



**SUMARIO:** SOLICITO APLICACIÓN EXTENSIVA DEL DECRETO....  
FORMULA RESERVAS Y CASO FEDERAL.

A la Señora  
Gobernadora de la Provincia de Buenos Aires  
SU DESPACHO.-

Carlos T. QUINTANA, en mi carácter de Secretario General de U.P.C.N. Seccional Provincia de Buenos Aires, con domicilio en la calle 50 n° 905 de la ciudad de La Plata, y constituyendo allí el legal, al Señor Ministro, respetuosamente, se presenta y dice::

**I) CONSTITUYE DOMICILIO:**

Que constituyo Domicilio Legal en los términos del Art. 24 del Dec.Ley 7.647/70 en la calle 50 n° 905 (U.P.C.N.) de la ciudad de La Plata.

**II) ANTECEDENTES. :**

El Decreto 159/02 creó, a partir del 1° de febrero de 2002, el sistema de Unidades Retributivas por Productividad y Eficiencia, URPE, consistente en un estímulo de carácter no remunerativo y no bonificable, destinado a premiar la productividad y recompensar la eficiencia en el desempeño de tareas especiales, asignadas al personal en actividad.

Que por Decreto 1.785/15 se propició establecer una bonificación remunerativa no bonificable, para el personal de las plantas permanente con estabilidad y temporaria transitoria mensualizada que revista en el Ministerio de Economía.

Que consistió en extender los alcances determinados mediante el artículo 27 del Decreto N° 954/08, por el cual se estableció para el personal en actividad de la agencia el otorgamiento de una bonificación mensual remunerativa, no bonificable, denominada "Adicional Arba", a los Agentes referidos en el anterior párrafo.

Se fundamentó en la imposibilidad de escindir la vinculación que mantienen la Cartera de Economía y la Agencia de Recaudación de la Provincia, en tanto los recursos recaudados por esta, son consecuencia directa de la ejecución de la política tributaria definida por aquella.

Estimó conveniente aplicar diversos parámetros a fin de establecer el importe de la bonificación, tareas diferenciales, definidas de acuerdo a los criterios de complejidad, responsabilidad, autonomía y criticidad de las labores encomendadas.

Asimismo se estableció la eliminación del cupo de URPEs en el ámbito de la Cartera de Economía.

### III) FUNDAMENTOS:

No obstante que el Decreto establece que sólo lo percibirían los agentes que desempeñen *tareas diferenciales, definidas en el presente de acuerdo a los criterios de complejidad, responsabilidad, autonomía y criticidad de las labores encomendadas*, la misma norma establece que será aplicable para el personal que revista en las plantas permanente con estabilidad y temporaria de los regímenes de las Leyes N° 10430 y N° 10449, en el ámbito del Ministerio de Economía, aplicándose en la práctica a todo el personal sin distinción alguna, y sin

atender a ninguno de los criterios que distinguirían las teóricas tareas diferenciadas.

El art. 25 de la Ley 10.430 establece que cada agente tiene derecho a la retribución de sus servicios de acuerdo a su ubicación escalafonaria y a las determinaciones del Sistema, que comprende diversos conceptos además del sueldo.

Entre ello el inc. e) menciona la posibilidad de otorgar Bonificaciones especiales y/o premios, en la forma y por las sumas que el Poder Ejecutivo determine otorgar con carácter general.

Siguiendo el criterio referido por la CSJN en la Causa "Sosa, Carla Elizabeth y otros c/ EN -M Defensa Ejército s/ Personal Militar y Civil de las FFAA y de Seg. Sentencia del 21/5/19), esas bonificaciones conservan su carácter de "especialidad" solamente "si es necesario para su cobro desempeñarse en alguna función específica o que se presente una situación de hecho particular".

Los criterios establecidos en las URPEs o en el Decreto 1.785/15 refieren la presunta existencia de funciones específicas o situaciones de hecho particulares e individualizables, pero en la práctica las bonificaciones no suponen revisión o admisibilidad alguna, sino que se liquidan al personal permanente y temporario del Ministerio de Economía "por el mero hecho de serlo", sin que sea requerida la acreditación fáctica de ninguna función específica o que se presente una situación de hecho particular.

