



CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (CTMRA)

PROYECTOS Políticos-Gremiales

- Inclusión de los Trabajadores Municipales en la Ley 24.013 de salario mínimo, vital y móvil
- Consejo del Empleo Municipal Decente: Ley de Paritaria Nacional Municipal con fondo compensador de financiamiento a los municipios.

Cuadernos Teóricos
de la CTMRA

N°1



CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA
REPÚBLICA ARGENTINA (CTMRA)

EL TRABAJO MUNICIPAL

Proyectos legislativos para la reparación histórica de las trabajadoras y los trabajadores municipales de la República Argentina.

Salario mínimo vital y móvil del empleo municipal.

Creación del consejo nacional del empleo municipal decente

Fondo de reparación histórica del empleo municipal y compensador de desequilibrios salariales municipales.

Editado por C.T.M.R.A
en el mes de Mayo de 2023

Quedan reservados los derechos

Hecho el deposito de ley

Elaboración Técnica y Teórica:
DR. RICARDO BRADLEY

Diseño
NATALIA RIVARA

PRESENTACIÓN

Aquí presentamos los Proyectos Políticos Gremiales de nuestra Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (CTMRA), necesarios para por una vez por todas, colocar a los más de 900.000 (novecientos mil) Trabajadores Municipales de nuestro País que representamos en un plano de DIGNIDAD en el desarrollo de sus tareas esenciales de servicio a la comunidad.

En primer lugar la incorporación de los Trabajadores y las Trabajadoras Municipales en la Ley del Salario Mínimo Vital y Móvil (Ley 24.013) que en la actualidad se encuentran excluidos, colocándolos en una situación de discriminación y desigualdad frente a los demás trabajadores y trabajadoras de nuestro País. Y en segundo lugar la necesidad de establecer un Consejo del Empleo Municipal Decente que se traduce en una Ley de Paritarias Municipales de carácter Nacional con un Fondo Compensador de Financiamiento a los Municipios.

Sobran los argumentos para que los trabajadores municipales contemos con una Ley de Financiamiento similar a la que tienen los trabajadores Docentes. Sin ir muy lejos, en la reciente Pandemia que atravesamos como sociedad, el rol de los trabajadores municipales en su carácter de trabajadores esenciales fue fundamental para que nuestra sociedad funcione en uno de sus momentos más difíciles. Y es que cuando empezó la Pandemia y como sociedad nos vimos en la obligación de un aislamiento social, los trabajadores municipales pusimos el pecho en nuestra condición de servidores públicos. Y así fue que muchos trabajadores pudieron trabajar desde sus casas, los docentes pudieron dar clases

desde sus casas, los trabajadores del servicio sanitario pudieron desarrollar su tarea esencial en Hospitales y servicios de Salud. Y todo esto pudo ser posible porque hubo trabajadores municipales que todas las mañanas recolectaban la basura, porque hubo trabajadores municipales también afectados al servicio de salud primaria y hospitalaria, porque hubo trabajadores municipales que ordenaban el tránsito para posibilitar solo el circular de personal esencial, porque hubo trabajadores municipales asistiendo con la entrega de alimentos en los sectores más vulnerables, porque hubo trabajadores municipales que se hicieron cargo del trabajo en los centros de aislamiento, y porque hubo trabajadores municipales que también enterraron a nuestros muertos en medio de la Pandemia.

Todo esto cobrando en muchos casos salarios que rozan la indigencia y, también en muchos casos en una situación de total precarización laboral. Parece de por sí un argumento válido y sustancial para que el Estado Nacional Financie desde un Fondo Compensador a los Municipios con el solo fin de que estos trabajadores tan necesarios para el funcionamiento de la sociedad cobren un sueldo digno. Además este Consejo Nacional del Empleo Municipal Decente o Paritaria Municipal Nacional servirá para corregir situaciones de Precarización Laboral y cuasi-explotación en muchos rincones de nuestro País.

También esto, y es necesario expresarlo, significará un impulso concreto y verdadero para profundizar una REDISTRIBUCIÓN DEL INGRESO tan necesaria a los fines de una sociedad mas equitativa y socialmente justa. Que no sólo repercutirá en los trabajadores municipales sino en el entorno social de estos agilizando y expandiendo el consumo de manera virtuosa en cada uno de sus pueblos y sus ciudades.

Esta es nuestra propuesta y la lucha que venimos sosteniendo y pensamos seguir dando..

Una sociedad que no atienda el bienestar y el progreso de los trabajadores y que no tienda a la redistribución del ingreso se transformaría en algo difícil de describir, difícil de sostener en el tiempo, difícil de desarrollarse en paz social..

No existiendo ningún sector político que no se plantee como objetivo la disminución de la pobreza, aportamos con esto nuestro granito de arena en lo que nos toca y nos compete: las Trabajadoras y los Trabajadores Municipales.

Desde la CTMRA (Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina) establecemos estos proyectos como nuestro horizonte de lucha hasta la concreción de los mismos. Con el compromiso de todas nuestras estructuras de Base y de Segundo Grado en el certero convencimiento de que la única lucha que se pierde es la que se abandona.

