

BASES PARA LA RECOMPOSICIÓN SALARIAL DE LAS FFAA

*“Hay que acortar dos brechas muy importantes, la primera es que hay **eliminar la mayor cantidad de suplementos no remunerativos** en el salario militar y, por otra parte, hay que reducir la enorme diferencia entre los sueldos de los uniformados militares con sus pares de las fuerzas de seguridad.” Ing. Agustín Rossi, Ministro de Defensa (Infobae, 17/12/2019).-*

“La totalidad de los suplementos no remunerativos que cobra el personal militar se cobrarán como remunerativos. Eso es volver a poner las cosas en orden.” Dr. Alberto Fernández, Comandante en Jefe de las FFAA (Reunión de Camaradería, 22/07/2020).-

Después de más de dos décadas de políticas salariales distorsivas y perjudiciales para las FFAA, que alcanzaron su máxima expresión entre los años 2005 y 2012, y sucesivas correcciones posteriores que han solucionado parte del problema, estamos ante la posibilidad de recuperar un sistema salarial digno, equilibrado y ajustado a la Ley.

Los temas a abordar son los siguientes:

1. Blanqueo del Suplemento por Responsabilidad Jerárquica (SRJ) y Administración de Material (SAM)
2. Reducción de los Suplementos de Zona (SZ)
3. Jerarquización Adecuada a la carrera militar
4. Equiparación con las Fuerzas de Seguridad
5. Modificaciones a la Ley 19.101 para una nueva Política Salarial

Pasamos al tratamiento de cada uno de estos puntos:

1. BLANQUEO DE SRJ Y SAM

Los suplementos por Responsabilidad Jerárquica (SRJ), ajustados en mayo de 2019, oscilan entre el 29,73% para el grado de Teniente General y equivalentes, hasta el 23,31% para el Voluntario de 2da. En promedio son el 25,8% del Haber Mensual (HM). Los de Administración de Material son ligeramente inferiores a aquéllos.

El Fallo Sosa, de mayo de 2019 dispone la incorporación del 100% de los mismos al HM. A medida que aumentan los casos de normalización salarial, las diferencias entre quienes ganaron juicios y los que no, se hace más visible, creando una nueva situación de desigualdad.

El blanqueo de estos suplementos consiste en la simple y llana incorporación del SRJ (por ser el mayor) al HM. Esto produce, para el personal en actividad, un incremento de todos los suplementos (antigüedad, tiempo mínimo, actividad riesgosa, zona, etc.) y para los retirados, del Haber Neto, en la misma proporción del SRJ para cada uno de los grados.

La consecuencia, toda vez que estos suplementos eran mayores para los grados más altos y menores para los más bajos, es una leve jerarquización, como se aprecia en el siguiente cuadro:

EFECTO DEL BLANQUEO DEL S.R.J. EN EL HABER MENSUAL

Grado	H. M. Actual	Coef. S.R.J.	S.R.J.	Nuevo H. M.	Aumento %
Tte Grl	90.317	0,2973	26.851	117.168	29,7%
Grl Div	80.543	0,2952	23.776	104.319	29,5%
Grl Br	72.571	0,3118	22.628	95.199	31,2%
Cnl	63.364	0,3160	20.023	83.387	31,6%
Tcnl	54.611	0,3276	17.891	72.502	32,8%
My	43.655	0,3084	13.463	57.118	30,8%
Cap	36.464	0,2789	10.170	46.634	27,9%
Tte 1ro	32.433	0,2187	7.093	39.526	21,9%
Tte 1ro	29.239	0,2213	6.471	35.710	22,1%
Subt	26.481	0,2129	5.638	32.119	21,3%
Subof My	44.852	0,2588	11.608	56.460	25,9%
Subof Pr	39.707	0,2306	9.156	48.863	23,1%
Sarg Ay	35.201	0,2207	7.769	42.970	22,1%
Sarg 1ro	30.963	0,2129	6.592	37.555	21,3%
Sarg	27.798	0,2435	6.769	34.567	24,4%
Cbo 1ro	24.947	0,2442	6.092	31.039	24,4%
Cabo	23.090	0,2442	5.639	28.729	24,4%
Vol 1ra	21.033	0,2335	4.911	25.944	23,4%
Vol 2da	19.647	0,2331	4.580	24.227	23,3%
Relación TG/V2	4,60			4,84	
Relación SM/V2	2,28			2,33	

