo es en la representación del sector empleador donde se mantiene la dificultad que señaláramos muy brevemente al describir la unidad de representación del sector empleador de la disposición DNRT 1243/93. En esta acta como en la anterior vuelven a estar ausentes buena parte de las 21 entidades que formaban parte de la representación empresarial del CCT 130/75, sin que el acto administrativo resuelva acerca del grado de representación de los firmantes. En efecto en este caso solo participan de la negociación la Unión Entidades de Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa, y la Cámara Argentina de Comercio.

Si bien la cláusula quinta establece el reconocimiento recíproco de la potestad negocial de cada una de las partes que componen la mesa de negociación (“*Las partes acuerdan el reconocimiento recíproco de la legítima representación para los trabajadores y empresas de la actividad abarcada por el vigente CCT 130/75 y sus modificatorias, que se ratifica expresamente...*”), podemos sostener que la misma no reúne el óbice suficiente si no se reúnen los extremos del artículo 2º de la ley 14.250 para la determinación de la unidad de representación del sector empresario.



Si bien a partir de la simple lectura de la norma carecemos de elementos suficientes para establecer el criterio sentado por la Administración al establecer la unidad de representación del sector empresario conforme al artículo 2º de la ley 14.250 la ausencia de entidades representativas del interés de los empleadores mercantiles en la actual mesa de negociación que hubieran firmado el CCT 130/75 (v.g. CONINAGRO, Colegio de Graduados de Ciencias Económicas, etc.) podrían motivar la conflictividad en torno al ámbito de aplicación personal del convenio si estas entidades pretendieran la inoponibilidad del acta 192/05 al conjunto de las relaciones laborales cubiertas por su representación.

Por sustituir las escalas de la disposición DNRT 1243/93 y de este modo del CCT 130/75 la estructura negocial pretende ser idéntica a la que hemos identificado oportunamente. En esta oportunidad no se establece un plazo de vigencia especial.

Acotamientos funcionales y territoriales de la negociación colectiva salarial. Como lo hicieron las anteriores cláusulas quinta y quinta bis de la disposición DNRT 1247/93, la cláusula cuarta del registro 192/05 aminora la posibilidad de articular la negociación colectiva salarial en menores ámbitos de actividad o territorio. En efecto la norma establece expresamente que las Cámaras Empresarias, Asociaciones Empresarias provinciales o locales que opten por discutir en forma directa con FAECYS la adecuación salarial deberán manifestarlo ante la autoridad administrativa de aplicación, dentro de los cinco días hábiles, contados a partir de la firma del Acta.

Es de señalar que esta cláusula ha sido interpretada por el sector empresario como una "cláusula de desenganche" en tanto permitiría a las representaciones empresarias de menor ámbito en abstraerse del cumplimiento de lo establecido en el convenio si cumpliera con los requisitos formales allí señalados.

Sin embargo una interpretación contraria también es posible para la supervivencia de aplicación de la norma desde un punto de vista meramente exegético la norma explícitamente utiliza el giro "la *adecuación* salarial previamente establecida" que literalmente significa "apropiar algo a otra cosa" y de ningún modo el sustraerse del cumplimiento de la norma.

Contenidos salariales del registro 192/05. En las cláusulas primera a tercera se acuerdan prístinamente los incrementos salariales para los trabajadores del sector mercantil. En ellos se garantiza a los trabajadores la asignación con carácter de remunerativo de la actual asignación de \$100 del decreto 2005/04 incorporándola a la escala salarial del CCT 130/75, el establecimiento de un incremento del 18% sobre todos los salarios básicos de convenio y el mantenimiento de las diferencias porcentuales por año de antigüedad existentes.

Pero a continuación veremos que esos contenidos declamados en realidad se encuentran virtualizados ante la acción de distintos factores si los mismos son sometidos a la crítica.



Estructura salarial. El registro 192/05 mantiene la estructura salarial clásica del sector comercio compuesta por 22 escalas profesionales posibles.

Diferencias entre escalas salariales. Es destacable la incongruencia entre el párrafo primero y segundo y el documento anexo del registro 192/05. En efecto el párrafo primero de la cláusula 2º establece explícitamente “*un incremento del 18% sobre los salarios básicos de todas y cada una de las categorías del Convenio Colectivo de Trabajo nro. 130/75*”, manteniendo de este modo la distancia entre escalas salariales al no alterar la redacción de las escalas de la disposición DNRT 1243/93. Refuerza esta idea las líneas finales del párrafo al establecer que esos aumentos se harán “*respetando las diferencias porcentuales por año de antigüedad*”.

