

# Hacia la paritaria 2022

## Análisis de la evolución salarial 2020-2021

Documento de trabajo elaborado por la Comisión Directiva de la APSS como aporte a la construcción del pliego paritario. -Enero 2022-



# Indice

Introducción .....	3
Hacia las paritarias 2022. Un análisis retrospectivo como herramienta de lucha .....	6
Análisis de las últimas paritarias sanitarias en contexto de pandemia mundial .....	6
Sobre la heterogenización de nuestros salarios como fragilización de nuestro colectivo como trabajadores .....	11
A modo de cierre: la regresión de nuestro poder adquisitivo y la necesidad de organizarnos para recuperar nuestro sustento para la reproducción de nuestras vidas .....	14
Anexos .....	17
Emergencia salarial: Cláusula Gatillo Paritaria 2019 .....	18
Condiciones laborales y lucha paritaria .....	19
Material elaborado para la discusión salarial 2020 en los distintos efectores de salud .....	20
Que lo esencial no sea invisible: por el reconocimiento de los trabajadores de la salud .....	22
Ninguna paritaria a espaldas de los trabajadores! .....	24
Jornadas de lucha 2020/2021 .....	25

Desde inicios de nuestra primera gestión hemos realizado el presente material con el objeto de sintetizar los principales datos necesarios para la discusión, el debate y la comprensión del alcance de nuestras Paritarias en materia salarial. Durante el 2021, debido a los hechos de público conocimiento relativos a la Pandemia por Covid-19 y su correlato en nuestras condiciones de trabajo y de vida, no se ha contado con la presente actualización de estos valiosos documentos, por lo que este material pretende abarcar los puntos necesarios *para adentrarnos en la construcción de un pliego paritario 2022*, recogiendo lo relevante para el análisis de las paritarias anteriores. De esta manera, iniciamos una nueva gestión poniendo al servicio de todos los trabajadores de la salud este documento de análisis salarial que pretende ser insumo valioso para el debate y la lucha por Paritarias que recojan las necesidades más sentidas y las reivindicaciones tan injustamente postergadas de quienes trabajamos en la salud pública de la CABA.

En este sentido, el presente documento propondrá la actualización del análisis salarial que hemos iniciado en el 2018 y que nos ha permitido **dimensionar los altísimos niveles de depreciación salarial histórica** a los que nos encontramos expuestos. Depreciación que no data únicamente de las sumas irrisorias que el GCBA ofrece en calidad de aumento salarial, sino que también constituye el efecto negativo propio de la modalidad “compensatoria” –autoritaria e inconsulta- instalada a través de los bonos: una suma de dinero que no alcanza al total de los trabajadores en todos los casos, que no se vincula con las sumas remunerativas y que no se incorpora a los salarios, por lo que *constituyen ni más ni menos que el escenario en el que, **al mes siguiente de percibirlo, cobramos menos.***

Asimismo, y en esta misma lógica, **los porcentajes de aumento salarial pautados en el marco de las paritarias no contemplan el proceso inflacionario**

## INTRODUCCIÓN

La depreciación salarial no data únicamente de las sumas irrisorias que el GCBA ofrece en calidad de aumento, sino que también constituye *el efecto negativo propio de la modalidad “compensatoria” –autoritaria e inconsulta- instalada a través de los bonos.*

**mensual**, por lo que en el mes de enero 2022 hemos percibido un aumento del 8% sobre nuestro salario de marzo del 2021. Se nos informa entonces que se ha alcanzado un 48% de aumento salarial, pero se omite mencionar que el mismo se basa en nuestros ya devaluados salarios de inicio del año pasado (marzo 2021). En relación a ello, **los escasos e insuficientes aumentos salariales no son incorporados a las sumas remunerativas ni al salario básico**, por lo que no sólo no superamos los aportes vinculados a la jubilación y obra social, sino que, además, percibimos aguinaldos miserables basados en sueldos básicos que en el 2021 oscilaron entre los 6000 y los 8.500 pesos. Por todas estas cuestiones es que afirmamos que **nos encontramos frente una depreciación salarial histórica**.

Sumado a ello, el GCBA perpetúa un sistema de confección de recibos de sueldo cuya lectura resulta incomprensible para cualquier trabajador promedio, con sumas que aluden a resoluciones y conceptos a cuya publicación resulta imposible acceder con facilidad. La lectura y comprensión cabal de nuestros recibos de sueldo es nuestro derecho como trabajadores. Sin embargo, llevamos años de promesas en la mesa de negociación paritaria en las que el Gobierno de la Ciudad se compromete una y otra vez a simplificar el recibo, garantizando así la transparencia del mismo, sin cumplir ninguno de dichos compromisos asumidos. Por el contrario, la publicación de las Paritarias de quienes nos encontramos comprendidos en la Carrera Profesional Hospitalaria (en adelante CPH)<sup>1</sup> resulta inaccesible, con publicaciones escasas, desordenadas e insuficientes para una lectura clara.

Tergiversación de los hechos y manipulación de la información, los dos grandes bastiones de la negociación salarial del GCBA, cuestiones que se suman e

---

<sup>1</sup> Los salarios del Centro de Integral de Evaluación y Orientación de la Discapacidad, el Programa ADOP/ADOPI y les colegas en Escalafón General no son alcanzados por estos acuerdos, encontrándose en una posición de aún mayor vulnerabilidad salarial.

## INTRODUCCIÓN

*Percibimos  
aguinaldos  
miserables,  
basados en  
sueldos básicos  
que en el 2021  
oscilaron entre  
los 6000 y los  
8 500 pesos*

imbrican con el proceso de precarización laboral instalado para trabajadores estatales de la CABA.

