

COMUNICADO

SITUACIÓN Y PROPUESTA DE POLÍTICA SALARIAL

Ante el requerimiento de nuestros asociados, UPMAC manifiesta su posición con relación al tema “Sueldos de las FFAA”. El presente trabajo realizado por UPMAC tiene por finalidad traer a la consideración la problemática surgida desde el retorno a la democracia, y persistente todavía en nuestros días, respecto a la falta de una política salarial justa, coherente, estable y definitiva, para todo el personal de las Fuerzas Armadas de la Nación (FFAA), y además proponer una solución que permita poner fin al trato desigual y discriminatorio del cual hoy aún son objeto.

1. GLOSARIO

Canasta Básica de Alimentos (CBA):

Es el conjunto de bienes que satisfacen las necesidades nutricionales de las personas, teniendo en cuenta los hábitos de consumo de una población determinada. Por lo tanto, los hogares que cuenten con un ingreso menor al valor de la CBA se consideran pobres extremos o indigentes. (fuente: Mrio. de Economía)

Canasta Básica Total (CBT):

Representa el conjunto de bienes y servicios que satisfacen las necesidades comunes de la población, teniendo en cuenta los hábitos de consumo de una población determinada. Por lo tanto, los hogares que cuenten con un ingreso menor al valor de la CBT se consideran pobres. (fuente: Mrio. de Economía)

Equiparación Salarial:

Acción de recomponer la actual escala salarial de las Fuerzas Armadas para ponerla en un pie de igualdad con la de las Fuerzas de Seguridad (FFSS). Actualmente de la comparación entre ambas escalas surge que los sueldos militares están aproximadamente un 30% por debajo.

Jerarquización Salarial:

Acción de fijar los sueldos de los integrantes de una organización de acuerdo a sus rangos o categorías.

Coeficiente de Jerarquización Salarial:

Relación surgida de la comparación de los extremos de la escala salarial de una organización.

Haber Mensual:

Es la suma total del sueldo, suplementos generales y particulares y de aquellas compensaciones que se abonen en forma mensual. (Ley 19101)

Sueldo:

Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional. (RAE)

2. ANTECEDENTES

A partir de 1984 comenzó por parte de los gobiernos de turno un proceso de degradación y menosprecio de las FFAA que ha llegado a nuestros días con los resultados por todos conocidos, siendo un elemento importante y sustancial de ese proceso el tema salarial.

El primer paso consistió en anular el enganche de los sueldos militares con los sueldos del Poder Judicial, como estaba establecido.

Esto automáticamente produjo, por un lado la disminución de los mismos y por el otro los privó de una escala de referencia dejándolos librados a la voluntad de las autoridades de turno quienes, motorizadas por venganza o ideología, nunca dieron la debida importancia y solución al tema.

Paralelamente, al calor del incesante crecimiento de la inseguridad, los gobiernos han ido incrementando los sueldos de las distintas FFSS federales al punto de producir un desfasaje salarial con respecto a las FFAA que no registra precedentes, máxime teniendo en consideración que históricamente la situación era a la inversa.

No puede soslayarse asimismo el permanente contexto inflacionario en el cual se ha desenvuelto la economía nacional durante todos estos años, lo cual no hace más que agravar las consecuencias en cuanto a sueldo se refiere, de este proceso.

Así llegamos a nuestros días donde los sueldos militares continúan depreciados y dependientes de la voluntad del poder político de turno, dándose la paradójica y vergonzosa situación de que durante el último gobierno los aumentos de sueldo dados a las FFAA (que están imposibilitadas de negociar paritarias) estuvieron supeditados a los aumentos que consiguieran los gremios ATE y UPCN para sus afiliados.

3. PROPUESTA

Con el objetivo de dar una definitiva solución a este problema UPMAC ha elaborado un plan de Recomposición Salarial de las FFAA, el cual es considerado de posible concreción y adecuado para el logro del objetivo propuesto con su consiguiente mantenimiento en el tiempo.

A fin de uniformar los conceptos para evitar interpretaciones erróneas se debe puntualizar que si bien la Ley 19101 utiliza a lo largo de su redacción alternadamente las palabras Sueldo

y Haber Mensual, para este estudio se parte del hecho incontrastable de que el Sueldo (Código 01) es el componente principal del Haber Mensual, ya que representa el mayor porcentaje de la constitución de este último y es utilizado como referencia para el cálculo de los suplementos generales y particulares. (Art. 53 Ley 19101)

Por eso nos referiremos al Sueldo, no obstante la divergencia que presentan las Resoluciones Conjuntas emitidas por el Mrio. de Economía para la puesta en vigencia de las periódicas actualizaciones salariales de las FFAA, donde se nombra como Haber Mensual lo que en realidad es el Sueldo.

