



Río Gallegos, 04 de octubre de 2021.-

Expte. N° 525.258/MTEySS/2021.-

ACTA N° 09

En la Ciudad de Río Gallegos, a los 04 días del mes de octubre de 2021, siendo las 09:31 horas, previamente citados, comparecen ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz; 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 Subdirectora Ejecutiva de Recaudación y Catastro Sra. Mónica Andrea **NAVARRO** titular del D.N.I N° 24.366.010, el Director Provincial Planificación y Coordinación Sr. Paulo Ramón **ORTIZ**, titular del DNI N° 26.720.795; como **veedora** la Secretaria de Estado de Gestión Publica la Sra. Julia **RUIZ**, 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)** la Sra. **SALVA**, Romina Paola D.N.I. N° 29.439.899 y por la **Autoridad Laboral** lo hace la Subsecretaria de Trabajo Dra. Guadalupe **NOVAS**.-

TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL:

Buenos días a todos y todas.

Les damos la bienvenida a los presentes, a la mesa de negociación colectiva de la agencia santacruceña de ingresos públicos.

TOMA LA PALABRA EL PODER EJECUTIVO:

Buen día a todos y todas.

Antes que nada el PE quiere agradecer la vuelta de la normalidad en cuanto al trabajo, la predisposición de los agentes, estamos en niveles record de recaudación y eso no sería posible sin el apoyo de todos.

Respecto a la propuesta salarial el Poder Ejecutivo trae esta mesa aumentar el modulo con el salario de octubre un **5%** quedando **208,67**, en noviembre un adicional **3,5%** acumulativo, quedando el modulo en **215,97**.

Además, el **aumento del 50% del salario familiar por hijo sin tope para su percepción.**

TOMA LA PALABRA APAP:

Buenos días a todos y todas.

APAP en la anterior paritaria dejamos por escrito el tratamiento y el debate del aumento sobre la antigüedad. Esperábamos que tuvieran alguna respuesta sobre eso ya que se había quedado en el compromiso que en esta paritaria se iba aumentar el título, la antigüedad y había quedado por escrito.

Con respecto al 5% desde **APAP** creemos que no alcanza, no tiene significación en los salarios de los trabajadores de ASIP.

APAP trajo a esta mesa una simulación para que pueda ser analizada por el PE del 2019 hasta septiembre del 2021, con los temas de cómo fue la inflación y como este se fue comiendo el salario



de los trabajadores de ASIP en este nuevo Convenio Colectivo de Trabajo y estamos muy por debajo de los números.

Para finalizar hoy tendríamos que estar en un módulo **256,85**. Ajustado con la inflación, es un número exacto.

Hemos perdido un 60% del salario, quizás se pueda acomodar con lo que es antigüedad y título.

Porque se perdió en 2 años y medio en salario no se va a poder recuperar en una sola paritaria.

Entendemos desde APAP que el PE deberá hacer un esfuerzo para llegar al **256,85**.

TOMA LA PALABRA ATE:

Buenos días a todos y todas.

Desde A.T.E y en relación a la propuesta consideramos que es insuficiente y dentro de estos parámetros, respecto al análisis que presenta APAP y siguiendo la misma línea, el criterio es el mismo, tenemos un desfase del 60% teniendo en cuenta el proceso inflacionario desde el cambio de escalafón, lo que obviamente repercute en el bolsillo de las compañeras y compañeros de ASIP. Nuestro modulo debería estar constituido de otra manera, considerando el 177% acumulado de inflación, por lo que nuestro valor modulo debería rondar los \$256

En función de lo expuesto ATE solicita recomposición salarial acorde a lo detallado, cumplimiento del compromiso asumido en la última paritaria teniendo en consideración la propuesta efectuada sobre títulos y antigüedad; también requerimos evalúen aumento de plus vacacional.

Tenemos compañeros que están en situación de contratados, solicitamos que habiendo cumplimentado los extremos necesarios en cuanto a tiempo de prestación de trabajo bajo esa modalidad pasen a planta permanente.

Respecto de lo sucedido con la cuenta incentivo de algunos compañeros, a los que se les disminuyó la calificación y se ve reflejado en lo que perciben; habiendo desarrollado actividades desde su hogar estando exceptuados en la pandemia por ejemplo en algunas de las situaciones, solicitamos se revean los casos y se modifique.

Desde A.T.E solicitamos intervenir como veedores para ver cómo se califica a los trabajadores porque observamos que hay una opinión subjetiva y no es buena. Ya que los jefes tienen la potestad con los trabajadores directamente y hemos observado que a ningún trabajador se le subió el puntaje, siempre se le ha bajado.

Desde A.T.E solicitamos que sea más equitativo y trabajar en conjunto con el PE con una comisión para que pueda tener otra posibilidad. Se han presentado recursos y no se han contestado. Y el trabajador empieza a perder credibilidad y nosotros desde ATE necesitamos generar una confianza. Por eso mismo necesitamos que se valore y se tome la crítica constructiva.

Desde A.T.E reiteramos el pedido de creación de adicional para el área de administración como reconocimiento a los compañeros que laboran en el sector.

TOMA LA PALABRA EL PODER EJECUTIVO:

En relación a las calificaciones serán tratadas dentro de la comisión de capacitación y evaluación.