Hernán Doval
(Secretario General - CTMRA)

A MODO DE INTRODUCCIÓN

La CONFEDERACION DE TRABAJADORES MUNICIPALES (CTM) representa a una enorme y basta mayoría de los más de Novecientos Mil (900.000) Trabajadores y Trabajadoras Municipales del País que, congregados a través de sus Sindicatos de base y Federaciones en nuestra entidad, se encuentran diseminados en los más de 2.300 ciudades y comunas de todas las Provincias con exclusión de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Su vertiginoso crecimiento ha sido producto de encarnar en cada acción, en cada propuesta, los anhelos y esperanzas de los Trabajadores y las Trabajadoras municipales y sus familias por una vida mejor.

Los Trabajadores y las Trabajadoras municipales son los únicos que a la fecha siguen soportando las peores consecuencias de las políticas neoliberales aplicadas en la década de los 90´.

Más de 700.000 municipales perciben salarios por debajo de la Canasta Basica Total tipo 2 que informa el INDEC.

LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Las políticas neoliberales implementadas en la década de los 90´ de desregulación financiera y desconcentración administrativa, implicaba necesariamente, el “derrame” del déficit fiscal desde la Administración nacional hacia las provincias pero, a la par, implicaba la absorción de los flujos financieros de las cajas previsionales provinciales y municipales hacia la Nación, para

dar lugar al negocio de las AFJP¹ .

La transferencia de servicios y competencias de la Nación a las Provincias² y de estas a los Municipios, suponía la transferencia también de recursos económicos.

La asimétrica transferencia, servicios versus recursos, llevaba implícita el traspaso de políticas de ajustes que debían aplicar los gobiernos provinciales y municipales.

Esta razón propia del modelo neoliberal imperante tuvo como consecuencia directa y funcional la aprobación de regímenes formalmente legales³ que venían a eliminar elementales derechos reconocidos en la Constitución Nacional (art. 14 bis).

Aquella transferencia asimétrica, implicó una forzosa flexibilización laboral en el empleo público municipal: la estabilidad absoluta se transformó en relativa, emergió así la inestabilidad en el empleo, por intermedio de la precariedad y el fraude laboral a través de contratos transitorios, rebajas salariales mantenidas en el tiempo, ausencia de negociación colectiva, carencia de carrera administrativa, falta de concursos para cubrir cargos vacantes, discriminación en materia de salario familiar y de salario mínimo, vital y móvil, disminución de antigüedad, eliminación de conceptos salariales integradores del SAC, evasión de aportes previsionales, etc.

El trabajo en “negro” en el sector Municipal pasó a ser normal y habitual, con efectos devastadores en la dignidad de los Trabajadores y Trabajadoras Municipales. Se asistía a un explícito

1 Ley 24441. Administrados de Fondos de Jubilaciones y Pensiones.

2 Ley 24049. Sanc. 6/12/1991

3 Por caso Ley 11.757 de la Provincia de Buenos Aires

disciplinamiento social.

Tan “normal”, “habitual” y de reconocimiento público institucional era y es, la precariedad laboral en el sector municipal que vale, por su elocuencia, citar el caso del Cro. Oscar Vicente Sanchez. Trabajador municipal por más de 12 años de la ciudad de Esquina, provincia de Corrientes.

Luego de tantos años de trabajo fue despedido sin mediar razón. Batalló judicialmente con la única intención de que se les reconozcan sus derechos.

El Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes dijo: *“la prestación en negro de tareas generales, remuneradas quincenalmente por el municipio, si bien demuestra la existencia de una vinculación jurídica entre las partes, no implica, per se, la existencia de una relación estable y permanente aunque lo haya sido en forma continua e ininterrumpida durante un considerable lapso, habida cuenta [de] que en el ámbito del derecho público solo mediando acto expreso de la administración se derivan los derechos que el trabajo en su planta de personal, permanente o no permanente, genera”*.

Entendió el superior tribunal que constituía *“un excesivo rigorismo formal pretender que el demandado pruebe la existencia por escrito de una contratación para realizar tareas que, según han sido descritas, determinan la figura del ‘jornalero’, esto es, una vinculación absolutamente precaria, caracterizada por la asignación de diversas labores de mantenimiento y limpieza, sin registración ni beneficios sociales, percibiendo el pago en negro por quincena”*

Es decir, sin ambigüedad y duda terminológica alguna, el máximo tribunal de justicia de la Provincia de Corrientes consi-

deró que el TRABAJO EN NEGRO DE UN MUNICIPAL, no tenía ninguna consideración y efecto jurídico en favor del Trabajador.

El caso llegó a la CSJN⁴ con la actual conformación, la que más por pudor que por justicia social, le aplicó la doctrina de las sentencias arbitrarias y ordenó el dictado de una nueva sentencia.

No puede dejarse sin recordar que todo el proceso de flexibilización y precarización laboral aplicado a los Trabajadores y Trabajadoras municipales, tuvo la activa complicidad y colaboración de las viejas cúpulas sindicales que hicieron oídos sordos a tan dramática realidad.