El plan consta de dos etapas:

1) Normalización Salarial

A efectos de establecer una sólida base de partida hay que devolver a los sueldos militares su condición de retribución socialmente justa, coherente con las exigencias del trabajo que se realiza y acorde a la escala jerárquica. Esto se logra mediante la implementación de dos medidas.

La primera de ellas es la EQUIPARACIÓN de los sueldos con respecto a los de las FFSS, o sea cubrir la brecha existente eliminando la actual situación de disparidad en perjuicio de las FFAA que carece de toda lógica, antecedentes y fundamentos. Esto que fuera promesa del anterior gobierno aún se encuentra pendiente de concreción, con el agravante de que cuanto más tiempo transcurra más grande será el porcentual de diferencia a cubrir.

La segunda medida de esta etapa es la implementación de una JERARQUIZACIÓN adecuada.

Históricamente el coeficiente entre los sueldos correspondientes al mayor y al menor grado de los cuadros permanentes de las FFAA arrojaba un resultado mínimo de 5,33 (reflejado esto por ejemplo en el DNU 1081/05) con la posibilidad incluso de ser aumentado en caso de considerárselo necesario.

Hoy en día ese valor se ve disminuido a 4,6 (prácticamente una pérdida del 14 %), como resultado de una política tendiente a reducir el sueldo de los militares y simultáneamente propender a una idea de masificación e igualación entre sus cuadros. Política que alcanzó su clímax con el Decreto 1305/12 que redujo ese coeficiente al valor mínimo histórico de 2,84 y dio origen a una avalancha de juicios contra el Estado Nacional cuyas sentencias siguen aún hoy afectando año a año el presupuesto asignado a la Defensa.

Además de representar un menor ingreso para cada grado en particular, esto trae aparejado un achatamiento de los sueldos a lo largo de la pirámide jerárquica, que se suma a una disparidad del diferencial aplicado entre los diferentes grados, con la consiguiente reducción de los incentivos y beneficios salariales que deben acompañar a los ascensos dentro de una profesión tan exigente y de dedicación exclusiva como es la carrera militar.

2) Recomposición Salarial

Lograda la etapa 1 solo resta determinar cuál debe ser el punto de partida para el cálculo de la escala salarial, tomando como base el sueldo del grado más bajo.

No podemos entonces soslayar una premisa elemental, ningún integrante del cuadro de las FFAA puede cobrar un sueldo que esté por debajo del valor de la Canasta Básica Total (CBT), porque de lo contrario está por debajo de la línea de pobreza.

Ahora bien, siendo ese valor algo determinado por el Mrio. de Economía en base a la supervisión de la evolución mensual de los precios (y que no guarda relación con los cómputos que se hacen en cuanto a los salarios de los trabajadores y sus paritarias) ¿cómo asegurarnos de que eso no suceda?.

Resulta entonces que la única forma posible es tomar literalmente ese dato como patrón de medida.

Por ser esta una situación de alta dinamicidad a resultados de la variación continua de los precios, se toma el valor oficial publicado que corresponde al mes más recientemente relevado al momento de la confección de este informe.

La CBT (para un hogar Tipo 2 constituido por dos adultos y dos menores) para el pasado mes de abril 2024 fue determinada en \$ 828.158. (fuente INDEC)

Es así que obtenido ese valor de referencia solo queda determinar el sueldo de todos los restantes grados en orden ascendente, para lo cual se aplica el coeficiente que para cada caso en particular arroje la JERARQUIZACIÓN llevada a cabo en la primera etapa.

De esta manera se considera que el resultado de la implementación completa de este proceso llevará a una regularización definitiva de los sueldos militares, encuadrándolos en un sistema de cálculo que quede establecido en forma permanente (mediante la adecuada legislación y puesta en efecto) para asegurar las debidas previsibilidad y estabilidad, necesarias para todo el personal militar que pone su vida al servicio de la Nación.

Buenos Aires, 27 de mayo de 2024

COMISIÓN DIRECTIVA UPMAC