



Acuerdo paritario enero 2024

Posición de la CAPHyAI

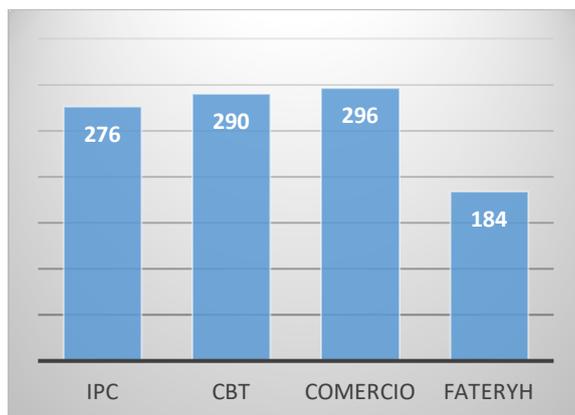
Estimados asociados:

No somos ajenos a las distintas situaciones que se han suscitado a partir del último acuerdo paritario suscripto entre nuestra entidad, AIERH, UADI y FATERYH, y es por ello que decidimos expresar algunos puntos que nos parece importante mencionar al respecto.

Incremento salarial acordado

Somos conscientes de que estamos frente a un acuerdo paritario que fija incrementos sin antecedentes cercanos para esta actividad. Es claro que en él se ve reflejada ni más ni menos que la realidad de la economía de un país que se encuentra en shock y atravesando una de las mayores crisis de los últimos 30 años. Tal es así, que basta realizar un breve análisis comparativo de los distintos indicadores de nuestra economía para poner en contexto las cifras que nos rodean:

- Inflación (IPC INDeC) interanual de Febrero/23 a Febrero/24: **276%** ([ver fuente](#))
- Variación de la Canasta Básica Total (INDEC) de Febrero/23 a Febrero/24: **290%** ([ver fuente](#))
- Salario de empleados de Comercio. Variación interanual Febrero/23 a Febrero/24: **296%**
- Salario de empleados de FATERYH. Variación interanual Febrero/23 a Febrero/24: **184%**



No es una novedad que la negociación paritaria con la FATERYH es dura y que, en algún punto, las fuerzas son desiguales. Pero este análisis objetivo y preciso permite comprender que el resultado ha sido estrictamente adecuado a la realidad que nos toca vivir, por lo que mal puede plantearse que los miembros

paritarios hemos concedido ligeramente beneficios abusivos como ha circulado en algunos medios y foros del sector inmobiliario.

Los números son claros y no mienten: el incremento salarial resultante de las negociaciones paritarias del sector que nos ocupa no sólo no ha sido desmedido sino que ha logrado mantenerse por debajo de otros indicadores de referencia directa.

Trámite de homologación

Otra especial mención merece el trámite de homologación al cual ha sido sometido el convenio paritario suscripto el 23 de enero de este año.

Un principio básico del Derecho establece que los acuerdos son ley para las partes. Sin embargo, dada la particularidad de los convenios laborales, se requiere la intervención del Estado, en este caso particular a través de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, al sólo fin de verificar el cumplimiento de ciertos requisitos formales en el marco de los acuerdos paritarios, todo lo cual se encuentra regulado no sólo por leyes nacionales, sino también por Tratados Internacionales a los cuales nuestro país ha adherido.

Esto resulta absolutamente atinado, ya que nunca deberían convalidarse convenios que atenten contra cuestiones de orden público ni de interés general. De igual forma, también es necesario que la autoridad estatal verifique que las partes intervinientes sean efectivamente quienes cuentan con las facultades legales para representar a la masa empleadora y la masa trabajadora.

Así, se valida, principalmente, que las entidades gremiales y las empleadoras sean aquellas autorizadas por la ley a tal efecto y que, a su vez, quienes firman por ellas, sean las personas con poder suficiente para hacerlo. Por el contrario, excede al Estado el contralor de cuestiones atinentes al incremento salarial pactado entre las partes.

En el caso en particular que nos ocupa, los convenios paritarios han sido suscriptos por las mismas cuatro entidades desde hace muchos años, siendo representada cada una de ellas por las mismas personas que plasmaron sus firmas ológrafas y digitales en los últimos acuerdos. Y la propia autoridad de aplicación, hasta hace unos pocos meses con rango de ministerio, fue la que otorgó el visto bueno de sus firmas y sus presentaciones en cada una de las solicitudes realizadas a lo largo del año 2023.

Sin embargo, en una clara contradicción a sus propios actos ya realizados, la autoridad de aplicación ahora no reconoce la representación que ejercemos cada una de las partes y, luego de más de 30 días de haber recibido la solicitud de homologación del acuerdo paritario, emite un dictamen a través del cual requiere documentación que no necesita, pues la misma ya obra en su poder.

Para trazar un paralelismo con nuestra actividad, imaginemos que en cada una de las asambleas de propietarios se requiriera a todos los participantes copia de la escritura de dominio para acreditar su titularidad, sin importar que se trate de propietarios que año tras año participan de las reuniones y que ya acreditaron su titularidad al momento de adquirir la unidad. Sería realmente un trámite burocrático absurdo.