INESTABILIDAD LABORAL

INESTABILIDAD EN EL EMPLEO, PRECARIEDAD Y FRAUDE LABORAL A TRAVÉS DE CONTRATOS DE DIFERENTES ÍNDICES.

La Constitución Nacional garantiza la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores públicos (art. 14 bis). Garantía que alcanza también a los Trabajadores municipales.

Sin embargo, la manda Constitucional resulta letra muerta frente al incesante y generalizado crecimiento de las plantas transitorias en desmedro de las plantas permanentes.

Las plantas transitorias también fueron desvirtuadas en su origen. Éstas fueron creadas para resolver o abordar actividades y situaciones estacionales o extraordinarias pero acotadas en el tiempo.

4 CSJN: CSJ 1748/2018/RH1. "Sánchez, Oscar Vicente c/ Municipalidad de Esquina (Corrientes) y otro y/o quien resulte responsable s/ acción contenciosa administrativa. Sentencia del 21/06/2022.

La desnaturalización y generalización de la utilización de las plantas transitorias implica que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras municipales se encuentren sin protección efectiva frente al despido arbitrario, condiciones precarias de trabajo, ausencia de protección frente a infortunios laborales, reconocimiento de antigüedad, entre otras, que impuestas por los Municipios empleadores.

Esta modalidad, violatoria de la Constitución Nacional, como se dijo, es una práctica extendida y generalizada en todo el País, generando trabajadores rehenes de circunstanciales administraciones municipales, agraviando su dignidad, como personas y como Trabajadores y Trabajadoras. El sometimiento en tales condiciones de labor, los colocan en situaciones de miedo y angustia, ante el constante mensaje de inseguridad sobre la continuidad en su trabajo, lo que genera mayor renuncia de derechos y silenciosos gestos de disciplinamiento social.

Tanto el despido arbitrario como el sometimiento a aquellas indignas condiciones de trabajo, carecen de sanciones o remedios inmediatos. Lo que obliga al Trabajador a iniciar tediosos procesos judiciales, generalmente en el fuero contencioso administrativo, fuero que le es extraño a su condición de trabajador.

La generalización e injustificada expansión de los contratos transitorios, las características y realidades de los diferentes municipios empleadores merece un abordaje que permita encontrar soluciones consensuadas, equilibradas y graduales pero que garanticen y concreten los derechos y garantías de los Trabajadores municipales.

REBAJAS SALARIALES

La década del '90 implicó una sustancial pauperización de los

ingresos de los trabajadores y trabajadoras municipales.

En varias jurisdicciones, por caso, el adicional por antigüedad fue disminuido al mínimo (1% por año de antigüedad), produciéndose así una formidable transferencia de ingresos del sector asalariado hacia las administraciones municipales empleadoras.

Pese la visible reconstrucción y mejora del poder adquisitivo de los salarios del sector público (nacional y provincial) y también del sector privado, iniciados a partir del año 2003, los municipales no han podido acceder a las mieles de la redistribución impulsada por el entonces Gobierno Nacional. Por el contrario, el ciclo neoliberal que diera inicio en el año 2015, produjo una mayor caída del poder adquisitivo del salario, como consecuencia de tremendo proceso inflacionario.

Así las cosas, el Trabajo municipal ha sido, hasta la fecha, la variable de ajuste de un estilo de hacer política que considera al empleo público municipal como mercancía renovable y sin derechos.

Las políticas destinadas a hacer realidad el **trabajo decente** (OIT) debería, sin duda alguna, tener comienzo por el Trabajo municipal.

El denominado trabajo decente, que no es otra cosa que **trabajo digno**, entendiéndose por tal el que se realiza en libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, está muy lejos de la realidad municipal.

NEGOCIACION COLECTIVA

La sanción de la Ley 14.656 que regula el empleo municipal en todo el territorio de la Provincia de Buenos Aires, incorporó la negociación colectiva como método eficaz en la democratiza-

ción y transparencia de la relación laboral.

Se pueden destacar otras experiencias referidas a la negociación colectiva en el sector Municipal, tales como la provincias de Santa Fe⁵ , Mendoza⁶ y Salta entre otras.

La experiencia colectada a lo largo de los últimos seis años sobre la implementación de dicha herramienta, demuestra que la negociación colectiva entre municipio empleador y representantes de los trabajadores municipales, ha resultado adecuada en procura de alcanzar objetivos reales y concretos, en la corrección de muchos desvíos que desnaturalizaban los derechos de los trabajadores.

Generalizar la negociación colectiva en la totalidad de los municipios es un acto de justicia social, uno de los que sustentan la reparación histórica que se persigue.

Es un acto de reconocimiento a los trabajadores de la base estatal que permitirá que dejen de ser empleados públicos de segunda categoría.

Es un acto de justicia, por el que se podrá avanzar hacia modernas relaciones laborales signadas por la suscripción de convenios colectivos de trabajo mediante los cuales los trabajadores municipales serán sujetos protagonistas en el diseño de las condiciones de vida laboral.

