



Río Gallegos, 17 de Marzo de 2022.-  
Expte. N° 530.453/MTEySS/2022.-

### ACTA N° 1

En la Ciudad de Río Gallegos, a los 17 días de Marzo de 2022, siendo las 15:00 horas, previamente citados, comparecen ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz; por el por el **Poder Ejecutivo - Agencia Santacruceña de Ingresos Públicos (ASIP)** lo hace el Director Ejecutivo Julio A. **BECKER ULLOA** titular del D.N.I N° 18.785.097; la Directora General de Recursos Humanos la Sra. Viviana del Valle **BESSONE**; titular del DNI N° 16.680.499; la Directora Provincial de Servicios al Contribuyente Sra. María Estela **SILVA**, titular del DNI N° 18.818.128; la Secretaria de Estado de Gestión Publica la Sra. Julia **RUIZ**, titular del DNI N° 13.777.902; por la **Asociación del Personal de la Administración Pública (APAP)** lo hace el Sr. Carlos Alberto **PERALTA** DNI N° 17.734.351; por la **Asociación de Trabajadores del Estado (ATE)** Christian Andrés **BRIZIC**, titular del D.N.I. N° 24.336.134 y el Sr. **CABRERA** Marcelo Daniel titular del DNI N° 20.921.588; por la **Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)** lo hace el Sr. Pablo **HERNANDEZ**, titular del DNI N° 25.352.999; y por la **Autoridad Laboral** lo hace la Subsecretaria de Trabajo, el Director General de Conciliación y Arbitraje Sr. David **PAZ**;

#### TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL

Damos la bienvenida a todos y a todas, siendo la primer paritaria del año, se le cede la palabra al ejecutivo.

#### TOMA LA PALABA EL PE:

Agradecemos al personal de la agencia por el trabajo realizado hasta ahora, esperamos llegar a un nuevo acuerdo respecto del aumento salarial:

Propuesta:

15% al básico con haberes de febrero el cual ya fue otorgado, abonado y percibido por la Administración de la ASIP, quedando el valor modulo 251,96  
4% al básico con haberes de abril quedando el valor modulo 262,04  
2,5% al básico con haberes de junio quedando el valor modulo 268,59





2,5% con haberes de julio quedando el valor modulo 275.30

Es importante destacar que dicha propuesta es acumulativa por lo que al final de la misma arribamos a un 25,65% por ciento de aumento salarial.

Asignaciones familiares:

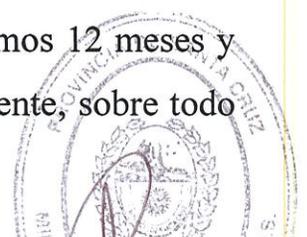
- Incremento del 70% por hijo, \$5.852,25 por hijo y que se replica en la Asignacion Parental
- Duplicidad en la asignación por hijo con discapacidad que asciende a la suma de \$11.704,50
- Incremento del 200% en la Asignación Familiar por escolaridad inicial, primaria, media y superior, lo que implica la suma de \$1.500 por cada hijo en etapa escolar.
- Incremento de asignación familiar por familia numerosa, percibiéndose a partir del tercer hijo \$3.000, cuarto 6.000, quinto hijo \$9.000, sexto hijo \$12000, séptimo hijo \$15000, octavo hijo \$18.000, noveno hijo \$21.000, decimo hijo \$24.000.
- Incremento de la Asignación Familiar por nacimiento de \$10.000, lo cual implica un aumento del 100 por ciento.
- Incremento de la Asignación Familiar por matrimonio que en la actualidad es de \$600 a \$10.000.

**TOMA LA PALABRA APAP:**

Agradecemos tener paritarias para poder poner sobre la mesa estos temas.

Estimamos que la última propuesta se encontraba atrasada. Respecto de este 25,65% acumulativo propuesto ahora es muy poco, en las paritarias anteriores ya se planteó que teníamos dos años de estancamiento en el salario y era insuficiente, se esperaba más de un 40 por ciento como en otras paritarias en el resto del país y en Municipios del interior de la provincia.

Por la coparticipación que tiene la ASIP se deberían revalor los valores, son insuficientes, no alcanzan a revertir la perdida de salario de los últimos 12 meses y no podrán hacer frente a la inflación que se está previendo actualmente, sobre todo teniendo en cuenta la suba de combustible y de la canasta básica.