Resulta urgente mencionar que **la afectación negativa de nuestros salarios no es la única vía de maltrato, descalificación y falta de reconocimiento que realiza el Ministerio de Salud y el Ministerio de Hacienda hacia los profesionales de la CPH**. Es necesario recordar que en el marco de la actual Pandemia fue necesario organizarse para reclamar los Elementos de Protección Personal, las licencias para personal de riesgo, las condiciones de trabajo para cuidadores, la efectiva vacunación de los trabajadores, etc. Hemos trabajado sin la posibilidad de gozar de nuestro legítimo derecho a las licencias ordinarias, padeciendo el manoseo de resoluciones y normativas que sin respeto por el efecto que podrían provocar en la salud mental de los trabajadores, imponían diariamente nuevas condiciones de trabajo, re funcionalizaciones, re distribución de personal, readecuación de los procesos de trabajo, entre otras cuestiones directamente ligadas al desgaste laboral vivenciado por todes en hospitales, centros de salud, CEMARs, programas y dispositivos de atención específicos.

Es en este marco, con salarios absolutamente devastados, que **el pluriempleo se ha constituido en la alternativa de la mayoría de los trabajadores de la salud, abonando así a mayores niveles de desgaste**, profundizando el deterioro de la salud laboral de los trabajadores.

Esta introducción estaría incompleta si no destinaríamos unas líneas a recordar a todes los compañeres que han perdido la vida prestando servicio en la emergencia sanitaria que nos atraviesa desde inicios del 2020 hasta la actualidad. Lo dijimos entonces y lo afirmamos nuevamente: **lo único esencial es la vida**. Por eso, para quienes sostenemos la vida gremial de la APSS no hay dudas: **¡La lucha es hoy!**

## INTRODUCCIÓN

Tergiversación de los hechos y manipulación de la información, los dos grandes bastiones de la negociación salarial del GCBA. Cuestiones que se suman e imbrican con el proceso de precarización laboral instalado para trabajadores estatales de la CABA

- ✓ Por la defensa de mejores condiciones de trabajo y atención en la salud pública.
- ✓ Por una salud pública universal, integral, gratuita, diversa y de calidad para todes.
- ✓ Por el respeto de los espacios democráticos de debate y construcción de las reivindicaciones de les trabajadores de la salud.
- ✓ Por salarios que no sólo sean dignos, sino que, además, sean acordes a las necesidades de les trabajadores.
- ✓ ¡Por paritarias 2022 discutidas con les trabajadores!

Por todo eso, nuevamente nuestra Asociación pone en pie un método democrático de construcción de un pliego paritario, ofreciendo esta herramienta para que les delegades puedan recoger un mandato nutrido de debate e información, y confeccionar así colectivamente el **Pliego Paritario de nuestro Gremio 2022**. Con la convicción de que es en los Congresos de la Federación, en las asambleas y reuniones de cada lugar de trabajo, en conjunto con otras organizaciones gremiales, donde se construye la verdadera unión y organización de les trabajadores, condiciones fundamentales para la lucha que debemos llevar adelante en defensa de nuestros derechos y por la conquista de mejores condiciones salariales y laborales.

Comisión Directiva APSS

## INTRODUCCIÓN

Por la defensa de las condiciones de trabajo y atención en la salud pública.

Por una salud pública universal, integral, gratuita, diversa y de calidad para todes.

Por el respeto de los espacios democráticos de debate y construcción de las reivindicaciones de les trabajadores de la salud.

Por salarios que no sólo sean dignos, sino que, además, sean acordes a las necesidades de les trabajadores.

¡Por paritarias 2022 discutidas con les trabajadores!

## Hacia las paritarias 2022.

### Un análisis retrospectivo como herramienta de lucha

#### Análisis de las últimas paritarias sanitarias en contexto de pandemia mundial

El año 2020 y 2021 se presentan conjuntamente en este documento ya que en el año 2020 los trabajadores de la salud nos dedicamos exclusivamente a trabajar –y sobrevivir-, defender nuestros procesos laborales, recrear los mismos y organizarnos en el contexto de una pandemia mundial. En la misma, el sistema de salud estuvo bajo el foco permanente: por poner nuestros cuerpos, para ser reconocidos por momentos, y negados en otros.

**El reconocimiento salarial fue uno de los aspectos donde, definitivamente, fuimos ignorados y negados.**

El primer año de pandemia pasó sin un acuerdo paritario anual. Comenzó con el cierre de la paritaria 2019 –con el reconocimiento en los dos últimos meses de un aumento rayando el 8% de forma no remunerativa y acercándose a reparar la pérdida adquisitiva de ese año –y persistiendo aún la pérdida acumulada de los últimos años.

Para empezar, veamos la comparación entre nuestro poder adquisitivo y nuestros acuerdos salariales 2018-2019:

INDICE	2018	2019
IPC CABA	-10,13%	1,53%
IPC INDEC	-11,07%	0,10%
Dólar Blue	-36,25%	-0,80%

Como se ve, el año 2018 representa una pérdida de poder adquisitivo enorme. Para el año 2019 (coincidente con un año electoral) aquella tendencia disminuye, pero no llega a reponer la enorme pérdida

**2018:** pérdida estrepitosa del poder adquisitivo, que se acumula con las de paritarias anteriores

**2019:** seguimos perdiendo poder adquisitivo, bastante menos –por ser año electoral- pero incrementando el acumulado igualmente.

atravesada aquel año, quedando olvidada en los siguientes acuerdos. Y si no se repone esta información de forma permanente en nuestras reivindicaciones, nuestras futuras paritarias continuarán indolentemente esta tendencia.

El 2020 continuó y cerró sin acuerdos paritarios celebrados entre el Gobierno de la Ciudad –como empleador- y nuestros gremios, sino que se produjeron aumentos por resolución, es decir, sin que podamos gozar de nuestro derecho a la negociación colectiva.

Reiteramos, que esto se dio en el año en el que los equipos de salud salíamos diariamente en medios de comunicación, se producían unos primeros meses de reconocimiento social más intenso, y nuestra tarea resultaba esencial (y, por lo tanto, gremialmente resultaba estratégica para encarar procesos de lucha).

Desde la APSS hemos apostado enormemente a esto, y hemos participado de decenas de jornadas de lucha (ver Anexo) y hemos instado porque así lo hagan también los gremios mayoritarios. La inacción en gran parte del año fue el discurso mayoritario, y los argumentos versaban sobre la posible obturación de negociaciones en caso de realizar activos planes de lucha. Hemos sostenido, y ahora constatamos, que los planes de lucha no obturan negociaciones, sino que son la herramienta de la clase que vive del trabajo para poder encauzar las mismas.