Sin embargo el análisis meramente matemático evidencia la incongruencia de ese párrafo con el siguiente y por esto con la documentación anexa al registro 192/05 al mencionar que “*las escalas referidas y así conformadas son acompañadas como anexo y forman parte integrante de la presente acta*”.

En efecto la comparación matemática de la distancia entre una y otras escalas evidencian claramente un achicamiento de esas separaciones en el caso del registro 192/05 de cerca de 0,26 puntos promedios entre escalas. Más abajo se detalla esa distancia promedio entre grandes categorías del CCT 130/75 y en documento anexo se acompaña el total de la variación para todas las categorías y antigüedades.

Diferencia entre escalas salariales (en puntos promedio entre escalas)			
Categoría Convencional	Disposición DNRT 1243/03	Registro 192/05	Diferencia
Promedio General	0,57 puntos	0,31 puntos	-0,26 puntos
Maestranza y Servicios	0,55 puntos	0,28 puntos	-0,27 puntos
Personal Administrativo	0,58 puntos	0,31 puntos	-0,27 puntos
Personal Cajero	0,57 puntos	0,30 puntos	-0,27 puntos
Personal Auxiliar	0,57 puntos	0,31 puntos	-0,26 puntos
Personal Auxiliar Especializado	0,58 puntos	0,31 puntos	-0,27 puntos
Personal de Venta	0,58 puntos	0,32 puntos	-0,26 puntos

Cláusula de Absorción. Como es costumbre en la negociación colectiva en el sector comercio, se incluye en el registro 192/05 una cláusula de absorción de los aumentos sean éstos dispuestos por hechos del príncipe o unilateralmente decididos por el sector empleador.

Dice la norma que las escalas salariales negociadas incluyen y absorben hasta su concurrencia la totalidad de los incrementos otorgados por los decretos 392/03, 1347/03 y 2005/04, que como señalamos anteriormente a la fecha de



la firma del acuerdo alcanzan el total de \$384,00. Además incluyen y absorben cualquier otro adicional o incremento futuro, remunerativo o no remunerativo que fijare el Poder Ejecutivo Nacional antes del 31 de diciembre de 2005. Por su parte la cláusula primera muta la naturaleza jurídica no remunerativa de la asignación dispuesta por el decreto 2005/04.

La incorporación de las sumas motivadas en los decretos del poder ejecutivo nacional como parte integral del 18% de aumento para todas las escalas dispuestas en la cláusula segunda, reduce a la misma en sus efectos volviéndola según el caso en ilusoria. Si se toman los valores promedios correspondiente a cada una de las grandes categorías previstas en el CCT 130/75 vemos que si bien se establece un aumento nominal promedio de cerca de \$480, en realidad el aumento resulta muy inferior si se incorporan las sumas dispuestas por decreto del PEN. Entonces el aumento se reduce a apenas a cerca de \$97 nominal promedio en las categorías de convenio (ver gráfico). El incremento salarial en los básicos se tornará ilusorio para aquel grupo de trabajadores que percibieran salarios superiores a los básicos de convenio adecuados a los decretos del PEN.

En documento adjunto pueden apreciarse el desagregado correspondiente a cada una de las escalas negociadas.

Categoría	Escala Salarial Disposición 1243/93	Escala Salarial disposición 1243/93 más decretos PEN	Escala Salarial Registro 192/05	Aumento Real
Promedio General	\$ 409,17	\$ 813,17	\$ 890,19	\$ 77,02
Maestranza y Servicios	\$ 375,27	\$ 779,27	\$ 855,77	\$ 76,50
Personal Administrativo	\$ 415,69	\$ 819,69	\$ 899,25	\$ 79,56
Personal Cajero	\$ 402,24	\$ 806,24	\$ 881,22	\$ 74,98
Personal Auxiliar	\$ 413,29	\$ 817,29	\$ 893,68	\$ 76,39
Personal Auxiliar Especializado	\$ 419,32	\$ 823,32	\$ 898,08	\$ 74,76
Personal de Venta	\$ 429,22	\$ 833,22	\$ 913,12	\$ 79,90

Encuadramiento. Conocidos son los enfrentamientos intersindicales de la FAECyS con otras entidades gremiales por motivos de encuadramiento sindical y convencional. A sólo título ilustrativo, mencionaremos que recientemente ha disputado la representatividad de importantes colectivos de trabajadores de empresas de logística vinculadas a grandes cadenas de supermercados⁴.

