

La Ley Provincial 14.656/14 consagra el derecho y la regulación de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires. Esta normativa derogó la Ley N° 11.757, que regía desde el año 1995, y pasó a establecer un nuevo régimen para la negociación de condiciones laborales y discusiones salariales.

Quedó determinado que mediante el Convenio Colectivo de Trabajo se determina el escalafón y las nóminas salariales para el personal de la Administración Municipal. Antes de la sanción de esta norma, los trabajadores municipales aparecían como meros objetos de la relación laboral, ya que la Ley transfería su unilateralidad a los empleadores de turno: los Intendentes.

Esto impedía un marco de diálogo establecido con la representación de los trabajadores nucleados en los distintos Sindicatos: mediante un simple decreto municipal cada Intendente establecía todo lo referente al empleo municipal a discreción: aumento de sueldo, escalafones, junta de disciplina, junta de ascensos y promociones, concursos, etc.

Hasta su sanción, el trabajo municipal se regía por ordenanzas locales en la mayoría de los municipios. En ese contexto, la Ley 14.656 de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires marcó claramente un antes y un después.

Al incorporar la Negociación Colectiva y las Paritarias empoderó a los trabajadores y los transformó en un sujeto activo de la relación laboral.

La Negociación Colectiva establecida es Paritaria. Esto pone a la representación de los trabajadores en igualdad de condiciones para discutir, dividiendo en partes iguales la representación de ambos sectores en la Mesa Negociadora.

En el marco de la ley, representantes de Departamento Ejecutivo y el Sindicato de Trabajadores Municipales se reúnen para acordar el Convenio Colectivo de Trabajo, establecer las escalas salariales vigentes, categorización de los trabajadores, etc.

El primer CCT discutido y acordado en estas condiciones, fue puesto en vigencia para el municipio de Olavarría, el 1 de enero del año 2017 y renovado en el año 2019, siendo el STMO un pionero en la implementación de la ley provincial en este aspecto. Sin bien los acuerdos salariales de la mesa de negociación tenían hasta hace un tiempo, una previsibilidad y vigencia para un año calendario, en la actualidad los ajustes se fijan en plazos más cortos debido a las condiciones de la macro economía con altos índices de inflación.

De esa manera, los representantes de los trabajadores, a los que se han sumado profesionales de la salud e integrantes del Centro de Jubilados y Pensionados, tienen la oportunidad de defender el poder adquisitivo del salario de los trabajadores municipales, no sin desencuentros y diferencias con el empleador, pero contando siempre con el sustento de los compañeros de base para expresar de manera inequívoca, sus necesidades y expectativas.