

ACTA ACUERDO AFIP – AEFIP

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los **23** días del mes de **Dic** de 2016, se reúnen en la Sede Central de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) su Administrador Federal, Dr. Alberto Remigio ABAD y el Secretario General de la Mesa Directiva Nacional de la ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS FISCALES E INGRESOS PÚBLICOS (AEFIP), Cont. Guillermo Carlos IMBROGNO, con el objeto de tratar cuestiones vinculadas con el personal del Organismo representado por dicha entidad gremial.

En la presente oportunidad se tratan, dentro del Título II "ESCALAFÓN", los Capítulos Primero "AGRUPAMIENTO" (artículo 30) y Cuarto "CARRERA" (comprendiendo los artículos 34 a 40, ambos inclusive) del Convenio Colectivo de Trabajo Laudo N° 15/91 (T.O. RESOLUCION S. T. N° 925/10).

Ambas partes coinciden en la necesidad de introducir modificaciones en los Capítulos mencionados con el fin de propender a la implementación de un esquema escalafonario acorde al actual contexto laboral y organizacional de la AFIP y definir instrumentos que permitan garantizar la aplicación de la carrera administrativa. Por lo expuesto las partes acuerdan:

PRIMERA: Aprobar las Pautas de Escalafón y Carrera contenidas en el proyecto que se integra a la presente Acta en carácter de Anexo.

SEGUNDA: Elaborar las definiciones que permitan completar y dar operatividad a las pautas que se acuerdan, tales como Definición del Catálogo de Puestos de Trabajo, Esquema de Remuneraciones, Reglamento de Carrera, etc..

TERCERA: Realizar las negociaciones reseñadas en la Cláusula Segunda dentro de un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados a partir del 1° de enero de 2017, el que podrá ser prorrogado por un lapso similar mediante acuerdo entre las partes.

CUARTA: Convenir que mientras duren las negociaciones señaladas en la cláusula segunda, continuaran rigiendo los artículos del Convenio Colectivo vigentes a la fecha (Título II Escalafón - Capítulo Primero "Agrupamiento" -art.30- y Capítulo Cuarto "Carrera" -art. 34 a 40 ambos inclusive-).

ACTA ACUERDO N° **7/16** (AFIP)

**Convenio Colectivo de Trabajo Laudo N° 15/91
(T.O. RESOLUCION S. T. N° 925/10).**

TITULO II: ESCALAFON

PAUTAS PARA SU MODIFICACIÓN

I: PUESTOS DE TRABAJO – CATEGORIAS OCUPACIONALES - GRADOS

1. El Escalafón que se establezca para el personal regido por el Convenio Colectivo de Trabajo – Laudo N° 15/91 (T.O. Resolución S.T. N° 925/10) permitirá asegurar la equidad interna en la ubicación relativa de los puestos de trabajo, conforme a las responsabilidades y competencias que les son inherentes.
2. Se entiende por "Puesto de Trabajo" a la mínima unidad ocupacional con asignación de tareas específicas.

Los puestos estarán contenidos en el "Catálogo de Puestos", clasificados según el nivel de complejidad de las tareas que cada uno incluye (Categoría Ocupacional) y su naturaleza funcional predominante (Clase Funcional), y serán acordados por la AFIP y la AEFIP.

3. "Categoría Ocupacional" es el agrupamiento de puestos que comparten un mismo grado de complejidad de la tarea. Cada categoría ocupacional contiene un conjunto de puestos cuyas competencias requeridas son análogas en términos de complejidad.

Las Categorías Ocupacionales del Catálogo de puestos son: Auxiliares (1ª, 2ª y 3ª); Especializados (1ª, 2ª, 3ª y 4ª); Jefaturas de Base (1ª, 2ª y 3ª), Jefaturas Intermedias (1ª, 2ª y 3ª) y Jefaturas de Nivel Superior.

4. "Clase Funcional" es la agrupación de los procesos de similares características que lleva adelante la Administración Federal de Ingresos Públicos para cumplir su misión, a través de sus áreas centrales y de las Direcciones Generales Impositiva y de los Recursos de la Seguridad Social.

Las Clases Funcionales del Catálogo de Puestos son: "Fiscalización Tributaria y de los Recursos de la Seguridad Social"; "Recaudación y Servicios al Contribuyente"; "Técnico Jurídico"; "Informática" y "Administración, Auditoría y RRHH".

