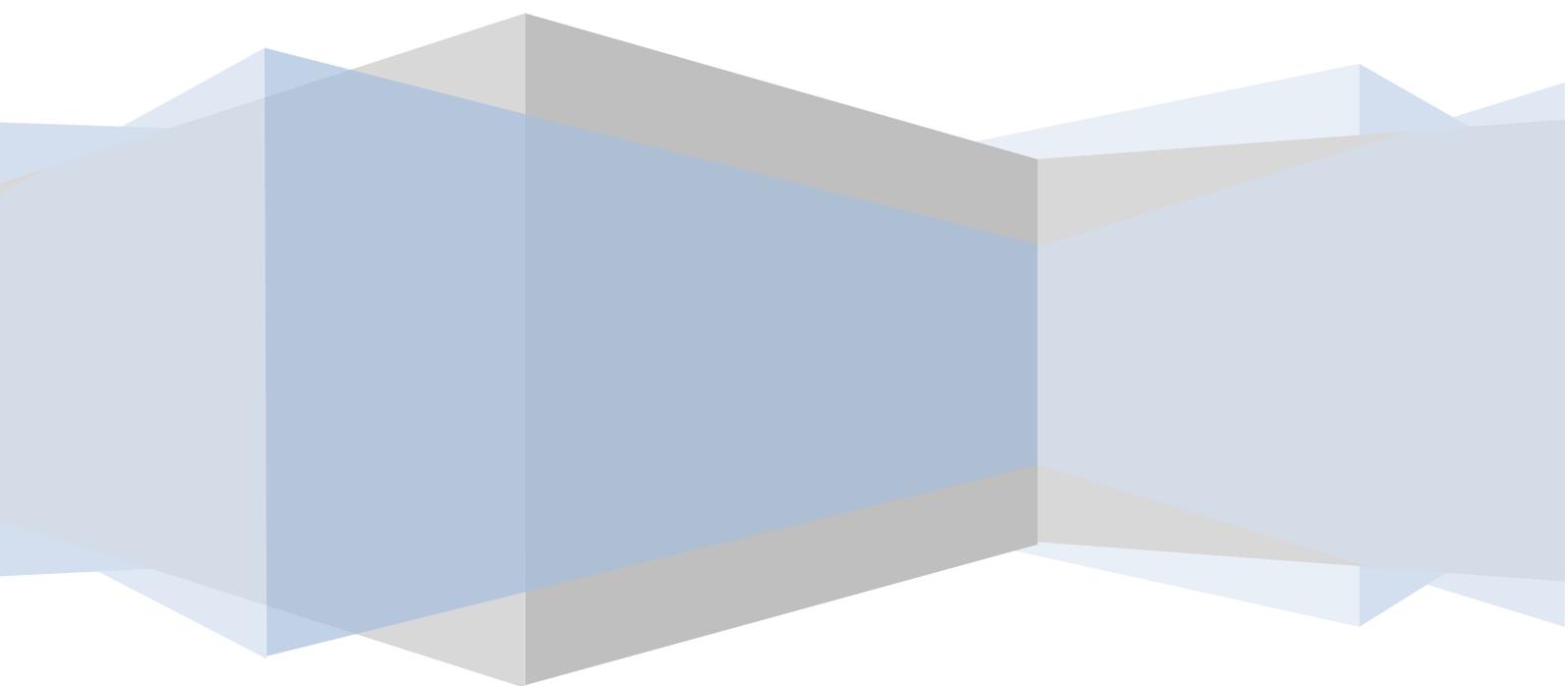


Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público



Introducción

Para fomentar *Transparencia* resulta necesario establecer un canal efectivo de comunicación entre las agencias gubernamentales y la Sociedad, con el objeto de acreditar certidumbre ante el ciudadano respecto de las actividades y responsabilidades propias, en este caso, de la Dirección Nacional.