⁴ Ver Registro 142/04 en el que se resuelve el encuadramiento de los trabajadores de Celsur Logística, empresa mercerizada vinculada a Wal Mart Argentina S.A.



En esas disputas se da la paradoja de la intervención directa o indirecta por parte del empresariado a favor de uno de los sindicatos en pugna al ubicarse en situación de elegir el convenio aplicable a los trabajadores que resulta más favorable a los intereses empresarios. En el caso de las empresas de logística, el apoyo del sector empresario en detrimento de la representatividad del Sindicato de Choferes de Camiones se hacía evidente en la preferencia del convenio colectivo de aquellos por contener condiciones menos favorables a los trabajadores que el de éstos.

Esta comunidad de intereses entre sector sindical y empresario reaparece en el acta acuerdo 192/05 toda vez que en la cláusula 5º las partes, además de reconocerse mutuamente su representatividad, acuerdan que a los fines de determinar el encuadramiento de una empresa y sus trabajadores en el ámbito del CCT 130/75 será determinante la actividad principal de comercio o servicios que realice la empresa, tomando como una sola unidad sus distintos establecimientos, en su caso cuando formen parte de la misma.

Aquí deben advertirse dos cuestiones técnicas. La primera de ellas se encuentra vinculada a la potestad de los actores sociales (sindicatos y cámaras empresariales) de determinar cuáles serán los criterios para proceder al encuadramiento convencional (y sindical). Este primer punto no reúne mayores sustentos toda vez que, en nuestro modelo sindical de fuerte penetración estatalista, esa facultad se encuentra puesta en cabeza del Ministerio de Trabajo y de la Justicia del Trabajo. Luego se encuentra el problema del fraccionamiento del concepto de empresa en establecimientos, pero ese debate excede estas páginas, por lo que sólo diremos que el criterio seguido, si bien criticable adolece de los defectos inmediatamente señalados.

Por otra parte también debe advertirse una cuestión que excede lo meramente jurídico. En esta cláusula 5º se evidencia una alianza de intereses entre el sector empresario y el gremial en la oposición intersindical de la FAECyS mantiene con gremios que pretenden disputar su espacio unitario de representación.

Capítulo para la pequeña empresa mercantil. No podemos dejar de mencionar que en la cláusula séptima del registro 192/05 se establece un capítulo para las pequeñas empresas omitido en la redacción original del CCT 130/75, toda vez que este contenido fuera requerido a partir de la sanción de la ley 24.467.

El registro 192/05 habilita a las entidades de primer grado que gozaran de la personería gremial y estuvieren adheridas a la FAECyS a celebrar convenios colectivos de empresa o de actividad pero de ámbito de actuación territorial acotado a negociar sobre: el régimen de la licencia anual ordinaria (vacaciones) y el fraccionamiento del Sueldo Anual Complementario (aguinaldo) hasta en tres períodos.



La autonomía negocial sobre esos contenidos es limitada en el acta acuerdo al respeto al artículo 154 de la ley 20.744, en el primer supuesto y al pago de la última fracción del aguinaldo en el mes de diciembre en el segundo de los supuestos.

De este modo en el año 2005 la FAECyS y las entidades del sector empresario inauguran la penetración de instituciones jurídicas flexibilizadoras propias de los años '90 en un texto normativo que en ese sentido había permanecido intacto.

Deudas del sector empresario. En la cláusula octava se establecen facilidades de pago en beneficio del sector empresario sobre las deudas que éstos mantuvieran con la OSECAC, Obra Social vinculada por efectos de la ley 23.660 a la FAECyS, con la Compañía Aseguradora "La Estrella S.A. Compañía de Seguros de Retiro" ejecutora del Sistema de Retiro Complementario acordado en las Disposiciones DNRT 1701/91 y 5336/91 y con la propia FAECyS en virtud de las cláusulas de seguridad sindical (aporte patronal) establecidas en el artículo 100 del CCT 130/75.

Comisiones paritarias. En las cláusulas novena y décima se acuerda la constitución de dos comisiones paritarias. La primera de ellas recibe el nombre de "Comisión Negociadora y de Interpretación" y pese ello su función es la de servir de comisión de auto composición de conflictos de derecho motivados en el registro 192/05.