2. REDUCCIÓN DEL SUPLEMENTO DE ZONA

En febrero del año 2012, meses antes de la publicación del D. 1305, nuestra Asociación presentó al entonces Ministro de Defensa, Dr. Puricelli, un proyecto de decreto de haberes para el sector militar, que en su punto 2 expresaba: *“Derogar la Resolución del Ministerio de Defensa 1459/93 por la que se ha hecho del País una gran zona desfavorable e insalubre”*.

El Suplemento por Zona Desfavorable es un suplemento PARTICULAR ya que se aplica al militar que presta servicios en determinada zona o región, variando desde el 10 al 100% del HM, y cesa o cambia de rango cuando cada beneficiario es trasladado a una zona distinta.

Pero **es sin duda un suplemento GENERAL, desde que lo recibe más del 90%** de los militares de cada Fuerza. En la actualidad, con excepción de CABA, San Martín, Va. Martelli, Boulogne, Ciudadela y Hurlingham, todo el territorio nacional tiene asignado un SZ, partiendo del 10% (Campo de Mayo, El Palomar, La Plata, Mar del Plata, etc.), pasando por el 20% (ciudades de Mendoza, Salta, Bahía Blanca, Córdoba, etc.) y llegando al 100% -posiblemente merecido- (Puente del Inca, Rospentek, Río Mayo, Aluminé, Río Turbio y Pto. de Santa Cruz).

El Proyecto de Reglamentación de la Ley 19.101, elaborado en 2018 en el Estado Mayor Conjunto, define correctamente al Suplemento por Zona en los siguientes términos:

“SUPLEMENTO POR ZONA. Es el que se otorga por estar destinado en zonas que tienen una o varias de las siguientes características: **aislamiento, altos costos de vida, lejanía para acceder a bienes y servicios, y rigurosidad climática.**”

Es por demás obvio que ninguna de estas características es aplicable al 90% o más de los asentamientos militares de toda la región centro-norte del país. Consideremos, por ejemplo, la cuestión económica en los siguientes informes:

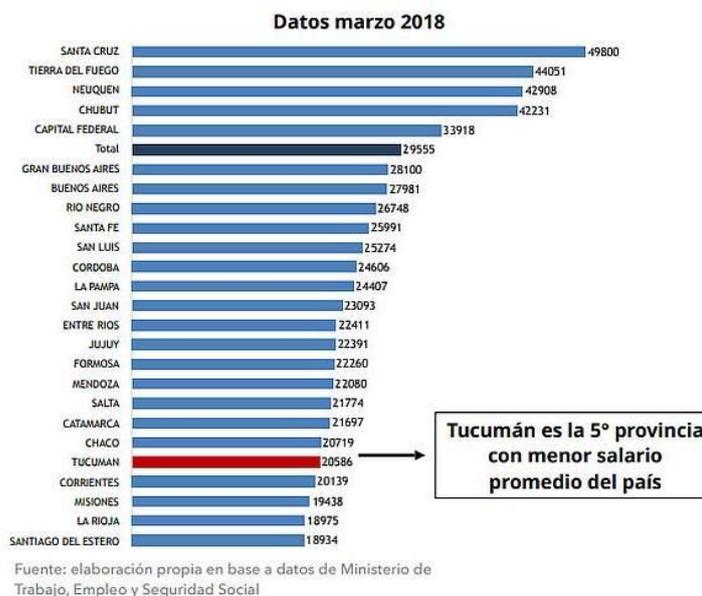
a) Costo de Vida

Serie Canasta Básica Total. Línea de Pobreza							Resumen	
Región	2019						1er semestre 2019	
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Promedio	Relación
	Pesos							
Gran Buenos Aires	10.335	10.684	11.257	11.536	12.167	12.609	11.431	100
Cuyo	9.750	10.098	10.691	10.966	11.590	11.943	10.840	95
Noreste	8.581	8.942	9.487	9.701	10.258	10.574	9.591	84
Noroeste	8.307	8.627	9.142	9.359	9.903	10.203	9.257	81
Pampeana	10.200	10.549	11.131	11.429	12.032	12.510	11.308	99
Patagónica	12.049	12.567	13.354	13.665	14.356	14.842	13.472	118