5. La Administración Federal, con acuerdo de la AEFIP, mantendrá actualizado el Catálogo de Puestos, introduciendo las modificaciones que reflejen la dinámica institucional y las innovaciones y exigencias que surjan en las materias de su competencia, a partir del que obra como Anexo ... y que pasa a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo, la Administración Federal, con conocimiento previo de AEFIP, fijará por separado las condiciones de trabajo y remuneraciones para quienes se desempeñen en cargos de Jefatura de Nivel Superior mientras dure su desempeño en tales cargos.

6. El "Escalafón general" es la matriz remunerativa resultante de las Categorías

Ocupacionales: Auxiliares (1ª, 2ª y 3ª) y Especializados (1ª, 2ª, 3ª y 4ª), y de los "Grados".

Se define por "Grados" a las fracciones salariales crecientes de UNO (1) a VEINTE (20) según la experiencia alcanzada en la categoría ocupacional.

7. El "Escalafón de Jefaturas" establece TRES (3) grados que son equiparables a Categorías Ocupacionales y grados del "Escalafón General", según el siguiente esquema:

Categorías Ocupacionales		1	2	3	Equivalencia de Grados
Jefaturas de Nivel Superior					Coinciden con Categoría Especializados de 1ª - Grados x a x
Jefaturas Intermedias	1ª				Categoría Especializados de 1ª - Grados x a x
	2ª				Categoría Especializados de 1º - Grados x a x
	3ª				Categoría Especializados de 1º - Grados x a x
Jefaturas de Base	1ª				Categoría Especializados de ... - Grados x a x
	2ª				Categoría Especializados de ... - Grados x a x
	3ª				Categoría Especializados de ... - Grados x a x

8. Cada posición en el Escalafón General y de Jefaturas será expresada en Unidades Retributivas (UR) cuyo valor unitario se fija en el ARTICULO... del presente Convenio, pudiendo ser modificado en el futuro por acuerdo entre las partes.

II: CARRERA

9. El "derecho a la carrera" del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, es el desarrollo laboral consistente en el progreso dentro del Escalafón.
10. La AFIP dará especial atención a la capacitación de sus agentes a fin de que los mismos se encuentren actualizados en las Competencias Técnicas y de Gestión requeridas para un desempeño eficaz en los puestos de trabajo asignados, y de esta forma promover su desarrollo profesional y laboral. Todos los trabajadores tendrá oportunidades para acceder a dicha capacitación encontrándose la AEFIP facultada para verificar su cumplimiento.

Por otra parte, la AFIP atenderá al interés que demuestren los agentes por su propio desarrollo, promoviendo en todo cuanto fuere posible su actualización y/o especialización profesional mediante la formación interna, externa a través de instituciones formativas y/o mediante la capacitación brindada por AEFIP.

11. Los mecanismos de carrera permiten la proyección de "trayectorias" diferentes dentro del Organismo.

Se denominan "trayectorias" los movimientos que pueden efectuar los ocupantes de los puestos, los cuales pueden ser de tipo horizontal (en la misma Categoría Ocupacional) o vertical (hacia una Categoría Ocupacional Superior), según el siguiente detalle:

- a) horizontal en el mismo puesto;
 - b) horizontal hacia otros puestos de trabajo de similar complejidad;
 - c) vertical hacia puestos de mayor complejidad;
 - d) vertical hacia puestos de jefatura (acorde al Régimen de Concursos vigente).
12. La trayectoria horizontal dentro del puesto se expresa en los movimientos de grado por mayor experiencia dada en la continuidad en el desempeño de un puesto en una categoría ocupacional determinada.
- a) Cumplidos DOS (2) años de desempeño efectivo en un puesto, el agente pasará al grado inmediato superior al que ocupa hasta alcanzar el grado máximo fijado en la Categoría Ocupacional del que se trate, según lo establecido en los ARTICULOS 6° y 7° del Capítulo I del presente Título.
 - b) La Administración Federal, con acuerdo de la AEFIP, dispondrá en el "Reglamento de Carrera" los mecanismos para modificar el plazo requerido para pasar al grado superior, reduciendo los años exigibles, tomando en cuenta el Nivel Ocupacional del cual se trate.
 - c) Para que un año sea contabilizado en la trayectoria horizontal, el agente deberá alcanzar un porcentaje mínimo de desempeño efectivo de un puesto de trabajo en alguna dependencia de la AFIP durante el año calendario (calculado sobre días hábiles). El porcentaje de desempeño efectivo exigido y las pautas para contabilizarlo serán establecidos en el mencionado "Reglamento de Carrera".
13. La trayectoria horizontal en la misma Categoría Ocupacional se expresa en los cambios de puestos de trabajo dentro de dicho nivel. En estos casos, los agentes conservarán su grado y a los efectos del movimiento de grado se computará la antigüedad que registraren en el puesto anterior.

