



Carta al gobernador Pullaro

Description

SEÑOR EXCMO. GOBERNADOR DE LA “INVENCIBLE” PROVINCIA DE SANTA FE, UD QUE ES APEGADO A LAS LEYES POR FAVOR LEA ESTO Y VEA EL DESASTRE QUE ESTA HACIENDO CON SUS AUMENTOS POR PLANILLA COMPLEMENTARIA Y SU FAMOSO “SUELDO DE BOLSILLO QUE DESFINANCIA LA CAJA DE JUBILACIONES Y SUME EN KA POBREZA A ACTIVOS Y PASIVOS PROVINCIALES.

Petitorio realizado por el administrador Crio Gral Rubén Senn.

PORQUÉ EL DECRETO 203/2026 ES INCONSTITUCIONAL Y AFECTA A LOS JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL SECTOR POLICIAL Y PENITENCIARIO:

La letra y espíritu de la ley 12.469/2005 es taxativa en su artículo 1º) especifica “A partir de la sanción de la presente ley, toda modificación a la política salarial del sector público provincial deberá tener carácter remunerativo, conforme con lo previsto en los artículos 70 y 71 de la Ley nº 6915”; por ende, los legisladores resolvieron obligar legalmente al Poder Ejecutivo a no otorgar sumas en negro alguna y la normativa se encuentra vigente.

Las sumas fijas o no remunerativas eluden, las contribuciones patronales y no exigen aportes personales aumentando el déficit de la Caja de Jubilaciones y Pensiones -que luego deben sostener la totalidad de los contribuyentes santafesinos- y también no se exige la cuota de afiliado de las obras sociales; al IAPOS que se traduce en menor servicio de salud para los empleados activos, pasivos y sus respectivas familias. Esto no tiene otro nombre, se denomina “informalismo laboral” al cual el Estado tiene el deber de combatir.

El Fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “González, Martin Nicolás c/ Polimat S.A. y otro” de fecha 19 de mayo 2010 expresa que “no es posible aceptar que, por medio de un acuerdo colectivo se atribuya carácter no remunerativo a sumas de dinero abonada a los trabajadores en virtud del Contrato de Trabajo y como consecuencia del trabajo prestado por ellos ya que la directiva del at. 103 de la Ley de Contrato de Trabajo, tiene carácter indisponible y resulta la norma mínima de aplicación”.

El Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que caracteriza al salario como la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional o provincial, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o por servicios que haya prestado o deba prestar. Este Instrumento está

ratificado por Argentina, y sus órganos administrativos y judiciales obligan su aplicación ya que forman parte de los Tratados a los que la Constitución Nacional les confiere jerarquía superior a las leyes (art. 75 inc. 22 CN); la ley provincial 12.469/05 establece parámetros en consonancia con el artículo 70 de la ley 6915, respetando este Convenio con rango constitucional.

El derecho constitucional; especialmente el art. 14 bis de la C.N., concordante con el artículo 23 de la nueva Constitución Provincial, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio, y el cual garantiza que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”, “asegurarán al trabajador” derechos y libertades. En lo atinente al salario, retribución o remuneración, de manera directa: “retribución justa”, “salario mínimo vital”, “igual remuneración por igual tarea”, “participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa”. También lo hace, indirectamente, al mentar el “descanso y vacaciones pagados”, la “protección contra el despido arbitrario” y la garantía a los gremios de “concertar convenios colectivos de trabajo”. Todo ello, con prescindencia de lo que pueda quedar comprendido en el aseguramiento de “condiciones dignas y equitativas de labor”. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, arts. 61 y 71), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (art. 51 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 11 .d). La preocupación de la comunidad internacional en materia de salarios, asimismo, cuenta con antecedentes que precedieron largamente a los textos que acaban de ser enunciados. El principio protectorio garantiza la dignidad y los derechos de la parte vulnerable (trabajador) en la relación laboral, recordando lo sabido que en las fuerzas de seguridad que son verticalistas, la estructura de mando pone al trabajador con el deber a la sujeción jerárquica.