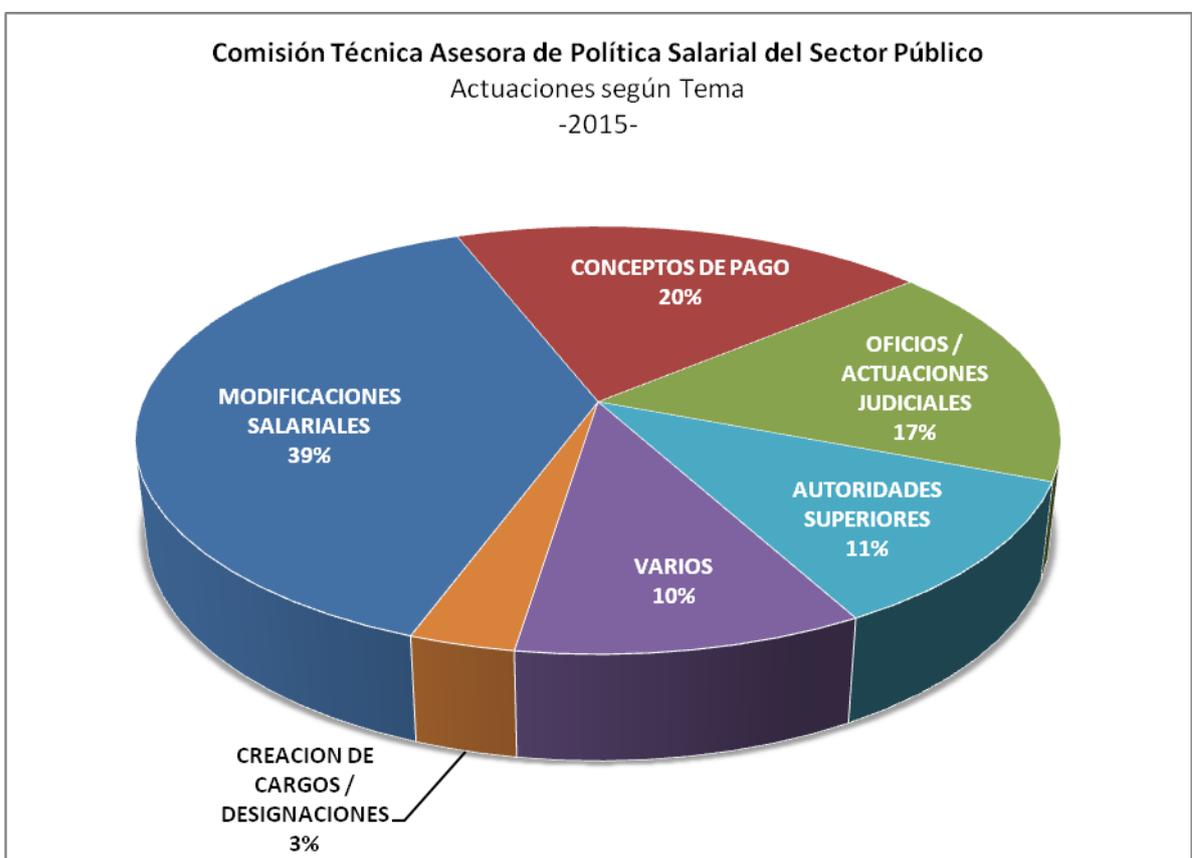
En dicho marco, la exposición de las actividades y resultados desarrollados constituyen un elemento fundamental, puesto que representa el mecanismo mediante el cual la Dirección Nacional brinda información respecto de su desenvolvimiento en un período específico. Por lo tanto, mediante la utilización de ágiles herramientas comunicacionales, se avanza con el objetivo de otorgar acceso público a los aspectos relevantes de lo actuado posibilitando, mediante otro espacio de nuestra página, recibir la devolución que los interesados consideren necesaria.

En esta oportunidad se ha considerado propicio difundir aquello destacado de lo actuado por la Dirección Nacional en relación a determinados temas, durante el año 2015.

Secretaría de la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público (CTAPSSP)

La CTAPSSP se reúne de acuerdo con los requerimientos específicos de los temas salariales a considerar. En tal sentido, se propone un Orden del Día para cada sesión y los integrantes de la Comisión analizan los temas objeto de consulta a fin de dar respuesta a la petición.