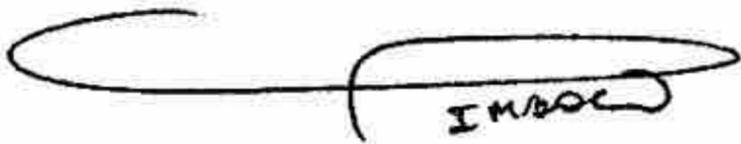
Los cambios de puesto dentro de una categoría ocupacional se adecuarán a las necesidades de servicio.

14. La trayectoria vertical hacia puestos de mayor complejidad implica el pasaje hacia un puesto de Categoría Ocupacional superior, con excepción de los niveles de jefatura cuyo acceso se producirá a través del Régimen de Concursos.
- a) Comprende el tránsito ascendente entre las siguientes SIETE (7) Categorías Ocupacionales: Auxiliares (1ª, 2ª y 3ª); Especializados (1ª, 2ª, 3ª y 4ª).
 - b) La AFIP determinará anualmente los puestos disponibles, cantidad y distribución de acuerdo a las prioridades de gestión y necesidades de las áreas, considerando asimismo las situaciones que sean planteadas por AEFIP.
 - c) Las vacantes que sean fijadas para esta modalidad serán cubiertas de acuerdo al "Reglamento de Carrera" que disponga la AFIP con acuerdo de la AEFIP, que contemplará los mecanismos a utilizar con ajuste a los plazos y exigencias de la operación impositiva y de la seguridad social.
 - d) Los postulantes deberán cumplimentar dichos mecanismos y los requisitos de selección (evaluación de competencias técnicas y de gestión, formación, antigüedad, experiencia) que se soliciten para el nuevo puesto. La Administración Federal podrá brindarles capacitación relativa a las nuevas tareas.
 - e) Cuando un agente resulte promocionado a una categoría ocupacional superior se

le asignará el primer grado de la nueva categoría ocupacional que contenga mayor cantidad de unidades retributivas que las que éste tuviera fijadas en su situación anterior.

15. Para la trayectoria horizontal en la misma Categoría Ocupacional y la trayectoria vertical hacia puestos de mayor complejidad se considerará la acreditación de un título universitario o terciario, con ajuste a las pautas establecidas en los artículos 13 y 14 del presente Convenio Colectivo y en el "Reglamento de Carrera" que dictará la AFIP con acuerdo de la AEFIP.
16. La AFIP, con acuerdo de la AEFIP, definirá como parte del "Reglamento de Carrera", las causales y condiciones de suspensión y/o aplazamiento en el desarrollo de carrera en el caso de agentes sumariados con procesamiento firme en sede penal por un hecho vinculado al servicio, como así también con procesamiento firme por un delito contra la Administración Pública o por un delito doloso, y el tratamiento que se les dará una vez definida la situación del agente.
17. La trayectoria vertical hacia puestos de jefatura se ajustará a lo establecido en el Capítulo III: Concursos, del presente Título.
18. Ningún agente puede retroceder respecto de la categoría ocupacional y grado titular alcanzado en el escalafón general al que se refiere el ARTICULO 6° del presente.
19. Los ingresantes a la planta de la AFIP serán encasillados en la Categoría Ocupacional Auxiliar de 3ª, Grado 1, durante los primeros SEIS (6) meses. Transcurrido ese lapso, se procederá al encasillamiento en el grado 1 de la categoría ocupacional que corresponda al puesto para el que fue seleccionado conforme a sus aptitudes y formación.

A los efectos de los ingresos externos se podrán considerar puestos de las categorías ocupacionales Auxiliares (1ª y 2ª); Especializados (2ª, 3ª y 4ª), promoviendo en todo lo que fuera posible el desarrollo interno del personal.



Handwritten signature, possibly reading "IMBOC".



Handwritten signature.