De tal modo, además de hacer efectiva la realización de los Derechos Sociales previstos en el art. 14 bis de la CN, también se perfecciona el art. 75. Inc. 22, al darse cumplimiento a Conve-

5 Ley 9996

6 Ley 5892

nios Internacionales entre los que se cuenta el 154 de la Organización Internacional del Trabajo.

La norma constitucional señalada viene a proteger al **“trabajo en todas sus formas”**, entre los que se encuentran los trabajadores del sector privado y del público, sin distinción de naturaleza alguna, derechos individuales y colectivos, a más de la seguridad social, que expresan el principio protectorio que informa el Derecho del Trabajo.

Entre los derechos de naturaleza colectiva que impone la Constitución Nacional, enumera el de reconocer que los gremios podrán concertar **“convenios colectivos de trabajo”**.

Los derechos de los trabajadores no sólo tienen consagración constitucional en la norma, sino que también, como ya se indicara, encuentran acogimiento en la legislación internacional en materia de Derechos Humanos, de aplicación obligatoria a partir de la reforma de 1994 de nuestra Carta Magna, incorporándonos a lo que ha dado en llamarse el **Estado Social Democrático de Derecho**.

Sabido es que el objetivo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos es recuperar al hombre, en toda su dignidad. Así, no depende de reconocimiento legislativo porque deriva de la dignidad intrínseca, inherente, de la condición de ser humano.

“Ningún hombre puede verse negado de su dignidad. La dignidad no es un derecho. Lo que es un derecho es la protección de su dignidad, que supera en jerarquía a toda construcción humana, porque es anterior a toda organización y a toda legislación, pues reconoce una base ontológica. Entonces, toda norma incompatible con la dignidad de la persona se torna inconstitucional, porque aquella es causa fuente de Derechos Humanos”.

Estos derechos, que más adelante se reseñan, aunque no se encuentren reglamentados en su ejercicio, o cuando el legislador, ya sea nacional, provincial o municipal, decida reglamentarlos en una relación de empleo público, permanecerán inalterados dado su carácter de derechos constitucionales reconocidos que cumplen una función negativa respecto de toda reglamentación. No pueden ser soslayados por estar reconocidos constitucionalmente (arts. 5,28,31, CN).

A modo de ejemplo cabe señalar: Condiciones dignas y equitativas de labor; derecho a la intimidad; derecho a la salud y a la vida; jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, goce del tiempo libre, retribución justa, igualdad de trato y no discriminación, derecho al trabajo, estabilidad, protección contra el despido arbitrario, libertad sindical, derecho de huelga, negociación colectiva, seguridad social, protección integral a la familia, mujer, maternidad y niño. Todos ellos se encuentran contenidos en: **Constitución Nacional** Arts. 14 bis, 16, 20, 37, 43, 75 inc. 12, 22, 23, 24; **Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre** Arts. II, V,VII, XII, XIV 1º y 2º Parte, XV, XVI, XXII; **Declaración Universal de Derechos Humano Preámbulo** y Arts.1, 2.1, 4, 7, 10, 12, 16, 22, y 23.1-2-3-4, 24, 25.2, 28 ; **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** Arts. 2.2, 3, 6, 7, 8, 10.2, 12, 14; **Convención Americana sobre Derechos Humanos** Arts. 1, 4.1., 8, 10, 11.1 y 2, 13, 16, 17, 19, 23, 24, 25; **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Político** Arts. 2.1., 3, 6.1, 10.1, 14, 17, 18, 22.3, 23, 24, 25, 26; **Declaración Sociolaboral del Mercosur** Arts. 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 18, 19; **Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial** Arts.1, 2, 3, 5, 6.; **Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer** Arts. 1, 2, 5, 11.1., 12, 15, 23; **Convención sobre los Derechos del Niño** Arts. 1, 2, 3, 23, 26, inc. 1 y 2, 24, 28; y

Convenios OIT 1, 4, 6, 30, 35, 36, 31, 43, 47, 49, 51, 52, 53, 57, 61, 67, 76, 79, 87, 90, 95, 98, 100, 111, 135, 151, 153, 154, 158, 180, 183 art. 4, 6 y 10.

A través de la negociación colectiva puede concretarse el **trabajo decente** que no es más que la autocomposición de las partes de sus obligaciones y derechos, lo que permite concretar “**laboralización**” del empleo público.

La aplicación de los principios del constitucionalismo social se reconoció la condición de trabajador del empleado público, quien sólo era un objeto de regulación estatal. Al mismo tiempo que se le reconocía el derecho a la estabilidad se le concretaba el de sindicalización, consecuentemente el derecho de huelga, y últimamente el derecho a gozar de convenio colectivo de trabajo.

Ha caído en este proceso de transformación aquella tesis, según la cual sólo el Estado tenía la facultad, exclusiva y excluyente, de determinar las condiciones laborales de sus empleados, y hoy se imponen las formas concertadas en materia de condiciones de empleo, salario y se incorpora la participación de los trabajadores en el quehacer público. Se democratizan, como ya se indicara, así las relaciones laborales en la Administración Pública.