A lo largo del 2015, la Comisión tomó intervención en variadas temáticas, que a modo de resumen se muestran en el siguiente gráfico, donde se observa que las actuaciones referidas a modificaciones salariales han ocupado el mayor ámbito de injerencia.



La Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público en el período 2015 formalmente ha intervenido en 223 Actuaciones y 87 Dictámenes, además de asesorar y asistir ante requerimientos externos y consultas efectuadas por Instituciones o personal que revista en la Administración Pública Nacional.

Como surge del gráfico que antecede corresponde indicar que en la generalidad de los casos del 39 % de Actuaciones vinculadas a Modificaciones Salariales, son producto de los acuerdos arribados mediante las Convenciones Colectivas de Trabajo que se han llevado a cabo a nivel sectorial, según la articulación dispuesta por la Ley 24.185, y el Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por Decreto Nº 214/06, como así también en el ámbito de la Ley 14.250. Dichos acuerdos fueron celebrados entre el Estado en su carácter de Empleador y las correspondientes Entidades Gremiales. En tal marco se incrementaron las retribuciones para el ejercicio 2015, en un 17,40 % a partir del 1º de junio y un 10 % a partir del 1º de agosto sobre las remuneraciones aprobadas vigentes al 31 de mayo de 2015. Similar criterio se ha adoptado en las medidas que el Poder Ejecutivo instrumentó para el personal de las Fuerzas Armadas y de Seguridad.

Otro porcentaje relevante del gráfico corresponde a Conceptos de Pago, el mismo refiere a las consultas efectuadas por la Administración Central, Organismos Descentralizados y Empresas y Sociedades del Estado relacionadas con interpretación de normas salariales y criterios de aplicación de las mismas.

Con respecto al porcentaje correspondiente a los oficios/actuaciones judiciales, sus autos están relacionados con cuestiones de índole salarial que implican pedido de información histórica o actualizada de remuneraciones, normas de aplicación como también metodología de cálculo de conceptos remunerativos correspondientes a los distintos escalafones del Sector Público Nacional.

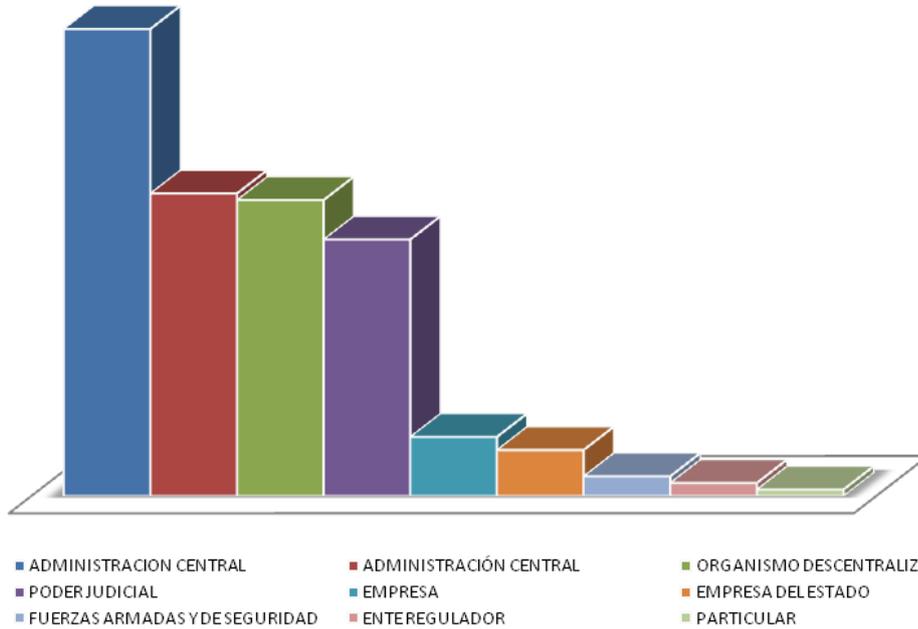
En cuanto a la parte denominada Autoridades Superiores, el porcentaje corresponde a actuaciones relacionadas con las remuneraciones de las Autoridades Superiores del Poder Ejecutivo Nacional, Autoridades de Organismos Descentralizados, Empresas y Entes en liquidación.