Hemos perdido durante 24 meses el salario que se pretendía con el nuevo escalafón.

### **TOMA LA PALABRA EL PE:**

Respecto de los municipios, en Río Gallegos se dio un importe del 59% es anual, a enero del año que viene, y estas propuestas son cada seis meses.

### **TOMA LA PALABRA APAP:**

Aunque sean previstas anualmente, dentro del escalafón mejoraron varias cosas como la antigüedad, cosa que no estamos viendo en nuestro caso. En este caso van al salario directamente, no dentro del escalafón. En la paritaria anterior se aceptó una propuesta parecida y luego nos encontramos a fin de año con una inflación que no permitió ver una diferencia en nuestro salario.

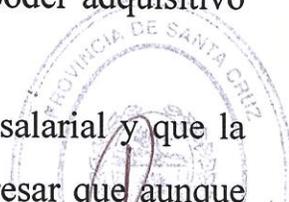
Necesitamos que se reacomode la situación, estamos muy atrasados a lo que pensamos cuando firmamos el nuevo convenio colectivo de trabajo y el nuevo escalafón, viendo que el mismo se encuentra achatado en sus remuneraciones por la cual no era el sentido de hacer los nuevos agrupamientos de este escalafón y salir de la 591.

### **TOMA LA PALABRA ATE:**

En primera instancia resulta necesario mencionar que la reunión de mesa de negociación paritaria de la sectorial ASIP se había establecido para la primer quincena de marzo, conforme el compromiso asumido por el Poder Ejecutivo Provincial en la rúbrica del Acta N° 11 de fecha 20 de octubre de 2021. De todas maneras, se reconoce la continuidad de diálogo, en la medida que se pueda consensuar dar respuestas a los requerimientos de los trabajadores de la Agencia.

Es importante decir que esta paritaria nos encuentra con la medición de la Canasta Básica que continúa denotando un incremento pronunciado en los productos de consumo más elementales, recientemente se aumentaron los valores de combustible, y para no abundar en detalles, es claro que los gastos básicos en las economías familiares del trabajador de ASIP siguen en aumento mientras el poder adquisitivo en una caída sistemática.

Si bien resulta imperioso que paralelamente exista recomposición salarial y que la misma se concrete en tiempo adecuado, no podemos dejar de expresar que aunque



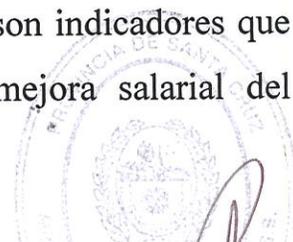


nunca vamos a ir en contra de beneficios para los compañeros, no avalamos las decisiones unilaterales por fuera del espacio legítimo de diálogo como es la negociación colectiva. Ese 15% de aumento otorgado con retroactividad a febrero no es más que un paliativo a las necesidades de recomposición salarial actual, deja demostrado que cuando existe voluntad o conveniencia política aparecen las posibilidades presupuestarias; pero también queda claro que este camino que venimos construyendo de confianza y diálogo institucional se ven empañados por actos de imposición, que incluso fueron previos a la convocatoria de esta mesa.

El ámbito de debate y logro de consensos en pos del bienestar laboral y salarial de los trabajadores de ASIP es esta mesa de negociación paritaria, y no lo vamos a resignar.

Volviendo a lo que nos convoca y analizando la determinación de precios como parámetro de comparación con los aumentos salariales en ASIP, desde la homologación de nuestro CCT Sectorial a la fecha y valor de módulo actual, indican que repercutió en un 23% de disminución del poder adquisitivo de los trabajadores. Razón por la cual exigimos una recomposición acorde a lo que hemos perdido y teniendo en cuenta la proyección inflacionaria anual que rondara al 55% según relevamiento de mercado del BCRA.