Esto se corrobora cuando se presentan los datos de la paritaria 2020 que hemos atravesado los trabajadores de la salud durante el momento de mayor riesgo e incertidumbre de la pandemia:

**2020:** tuvimos la mayor pérdida de poder adquisitivo del salario, aumentos por decreto –sin negociación paritaria– justo en el año en que más se demostró la necesidad social de nuestro trabajo.

**En este período la opacidad de la información pública es inaudita.** Resulta imposible reconstruir la totalidad de actas, resoluciones y comunicados oficiales de los gremios mayoritarios en un único y coherente cuerpo de datos para reconstruir la evolución salarial.

Mes	Incrementos	Incidencia de los Incrementos Porcentuales	
		Cantidad de Meses sobre los que Aplica el Incremento	Incremento Promedio
Abril	7,9% No Remunerativo (sobre valores de Febrero 2020)	11	10,99%
Mayo			
Junio			
Julio			
Agosto			
Septiembre			
Octubre			
Noviembre	5% No Remunerativo (sobre valores de Enero 2020)	4	
Diciembre	5% No Remunerativo (sobre valores de Enero 2020)	3	
Enero 2021	5% No Remunerativo (sobre valores de Enero 2020) \$5.000 Suma Variable No Remunerativa CPH2016 \$10.000 Suma No Remunerativa	2	
Febrero 2021	\$5.000 Suma Variable No Remunerativa CPH2016 \$10.000 Suma No Remunerativa		
Acumulado	22,9% No Remunerativo \$30.000 SVNR y SNR		

Durante el **2020** hemos atravesado un aumento salarial que, acumulado, no ha llegado al 23%. Es decir, que el último mes de la paritaria 2020, no hemos llegado a lograr esta cifra mientras que, para el mismo período, la inflación superó el 33%. La **diferencia de diez puntos entre inflación (cifra INDEC) y nuestra adecuación salarial**, dan cuenta de la necesidad de realizar acciones que tiendan a defender el sustento cotidiano de nuestras vidas: nuestro salario.

Vale destacar que en este período la opacidad de la información –pública- es inaudita. Resulta imposible reconstruir la totalidad de actas, resoluciones y comunicados oficiales de nuestros gremios mayoritarios en un único y coherente cuerpo de datos para reconstruir la evolución salarial. Es decir, no se cuenta con la totalidad de la información en clave de documentación, así como los gremios informan de forma contradictoria distintas medidas y aumentos.

Ahora bien, resulta de gran importancia ahondar sobre aquello que significa la adecuación salarial real (y destacamos que no hablamos de “aumento” salarial ya que genuinamente no hemos podido llegar a esta instancia de forma considerable en ninguna de las paritarias analizadas).

Como hemos sostenido en los anteriores análisis realizados, que se llegue a un aumento salarial del 22,9% en el último mes de la paritaria bajo ningún punto de vista significa que aquella ha sido la cifra de adecuación anual. La misma, prorrateada por los once meses que duró el ciclo de la paritaria 2020, significó un 10,99% de adecuación. Cifra que alarma y pone un real estado de alerta en la situación que los salarios de los equipos de salud del GCBA están atravesando. ***El deterioro de años se profundiza y nos obliga a no poder permitir una nueva paritaria 2022 a espaldas, en silencio, y tergiversada públicamente.***

Que se llegue a un aumento salarial del 22,9% en el último mes de la paritaria bajo ningún punto de vista significa que aquella ha sido la cifra de adecuación anual.

La misma, prorrateada por los once meses que duró el ciclo de la paritaria 2020, significó un 10,99% de adecuación.

**2021:** se produce sobre un salario muy deteriorado por la acumulación de pérdidas de poder adquisitivo, y la caída estrepitosa del salario en la paritaria 2020.

**Deja, así, una base salarial paupérrima para negociar la paritaria 2022.**

Veamos ahora la paritaria 2021 (y destacamos, que, nuevamente, estamos hablando de una paritaria en pandemia, pero que se produjo durante el contexto electoral pasado).

Mes	Incrementos	Incidencia de los Incrementos Porcentuales	
		Cantidad de Meses sobre los que Aplica el Incremento	Incremento Promedio
Marzo	10% Remunerativo (sobre valores de Febrero 2021)	13	29,54%
Abril			
Mayo			
Junio			
Julio	15% Remunerativo (sobre valores de Febrero 2021)	9	
Agosto			
Septiembre	5% Remunerativo (sobre valores de Febrero 2021)	7	
Octubre	10% Remunerativo (sobre valores de Febrero 2021)	6	
Noviembre			
Diciembre			
Enero 2022	8% (5% Remunerativo y 3% No Remunerativo) (sobre valores de Marzo 2021) \$25.000 Suma No Remunerativa	3	
Febrero 2022			
Marzo 2022			
<b>Acumulado</b>	48% (45% Remunerativo y 3% No Remunerativo) \$25.000 Suma No Remunerativa		

Se observa una paritaria con mayor claridad en la información disponible –actas paritarias accesibles-, la participación de gremios y un alza en las cifras de adecuación salarial. Aún así, si la inflación informada por el INDEC fue de 56,65%, la acumulación de un 48% de aumento para el final del mismo período muestra nuevamente una paritaria a la baja. Sumado a lo anterior, **la misma se produce sobre un salario enormemente deteriorado a partir del 2020** –sin perjuicio de la pérdida previa acumulada– dejando una base bajísima para la presente paritaria que nuevamente legitima un retroceso que no podemos aceptar.