La misma se encontrará integrada por 12 miembros (6 representantes del sector empresario y 6 representantes de la FAECyS). Si bien no establece un procedimiento a seguir ante la presentación de un conflicto del tipo señalado, menciona que una vez planteado el conflicto ante la comisión, la misma tiene un plazo máximo de 60 días hábiles para expedirse, absteniéndose las partes de llevar adelante cualquier medida de fuerza durante dicho plazo.

En la cláusula décima se constituye una comisión paritaria de negociación a constituirse en el plazo de 60 días desde la firma del acta acuerdo y cuyo objeto será la renegociación de los contenidos normativos del CCT 130/75.

Repercusiones del acta acuerdo registro 192/05.

En los medios de prensa el registro 192/05 fue atacado tanto por los sectores empresarios como por los sectores sindicales.

El sector empresario lo juzgó excesivo e inadecuado a las posibilidades mercantiles de vastos sectores económicos, y el sector sindical atacó su insuficiencia en materia salarial. Antes de analizar las implicancias del registro 192/05 repasemos las críticas más elocuentes a la norma.



Desde el sector empresario las Cámaras de Comercio del Interior (Misiones, Entre Ríos, Corrientes, Chaco y Formosa, Santiago del Estero y Bahía Blanca) anunciaron que harían uso de la cláusula de desenganche por juzgar a los aumentos excesivos a las posibilidades económicas de sus representados.

Desde el sector sindical fue duramente criticada la absorción de los aumentos dispuestos por los decretos PEN que volvieron a los aumentos dispuestos por el registro 192/05 en superfluos.

En particular destaca la acción de la Asociación de Repositores Externos (ARE) / Sindicato del Personal de Reposición Externa (SIPRE) quienes sostienen que en la práctica, el aumento no llegó al bolsillo de los trabajadores mercantiles en virtud de la cláusula de absorción que les permite a las empresas evitar la erogación de sumas extraordinarias para cumplir con las condiciones del convenio.

Además una interpretación patológica del acta acuerdo ha conducido a que algunas empresas no abonaran algunos pluses salariales por interpretarlos absorbidos en las nuevas escalas y por ello una reducción de las condiciones salariales vigentes con anterioridad a la firma del registro 192/05.

Resumen. Conclusiones acerca del registro 192/05.

El Acta Acuerdo homologada por el registro 192/05 vino a renegociar las escalas salariales pactadas 12 años antes en la disposición DNRT 1243/05. De este modo vino a poner fin al atraso salarial del sector.

Pero la nueva negociación no mejoró la situación. En efecto, la vigencia de sumas salariales (remunerativas y no remunerativas) dispuestas por decretos del Poder Ejecutivo Nacional y su absorción dentro de las escalas negociadas vuelven a los aumentos en ilusorios toda vez reducen al anunciado aumento de un 18% a un aumento promedio muy inferior a los \$100 por sobre el básico de convenio, suma que ante el atraso de la negociación colectiva salarial en el sector gran parte de los trabajadores se encontraban percibiendo.

Por su parte el sujeto representante del sector empresario está compuesto por sólo tres de las veintiún cámaras empresariales que firmaron el CCT 130/75, sin aclarar el Ministerio de Trabajo el grado de representatividad del sector patronal.

Otros efectos nocivos para destacar lo constituye la reducción de las distancias entre escalas salariales, que acortan las distancias salariales entre los escalafones, vigentes desde el año 1975.



Además en una confusa cláusula, se limita la articulación y a la vez se reconocen argumentos que el sector empresario pretenda exonerarse del cumplimiento de la norma.

Por otra parte la FAECyS se intenta asegurarse la representación de los trabajadores dependientes de las empresas vinculadas a las cámaras empresariales firmantes arrogándose funciones de encuadramiento convencional y por tanto sindical.

Sorprendentemente, luego de haberlo evitado durante el decenio de los años 1990 se abre la puerta a la flexibilización de las pequeñas empresas en el sector mercantil.

A su vez, la FAECyS se compromete a revisar las deudas que el sector empresario mantiene con ella misma, con su obra social y con la compañía de seguros ejecutora de un plan de retiro pactado en un acuerdo anterior.

Finalmente las partes se comprometen a la constitución de una comisión paritaria de negociación que tenga por objeto la renegociación del convenio colectivo de trabajo 130/75. El sector mercantil tuvo que esperar 12 años para una renegociación de algunos de los contenidos esenciales de su Convenio Colectivo, en el marco señalado, es poco razonable que se logren mejores condiciones para los trabajadores que las obtenidas en 1975.



Addenda de actualización.