Vemos con optimismo que medidas tomadas en el anterior gobierno nacional que repercutían en desmedro de la predecibilidad financiera provincial ya no existan, como el tope en el precio del barril de petróleo (barril criollo), situación que en algún momento hizo que se suspendieran paritarias, y hoy teniendo en cuenta datos estadísticos de la Secretaría de Energía de la Nación, que indican que todos los estados productores de hidrocarburos mejoraron sus ingresos por regalías, siendo el petróleo santacruceño el mejor cotizado del país en 2021, además del importante incremento en producción de petróleo y gas llevado adelante en el último periodo, impactó en un crecimiento sobre los ingresos de divisas para el tesoro provincial; junto a la generación de superávit fiscal; siendo la variación interanual del 75,77% de aumento sólo respecto de los tributos que recauda la ASIP; son indicadores que consideramos auspiciosos y esperamos sean volcados a la mejora salarial del compañero de la Agencia.





Si bien el costo de vida es determinante al momento de discutir la recomposición salarial, seguimos destacando que somos uno de los sectores que mayor impulso le da a Santa Cruz, que se ha trabajado en el contexto de pandemia de manera presencial e incluso desde el hogar a voluntad y con elementos propios, por lo que también sería un reconocimiento a la labor desempeñada por los trabajadores de la Agencia.

En este sentido resulta importante mencionar que desde la creación de la ASIP, un gran porcentaje de compañeros se han capacitado, además muchos cuentan con antigüedad en el ente recaudador que genera experiencia específica en el aspecto tributario. Por eso valoramos el respeto a la carrera administrativa y que la incorporación del personal se produzca por sistema de selección, priorizando la idoneidad acreditada mediante evaluaciones para los cargos a ocupar, tal como se desprende de nuestro CCT en sus arts. 28, 30, 31, 34 y 35 entre otros.

En función de la propuesta efectuada por el Ejecutivo, entendemos que respecto de las asignaciones familiares lo que se dispone en paritarias central corresponde a todos los entes, por lo que no se estaría discutiendo, y respecto de la propuesta salarial es idéntica a lo ofertado en la central, por lo que, de acuerdo a todo lo expuesto la consideramos insuficiente.

### REQUERIMIENTOS

A) Recomposición salarial de conformidad a lo expuesto anteriormente, con cláusula de revisión semestral

B) Tratamiento de adicional por áreas, en el marco de igualdad de oportunidad y trato, dado que desde la nueva estructura orgánica de ASIP se han incorporado áreas que existen en otros estamentos provinciales y por cuyas funciones se perciben adicionales

1) Para los agentes que entienden en la relación de la ASIP con la comunidad, interactuando de manera directa con los contribuyentes, responsables y/o público en general; en aspectos vinculados a los gravámenes a cargo de la Agencia y el fortalecimiento de la imagen institucional del Ente Recaudador.

1.1.- Adicional por Atención al Público: destinado al personal, hasta nivel Jefatura de Departamento inclusive, cuyo mayor porcentaje de su horario laboral se destina a la atención de contribuyentes y público en general; con los riesgos que ello conlleva.



1.2.- Adicional por Fiscalización: destinado al personal que ejerce el control formal y técnico de fiscalización de impuestos, interactuando de manera directa con los contribuyentes y/o responsables; a fin de determinar el grado de cumplimiento de obligaciones fiscales.

2) Para los agentes que entienden en la planificación, ejecución y supervisión de acciones vinculadas con la gestión económica, financiera y contable; respecto de la adquisición de bienes y contratación de servicios necesarios para el funcionamiento de la ASIP.

2.1.- Adicional por Disponibilidad del Personal: destinado a los agentes que cumplen funciones efectivas en el Servicio Administrativo de ASIP.

2.2.- Adicional Auditoría Interna: destinado al personal que efectivamente ejerce mecanismos de control en ASIP; interviniendo en procedimientos contables, económicos financieros, patrimoniales y eventualmente alertando sobre desvíos y/o anomalías presupuestarias y de fondos y valores.

C) Cumplimentar art. 87° CCT ASIP: provisión de ropa de trabajo

D) Culminar con la provisión de equipamiento informático, mobiliario y refacciones o mantenimiento edilicio en los centros de servicios, así como acuerdos por servicio de limpieza en aquellos que comparten la locación con otros organismos o funcionan en municipios.

E) Reanudar mesa de trabajo sobre proyecto de adicional Desempeño Tributario

F) Implementación del progreso en forma vertical respetando antigüedad al acreditar educación formal, de conformidad a lo consensuado en Comisión COPREL, el 25 de octubre de 2021. Se adjunta copia

G) Cumplimentar el abono por diferencias en liquidación de Cuenta Incentivo, respecto de quienes presentaron Recursos y que fuera acordado en paritaria de octubre de 2021.