Además, el dictamen aludido hace mención a requisitos formales que debieran haberse cumplido, pero no indica de cuál norma surgen tales exigencias. Tal es el caso de la petición de acompañar las escalas salariales cuando esto no surge de la Ley 14.250 ni de sus modificatorias, que regula el trámite de homologación, ni tampoco fue requisito en anteriores acuerdos salariales debidamente homologados. Por el contrario, el Art 5° de dicha norma sólo establece como requisito que *“De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un*

acta resumida”, habiendo sido tal el resultado que se plasmó en el acuerdo del 25 de enero de 2024.

Por estas razones, de acuerdo con el asesoramiento legal que hemos recibido, podemos considerar que no existen motivos fundados para rechazar la homologación del acuerdo, el cual está ceñido a los términos que establece la ley vigente. De tal forma, si el acuerdo paritario no vulnera derechos ni perjudica a las partes representadas (trabajadores y empleadores), el Estado no podría negarse a homologar dichos acuerdos.

No es menor la relevancia de esta cuestión, ya que la incertidumbre que genera el debate sobre la vigencia o no del acuerdo paritario, repercute directamente sobre una de las principales tareas que debe afrontar la administración de un consorcio como es la liquidación y pago de los haberes del personal. Por tal motivo, insistimos y reafirmamos que, según nuestro punto de vista, no existen motivos para que la homologación del acuerdo salarial sea rechazada.

A partir del contacto que mantuvimos con distintos socios de nuestra entidad, sabemos que existieron diferentes maneras de bajar a la práctica los términos del convenio. En algunos casos se liquidaron los haberes con la nueva escala publicada, mientras que en otros se ha optado por liquidarlos según los montos antiguos a los cuales se les adicionó un concepto complementario de haberes designado como “*A cuenta de acuerdo paritario en trámite*”, a partir del cual se alcanza un nivel de salario bruto equivalente al que se hubiera dado con la escala publicada.

Distintos enfoques

Cuando nos toca afrontar situaciones complejas como la que acabamos de describir, solemos acudir a la consulta de distintos profesionales. Del mismo modo que cualquier persona consulta con dos o más médicos antes de tomar una decisión relevante para su salud, la CAPHyAI también lo hace antes de que sus autoridades definan el rumbo de sus acciones.

Esto genera que se escuchen diversas opiniones y puntos de vista, todos los cuales son atendidos con la atención que merecen. Sin embargo, al tomar una decisión, inevitablemente se opta por un único camino que se cree el más adecuado para la institución.

Así, pueden darse situaciones en las cuales distintos asesores a los cuales consultamos sostengan posturas diferentes a las que adopta la institución, y es sano que esto así sea, ya que del debate de ideas surgen análisis enriquecedores. Sin embargo, de ninguna manera esto puede implicar una contradicción en cuanto a lo actuado, ya que, como se dijo, las decisiones sobre el rumbo que toma la institución siempre son dadas por sus directivos.

No es muy diferente lo que ocurre, a modo de ejemplo, de manera habitual en el Poder Judicial, donde muchas veces un Tribunal conformado por más de dos jueces cuenta con posturas encontradas entre sus miembros al analizar una misma cuestión. Y ni que hablar de las numerosas situaciones en las cuales la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación presenta divergencias entre sus miembros. Pues bien, no es algo muy distinto a lo que puede ocurrir entre los distinguidos asesores a los cuales consulta nuestra institución.

Escala salarial

Por último, en relación con la escala salarial resultante del último acuerdo paritario, debemos destacar que el incremento del 45% fijado para Febrero/24 ha sido calculado sobre la escala del periodo Enero/24 con más los efectos de la recomposición salarial acordada en fecha 06/11/23. De tal situación, surgió la escala salarial oportunamente informada

Conclusión final

En virtud de lo expuesto, entendemos que no existen motivos para impugnar el acuerdo salarial suscripto por las entidades paritarias.

Resulta claro que nuestra actividad termina viéndose afectada por cuestiones que exceden la esfera de esta institución y corresponden, indudablemente, a conflictos con un claro tinte político, del cual somos ajenos. Sin embargo, asumimos el rol que nos toca y, a partir del análisis de la situación que se presenta, tomamos un rumbo y lo compartimos con nuestros socios.

Sabemos que la incertidumbre causada por esta situación inédita e inesperada ha generado grandes complicaciones en la tarea de la liquidación y pago de haberes, así como también en lo que compete a la previsión de gastos proyectados al mes de marzo y pedimos disculpas por la parte que nos toca.

Sin embargo, sabemos diferenciar perfectamente la preocupación genuina de ciertas administraciones en contraste con el oportunismo desplegado por ciertos actores del medio de la Propiedad Horizontal que permanentemente pululan en este ámbito a la espera de tomar impulso con situaciones que captan la atención masiva, con el sólo fin de buscar un efímero protagonismo que nunca pudieron alcanzar por méritos propios.

Es por ello que a cada uno de los socios y socias que nos trasladaron su preocupación por este tema, se les ha brindado la debida respuesta y se los ha invitado a acercarse a la institución para que conozcan de primera mano y sin falsos intermediarios la realidad de la situación.

De igual manera, tal como siempre lo hemos hecho, nos ponemos a disposición de quienes de buena fe y sin oscuras intenciones requieren de nuestro asesoramiento y apoyo.

Sin otro particular, aprovechamos la ocasión para saludarlos cordialmente.

Comisión Directiva