Pero tal democratización restar llegar a las relaciones laborales municipales. Los trabajadores municipales tienen a su cargo la atención de los vecinos, de los integrantes de la comunidad, desde el nacimiento hasta el fin de sus vidas.

Son parte de la comunidad a la que sirven.

Concretar en norma operativa para los municipales **el derecho a la negociación colectiva**, tantas veces postergadas y sin justificativo alguno, permitirá hacer realidad el principio proclamado de una **mejor distribución de la riqueza**.

El derecho a gozar de una negociación colectiva, es un mandato Constitucional y el inicio del cumplimiento por parte del Estado nacional, de los Convenios Internacionales de la OIT, que oportunamente suscribiera.

Luego de treinta y nueve años de democracia, resulta imperioso reconocer y explicitar los derechos de los trabajadores municipales, a través de decisiones políticas y el dictado de legislación de vanguardia.

IGUALDAD EN LA PERCEPCION DEL SALARIO FAMILIAR

Los trabajadores municipales no perciben un salario familiar uniforme. Más allá de las diferencias que se abonan como consecuencia de habitar zonas desfavorables climáticamente, no existe un régimen coherente y lógico de salario familiar común, tal como lo perciben los trabajadores de la actividad privada y los estatales nacionales.

La ausencia de un régimen uniforme o, integrado por ciertos principios básicos y razonables, el beneficio social queda sujeto a la arbitraria determinación de la autoridad municipal de turno, lo que arroja por resultado diferencias sustanciales con los montos establecidos uniformemente para las asignaciones familiares establecidas por la Legislación Nacional, implicando una gravosa discriminación de los hijos e hijas de las y los trabajadores municipales.

Los Derechos consagrados en el art. 14 de la Constitución Nacional, una vez más, quedan relativizados frente al poder autonómico de los estados municipales en franca colisión con elementales principios de nuestra Organización Federal (art. 1, 5, 123, 128

de la CN) tales como la buena fe y lealtad federal⁷.

SALARIO MINIMO VITAL Y MOVIL

El art. 14 bis de la CN, como se indicara, tiende a brindar protección a **todos** los trabajadores. El salario mínimo vital y móvil se encuentra consagrado expresamente en la manda Constitucional y pese a ello, no beneficia a todos los trabajadores y trabajadoras municipales.

Los trabajadores municipales se encuentran excluidos del alcance de la normativa que rige en materia de Salario Mínimo Vital y Móvil⁸ sin que exista justificativo alguno.

La Ley 24013 prevé que el Salario Mínimo Vital y Móvil beneficia a los trabajadores y trabajadoras del sector privado (LCT⁹), y del sector público nacional.

Por su parte los trabajadores y trabajadoras del sector agrario son también beneficiarios del Salario Mínimo Vital y Móvil¹⁰, entre otros regímenes que garantizan salarios mínimos.

Al igual que el Salario Familiar, los trabajadores y Trabajadoras Municipales se encuentran excluidos de la garantía del SMVYM, como consecuencia de una cerrada interpretación de las autonomías municipales, abriendo paso a la exclusión de un Derecho consagrado en nuestra Constitución.

Como consecuencia de esta exclusión, se patentiza la existencia de remuneraciones muy por debajo del Salario Mínimo Vital y

7 CSJN Fallos 342:509 ratificado en CSJ 1751/2018 “Shi, Jinchi” Sent. 20/5/2021

8 Ley 24013

9 Ley 20744 – Ley de Contrato de Trabajo

10 Ley 26727 art. 32

Móvil, lo que coloca a la mayoría de los trabajadores, por debajo de la línea de pobreza y, en algunos casos, de indigencia.

El abordaje legislativo de esta problemática, implica poner en equilibrio los Derechos sociales (Art. 14 CN) y el de igualdad y prohibición de discriminación (Art. 16 CN) con el poder autonómico de los municipios, resguardo principios fundamentales de buena fe y lealtad federal antes mencionados.

EXORBITANCIA DE LA AUTONOMIA MUNICIPAL

De lo hasta aquí expuesto se desprende que la conceptualización política y, como se verá, también jurídica y jurisprudencial de la autonomía municipal emerge exorbitada respecto de elementales principios, garantías y derechos de las trabajadoras y trabajadores municipales de la República Argentina.

Con la reforma constitucional de 1994 se incorpora el art. 123, quedando saldada en forma definitiva, el reconocimiento de la autonomía Municipal.

La CSJN ya había sentado precedente¹¹ respecto que el régimen municipal impuesto por el Art. 5° de la CN y, en particular, en relación al empleo público. Sin involucrarse en el debate hasta allí existente respecto de la capacidad jurídica de los municipios, autonomía o autarquía, dijo que no puede prescindirse que la necesaria existencia del aquel régimen previsto en el art. 5 de la CN determina que las leyes provinciales no sólo no pueden legiti-

11 CSJN: Rivademar. Sent. 21/03/89. El máximo Tribunal Federal llenó de conceptos el régimen autonómico municipal, en particular respecto de las cuestiones de empleo, en posteriores fallos. P/E: "Asociación Personal Municipalidad de las Colonias c/ FES-TRAM y Otros S/ Acción de Amparo" (Sent. 29/10/20) entre otros..

mamente omitir establecerlos sino que tampoco pueden privarlos de las atribuciones mínimas necesarias para el desempeño de su cometido, entre las cuales resulta esencial la de fijar la plata de su personal, designarlo y removerlo.