Siguiendo el criterio referenciado de la CSJN se advierte claramente que aunque ello no surge "de

la propia norma de creación del suplemento", surge "de la forma en que ... lo liquida entre el personal en actividad... por el mero hecho de ser personal ...en actividad, sin atender al cumplimiento de cierta función o circunstancia específica".

A su vez, y con la misma falta de especificidad, el Poder Ejecutivo decidió por Decreto n° 1415/18 extender el beneficio al personal de la Jefatura de Gabinete sin razón alguna, dado que el Decreto 1.785 refería la inescindible vinculación de Arba con el Ministerio de Economía, y, en un sentido estricto toda la administración está especialmente vinculada.

No existiendo situaciones de hecho particulares, tal como se acreditará fácticamente, la bonificación se convierte en una asignación de carácter general.

Aquí resulta necesario realizar una distinción. Cuando la norma refiere Bonificaciones de alcance general, se refiere, en el sentido del Derecho Administrativo, a normativa dirigida a un número indeterminado de personas y no a un administrado en particular.

Pero aquí se colocan en pugna la "especialidad" y la "generalidad" desde el punto de vista laboral.

Claramente la norma distingue los conceptos al hablar de Bonificaciones "Especiales" de carácter "general". Es decir, bonificaciones que requieren situaciones particulares, dirigidas a un número indeterminado de personas.

Desde el punto de vista laboral, la bonificación especial requiere situaciones específicas y particulares. Y cuando ello no se cumple se convierte en general.

La CSJN en el fallo referido, se remitió a los fundamentos del antecedente original constituido por el Caso "Bovari". En dicho caso (Bovari de Díaz, Aída y otros c/ Estado Nacional -M° de Defensa- s/ personal militar y civil de las FF.AA. y de seg. 4/5/2000) planteó, analizando lo resuelto por la Cámara, en el sentido que una bonificación será general si supera el 68% del personal, que tal razonamiento resultaba el fruto de una reflexión discrecional en la medida en que cualquiera que sea el porcentaje que se tenga en cuenta (45%, 60% y/o 68%), ello no evidencia que sea la totalidad que lo percibe, aspecto fáctico éste que resulta esencial para concluir que una bonificación se otorgó con carácter generalizado.

Asimismo señaló que la generalidad se alcanza si la totalidad del personal en actividad de un mismo grado o de todos los grados lo percibe.

De ello se infiere que, al no ser una bonificación especial por no responder a circunstancias fácticas particulares a individuales, y no alcanzar el grado de generalidad exigida por la CSJN se transforma en discriminatoria.

No existen razones fácticas ni jurídicas que sostengan el porqué de la exclusividad de la percepción por el personal del Ministerio de Economía y de la Jefatura de Gabinete.

No existen razones objetivas que justifiquen aplicar aumentos salariales no igualitarios entre el personal de la Ley 10.430, constituyéndose una conducta arbitraria, resultando en este caso, "carga del empleador demostrar la causa que lo justifica demostrando las razones objetivas que lo llevaron a aplicar aumentos salariales no igualitarios entre sus dependientes" (CNAT, Sala X, 22/11/99, DT, 2000-B-1826).

En el mismo sentido, la Administración debe acreditar los elementos (p.ej: antigüedad, títulos, grado de capacitación) que constituyan la razón válida para la discriminación (CNAT, Sala III, 27/12/90, DT, 1991-A-817).

Si el empleador no demostró razones reales para satisfacer diferencias salariales entre quienes desempeñan similares funciones y cargos la discriminación es evidente (CNAT, Sala VI, 30/12/1998, TSS, 1999-948).