H) Análisis y tratamiento en mesa de trabajo de mejora en escalafón y función jerárquica

I) Generar mesa de trabajo con el staff de abogados y que cuente con veeduría gremial, con el objeto de formalizar una reglamentación que transparente la distribución de juicios, que hoy es discrecional.

J) Liquidar antigüedad sin topes, cumplimentando el art. 67 de nuestro CCT





K) Resolver en la Dirección Provincial de Catastro la situación de profesionales agrimensores

L) Tratamiento y celeridad en el reclamo presentado por la compañera Susana Cortes

M) Establecer:

\*Adicional por permanencia en categoría, para los trabajadores de planta permanente de cualquier Nivel que revistan en Grados para los cuales no corresponda promoción automática

\*Franquicia por mudanza

\*Franquicia por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, inicial o preescolar y primer grado.

\*Horas Extras

\*Asignación por turismo social

\*Bonificación por años de servicios, en las oportunidades que los compañeros cumplan 15, 20 y 25 años de antigüedad

\*Sistema de Becas para hijo de trabajador que curse carrera afin al Ente

\*Reintegro por gastos originados en colonia de vacaciones para hijo/s del trabajador de ASIP, durante un lapso de 15 días en período estival

\*Tiempo para refrigerio: período de 15 minutos para un refrigerio y 45 minutos a los efectos de su almuerzo; arbitrándose los medios para que el cumplimiento de este permiso no signifique la interrupción del servicio de atención al contribuyente.

\*Bonificación no remunerativa o día no laborable por cumpleaños

\*Canasta navideña

\*Adicional por recaudación: a abonarse cuando ASIP tenga una variación interanual de recaudación tributaria igual o superior al 50%

\*Adicional nuevas tecnologías: por aprendizaje e incorporación de nuevos procesos que permiten proveer un servicio de mejor calidad a los contribuyentes

En otro orden de cosas, y en virtud de la conmemoración de los 40 años de la Gesta de Malvinas, siendo un tema que atraviesa a la sociedad argentina solicitamos:

\*Ploteo de vehículos oficiales de ASIP con la leyenda: "Las Islas Malvinas son Argentinas", de conformidad a lo estipulado por Ley Provincial 3671

\*Incorporar en la indumentaria del personal de ASIP el bordado de las Islas Malvinas y bandera Argentina





\*Nombrar como Islas Malvinas Argentinas la sala de reuniones existente en el edificio de sede central de ASIP.

**TOMA LA PALABRA UPCN:**

UPCN considera insuficiente lo ofrecido por el Poder Ejecutivo.

Desde la UPCN necesitamos un incremento acorde a las necesidades de las compañeras y los compañeros, teniendo en cuenta como testigo, el acuerdo de la paritaria municipal, es que solicitamos un 55% como pauta salarial con revisión en julio y diciembre, para no quedar por debajo de la inflación.

**TOMA LA PALABRA EL PODER EJECUTIVO:**

Nos llevaremos la lista de los reclamos, haciendo un hincapié en que de los 4 agentes 3 fueron resueltos abonando la diferencia resultante para uno de ellos y pendiente de cancelación otro recurso cuya presentación no estuvo ajustada a la normativa, en relacion a los otros dos reclamos interpuestos en ambos casos no existía diferencia dineraria.

Respecto al mejoramiento de las delegaciones, en abril se van a realizar varias mejoras en Caleta Olivia y durante el año se seguirán haciendo mejoras en las demás delegaciones. Respecto de la indumentaria me comprometo a que dentro de los próximos 60 días será adquirida.

**TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL:**

Que no siendo para más, se cierra el presente acto, a las 17:15 hs., quedando acordada la próxima reunión paritaria para el día 4 de Marzo del año 2022 a las 15 hs., en la ASIP, y en caso de coincidir con la paritaria central, se pasará al día siguiente, mismo horario y lugar, firmando siete (7) ejemplares del mismo tenor.

Hernán David Paz  
Director General  
Conciliación y Arbitraje  
Ministerio de Trabajo, Empleo y SS