## Sobre la heterogenización de nuestros salarios como fragilización de nuestro colectivo como trabajadores

Vale destacar que incluimos en el acumulado de ambas paritarias las sumas únicas que se otorgaron en distintos meses, y **no prorateamos las mismas como parte de la adecuación salarial, ya que las mismas no permanecen en el salario una vez terminado el ciclo de la paritaria en curso**. Es decir, si sumáramos un porcentaje (mentiroso por cierto, porque se realizaría sobre la base de algún sueldo promedio que no representa a la totalidad de los trabajadores) y anunciáramos un mayor incremento porcentual logrado en la paritaria, debiéramos reconocer luego una real “disminución” del salario, ya que dichas cifras no persisten como base aumentada para el siguiente ciclo. **Resulta entonces, información falseada, que los gremios estimen mayores aumentos a partir de estas cifras, otorgadas por única vez, de forma no remunerativa.**

Aún más grave es el caso de los “bonos” por la atención en el contexto de COVID, los cuales han significado una diversificación salarial entre compañeros, dejando afuera de los mismos a todos aquellos que, producto de sus propias trayectorias de salud, han debido trabajar de forma remota durante varios meses, y hasta para quienes hoy esa sigue siendo su realidad. Estas cifras no han sido incluidas porque no pertenecen a la órbita de la negociación colectiva para todos los trabajadores de la salud que nos encontramos insertos en la Carrera Profesional<sup>2</sup>.

Como expresión de la **tendencia hacia la diversificación salarial**, nombraremos algunos ejemplos más. En las paritarias que se están analizando se han producido actualizaciones salariales de distintas tareas y suplementos del salario de algunos trabajadores. Esto fue así para las suplencias de guardia, “función crítica”, “área de urgencia”, “especial área de

Aún más grave es el caso de los “bonos” por la atención en el contexto de COVID, los cuales han significado una diversificación salarial entre compañeros, dejando afuera de los mismos a todos aquellos que, producto de sus propias trayectorias de salud, han debido trabajar de forma remota durante varios meses.

---

<sup>2</sup> Aquí, un año más debemos destacar que la exclusión de profesiones de la Carrera persiste y se agrava diariamente con el aumento del perjuicio en materia salarial y de derechos laborales.

urgencia”, “conducción o función ejecutiva”, “extensión horaria”, “recertificación por especialidad”, “plan pediatría en casa Nocturno”, “especial por ingreso a la carrera”, “gastos de consultorio”, “guardia 24hs días comunes”.

Vale aclarar, que la priorización de estos suplementos no fue discutida colectivamente en ninguna instancia.

**Exceptuando les colegas de guardia, y las jefaturas, así como algunas instituciones que históricamente han contado con la inclusión de estos ítems en sus recibos de haberes, en la actualidad la mayor parte de los trabajadores sociales no percibimos estos suplementos.**

La totalidad de los equipos de salud han visto readecuadas sus tareas<sup>3</sup>, por lo que la actualización de las “áreas críticas” en general como un reconocimiento salarial en la pandemia muestra una vez más el profundo desconocimiento y la falta de representación y puja sindical para dar cuenta de que “críticas” fueron las tareas de absolutamente todos los trabajadores de la salud en los últimos dos años.

Debemos reiterar también que **las adecuaciones salariales han agravado aún más la cantidad de sumas no remunerativas que componen nuestro salario**, lo cual persiste como un perjuicio económico para todos los trabajadores, incidiendo negativamente en nuestro aguinaldo (el cual resulta cada vez más alejado de constituirse como la mitad del mejor salario) así como en nuestra futura jubilación.

Aún más, **nuestro “salario básico” resulta ridículamente bajo, disgregándose la totalidad de nuestra remuneración en decenas de ítems que imposibilita la clara lectura, la claridad para la auto-evaluación de los ingresos, el chequeo de aumentos, etc.** Es una afirmación entendida por todos quienes revisamos nuestros recibos de sueldo que “nunca sabemos cuánto y cómo cobramos”. La clarificación, simplificación y reconocimiento de la totalidad de

La totalidad de los equipos de salud han visto readecuadas sus tareas, por lo que la actualización de las “áreas críticas” en general como un reconocimiento salarial en la pandemia, muestra una vez más el profundo desconocimiento y la falta de representación y puja sindical para dar cuenta de que “críticas” fueron las tareas de absolutamente todos los trabajadores de la salud en los últimos dos años.

<sup>3</sup> Les trabajadores sociales han participado –con mayor o menor autonomía en sus decisiones– de las instancias de triage institucional, de las UFUs, de los programas de acompañamiento a personas y familiares que han transitado por el COVID, de la orientación y derivación a pacientes y familiares a los lugares de aislamiento y tratamiento no hospitalario, entre decenas de otras no reconocidas por los históricos suplementos salariales.

nuestro sueldo en el ítem “salario básico” es una reivindicación que no puede seguir esperando.

Un aspecto más respecto de la diversificación salarial se da en que, **así como se produjeron adecuaciones salariales para las suplencias de guardia, se las ha excluido de distintos bonos a lo largo de este tiempo**. Es decir, una vez más, las negociaciones que aceptan la división de los trabajadores, y “recauchutan” porcentajes de adecuación en variadísimos ítems para distintos profesionales, caen necesariamente en la discriminación salarial, y en la llana exclusión de trabajadores de los beneficios que debieran ser colectivos.

Ejemplo de lo anterior, pero por la negativa, ha sido la desestimación del salario familiar, el cual ha dejado de ser un ítem a cobrar por la totalidad de los trabajadores de la salud, quienes superaríamos un piso para el goce de ese derecho históricamente adquirido. Un elemento más para reivindicar y sostener para todos quienes ingresen a la Carrera Profesional.

La heterogenización incide negativamente en la correlación de fuerzas propias, ya que la homogeneidad grupal nos beneficia en ese sentido. Instamos por negociaciones colectivas que reviertan la regresividad salarial de los últimos años, y el arrasamiento producido en el año 2020, de forma equitativa para todos los trabajadores.