Como señala MARTINEZ VIVOT, desde el momento de su creación en 1919 la OIT indicaba que su propósito era lograr el reconocimiento del principio de un salario igual para un trabajo de igual valor. Este fundamento fue incorporado al texto de su primera Constitución en el art. 41. También se halla implícito en la Declaración de Filadelfia de 1945, que se opone a toda discriminación y pretende para todos los seres humanos, sin distinción de sexo "el derecho de perseguir su bienestar material en igualdad de oportunidades". (MARTINEZ VIVOT, Julio J. "Los principios de igual remuneración por igual tarea y por trabajo de igual valor").

El Convenio 100 de la OIT comprende especialmente el principio de igual remuneración por igual tarea.

El art. 3 inc. 3, establece claramente que las diferencias entre las tasas de remuneración (independientemente del sexo), no serán contrarias al principio de igualdad de remuneración solamente si las diferencias resultan de evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, es decir, si, como sostiene la CSJN hay situaciones particularizadas e individualizables.

Por todo lo expresado, ese trato desigual afecta la garantía constitucional de igual remuneración por igual tarea (Art.14 bis CN), y el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo por lo que se exige que la Bonificación establecida por el Decreto n° 1.785/15 se haga extensiva a todo el personal en actividad de la Ley 10.430.

Además de la raigambre constitucional del Derecho, y del Convenio de la OIT, debe agregarse que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que integra el plexo supra legal y convencional del art. 75 de la C.N. ratifica en el art. 7 que los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie.

**IV) RESERVAS:** La situación planteada nos obliga a realizar algunas reservas.

Advertimos que si se continúa con la discriminación, y se limitan Derechos de contenido patrimonial y alimentario.

Además los Actos lesivos habilitarán también al reclamo contra los Funcionarios intervinientes en los términos de su responsabilidad personal y en los terminos previstos por el Artículo 64 del Decreto Ley 7.764/71, Ley de Contabilidad de la Provincia por la responsabilidad establecida y a requerir el Sumario de Responsabilidad Patrimonial establecido por el Artículo 70 de la misma referencia legal.

Asimismo habilitará el reclamo para la aplicación de la Responsabilidad prevista en el Artículo 27 de la Ley 10.869 Orgánica del Honorable Tribunal de Cuentas de la Provincia.

Que las bonificaciones a las que se hacen referencia en el presente, fueron dadas por fuera de los acuerdos paritarios, lo que evidencia además la vulneración de toda buena fe.

Por ello se realizan las Reservas correspondientes, como asimismo de acudir a la vía de Amparo pertinente.

#### **V) CASO FEDERAL:**

Asimismo lo traído en recurso vulnera las garantías y derechos constitucionales de los arts. 14, 14 bis 16, 17, 18, 19, 28, 31, 33, 75 inciso 22 de la C.N., afectando el debido proceso, derecho al trabajo, derecho a acceso al empleo publico y a la estabilidad en el mismo, debida defensa, derecho a igual remuneración por igual tarea, propiedad y demás derechos emergentes de los



citados artículos, como asimismo el Convenio 100 de la OIT y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

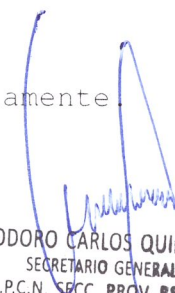
Además, la Arbitrariedad e Irrazonabilidad resultan evidentes, generando Cuestión Federal suficiente, directa y actual; por ello, la Reserva del Caso Federal (art. 14, Ley 48 C.S.J.N.).-

#### **VI) PETITORIO**

Por todo lo expuesto, requiero:

- a) se me tenga por presentado y constituido el Domicilio Legal;
- b) Se haga extensiva la Bonificación determinada por el Decreto 1.785/15 a todo el personal en actividad de la Ley 10.430;
- c) se tenga por formulada la existencia de Cuestión Federal suficiente, y articulada la Reserva del Caso Federal (art. 14, Ley 48 C.S.J.N.);
- d) se avoque la Sra. Gobernadora a la resolución de la presente en el plazo razonable de 5 días, vencido el cual y en caso de silencio o negativa, quedará habilitada la vía judicial.

La saluda atentamente.

  
TEODORO CARLOS QUINTANA  
SECRETARIO GENERAL  
U.P.C.N. SECC. PROV. BS. AS.