Con referencia el sector identificado como Varios, corresponde a todas las medidas elevadas para estudio y análisis de factibilidad, relacionadas con creación o modificación de regímenes laborales, estatutarios y escalafonarios que además implican una evaluación respecto de su incidencia en el Presupuesto de la Administración Pública Nacional.

Por último el porcentaje correspondiente a Creación de Cargos / Designaciones, en su mayoría responde a proyectos de normas que crean cargos extraescalafonarios y asignan equivalencias retributivas, que por sus características resultan de incumbencia de la CTAPSSP.

En tal sentido, se detalla el impacto de las mencionadas intervenciones por tipo de ente.

Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público
Actuaciones según Tipo de Ente
-2015-



Dirección de Política Salarial

Entre las funciones de la Dirección de Política Salarial se encuentra la de integrar la representación del Estado Nacional en su carácter de empleador, en el desarrollo de las negociaciones salariales y Convenios Colectivos de Trabajo del sector público con el alcance establecido en las Leyes Nros. 14.250 y 24.185.

En ese ámbito de actuación se han desarrollado en el periodo bajo análisis negociaciones en la Administración Pública e intervenciones en los órganos paritarios tales como la Comisión de Aplicaciones y Relaciones Laborales, las Comisiones de Interpretación y Carrera, la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, la Comisión de Igualdades y Trato y el Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral. Con el objeto de dar cumplimiento a la intervención en dichos ámbitos, los representantes designados por parte de la Dirección de Política Salarial participaron en 110 audiencias en el año 2015.

Se detallan a continuación los aspectos salientes de la evolución observada durante el periodo.

- **Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad, Personal Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad e IOSFA.**

Durante el ejercicio 2015 se suscribió el primer Convenio Colectivo de Trabajo que alcanza aproximadamente a 23.000 agentes, el cual define la carrera del personal, sus modalidades de trabajo, deberes y obligaciones, estipula las cláusulas de reencasillamiento, el sistema de capacitación y evaluación y el régimen retributivo el cual se acordó valorizar en el próximo ejercicio presupuestario.

Cabe recordar que hasta la puesta en vigencia del texto convencional, la carrera, derechos y obligaciones del personal se encontraban reglados en el estatuto original normado por la Ley 20.239 y su Decreto Reglamentario. El acuerdo arribado permite al Personal Civil y Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad e IOSFA contar con el primer Convenio Colectivo de Trabajo para su personal que dará origen a una ordenada actualización respecto de la relación entre el trabajador y el Estado en su carácter de Empleador en todos los institutos colectivos y en particular a través de las comisiones paritarias previstas en el referido texto convencional.

La carrera que se ha diseñado no solo se estructura en los principios de idoneidad, capacitación y evaluación de los agentes, también permite el desenvolvimiento y progreso en 5 agrupamientos (Profesional, Técnico, Administrativo, Producción y Mantenimiento y Servicios) según sus funciones y naturaleza de puesto de trabajo, destacando que se trata de un colectivo de agentes que hoy prestan servicios en las distintas Fuerzas Armadas (Armada Argentina, Fuerza Aérea Argentina, Ejército Argentino, Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas

Armadas) y de Seguridad (Prefectura Naval Argentina, Gendarmería Nacional Argentina) y el Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas.

▪ **Autoridad Regulatoria Nuclear**

Durante el ejercicio 2015 se han celebrado reuniones paritarias con el propósito de elevar las propuestas alcanzadas por el Estado empleador a las entidades gremiales respecto de los distintos capítulos de un Convenio Colectivo de Trabajo.

El texto que como documento de trabajo se ha elevado a consideración de las entidades sindicales propicia el desarrollo integral de la carrera del personal con las características propias de un Organismo de naturaleza regulatoria que posee una adecuada valoración de los puestos de trabajo y la individualización detallada de sus funciones en el entendimiento que favorecerá al agente a identificarse con su categoría profesional y las responsabilidades de su puesto de trabajo que a su vez permitirán su desarrollo profesional lo que redundará en un beneficio palpable no solo para el agente sino también para el Organismo en cumplimiento de sus objetivos y planes de trabajo.