El 21 de octubre del año pasado, ante el polémico resultado normativo de la comisión negociadora que comprende a los trabajadores del sector del comercio, el Observatorio del Derecho Social elaboró este informe. Entonces se procuró no solo señalar los contenidos de la última acta acuerdo salarial, sino que además se encuadró los mismos en los aspectos estructurales que hacen a la unidad de negociación del sector mercantil.

Con la firma del acta acuerdo del día 17 de abril de 2006, algunos de los contenidos reseñados en el mencionado estudio fueron modificados. Sin embargo, la estructura descrita en los párrafos anteriores para el convenio colectivo 130/75 no fue alterada. Entonces se impone a la correspondiente actualización del convenio colectivo aplicable a los trabajadores mercantiles en las condiciones de su vigencia actuales.

En honor a la brevedad señalamos que entre las modificaciones más importantes destacan:

- Como resulta común a los Convenios Colectivos posteriores a la firma del Convenio Colectivo de los trabajadores choferes de camiones, el plazo de vigencia del convenio es breve (del 1º de abril de 2006 al 31 de mayo de 2007). (Cláusula décima del Acta del 17/04/06).
- Un aumento del 19% de todos los salarios básicos de cada categoría profesional (Cláusula primera del Acta del 17/04/06). Es de señalar que las partes han omitido agregadas las complejas escalas salariales al acuerdo, comprometiéndose a acompañarlas a posteriori. (Cláusula transitoria del Acta del 17/04/06)
- El aumento se dispone en forma escalonada del siguiente modo (Cláusula segunda del Acta del 17/04/06):

10%	...sobre el valor correspondiente a la escala anterior al 17/04/2006 a partir del...	primero de abril de 2006
15%		primero de junio de 2006
19%		primero de agosto de 2006

- El aumento del 19% de sueldos reviste, hasta el mes de diciembre de 2006, el carácter de “**asignación no remunerativa**”. (Cláusula tercera del Acta del 17/04/06)
- El carácter “*no remunerativo*” implica de suyo que sobre ese 19% no se efectuarán portes ni contribuciones a la Seguridad Social, sino hasta el mes de diciembre de 2006. Sin embargo se acuerda de que sí se efectuarán aportes y contribuciones a la Obra Social del Sindicato de Empleados de Comercio en



forma diferida conforme la siguiente tabla (Cláusula tercera del Acta del 17/04/06):

al mes de agosto...		...del mes de abril
al mes de septiembre...	...para el incremento...	...del mes de junio
al mes de noviembre...		...del mes de agosto

El acta acuerdo no señala qué sucede con los aportes y contribuciones de los trabajadores de comercio que hubieran ejercido la opción de cambio a otra obra social.

- En unas confusas cláusulas, el aumento de 19% parece ser adsorbido por el pago actual de ticket-canasta y otros vales, mas no por premios, adicionales y comisiones. (Cláusulas cuarta y quinta del Acta del 17/04/06).
- Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del Acta Acuerdo y establece un breve procedimiento de autocomposición de conflictos de derecho derivados del Acta. (Cláusula sexta del Acta del 17/04/06).
- Vuelve sobre las deudas que el sector empresario mantiene con la Federación Argentina de Empleados de Comercio, sus Sindicatos afiliados y su Obra Social (OSECAC) respecto de contribuciones por obra social y del Seguro de Retiro Complementario, remitiéndose a lo negociado en el artículo octavo del Acta Acuerdo 192/05. (Cláusula octava del Acta del 17/04/06).
- Delega en el MTEySS la facultad de convocar a la negociación del adicional por “zona desfavorable”. (Cláusula novena del Acta del 17/04/06).

El presente acta acuerdo deja algunos interrogantes a la doctrina jurídica que abre a temas de discusión y debate.

En primer lugar el presente acta acuerdo, forma parte de un conjunto de actas acuerdo, posteriores al último acta acuerdo de contenido salarial del sector de los Choferes de Camiones, firmadas bajo el paraguas directo de la más alta autoridad estatal y comparte con ellos los mismos patrones de conducta (breve vigencia, aumentos salariales no superiores al 20%, escalonamiento de los aumentos en el plazo de vigencia, intervención de altos funcionarios, etc.).

Por otra parte es necesario un debate respecto de las atribuciones de las partes de la negociación colectiva para negociar aumentos salariales que no revisitan carácter “no remunerativo”, principalmente por las implicancias de las mismas sobre el Sistema de Seguridad Social y por las atribuciones limitadas en este sentido por la ley 14.250.■