Fuente: INDEC. Encuesta Permanente de Hogares. (UPMAC)

b) Salarios nacionales promedio

Evolución de los salarios por provincia



En ambos gráficos se observa claramente que ni el costo de vida ni los salarios promedio de la mayor y más poblada parte del país, con excepción de la Patagonia, son superiores a los del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA).

Queda por lo tanto a las autoridades militares proponer, y al Ministerio de Defensa fijar, con carácter restrictivo, las zonas, parajes o regiones que ameriten recibir este suplemento de carácter compensatorio y muy necesario para casos particulares por el sacrificio personal y familiar que conlleva la permanencia en los mismos, y no como otra forma encubierta de elevar las remuneraciones del personal en actividad en detrimento del personal retirado.

Estimamos que de ninguna manera este beneficio debería aplicarse a más del 40% o 50% del personal de las FFAA. En su lugar deben aumentarse todas las remuneraciones en la medida necesaria.

Una medida posible en lo inmediato puede ser la disminución en 20 puntos de todas las categorías de SZ (los de 10% y 20% se eliminan, los de 30% pasan a 10%, etc.), incorporándolos al HM con un porcentaje fijo del orden del 15%. El resto debería ser analizado caso por caso, ajustando en más o en menos según la Definición arriba transcrita, pero con tendencia a la baja.

Al reducir notablemente la cantidad de personal afectado, impedirá el aumento y generalización de demandas judiciales futuras.

3. JERARQUIZACIÓN ADECUADA A LA CARRERA MILITAR

La relación entre extremos de la escala del HM, desde 1992 hasta 2012 (20 años) fue de 5,35 a 1. Esto lo hemos explicado innumerables veces –inclusive en sede judicial– desde antes del D. 1305/12, que la modificó a un magro 2,85 a 1, lo que dimos en llamar “achatación de la escala jerárquica”.

Sucesivas correcciones y blanqueos parciales desde 2013 han mejorado esta relación y nos ubican desde septiembre de 2018 en un ratio de 4,60 a 1 para el TG y 2,28 a 1 para el SM.

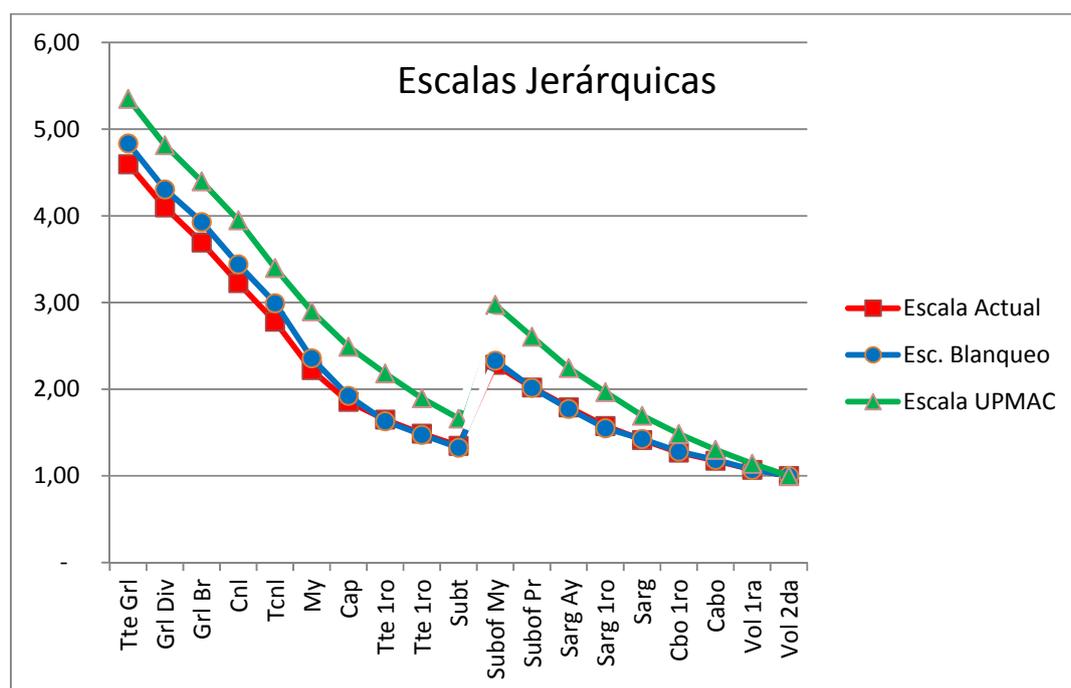
Es importante señalar que las tres FFAA, en distintas exposiciones y estudios internos que hemos recojido, reflejan haber adoptado el criterio de alcanzar el mismo objetivo que persigue UPMAC: **5,35 a 1 para el TG y 2,97 a 1 para el SM.**