En idéntico sentido se han preparado los documentos que versan sobre las modalidades operativas, capacitación de los agentes, régimen de evaluación, deberes y obligaciones.

Readecuación Escalafonaria – Servicio Penitenciario Federal

En el período 2015 la Dirección de Política Salarial ha intervenido en el proceso de reordenamiento y reorganización de la estructura salarial del Servicio Penitenciario Federal, continuando con el ya iniciado en ejercicios previos respecto de la normalización de los haberes de las Fuerzas Armadas y de Seguridad.

Con carácter previo al inicio del mencionado proceso, la estructura escalafonaria del Servicio contaba con suplementos, adicionales y compensaciones de naturaleza no remunerativa y no bonificable, no incidiendo en la base de cálculo computable para determinar los haberes del personal retirado; situación que dio origen a la presentación de acciones judiciales.

Los procesos llegaron a la Corte Suprema, resolviendo reconocer la naturaleza bonificable de los Decretos Nros 2260/91, 2505/91 y 756/92 y reconociendo la naturaleza bonificable y remunerativa de los adicionales creados por el Decreto N° 2807/93 (“Ramírez, Darío Dante c/ EN – M de Justicia y DDHH – SPF s/ Personal Militar y Civil de las FFAA y de Seg”. “Oriolo, Jorge Humberto y otros c/ EN – M Justicia Seguridad y DDHH – PFA – dto. 2133/91 s/ personal militar y civil de las FFAA y de Seg”)

Es en este contexto el Poder Ejecutivo Nacional consideró necesario sanear la estructura escalafonaria del personal del Servicio Penitenciario Federal, contemplando para ello las

decisiones de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en las causas antes mencionadas y teniendo en cuenta los siguientes criterios rectores:

- Resolver la permanente promoción de presentaciones judiciales efectuadas por el personal producto de la metodología de incrementos salariales aplicada a partir del año 2005.
- Interrumpir el otorgamiento de incrementos de los Suplementos no remunerativos y no bonificables, en cuanto no inciden en la base de cálculo computable de otros conceptos remunerativos como así tampoco en los haberes del personal retirado.
- Derogar los Adicionales Transitorios de carácter no remunerativos creados por los Decretos Nros. 1275/05, 1223/06, 872/07, 884/08, 752/09 que tenían por objeto que el salario conformado de cada agente en actividad contemplara los criterios generales de actualización aplicables al resto del personal de la Administración Pública Nacional.
- Promover un esquema escalafonario, saneando las dificultades que facilitaban las pretensiones judiciales, adecuándolo al resto de las fuerzas de seguridad.

Producto del trabajo realizado, el Poder Ejecutivo Nacional promovió el ordenamiento escalafonario concretándolo en norma por el Decreto Nº 243/15 de fecha 25 de febrero de 2015, por medio del cual se estableció la nueva escala de haberes con vigencia a partir del 1º de marzo de 2015.

Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA)

A través del acta acuerdo de fecha 21 de julio de 2015 homologada por el Decreto 1757/15, se propicia la adaptación de un Nomenclador de Funciones Específicas para el personal de planta permanente del Organismo y se crean las Compensaciones Transitorias Operativas o Funcionales, según corresponda, y Compensación Transitoria por Destino Geográfico para el personal Contratado en el marco del Régimen del artículo 9º del Anexo a la Ley 25.164.

Dirección de Información de Recursos Humanos

Plataforma Mínima de Información Salarial presupuestaria del Sistema Integrado de Recursos Humanos–SIRHU.

En el año 2015 se continuó con la administración de la base de datos salarial y ocupacional de la Plataforma cuya operación mensual implicó la incorporación de 8.000.000 registros de liquidaciones de haberes que corresponden a:

- 450.000 personas ocupadas en el ámbito del Poder Ejecutivo Nacional, Empresas y Sociedades del Estado y Otros Entes;
- 96 regímenes escalafonarios;
- y comprende 28.000 conceptos salariales.