A modo de cierre: la regresión de nuestro poder adquisitivo y la necesidad de organizarnos para recuperar nuestro sustento para la reproducción de nuestras vidas

Por último, volveremos sobre aquello que nos permite medir el impacto negativo de la evolución salarial comparado con ítems respecto del consumo (como podría ser cualquier otro, pero se toman para establecer la relación existente entre la variabilidad de nuestro salario para con el poder adquisitivo que representa a lo largo del tiempo). Veamos:

Evolución Poder Adquisitivo					
Índice	2018	2019	2020	2021	Total
IPC CABA	-10,13%	1,53%	-5,45%	0,36%	<b>-18,09%</b>
IPC INDEC	-11,07%	0,10%	-7,93%	-5,52%	<b>-26,73%</b>
Dólar Blue	-36,25%	-0,80%	-14,06%	3,29%	<b>-46,89%</b>

Nota:

Los valores correspondientes al final del año 2019 no determinan la base para el año 2020, que es inferior debido a que sus incrementos son base Enero 2019 en vez de Marzo 2019.

Como vemos, **la devaluación de nuestro salario en relación al dólar ha sido permanente, llegando en los cuatro años que hemos estudiado a representar casi una caída hacia la mitad de nuestro salario actual.** Lo mismo diríamos con el IPC INDEC, con más de un cuarto de nuestro salario perdido por inflación. Por último, afirmamos que, según los índices que el propio GCBA propone para la adecuación salarial, hemos sufrido una pérdida del poder adquisitivo del 18,09% en los últimos cuatro años. Es decir, nuestro salario no sólo no aumenta, encontrándonos en puestos laborales estancados salarialmente, sino que además se encuentran en franco retroceso en relación a los principales índices de relación con el consumo en nuestro país.

Vale destacar, como ya hemos afirmado en el estudio anterior, que el GCBA comenzó a tomar como índice inflacionario para el ajuste salarial el IPC CABA, como aquel índice que permitía medir el consumo en la ciudad porteña, y en nuestro caso, la Federación, afirmando que aquello resultaba de mayor conveniencia por ser este índice mayor al establecido para el país por el INDEC. Vale destacar entonces que aquello es sencillamente falso, que resulta un índice creado por nuestro empleador, y que perjudica nuestra adecuación salarial, por ser menor al del INDEC (véase que en la tabla se indica cómo en los últimos cuatro años el IPC CABA ha estado ocho puntos porcentajes debajo que el correspondiente al INDEC).

Las reivindicaciones salariales analizadas son muchas y extremadamente sentidas. Nuestro salario requiere una seria adecuación sobre los índices de consumo, para paliar los últimos años de pérdida de poder adquisitivo. Luego, además, requerimos de un aumento salarial genuino, no otorgado hace años en nuestro sector. Aún más, este aumento debe ser entendido prioritario para la totalidad de los trabajadores sanitarios, dado el contexto actual de pandemia mundial.

Aun así, no nos cansaremos de afirmar que las reivindicaciones salariales son sólo una parte de las discusiones sobre condiciones laborales. Nuestros

Nuestro salario no sólo **no aumenta**, encontrándonos en puestos laborales estancados salarialmente, sino que además se encuentran en franco retroceso en relación a los principales índices de relación con el consumo en nuestro país.

Nuestro salario requiere una seria adecuación sobre los índices de consumo, para paliar los últimos años de pérdida de poder adquisitivo. Luego, además, requerimos de **un aumento salarial genuino, no otorgado hace años en nuestro sector.**

espacios, procesos, materiales, recursos, y elementos para los propios procesos de trabajo, se encuentran en el mismo marco de emergencia que nuestros salarios. Y defender todo aquello de conjunto, es defender una salud pública, gratuita, de calidad y universal para toda la población. Sobre estas bases de discusión es que aportamos para el debate colectivo de delegades y congresales hacia una nueva paritaria para el año 2022.

# Anexos

Compartimos algunas publicaciones de los años anteriores, con el objetivo de ayudar a reconstruir el último tramo del ya largo proceso de pérdida salarial continua que venimos sufriendo los trabajadores de la salud de CABA con la connivencia de los gremios mayoritarios. Para enmarcar las reflexiones de cara a la confección del Pliego Paritario 2022.

También sistematizamos las Jornadas de Lucha que protagonizamos durante los dos primeros años de la pandemia, que son apenas una parte de todo lo motorizado desde la APSS para resistir la violencia ejercida por el GCBA sobre los trabajadores, y especialmente sobre los trabajadores del equipo de salud, en el marco de una gestión de la pandemia que no le quitó protagonismo a las reformas sanitarias regresivas que esta administración viene ejecutando desde hace años.

Durante los dos años de pandemia el sindicato permaneció activo en las gestiones gremiales: participación de la Federación de Profesionales con propuestas, consultas y demandas; articulación con otros actores del campo gremial; participación de jornadas de lucha; promoción de actividades sobre condiciones de trabajo para elaborar diagnósticos participativos; apoyo a conflictos locales vinculados a las condiciones de trabajo; elevación de informes institucionales; solicitud de reuniones a funcionarios en relación a condiciones de trabajo y en especial al modo en que la gestión de la pandemia afectaba las mismas.

La participación de las afiliadas y del colectivo profesional en su conjunto en este amplio abanico de actividades, desde las instancias más formales como las de delegadas y congresales hasta las más informales como las convocatorias desde los grupos de trabajo, resultan de vital importancia para nutrir la actividad gremial y posicionar a nuestro sindicato como un actor relevante en la lucha por las condiciones laborales y la política sanitaria universal, gratuita y de calidad en CABA.

## Emergencia salarial: Cláusula Gatillo Paritaria 2019

Nuestros sueldos se encuentran muy por debajo de la inflación. La paritaria de salud de la CABA garantizaba una cláusula gatillo en diciembre de 2019; es decir, que el salario debía actualizarse según el aumento generalizado de precios, sin embargo, esta cláusula nunca fue activada. Y aún más alarmante resulta el vencimiento de la paritaria, sin haber logrado, ni la activación de la cláusula, ni un llamado a renegociar nuestros salarios.

La paritaria salarial, en su totalidad, se encuentra vencida desde el 1ero de enero de 2020. Adjuntamos la información (instrumento ineludible para nuestros reclamos) para el debate entre compañeros, entendiendo que las medidas de lucha, en nuestros lugares de trabajo y en las calles, son, y han sido, las únicas alternativas posibles para defender integralmente nuestras condiciones laborales.