Para buscar la objetividad que puedan llegar a tener o haber en el momento de la calificación

Nos parece que es necesario que los jefes puedan dejar asentado las competencias y actitudes desarrolladas por el trabajador durante su jornada laboral y lo que suceda vaya al legajo de la persona para que después no se sorprenda. Eso sería una evaluación de manera objetiva.

Pero creemos que esos temas deberían tratarse en la comisión.-

TOMA LA PALABRA APAP:

Actualmente la calificación tiene 4 ítems. En la observación te la dan cuando esta la nota puesta.

Creemos desde A.P.A.P que la observación deberá ser antes de la nota.

Para que el trabajador pueda tener una respuesta más concisa y saber porque fue calificado de esa manera.

No podemos hacer una evaluación final sin antes haber observado al trabajador con anterioridad



Y el trabajador debe saber cómo va a hacer calificado y deberá tener una capacitación con el ámbito del trabajo.

También creemos desde A.P.A.P que los empleados deberían tener la posibilidad de rotación en distintas áreas.

TOMA LA PALABRA EL PODER EJECUTIVO:

Las evaluaciones de desempeño son semestrales.

El personal que estuvo exceptuado se le mantuvo con la calificación.

Asimismo, el trabajador puede apelar un recurso luego de ver la calificación obtenida.

Podríamos armar una comisión de evaluación donde no solo este el jefe sino también el departamento de RRHH y las entidades gremiales.

Ver y modificar algunas cuestiones que hacen a la calificación.

TOMA LA PALABRA APAP:

4 ítems de la evaluación de desempeño.

- Dedicación y Responsabilidad

- Rendimiento

- Capacitación

- Prestación real y efectiva

- Acciones de Mejora (Objetivos cumplidos)

Ejemplo: un trabajador estuvo 24 meses de covid no fue a trabajar, trabajo desde su casa cumpliendo con su trabajo y de repente lo califican mal.

TOMA LA PALABRA EL PODER EJECUTIVO:

La dinámica que hace Nación, es hacer una evaluación de desempeño, notifica al trabajador y esa evaluación es visada por el Director de RRHH y en el momento que se estudia la evaluación del compañero están los gremios presentes y en ese momento, es la última oportunidad previa a la calificación y ahí se puede hacer una modificación.

En caso que no se haga la modificación en esa mesa, el trabajador puede apelar una defensa.

Creemos que debe haber una comisión para tratar las evaluaciones de desempeño.

No es lógico que sea únicamente que el jefe esté presente y entendemos que debe estar el director de RRHH y el legajo de las personas. Para ver las llegadas tardes, los llamados de atención, etc.

Así también dejar asentado las situaciones que van sucediendo en el semestre para que el mismo jefe tenga una prueba eficiente de lo que sucedió realmente.

Asimismo tocar algunas cuestiones a los factores que se miden en la evaluación y luego a las actitudes. Pero tiene que realizarse en esa comisión.

TOMA LA PALABRA A.T.E

Desde A.T.E presentamos en el Ministerio de trabajo la denuncia de convenio a fin de corregir artículos del Convenio Colectivo de Trabajo y esperamos fecha de conformación de mesa.

TOMA LA PALABRA UPCN:

UPCN considera la propuesta del PE insuficiente y solicitamos que realicen un mayor esfuerzo para que los compañeros y compañeras de la agencia puedan lograr un incremento por encima de la inflación proyectada y puedan mantener su poder adquisitivo.

UPCN reitera el pedido de tratar los adicionales por función de las diferentes áreas que dependen de la agencia.

Desde UPCN solicitamos el pase a planta permanente del personal contratado que reúnan los requisitos y la antigüedad de los seis (06) meses y un día como del personal bajo la Ley 1831 hasta jefatura de departamento.



TOMA LA PALABRA EL PODER EJECUTIVO:

Desde el Poder Ejecutivo queremos decir que en la mesa de negociación colectiva de la administración central estamos ofreciendo el pase de para los trabajadores y trabajadoras contratados bajo el régimen del Decreto 2996/03 y de los jefes de sección, división y departamento con 6 meses y un día al 31 de diciembre 2021.

TOMA LA PALABRA APAP:

Queremos agregar desde APAP además del cuadro demostrativo traído a esta mesa para ser analizado se tenga en cuenta aumentarse antigüedad, título y asignaciones.

Que se considere la propuesta que presentamos con A.T.E.


Que se ha presentado con anterioridad a esta paritaria con 4 (cuatro) módulos progresivamente hasta llegar a 8 (ocho) módulos.

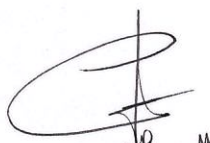
TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL:

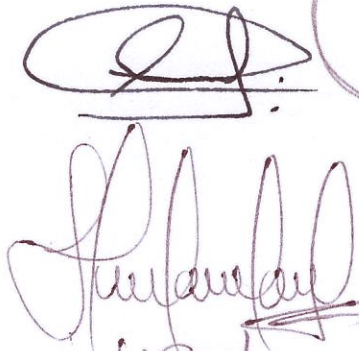
Sin más que agregar, se da por finalizada esta reunión paritaria a las 11:20 horas y se pasa a un cuarto intermedio para el día martes 12 de octubre a las 10:00 horas en las instalaciones del quincho de FOMICRUZ.-

Firman al pie 7 (siete) copias de un mismo tenor.


ASIP


Paritario A.T.E.


APAP


UPCN




Dra. Guadalupe Novas
Subsecretaria de Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo
y Seguridad Social
Provincia de Santa Cruz