Dicha información, que corresponde a 1200 aperturas programáticas, surge de 300 entidades.

La Plataforma Mínima de Información Salarial Presupuestaria del Sistema Integrado de Recursos Humanos –SIRHU permitió desarrollar las siguientes funciones:

- Apoyo informativo de atributos salariales y ocupacionales a las negociaciones salariales y a la formulación y control del gasto en personal ocupado.
- Elaboración de informes mensuales de ocupación y salarios
- Desarrollo y elaboración de Indicadores salariales y ocupacionales
- Elaboración de estadísticas e informes para uso de clientes internos y externos.
- Publicación del Capítulo de Ocupación y Salarios del Sector Público en el Boletín Fiscal de la Secretaría de Hacienda, de periodicidad trimestral.
- Aporte de la información correspondiente al compromiso asumido por medio del Convenio con el Sistema de Identificación Nacional Tributario y Social (SINTyS) para integrar la base de datos de dicho sistema
- Presentación del informe del año 2013, y cierre del 2014, correspondiente al Acuerdo con la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales para proveer de datos de ocupación y salarios del Sector Público al Sistema de Cuentas Nacionales y a la Matriz de Insumo Producto . El informe incluye estimaciones de ocupación, gasto en personal y gasto medio a nivel agregado y según la estructura de clasificación por actividad económica que ofrece el CIIU (Clasificador Industrial Internacional Uniforme
- Elaboración de una serie 2003-2014 sobre estimaciones de ocupación, gasto en personal y gasto medio según la estructura de clasificación por actividad económica que ofrece el CIIU (Clasificador Industrial Internacional Uniforme por ubicación geográfica para las provincias de Entre Ríos, Tucumán, Tierra del Fuego, Córdoba, Mendoza, Santa Fe, correspondiente al Acuerdo con la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales para proveer de datos de ocupación y salarios para la estimación del Producto Bruto provincial.

En otro orden, el SIRHU incorporó recientemente aplicaciones informáticas agrupadas como MÓDULOS LOCALES DE INFORMACIÓN GERENCIAL, y ENVIO DE LOTES, que tienen como propósito brindar a las Jurisdicciones y Entidades herramientas concebidas para la explotación de información de análisis salarial presupuestario, según el siguiente detalle:

1. Disposición del Módulo Local de Información Gerencial para su implementación en las Jurisdicciones/Entidades.

- Este Módulo permite dotar a las Jurisdicciones y Entidades de herramientas informáticas para generar información salarial y ocupacional necesaria para su gestión y minimizar los errores en las entregas al SIRHU.

2. Puesta en marcha del Módulo de Lotes y Órdenes de Pago en 7 Organismos Piloto.

- El nuevo sistema se comenzó a testear a mediados del año 2015, encontrándose implementado en un 10% a la fecha, en los siguientes organismos: Prefectura Nacional Argentina (21.400 personas), Ministerio de Seguridad (800), Ministerio de Turismo (690), Instituto Nacional de Semillas (180), Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (12.900), Instituto Nacional de Vitivinicultura (580), y Agencia Nacional de Seguridad Vial (720).
- El impacto de esta medida es canalizar la carga de los lotes de información del SIRHU a través de Internet, aumentando el nivel de seguridad de los lotes de información, con la firma digital de los responsables y la consiguiente despapelización.

Por su parte se evidenció un fortalecimiento del Nomenclador Único de Organismos (NUDO) que comprende:

- Enlace de los cargos permanentes, transitorios, horas de cátedra y personal contratado del Presupuesto General de la Administración Nacional vigente, ubicados en la red programática presupuestaria, con la red institucional derivada de las estructuras organizativas, tanto en la Plataforma Mínima de Información Salarial Presupuestaria como en el Sistema de Formulación de Gastos en Personal (e-PROA).
- 560 enlaces entre el clasificador programático-presupuestario y las estructuras organizativas, y provee de información salarial y ocupacional a los indicadores de gestión de los organismos rectores de la Secretaría de Hacienda.