El concepto político de la autonomía municipal, emerge así, como un elevado muro que impediría entrometerse en cuestiones de empleo público municipal. Esa lógica, en definitiva, coloca a las trabajadoras y trabajadores municipales como ciudadanos y trabajadores de segunda clase, quienes se encontrarían excluidos, de hecho, de la protección de elementales derechos y garantías reconocidos por la propia Constitución Nacional y Pactos de DD.HH. firmados por el Estado federal.

El sistema federal en que se organiza nuestro País, supone la existencia de distintas jurisdicciones (Provincias y Municipios) que interactúan en orden a una finalidad trascendente, al bien común de la Nación toda.

Claramente lo define la CSJN, al decir que nuestro sistema Federal no implica la subordinación de los estados provinciales y, se agrega, municipales al gobierno central, *pero si coordinación de esfuerzos y funciones dirigidos al bien común general, tarea en la que ambos han de colaborar para la consecución eficaz de aquel fin*¹².

En este marco, el ejercicio del poder autonómico municipal no puede encontrarse o considerarse, en las cuestiones de empleo público, exento o ajeno a las obligaciones que implica respetar los derechos y las garantías reconocidas a las trabajadoras y trabajadores municipales por la propia CN y Tratados Internacio-

12 SJN. Fallos 342:2136.

nales suscriptos por el Estado federal, sin que ello no implique responsabilidad por parte del Estado federal ante la comunidad internacional por tales incumplimientos.

EL CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO MUNICIPAL DECENTE

Las autonomías de las Provincias y la de sus Municipios por un lado, y los derechos y garantías reconocidos a los Trabajadores y Trabajadoras municipales por la CN, por el otro, necesitan de una articulación política por parte del Estado federal que permita alcanzar la concreción de estos últimos.

El diseño del sistema normativo constitucional (art. 5 y 123 CN) permite al Estado federal la creación de un **CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO MUNICIPAL**, integrado por la representantes de los Municipios empleadores, por caso la Federación Argentina de Municipios (FAM¹³), esta Organización sindical en representación de los trabajadores y trabajadoras Municipales y el propio Estado nacional, mediante el cual se consensuen acciones y soluciones tendientes a resolver los diferentes aspectos del empleo municipal puestos en relieve en esta presentación.

Dicho CONSEJO se entiende, debería funcionar en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en su carácter de máxima autoridad de aplicación de la legislación Social vigente.

No escapa al presente las diferencias estructurales, económicas y financieras que existen entre los Municipios que integran cada una de las Provincias o regiones de nuestro País, por lo que resulta necesario establecer fuentes de financiamiento que per-

13 FEDERACIÓN ARGENTINA DE MUNICIPIOS. LEY 24.807 (19/05/1997)

mitan la implementación de políticas correctivas urgentes desde el punto de vista salarial y progresivamente en todas las restantes condiciones de trabajo.

FONDO DE REPARACIÓN HISTÓRICA DEL EMPLEO MUNICIPAL Y COMPENSADOR DE DESEQUILIBRIOS SALARIALES MUNICIPALES

Muchos de los desequilibrios e injusticias generadas al calor del neoliberalismo de los 90', fueron abordadas y corregidas con el esfuerzo fiscal del Estado nacional a través de diferentes políticas de reparación.

La implementación de urgentes políticas salariales y otras correctivas de las condiciones laborales, de corto y mediano plazo, que se consensúen en seno del Consejo Nacional del Empleo Municipal Decente, impactarán en muchos de los presupuestos municipales.

De lo expuesto surge necesario la creación de un fondo de reparación y/o compensación, integrado de partidas presupuestarias de rentas generales y de la masa coparticipable, que tenga por fin solventar las políticas de reparación que se implementen.

Dicho fondo funcionará bajo la órbita de la Secretaría de Municipios del Ministerio del Interior que resulta competente para la concreción de la reparación histórica.

Por su parte, el Ministerio de Economía de la Nación por intermedio de la Dirección Nacional de Asuntos Provinciales posee la información precisa respecto de la situación fiscal de las Provincias y Municipios que permitirá una adecuada y transparente asignación de recursos compensadores a los Municipios.