Si en este momento se procediera al blanqueo de SRJ, integrándolo al HM, la escala quedaría con una relación de 4,84 a 1 para el TG y 2,33 a 1 para el SM, bastante lejos del óptimo reclamado. Por ello nuestra Asociación propone no dar por superado u olvidado este tema, sino tenerlo estudiado y preparado para cuando se presente la oportunidad.

Es necesario considerar que el escalafón superior alcanza la máxima jerarquía en el grado de Coronel, el último de la carrera para más del 90% de los oficiales, pudiendo retirarse con 35 años de servicio y el 100% de su haber. Esto hace que el máximo grado del escalafón subalterno, Suboficial Mayor, deba tener un HM ubicado entre el del Mayor y el del Teniente Coronel, pero su distancia con el Vol 2da debe ser apreciable, por lo que estimamos que como mínimo se debe ubicar en la relación 2,97 a 1.

En el cuadro y gráfico siguientes se puede apreciar cómo quedarían las escalas jerárquicas en caso de aplicarse solo el blanqueo, y el blanqueo más la jerarquización:

Grado	H. M. Actual	Escala Actual	Nuevo H. M.	Esc. Blanqueo	Jerarquización	Escala UPMAC
Tte Grl	90.317	4,60	117.168	4,84	129.649	5,35
Grl Div	80.543	4,10	104.319	4,31	116.698	4,82
Grl Br	72.571	3,69	95.199	3,93	106.598	4,40
Cnl	63.364	3,23	83.387	3,44	95.696	3,95
Tcnl	54.611	2,78	72.502	2,99	82.371	3,40
My	43.655	2,22	57.118	2,36	70.257	2,90
Cap	36.464	1,86	46.634	1,92	60.361	2,49
Tte 1ro	32.433	1,65	39.526	1,63	52.901	2,18
Tte 1ro	29.239	1,49	35.710	1,47	45.963	1,90
Subt	26.481	1,35	32.119	1,33	40.282	1,66
Subof My	44.852	2,28	56.460	2,33	72.058	2,97
Subof Pr	39.707	2,02	48.863	2,02	63.152	2,61
Sarg Ay	35.201	1,79	42.970	1,77	54.394	2,25
Sarg 1ro	30.963	1,58	37.555	1,55	47.673	1,97
Sarg	27.798	1,41	34.567	1,43	41.062	1,69
Cbo 1ro	24.947	1,27	31.039	1,28	35.986	1,49
Cabo	23.090	1,18	28.729	1,19	31.541	1,30
Vol 1ra	21.033	1,07	25.944	1,07	27.643	1,14
Vol 2da	19.647	1,00	24.227	1,00	24.227	1,00



Aclaración: UPMAC considera que la ley y su reglamentación deben fijar parámetros para garantizar los extremos y las condiciones generales que deben regir la escala jerárquica, pero dentro de esos límites debe haber cierta flexibilidad para las variantes que necesite ajustar la política salarial del momento. Por otra parte, contamos con un modelo matemático apto para su estudio.