[#reaperturadeparitariasYA](#)

## Condiciones laborales y lucha paritaria

En el inicio del 2020 estamos a la espera del cierre de nuestras paritarias 2019, y de la aplicación de la cláusula gatillo. Esto muestra la precariedad de las condiciones de trabajo a las que estamos sometidos como trabajadores y también el contar con aumentos que están por más de 15 puntos debajo de la inflación.

En el marco de visibilizar esta realidad, denunciemos la existencia de sectores dentro del sistema de salud que están sometidos a una fuerte precariedad en sus formas de contratación, por lo cual el acceso a paritarias termina sometido a una imprevisibilidad sujeta primero a la posibilidad de seguir contando con un empleo.

Esta situación es la que atraviesan los trabajadores del Centro Integral de Evaluación y Orientación de la Discapacidad que siendo empleadas por el Ministerio de Salud están **bajo contrato de monotributo**. Más aún, **cada año ven demorada la renovación de sus contratos sin garantía alguna por parte del GCBA de que esto vaya a suceder**.

Además, durante diciembre pasado el Centro Integral de Evaluación y Orientación de la Discapacidad fue trasladado al hospital Borda. Los trabajadores desempeñan sus tareas en un pabellón donde las juntas de discapacidad atienden en lo que eran habitaciones de internación. En cada una atienden 3 juntas, compartiendo un espacio que resulta insuficiente y poco adecuado a las necesidades de la población que, a la vez, espera ser atendida en pasillos que no cuentan con ventilación y con condiciones de accesibilidad. **Este lugar, por tanto, reviste una enorme precariedad que somete a sus trabajadores y a les usuaries a la vulneración de sus derechos, de trabajo para unes, de acceso a la salud para otros**.

**A la vez al interior del Ministerio existen trabajadores y programas enteros, como el Adop-Adopi que ven depender su salario del cobro de guardias aplanadas** y para los cuales es urgente la recomposición salarial que vienen exigiendo. A esto debe sumarse la exigencia al Ministerio y la Dirección General de Salud Mental, de la que depende el programa, de que cumplan los acuerdos realizados y dé respuestas a los trabajadores del Adop-Adopi.

Desde la APSS somos parte de estas peleas acompañando a los trabajadores de estos programas. El 2020 nos encontrará nuevamente de pie movilizándonos contra la precariedad laboral, porque sabemos que sólo mediante la lucha los trabajadores conquistamos nuestros derechos.

Link: <http://apss.org.ar/condiciones-laborales-y-lucha-paritaria/>

## Material elaborado para la discusión salarial 2020 en los distintos efectores de salud

En 2020, en los meses previos al inicio de la pandemia, desde el gremio se difundieron materiales que daban cuenta nuevamente de las condiciones salariales acuciantes de los trabajadores de la salud: unas placas de síntesis para las redes sociales y un documento de análisis para trabajar el pliego paritario.

### Placas

¡Recomposición salarial YA!

- En marzo 2020 habremos perdido un 17,6% del salario respecto a la inflación.
- En marzo 2020 cobraremos un 62% de nuestro salario, respecto a su valor dólar marzo 2018.
- En el período abril 2019/marzo 2020, sólo considerando la inflación, perdimos \$27.000
- En marzo 2020 necesitaremos un 21,5% de aumento para apenas empatar la inflación acumulada desde 2018.
- Para restituir la pérdida acumulada de los últimos dos años, deberían depositarnos una suma fija de \$89.000

El ajuste de cambios en la CABA lo pagamos los trabajadores. No podemos esperar, Asambleas, Congreso con mandato de las Bases y plan de lucha!

El link de acceso a las placas es:  
<http://apss.org.ar/recomposicion-salarial-ya/>



### Documento de análisis salarial 2020

El acceso al documento completo, con los gráficos y la totalidad del análisis, es a través del link: <http://apss.org.ar/hacia-la-paritaria-2020/>

En este anexo, compartimos un resumen del mismo, para facilitar la lectura.

- La paritaria 2018 presentó diferenciaciones en los incrementos salariales entre la Planta y la Residencia, discriminación que mereció nuestro repudio.
- La paritaria 2019 tuvo un solo encuentro entre las partes. Pese a los reclamos sindicales para la reapertura de la Paritaria, **el GCBA implementó incrementos salariales por decreto a lo largo del año**. En un contexto de

- rápida devaluación de la moneda y crecimiento de la inflación, que deterioraron rápidamente el poder adquisitivo del salario.
- Todos los incrementos salariales de 2019, tanto el firmado en marzo como los otorgados luego por decreto, **se calcularon sobre la base salarial en la que cerró la paritaria 2018** (que como vimos en las placas de arriba, es un salario muy a la baja respecto de la inflación acumulada).
  - En la paritaria 2019 persisten como problemas asociados al salario los **bajos aguinaldos, la pérdida nominal del salario familiar y los descuentos cautivos**.
  - En el documento alertábamos: *“si el aumento promedio total de la paritaria 2018 fue del 27,55%, la del año 2019 fue del 19,68%. Si bien la paritaria 2018 tuvo una duración de Abril 2018 a Marzo 2019 (doce meses), y la del 2019 fue una paritaria de una duración de Abril 2019 a Diciembre 2019 (nueve meses), resulta imposible recuperar 8 puntos porcentuales en los tres meses restantes, tomando en cuenta además que ya nos encontramos hace dos meses sin negociación paritaria 2020. De esta manera, la paritaria 2019 fue aún más pobre que la paritaria 2018, en un año donde los indicadores socio-económicos mostraron un acelerado deterioro de la economía nacional, impactando directamente en nuestro poder adquisitivo”*.
  - Un hecho a recordar es que la cláusula gatillo 2019 se activó recién en febrero de 2020, dejando sin comprender el salario del mes de diciembre. Además, se hizo **tomando el indicador IPC CABA, un indicador que produce el mismo empleador**. Es necesario cambiar indicador por uno elaborado por el INDEC.
  - **Las tardías cláusulas gatillo descargan sobre los trabajadores el ajuste vía inflación, haciendo que la pérdida salarial se acumule durante el año y se rectifique sólo al final de la misma**, llegando en el punto final a “empatar” la inflación, pero jamás a devolver los montos acumulados de pérdida pasada.
  - Los bonos precarizan el salario, siendo meros paliativos que no resguardan su poder adquisitivo; además de, obviamente, no mejorarlo. Lo vimos sistemáticamente en nuestras paritarias. Como ejemplo bien gráfico, en la paritaria de 2019, desde agosto la inflación fue creciendo por encima de nuestros salarios (aparte de la pérdida acumulada en el 2018). En octubre de 2019 nuestro salario superó **circunstancialmente** la inflación por dos puntos, por haber recibido la suma fija decretada por el Ejecutivo. **Al ser una suma que no permanece en el salario, al mes siguiente éste decrece, y la inflación pasa a estar por encima ¡por once puntos!**. (consultar el gráfico que se encuentra en el documento completo, en el link al inicio del artículo)
  - La pérdida salarial de la paritaria 2019 consistió en **la suma de todos los meses que el acumulado salarial estuvo por debajo del IPC CABA**, de tal manera que la pérdida actualizada de cada trabajador y trabajadora, en el período abril 19/marzo 20, será \$27.134,21.