PROYECTOS DE LEY

DEL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MOVIL

“El Senado y la Cámara de Diputados reunidos en Congreso... sancionan con fuerza de Ley

Artículo 1: Sustituyese el artículo 136 de la Ley 24.013 que quedará redactado de la siguiente forma:

ARTICULO 136. *-El Consejo estará integrado por 20 representantes de los empleadores y 20 de los trabajadores, que serán ad-honorem y designados por el Poder Ejecutivo y por un presidente designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durarán cuatro años en sus funciones.*

*La representación de los empleadores estará integrada por dos del Estado nacional en su rol de empleador, dos de las provincias que adhieran al régimen del presente título, en igual carácter, **4 en representación de los municipios en su rol de empleadores** y 12 de los empleadores del sector privado de las distintas ramas de actividad propuestos por sus organizaciones más representativas.*

*La representación de los trabajadores estará integrada de modo tal que incluya a los trabajadores del sector privado y del sector público de las distintas ramas de actividad, a propuesta de la central de trabajadores con personería gremial, **garantizándose la participación de las entidades sindicales de tercer grado con personería gremial que nucleen y agrupen exclusivamente a los trabajadores y trabadoras municipales de todo el País.***

Artículo 2: sustituyese el artículo 140 de la Ley 24.013 que que-

dará redactado de la siguiente forma:

ARTICULO 140. *-Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorios, en el Régimen de Trabajo Agrario, de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, y los trabajadores y trabajadoras municipales del País tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley.*

Artículo 3: Comuníquese al Poder Ejecutivo.”

**CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL
DEL EMPLEO MUNICIPAL DECENTE
FONDO DE REPARACIÓN HISTÓRICA
DEL EMPLEO MUNICIPAL
Y COMPENSADOR DE DESEQUILIBRIOS
SALARIALES MUNICIPALES**

“El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc.. sancionan con fuerza de Ley:

Artículo 1º: Créase el Consejo Nacional del Empleo Municipal Decente que funcionará en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación cuyo objetivo será consensuar y definir la implementación de políticas y acciones tendientes a garantizar a todos los Trabajadores y todas las Trabajadoras Municipales de todo el País el acceso irrestricto a condiciones salariales y laborales dignas que garanticen la estabilidad laboral, el derecho a vacaciones pagas, reconocimiento remunerativo integral del salario, antigüedad, SAC, licencias, protección por infortunios laborales, acceso a la salud y beneficios jubilatorios.

Artículo 2°: El Consejo Nacional del Empleo Municipal Decente estará integrado por once (11) representantes de los Municipios empleadores designados por la Federación Argentina de Municipios, once (11) representantes de los Trabajadores y las Trabajadoras Municipales designados por Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina, Personería Gremial Nro 2471.

Participarán como observadores y colaboradores de los procesos de negociación, dos (2) representantes designados por el Ministerio de Trabajo Empleo y la Seguridad Social de la Nación, dos (2) representantes del Ministerio del Interior de la Nación y dos (2) representantes del Ministerio de Economía de la Nación, quienes brindarán toda la información necesaria.

Artículo 3°: El Consejo será convocado y presidido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y la Seguridad Social de la Nación, debiendo instar a las partes a alcanzar consensos básicos, promoviendo la negociación de buena fe, como método de prevención del conflicto social.

Sesionará al menos 6 veces al año y reglamentará su funcionamiento.

La representación del sector empleador y las entidades gremiales representativas de los trabajadores y trabajadoras municipales, deberán acordarán, en un plazo no mayor a los doce (12) meses desde la fecha de sanción de la presente Ley, un convenio marco que incluirá pautas generales referidas a: a) salario mínimo municipal, b) estabilidad, c) condiciones laborales d) carrera administrativa, e) eliminación gradual de los contratos transitorios superiores a un año, f) integralidad del salario, g) jornada laboral y, h) beneficios jubilatorios.

Artículo 4°: El Convenio marco acordado por las partes, será reafirmado por el Ministerio de Trabajo de la Nación, Empleo y Seguridad Social y publicado en el Boletín Oficial dentro de los cinco (5) días de haberse alcanzado.

El Convenio Marco será de observancia obligatoria por parte de los Municipios representados por la Federación Argentina de Municipios y/o aquellos que adhieran al Fondo de Reparación Histórica del Empleo Municipal y Compensador de Desequilibrios Salariales Municipales creado por esta Ley.

Artículo 5°: Créase, en el ámbito del MINISTERIO DEL INTERIOR el Fondo de Reparación Histórica del Empleo Municipal y Compensador de Desequilibrios Salariales Municipales, cuyo objetivo será el contribuir a la compensación de las desigualdades en el salario mínimo municipal en aquellas jurisdicciones, en las cuales se evalúe fehacientemente que, a pesar del esfuerzo financiero destinado al sector y de las mejoras de la eficiencia en la asignación de los recursos, no resulte posible superar dichas desigualdades.

En la reglamentación de la presente ley, el Poder Ejecutivo nacional, fijará criterios de asignación tendientes a compensar las desigualdades existentes entre las diferentes jurisdicciones así como su operatoria y los requisitos que deberán cumplir dichas jurisdicciones para acceder a los recursos.

Los recursos del Fondo de Reparación Histórica del Empleo Municipal y Compensador de Desequilibrios Salariales Municipales serán destinados a abonar una asignación especial compensatoria de carácter remunerativo que se liquidará mensualmente exclusivamente a los trabajadores y trabajadoras municipales.

En ningún caso las jurisdicciones, podrán sustituir recursos de sus

presupuestos por los provenientes del Fondo creado.