4. DIFERENCIA CON LAS FFSS

Desde hace varios años, las FFSS (y la PFA), han recibido incrementos salariales por encima de los otorgados a las FFAA, llegando en la actualidad a diferencias que son una afrenta para los miembros de éstas, y que en la práctica han servido de estímulo para que muchos militares en actividad, algunos con alta capacitación hayan decidido pedir la baja de su Fuerza y enrolarse en otra mejor remunerada.

Para analizar la situación actual consideramos, para las FFAA, el HM y el SRJ vigentes, y para las FFSS el HM y el Suplemento por Disponibilidad Permanente para el Cargo (Res. MS 567/2019), que se aplica hasta el grado de Sargento.

La suma de ambos nos permite llegar a la conclusión de que -en promedio- los principales ingresos de las FFSS superan a los de las FFAA en un 43%, según se detalla en el cuadro siguiente:

COMPARACIÓN HABERES MÁS SUPLEMENTO DE FFAA Y FFSS

FUERZAS ARMADAS				GENDARMERIA NACIONAL				Diferencias en más FFSS/FFAA
Grado	Haber Mensual Feb 2020	Resp. Jerárquica	Total	Grado	Haber Mensual Feb 2020	Disponib. Permanente x Cargo	Total	
Grl Br	72.571,00	22.627,64	95.198,64	Cte Grl	84.633,50	36.377,50	121.011,00	27,11%
Cnel	63.364,00	20.023,02	83.387,02	Cte My	72.543,20	32.050,60	104.593,80	25,43%
Tte Cnel	54.611,00	17.890,56	72.501,56	Cte Pr	61.366,30	27.906,60	89.272,90	23,13%
My	43.655,00	13.463,20	57.118,20	Cte	51.735,10	24.393,90	76.129,00	33,28%
Cap	36.464,00	10.169,81	46.633,81	2do Cte	43.220,50	21.156,90	64.377,40	38,05%
Tte 1ro	32.433,00	7.093,10	39.526,10	1er Alf	37.583,00	18.640,50	56.223,50	42,24%
Tte	29.239,00	6.470,59	35.709,59	Alf	34.479,90	17.243,60	51.723,50	44,84%
Subt	26.481,00	5.637,80	32.118,80	Subalf	31.925,70	16.085,50	48.011,20	49,48%
Subof My	44.852,00	11.607,70	56.459,70	Subof My	46.290,80	29.301,00	75.591,80	33,89%
Subof Pr	39.707,00	9.156,43	48.863,43	Subof Pr	43.262,60	27.384,20	70.646,80	44,58%
Sarg Ay	35.201,00	7.768,86	42.969,86	Sarg Ay	40.432,30	26.330,90	66.763,20	55,37%
Sarg 1ro	30.963,00	6.592,02	37.555,02	Sarg 1ro	37.437,30	26.070,10	63.507,40	69,10%
Sarg	27.798,00	6.768,81	34.566,81	Sarg	33.727,50	25.812,10	59.539,60	72,24%
							Diferencia Promedio	42,98%

En síntesis, las FFAA deberían percibir un aumento del 43% para ponerse a la par de las FFSS.

De hecho, la equiparación con los haberes promedio de las FFSS, permite absorber la jerarquización propuesta y posiciona al Vol 2da más de una vez y media por encima del asalariado mínimo.

Un blanqueo parcial de los Suplementos de Zona también puede quedar absorbido por esta medida, con el consiguiente ahorro para el fisco y sin disminución de los ingresos del personal afectado, dando como resultado un sistema salarial más equitativo.