El artículo 14 bis de la CN que se refleja en el artículo 23 de la Constitución provincial garantiza el salario justo e “igual remuneración por igual tarea”; y el artículo 16 de la CN “Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”, no se puede tratar distinto lo que es igual en condiciones y circunstancias, la condición de empleo del sector de las fuerzas de seguridad, es único a nivel provincial con igualdad de obligaciones de tareas y/o funciones, con el deber de sujeción jerárquica, lo que no admite trato desigual ni discriminatorio por el lugar de destino y/o dependencia administrativa donde deba prestar un servicio que se considera esencial, las designaciones por nombramiento de ingreso son por cuerpo y escalafón que luego componen un padrón único provincial de acuerdo a la escala de grados, la diferencia puede ser factible en la situación de revista de servicio efectivo o en situación de disponibilidad o pasiva por causas enumeradas legalmente.

La actividad discrecional y las decisiones de la administración adoptadas por el PE por razones de oportunidad, mérito y conveniencia merecen un cuidadoso y prudente control administrativo y de legalidad, desprendiéndose que en el dictado del decreto 203/2026, que la ley de emergencia en Seguridad 14.237 cuya prórroga fue realizada por la ley 14.429, establece en el artículo 12 la autorización al PE para el otorgamiento de asignaciones y/o suplementos a quienes se desempeñen en funciones caracterizadas fundadamente como críticas y/o a afectar en forma transitoria o definitiva a personal que se desempeñe en cualquiera de los órganos del Estado Provincial para realizar tareas de apoyo administrativo, NO existe una autorización explícita que las asignaciones y/o suplementos tengan el carácter de NO REMUNERATIVO, similar al mandato que contemplaba la ley 13.977/2020 en su artículo 41º) que facultaba al PE a otorgar durante la vigencia de la emergencia a determinados sectores de agentes estatales cuyos cargos o funciones se consideren críticos.

Como corolario, el decreto 203/2026 contiene vicios de ilegalidad al otorgar Asignaciones NO

REMUNERATIVAS, violando además los artículos 12 (texto reformado por ley 14.283) y 70 de la ley 6915 por el no traslado de los incrementos al sector pasivo que están protegidos constitucionalmente por la movilidad jubilatoria en función de los incrementos de las remuneraciones del personal en actividad. Cuando el aumento otorgado al activo no tenga carácter uniforme se determinara el porcentaje (coeficientes) de aumento a trasladar a los pasivos a través de un promedio ponderado de los incrementos fijados a cada sector.

El artículo 70 de la ley 6915 considera remuneración a los fines de la presente ley, todo ingreso que percibiere el afiliado en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria con motivo de su actividad personal, que revista el carácter de habitual y regular en retribución de servicios, el sueldo anual complementario y los gastos de representación.

En ese mismo sentido el antecedente jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia Provincial sostiene en “Gioielli” (A y S t 270 pág. 367/377) “en el caso de que la política salarial de los agentes en actividad del sector al que pertenece el jubilado se disponga de manera uniforme no diferenciándose en categorías, no justifica una manera distinta de traslado a los pasivos”, pero “en el supuesto contrario, es decir, en el caso de que se otorguen aumentos en las remuneraciones diferenciados en un determinado sector, la administración pública establecerá los coeficientes que correspondan de acuerdo al marco jurídico, y resulta necesario que explique los mismos a fines de verificar cómo se ha efectuado el reajuste del haber jubilatorio. Aplicada la cláusula de movilidad, si en el caso particular, se produce lo mismo un detrimento patrimonial, habrá que considerar la doctrina judicial de razonable proporcionalidad”.

La garantía constitucional de las jubilaciones y pensiones móviles, más los principios de sustitutividad y proporcionalidad considerado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, son parámetros de implementación por la administración en las distintas políticas salarial de sus administrados –no cumplido en este decreto-, evidencia que determina la pertinencia de revisión de la política salarial otorgada que adolece vicios de ilegalidad, inconstitucionalidad e inconvencionalidad.-

CATEGORY

1. PROVINCIALES SANTA FE

Category

1. PROVINCIALES SANTA FE

Date Created

5 marzo, 2026

Author

administrador