

Novedades Laborales

Diciembre 2016

Por Dr. Nicolás Prieto López

El Bono de Fin de año, después de navidad

El 2016 quedará en el recuerdo como un año en el ámbito de las relaciones laborales diferente a los anteriores. El tan mencionado BONO de Fin de año, no es más que un reclamo de mejora o reajuste extraordinario a los acuerdos paritarios cerrados durante el año.

Iniciamos el año con la preocupación genuina de transitar un camino desconocido, la relación entre un nuevo gobierno y los habituales actores sindicales. Así, el primer semestre transitó entre las bonanzas y desaprensiones a los acuerdos salariales anuales o semestrales, como ejes de las discusiones paritarias.

Ambos reafirmaron las ventajas y desventajas que se conocían de cada uno de ellos, antes de su adopción. Los acuerdos semestrales brindaban una expectativa de apoyo a la gestión del nuevo gobierno, que se trasladaba en permitir reajustar los acuerdos al contexto económico del segundo semestre que se auguraba mejor que el primero. En cambio el acuerdo anual era lo habitual y arrojaba la tan necesaria previsibilidad para proyectar las variables económicas propias de cada actividad por el plazo de 12 meses.

El contexto macroeconómico del país, hizo que tanto los ajustes semestrales como los acuerdos anuales, quedaran al desnudo demostrando que cualquiera sea su modalidad fueron insuficientes y dieron lugar al “reclamo” de BONO de fin de año.

Indudablemente, el año 2017 lejos de lo esperado se inicia prematuramente con el Acta celebrada el pasado 19 de Octubre entre el Gobierno Nacional, las Cámaras

empresariales de mayor representatividad y la Confederación General del Trabajo (CGT). En la misma y dentro del marco del “Dialogo para la producción y el Trabajo” las partes se comprometen a iniciar una negociación por sector sobre el pago de un BONO extraordinario de Fin de Año, acordándose como referencia/base el monto de \$2000 por trabajador.

La negociación como tal, sufrió su principal embate con el propio texto del acta y su referencia numérica, que arroja -sin distinciones- al colectivo social la expectativa sobre el “quantum” del llamado “BONO” de fin de año, excluyendo en forma tácita la posibilidad de negarse a otorgarlo.

A la par de ello, coloca en una verdadera encrucijada a los gremios que conscientes de la realidad de su actividad, no tenían pensado el reclamo de un BONO, donde la presión de las bases y la comparación con otros gremios crea un escenario realmente complejo.

No se trata de pagar o no pagar el Bono de Fin de año, se trata de poder o no poder pagarlo, interrogante que posee una respuesta inequívoca brindada por la realidad económico-financiera de cada actividad e impide la adopción de decisiones generales. De allí surge entonces, el cuestionamiento sobre el acta firmada el 19 de Octubre de 2016 por el Gobierno Nacional.

A la par de ello, **resulta grave para la política laboral que se pretende establecer la intromisión del Estado en un reclamo “extra-paritario” que incrementa los acuerdos ya firmados por las Cámaras empresariales y los sindicatos durante el año 2016**, generando un antecedente desfavorable para las tan ansiadas inversiones y para aquellas empresas que necesitan una mínima previsibilidad para elaborar sus balances.

Impuesto el tema en la mesa de negociación laboral, rápidamente se advirtió la disparidad que existe entre las distintas actividades productivas del país, encolumnadas inicialmente por aquellas actividades, donde la realidad económica del sector, les permite ingresar en la discusión nominal del BONO.

Así, vemos los ejemplos del sector Bancario acordando un BONO de \$8.000 a \$12.000; el sector de Transporte en Camiones firmando por la suma de \$7260 a abonarse a cuatro cuotas, el sector docente (Ciudad Autónoma de Buenos Aires) que acordó un BONO de \$ 4.000 en dos cuotas, entre quienes lograron confirmar sus acuerdos en la primera instancia de discusión.

El gremio aceitero acordó una suma de \$ 21.500 que se abonará en dos cuotas durante el mes de diciembre y Enero de 2017. Dentro del transporte, el sector Ferroviario acordó \$ 5.000, y la Unión Tranviarios Automotor (UTA) cerró un bono para los trabajadores del Subte de \$ 5.000 y dos cuotas extras variables, más el adelanto de 2017.

El Sindicato de Alimentación obtuvo el beneficio de \$ 6.000; y el sindicato de entidades deportivas y civiles (UTEDyC) la suma de \$ 2.000; los empleados judiciales porteños, entre \$ 4.500 y \$ 9.500. Por último y con las características propias que lo definen, el gremio que agrupa a los encargados de edificios de FATERyH, acordó en la paritaria de 2015, un bono fijo y continuado de \$ 2.000 pagadero en diciembre de cada año.

Además, se aguardaba con expectativa el acuerdo de los gremios de mayor representación, entre los que se destacan Comercio (SEC), Metalúrgicos (UOM) y Mecánicos (SMATA), todos sectores golpeados por la realidad económica, que negociaran sus acuerdos en el marco de un contexto económico desfavorable en sus respectivas actividades.

En respuesta al pedido, la Cámara Argentina de Comercio (CAC) y la Cámara Argentina de la Mediana Empresa (CAME) informaron que los empresarios del sector no están en condiciones de entregar un bono de fin de año, debido a que acordaron el aumento del segundo semestre del 2016 en el 19%.

En el mismo orden de ideas, las Cámaras empresariales que agrupan la actividad hotelera-gastronómica (AHT y FETHGRA) **informaron la imposibilidad de otorgar un BONO de fin de año debido a la situación que viene padeciendo el sector en los últimos años.** Lo que permite que se discuta y acuerde el BONO en las distintas empresas del sector.

Por otra parte, las actividad autopartista lejos de pactar un BONO de fin de año, se discute entre la posibilidad de garantizar las fuentes de trabajo, severamente afectadas por la crisis que transita el sector.

Más allá de los acuerdos políticos sindicales adoptados, la posibilidad de otorgar un Bono de Fin de Año no establecido en los acuerdos paritarios ya firmados, resultó una muestra más de los distintos límites económicos que poseen las distintas actividades productivas, que en muchas ocasiones son omitidos a la hora de negociar los acuerdos paritarios de las distintas actividades, que pretenden establecer una igualdad a todas luces forzada.