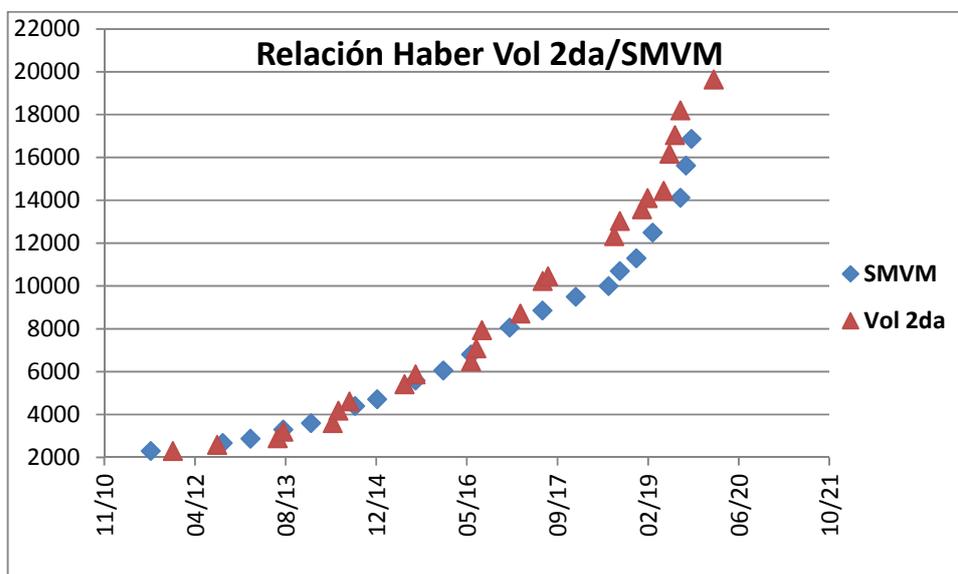
5. MODIFICACIONES A LA LEY 19.101 PARA UNA NUEVA POLÍTICA SALARIAL

Nos referimos aquí exclusivamente a los capítulos que desarrollan el tema de Haberes, y ante la mala experiencia de que mediante disposiciones de menor jerarquía (decretos o resoluciones) se han

logrado desvirtuar cuestiones esenciales para el hombre de armas, tales como las explicadas precedentemente, afectando al conjunto de la Institución.

Uno de los aspectos a considerar es el “enganche” de los sueldos militares con otros de la APN. En su momento se dispuso una equivalencia automática del sueldo del Teniente General con el del Juez de la Corte Suprema de Justicia. Perdida esta condición, con el correr de los años los haberes militares cayeron tan bajo, que hasta el grado de Capitán –inclusive– era necesario complementar el HM con un suplemento especial para igualar el SMVM.

Esto se superó con el D.1305/12 (que trajo otras graves consecuencias), y a partir de ese momento se tomó ese parámetro como “piso” para determinar el HM del Vol 2da. En el siguiente cuadro se aprecia su evolución en los últimos años, con una mejoría relativa desde mediados de 2016:



Nuestra propuesta es que el HM del Vol 2da fije un nuevo piso que se sitúe **entre una vez y media (como mínimo) y dos veces el valor de SMVM**, con fundadas razones expuestas por separado.

El HM del grado más alto de la escala (TG y equivalentes) debe superar al del Vol 2da en 5,35 veces, para recuperar niveles históricos, lo que deja cierto espacio a la política salarial interna para incentivar el acceso a determinadas jerarquías, sin que el resto pierda la distancia mínima necesaria (en %) con el grado inmediato anterior.

En cuanto al MH del Suboficial Mayor, se requiere dejar establecido que debe superar al del Vol 2da, como mínimo, por una diferencia de 2,97 a 1, a la vez que ubicarse entre el que corresponde al grado de Mayor (como mínimo) y de Teniente Coronel (como máximo), a fin de mantener el posicionamiento relativo histórico del cuadro de suboficiales respecto del de oficiales.

La inclusión de estos parámetros en normas de carácter permanente, o de largo plazo, evitará que en el futuro se adopten medidas arbitrarias que puedan lesionar no solo los derechos individuales, sino el prestigio y estabilidad que debe caracterizar a las Fuerzas Armadas.

Buenos Aires, julio de 2020.-