## **QUE LO ESENCIAL NO SEA INVISIBLE: POR EL RECONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD**

Desde el Cuerpo de Delegades y Congresales de la Asociación de Profesionales de Servicio Social, queremos expresar la gravedad de la coyuntura actual y las condiciones en que esta “segunda ola” nos encuentra a los trabajadores de salud.

La situación de los trabajadores de salud viene empeorando cada vez más. El primer año de la pandemia lo transitamos sin tener negociaciones paritarias y en un contexto que profundizó nuestras ya precarias condiciones de trabajo. Durante el año 2020, no tuvimos aumento salarial, cobramos bonos no remunerativos ligados a la presencialidad que no alcanzaron a la totalidad de los trabajadores. Al mismo tiempo, tuvimos que desarrollar nuestras tareas en condiciones que nos ponen en riesgo: espacios de trabajo hacinados y sin la ventilación adecuada que impiden respetar las medidas de cuidado sanitarias; tampoco contamos con todos los elementos de protección necesarios; vimos incrementada nuestra carga de trabajo al mismo tiempo que tuvimos que tomar tareas adicionales; transitamos esta sobrecarga en el marco de la suspensión de nuestras licencias; entre otras cuestiones.

La paritaria 2020 se cerró en Marzo de 2021, junto con la paritaria correspondiente a este año, negociada entre la AMM y el GCBA a espaldas de los trabajadores, siendo el resultado una nueva paritaria a la baja la cual profundiza aún más el proceso de pérdida salarial que venimos sufriendo los trabajadores de salud en los últimos años.

A este escenario se le suma un proceso de vacunación deficiente, discrecional y poco claro que está desarrollando el GCBA, la falta de respuesta a los reclamos realizados en relación al acceso al esquema completo de vacunación para todos los trabajadores, y el retorno a la presencialidad de trabajadores exceptuados por cuestiones de salud. Los niveles de exposición aumentan a la par del incremento de los contagios en la Ciudad, y ante la inexistencia de medidas de cuidado para los trabajadores de la salud.

En este contexto, la Federación de Profesionales sigue sin ser convocada por el GCBA a ninguna instancia de la negociación paritaria. Desde esta Asociación venimos sosteniendo la necesidad de construir un plan de lucha real, desde las bases y en conjunto con otros actores para visibilizar la situación en la que nos encontramos y favorecer condiciones para la organización colectiva. Sin embargo, la Federación no propicia espacios de intercambio en los lugares de trabajo ni la continuidad de medidas de lucha, dando cuenta de un nivel de pasividad que no se corresponde con las necesidades de los trabajadores.

Desde la APSS venimos planteando en distintas instancias la necesidad de convocar a un Congreso Extraordinario para trabajar sobre el proceso de paritarias y las condiciones laborales, partiendo de entender que el mandato construido en Marzo del 2020 se encuentra completamente desactualizado y es

necesario que el cuerpo de Congresales -en tanto órgano democrático de toma de decisiones de la Federación- cuente con el espacio para elaborar una posición acorde a la coyuntura actual. Sin embargo, esta propuesta continúa siendo desoída. En este contexto de tanto malestar y agotamiento de los trabajadores de la salud, las representaciones gremiales burocratizadas y paralizadas representan un obstáculo más en la concreción de estrategias colectivas que nos permitan alterar la correlación de fuerzas y hacer oír nuestras reivindicaciones.

La falta de reconocimiento por parte del GCBA del esfuerzo realizado por los trabajadores de salud en la emergencia sanitaria, la desvalorización y el ninguneo que se expresa en la precarización cada vez mayor de nuestras condiciones de trabajo y en las paritarias a la baja, la sobrecarga laboral a la que nos exponen mientras se niegan a tomar medidas de cuidado que reduzcan la circulación del virus, nos coloca ante la urgente tarea de construir herramientas de lucha, de manera colectiva y democrática, para la defensa de nuestros derechos y de la salud pública. Para ello, requerimos de estructuras gremiales que propicien espacios reales de participación y organización para la defensa de los intereses de los trabajadores.

- ✓ Rechazamos la paritaria firmada por AMM! Recomposición salarial urgente!
- ✓ Vacunación completa para todos los equipos de salud!
- ✓ En defensa de la salud pública y sus trabajadores!

Cuerpo de Delegades y Cuerpo de Congresales de la APSS

Abril de 2021

## Ninguna paritaria a espalda de los trabajadores!

Fecha de publicación: 30-07-2021

La gestión de la AMM (Asociación de Médicos Municipales) presenta en redes sociales el supuesto gran logro de una nueva negociación paritaria: la suma de dos cuotas del 5% de aumento a la ya magra negociación paritaria del 2021. Paritaria que en nada refleja el reconocimiento al esfuerzo realizado por los trabajadores de la salud pública en el contexto de la Pandemia, con un retraso de más de un año de la Paritaria 2020.