Artículo 6°: Hasta tanto las partes acuerden el salario mínimo municipal establecido en el artículo 3°, establécese como tal la suma equivalente a la Canasta Básica Total tipo 2 que informe el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INDEC).

Artículo 7°: Facúltese al señor Jefe de Gabinete de Ministros, para que en uso de las facultades del artículo xxxxx de la Ley N° xxxxxxxx y con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 5° y 6° de la presente ley reasigne las partidas presupuestarias destinando el crédito correspondiente a la Jurisdicción xxxxxxx - Ministerio del Interior de la Nación.

Artículo 8°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.



CONFEDERACIÓN DE
TRABAJADORES MUNICIPALES
DE LA REPÚBLICA ARGENTINA
(CTMRA)

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

AUTORIDADES PARA EL PERÍODO 2023 - 2027.

SECRETARIO GENERAL: **Hernán Doval** (Buenos Aires - Conurbano Sur)
SECRETARIO ADJUNTO: **Antonio Rattner** (Rosario-Santa Fe)
SECRETARIO ADMINISTRATIVO Y VIVIENDA: **Alberto Pablo Serrudo** (Salta)
SECRETARIO GREMIAL Y DE ORGANIZACIÓN: **Jorge Luis Zarsa** (Formosa)
SECRETARIO DE PRENSA Y COMUNICACIÓN: **Mario Rafael Barberan** (Entre Ríos)
SECRETARIA DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y PREVISIÓN SOCIAL: **Brenda Morales** (Bariloche - Río Negro)
SECRETARIO DE RELACIONES INTERNACIONALES: **Héctor Santiago Baduino** (Neuquén)
SECRETARIO DE FINANZAS: **César Daniel Troncoso** (Bs.As. Conurbano Oeste)
SECRETARIA DE LA MUJER Y LA FAMILIA: **María José Lacoste** (Buenos Aires - Interior)
SECRETARIO DE ACCIÓN SOCIAL: **Pedro Roberto Mansilla** (Santa Cruz)
SECRETARIO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO: **Mario Sebastián López Cuellar** (Lujuy)
SECRETARIO DE DERECHOS HUMANOS: **Oswaldo Rubén Daniele** (Córdoba)
SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS SOCIALES: **Nancy Verónica Erazo** (Mendoza)
SECRETARIA DE ACTAS: **Celina Marcela Fanego** (Puerto Madryn - Chubut)
SECRETARIO DE CULTURA, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL: **Darío Alfredo Cocco** (Rafaela - Santa Fe)
SECRETARIO DE ACCIÓN POLÍTICA: **Rubén "Cholo" García** (Buenos Aires)

VOCAL TITULAR 1º: **Rodolfo Andrés Medeina** (Corrientes)
VOCAL TITULAR 2º: **Alfredo Funes** (Mendoza)
VOCAL TITULAR 3º: **Silvia Ramírez** (La Rioja)
VOCAL TITULAR 4º: **Antonio Osorio** (Esquel y Zona -Chubut)
VOCAL TITULAR 5º: **Víctor Lescano** (San Francisco -Córdoba)
VOCAL TITULAR 6º: **Susana Chazarreta** (Bs.As. -Conurbano Sur)
VOCAL TITULAR 7º: **Raúl Espinola** (Buenos Aires)
VOCAL TITULAR 8º: **José Contreras** (Tucumán)
VOCAL TITULAR 9º: **María Yamile Baclini** (Rosario-Santa Fe)
VOCAL TITULAR 10º: **Omar Meza** (Cipoletti -Río Negro)
VOCAL SUPLENTE 1º: **Hugo Ferreira** (Posadas -Misiones)
VOCAL SUPLENTE 2º: **Omar Rojas** (La Pampa)
VOCAL SUPLENTE 3º: **Yésica Fátima Baltar** (Formosa)
VOCAL SUPLENTE 4º: **Víctor Gonzales** (Bs. As.-Conurbano Oeste)
VOCAL SUPLENTE 5º: **Graciela Reicherbach** (Mendoza)

REVISOR TITULAR 1º: **Daniel Ferro** (Bs. As-Conurbano Sur)
REVISOR TITULAR 2º: **Cesar Rubén Cruz** (Entre Ríos)
REVISOR TITULAR 3º: **Inocencia Isabel Rivas** (Formosa)
REVISOR TITULAR 4º: **José Omar Arce** (Bs. As. - Conurbano Norte)
REVISOR TITULAR 5º: **Paola Alejandra Juárez** (Entre Ríos)
REVISOR SUPLENTE 1º: **Román Eugenio Sánchez** (Corrientes)
REVISOR SUPLENTE 2º: **Esteban Oscar Romero** (Rosario - Santa Fe)
REVISOR SUPLENTE 3º: **Ramona Isidora Sandoval** (Corrientes)
REVISOR SUPLENTE 4º: **Adrián Eduardo Gómez** (Entre Ríos)
REVISOR SUPLENTE 5º: **Zulema Ruíz Díaz** (Rosario - Santa Fe)