AMM y el Gobierno de la Ciudad siguen cerrando sumas a la baja, profundizando aún más la histórica depreciación salarial del sector. Sumado a ello, refuerzan sus prácticas autoritarias y sectarias, accediendo a acuerdos sin instancias de diálogo e intercambio, tanto hacia adentro de su entidad gremial, como hacia afuera, con todos los profesionales que componemos los equipos de salud. Arrogándose una vez más la absoluta representación del total de los trabajadores de la salud.

Por su parte, la Federación de Profesionales de la Salud permanece en una quietud inadmisibles frente a los hechos: la discriminación abierta hacia todos los no médicos en la negociación paritaria.

**Celebramos los aumentos en los suplementos y áreas críticas, a la vez que denunciamos que son medidas insuficientes e inequitativas frente a la gran masa de trabajadores que hace años exigimos una urgente recomposición salarial.** Todos los trabajadores de la salud sufrimos la baja de nuestro salario real y hemos sostenido, desde el lugar que nos ha tocado, la atención en el marco de la crítica situación sociosanitaria que atraviesa toda la población. Nos rehusamos a aceptar una nueva negociación paritaria a puertas cerradas (de un 30% inicial en cuotas, a la que ahora se suma un 10% complementario), que lejos de atender las necesidades y reclamos del sector, profundiza la precarización salarial y laboral de los trabajadores.

¡Es urgente la democratización de los espacios sindicales y la efectiva participación de los trabajadores en las decisiones que hacen a nuestras condiciones de trabajo y atención! Desde la APSS seguiremos propiciando asambleas, reuniones, intercambios y diálogo para la construcción colectiva de un plan de lucha al servicio de la defensa de los derechos de todos los trabajadores de la salud!

## Jornadas de lucha 2020/2021

Compartimos un listado de las Jornadas de Lucha en las que participamos, posicionando a la APSS y al colectivo profesional de modo activo frente al avasallamiento patronal.

- 17/04/2020 Jornada de Visibilización sobre condiciones de trabajo en el marco de la pandemia.
- 28/04/2020 Jornada de Protesta en el marco del Día Mundial de la Salud y Seguridad en el Trabajo.
- 07/05/2020 Jornada Nacional de Lucha convocada por Organizaciones del sector salud ante la precarización de las condiciones de trabajo en la pandemia.
- 10/06/2020 Jornada de Lucha en Salud convocada desde la Mesa de Organizaciones de Salud del AMBA: “Fortalecer al sistema público y cuidar al equipo de salud, debe ser la prioridad absoluta”.
- 22/07/2020 Difusión de material audiovisual de denuncia colectiva sobre condiciones laborales y de atención, realizado junto con Asociaciones y Organizaciones Sindicales en el marco de la Mesa de Salud del AMBA.
- 06/08/2020 Jornada de Lucha en Salud convocada desde la Mesa de Organizaciones de Salud del AMBA.
- 10/09/2020 Jornada de Lucha en Salud convocada desde la Mesa de Organizaciones de Salud del AMBA.
- 21/09/2020 Participación en Jornada Nacional de Lucha convocada por Organizaciones del sector salud ante la precarización de las condiciones de trabajo en la pandemia.
- 10/11/2020 Participación en Jornada de Lucha en defensa de los equipos de salud, convocada desde diversas organizaciones del sector.
- 12/11/2020 Caravana del Equipo de Salud en reclamo de paritarias y mejores condiciones de trabajo, convocada desde la Mesa de Organizaciones de Salud del AMBA.
- 17/11/2020 Paro y movilización desde el Ministerio de Salud del GCBA hacia la Jefatura de Gobierno de CABA, por paritarias y mejores condiciones de trabajo y atención.
- 24/11 al 26/11/2020 Convocatoria a Semana de Lucha en Salud, con asambleas en los lugares de trabajo y jornadas de lucha gremial en CABA.
- 03/12/2020 Cese de actividades de la Federación de Profesionales y Movilización hacia Jefatura de Gobierno, en continuidad con el reclamo de paritarias y mejores condiciones de trabajo.

- 10/12/2020 Cese de actividades de la Federación de Profesionales y movilización a la Legislatura Porteña.
- 11/12/2020 Jornada de visibilización en el marco del reclamo por paritarias.
- 15/12 y 16/12/2020 Paro de 36hs convocado desde la Federación de Profesionales en continuidad con plan de lucha por paritarias. Movilización hacia el obelisco.
- 22/12/2020 Cese de actividades y movilización a Plaza de Mayo, en el marco del plan de lucha por paritarias.
- 24/02/2021 Participación en Conferencia de Prensa en el marco del acampe de esenciales de salud del AMBA, en repudio a represión a trabajadores de la salud.
- 11/03/2021 Cese de actividades y Caravana por Paritarias convocada desde la Federación de Profesionales.
- 7/04/2021 Adhesión a Jornada Nacional de Lucha convocada por organizaciones del sector salud ante la continuidad de la precarización de las condiciones de trabajo en la pandemia.
- 21/04/2021 Convocatoria a asambleas locales en continuidad con plan de lucha por recomposición salarial y vacunación.
- 7 y 8 de Julio de 2021: Participación en la Jornada de lucha organizada por organizaciones del sector salud con las consignas: “Saldar la deuda con los trabajadores de salud. Reapertura de paritarias y licencias para los trabajadores de salud YA”
- 13/07/21 Paro de Trabajadores de salud y movilización a Jefatura de Gobierno, en reclamos por recomposición salarial, por el respeto de las licencias y por condiciones de trabajo dignas.
- 12/08/21 Jornada Nacional de lucha en salud: participación de la carpa sanitaria y movilización al Ministerio de Salud.
- Diciembre 2021: Campaña de Difusión y visibilización en reclamo por el salario básico, exigiendo la incorporación de todas las sumas no remunerativas al mismo y recomposición salarial urgente.