

## **CENTRO INTEGRAL DEL PERSONAL DE ANTEL (CIPA)**

**Setiembre de 2017**

### **I. PLANTEO**

El Centro Integral del Personal de ANTEL (CIPA), en el marco de la **Mesa de Negociación** (Ley No. 18.508 NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO – Artículo 13.), a efectos de contribuir a la equidad interna y externa en la **Estructura Escalafonaria y Salarial de ANTEL**, y con el objetivo de alcanzar acuerdo (Artículo 4º Literal C) presenta la siguiente **PROPUESTA** referida a los **Profesionales, Jefes y Gerentes de ANTEL**.

### **II. ANTECEDENTES**

1. En el marco del proceso de reestructura organizativa y reestructura escalafonaria de ANTEL, mediante Resoluciones Nos. 1631/08 (22.10.08) y 1826/09 (28.12.09) se aprobó la estructura para los Grupos Ocupacionales A-Administrativo, I-Informática, S-Servicios Generales, T-Técnico y V-Ventas. Y está vigente desde el 01.11.2009. Por Resolución No. 217/10 (03.03.10) se aprobaron las Reglas de Pasaje de los puestos de trabajo a la nueva estructura. Por Resolución No. 1147/10 (14.10.10) se creó una nueva serie dentro del Grupo Ocupacional T-Técnico.
2. En ese proceso no se reestructuraron los Grupos Ocupacionales 1.Dirección, 2.Profesionales y 8.Estudiantes. La Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) en su informe de fecha 30 de abril de 2010 dejó constancia expresa de que para completar el proceso de reestructura restaba la incorporación de los tres grupos ocupacionales mencionados.
3. El costo de la reestructura autorizada ascendía a \$ 115:175.544 a precios de enero 2009 (a precios de enero 2012 ascendía a \$ 145:104.151). El costo estimado de la reestructura de los Grupos Ocupacionales A-Administrativo, I-Informática, S-Servicios Generales, T-Técnico y V-Ventas era de \$ 61:558.025. El SALDO de la partida liberada era de \$ 53:617.519 (\$ 115:175.544 - \$ 61:558.025).

Del informe de la OPP surgió que al saldo anterior se le agregó \$ 1:483.726 por lo que el mismo ascendió a \$ 55:101.245 a precios de enero de 2009. Reexpresado a **precios de enero 2012, el SALDO ascendía a \$ 69:419.420.**

4. Por **Resolución No. 449/12 (10.04.12) se aprobó la estructura de los Grupos Ocupacionales D-Dirección y P-Profesionales** y se suprimieron los Grupos Ocupacionales 1.Dirección, 2.Profesionales y 8.Estudiantes. En el Resuelve 7º se dispuso la RETROACTIVIDAD al 01 de octubre de 2011.
5. ANTEL comunicó a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) la Resolución No. 449/12. El DEPARTAMENTO DE EMPRESAS PÚBLICAS (12.06.12) y ASESORÍA LETRADA (05.07.12) de OPP elaboraron informes, copia de los cuales se adjuntan.
6. CIPA y otros actores impugnaron la Resolución No. 449/12 interponiendo recursos administrativos. El Tribunal de lo Contencioso Administrativo (TCA) en su Sentencia No. 359/17 (23.05.17) amparó la demanda entablada y **anuló la Resolución No. 449/12 en la fase que alcanza a los grupos ocupacionales “D” y “P”.**

### III. ANÁLISIS GENERAL

1. **Contexto Legal.** El TCA anuló la Resolución No. 449/12 entendiendo que su decisión repristina las cosas a su estadio anterior y que para cumplir con el fallo deberán sentarse las bases para una negociación. Hace también referencia al *“poder-deber de la Administración de recomponer el procedimiento administrativo”*.  
Un informe del Estudio Delpiazzo, coincide con la línea anterior, al concluir (CONCLUSIONES 24 b) *“...el señalado Considerando “VII” determinó, como consecuencia de la anulación, que deberá renegociarse la reestructura del sector profesionales con la participación de CIPA, ...”*.  
Ambos informes de OPP habían presentado observaciones por la no participación de CIPA en el proceso de Negociación Colectiva que culminó con la aprobación de la Resolución No. 449/12. Estas observaciones fueron desestimadas por ANTEL, debiendo CIPA impugnar.
2. **Contexto Temporal.** El proceso anteriormente mencionado – impugnación - determinó que la regularización reclamada recién se esté atendiendo en este momento, retrasándose la atención y solución por cinco años. Se justifica entonces la necesidad de una pronta resolución de la presente y la determinación de una estructura negociada con vigencia acorde al retraso generado.

**3. Conceptos de ANTEL compartidos por CIPA.** La Resolución No. 449/12 presentó varios conceptos compartidos por CIPA, entre ellos:

- La creación de nuevos grupos ocupacionales D-Dirección y P-Profesionales.
- El concepto general de “Carrera Profesional” que considere la capacitación, experiencia y aptitudes del funcionario en el desempeño de su disciplina específica, validando que ella contribuirá al desarrollo y la retención de talento en ANTEL.
- El concepto de que dicha carrera debe disociarse de las funciones de Dirección o Jefatura a efectos de generar oportunidades de promoción laboral que reconozcan pericia en una profesión, sin sustituir las tareas propias de la misma por otras de carácter administrativo o de gestión.
- El pasaje de nivel (en algunos casos), mediante acto administrativo expreso ante verificación objetiva de ciertos parámetros.

Sobre estos y otros conceptos compartidos no profundizaremos en esta instancia.

**4. Conceptos de ANTEL NO compartidos por CIPA.** Hay varios conceptos que no son compartidos por CIPA y ellos fueron recurridos oportunamente.

CIPA coincide mayoritariamente con los informes de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto en aquellos puntos en los que su informe profesional no fue tenido en cuenta por ANTEL. Por eso, para la actual propuesta se tomarán los modelos del INFORME OPP.

**4.1 – Escala retributiva.** La escala retributiva de los Profesionales, Jefes y Gerentes correspondiente a la estructura anterior a la Resolución No. 449/12 no fue actualizada en mucho tiempo. En tanto, la correspondiente a los demás grupos ocupacionales lo fue, generando por tanto una gran inequidad interna. CIPA sostuvo en el año 2012 – y lo mantiene a la fecha - que a los Profesionales, Jefes y Gerentes se les ha negado el derecho a una justa remuneración ya que habían sufrido una pérdida salarial del 16% desde la anterior reestructura de ANTEL, mientras que los demás grupos ocupacionales habían gozado de un incremento salarial del 14 %.

En cuanto a la **escala retributiva planteada por la Resolución No. 449/12, la misma ha sido criticada por la OPP**, bastando la simple lectura del informe (12.06.12) para entender los fundamentos. Entre otras críticas - compartidas por CIPA - figuran (palabras de OPP):

- Baja equidad interna

- En general el nivel retributivo es menor que el comparable en forma externa con empresas públicas de similar tamaño
- Los aumentos propuestos se consideran bajos teniendo en cuenta las retribuciones de los cargos similares de las Empresas Públicas comparables y los propios incrementos ya otorgados a los restantes Grupos Ocupacionales.

De gran importancia para este análisis y solamente justificado por la falta de representación de los funcionarios, es el hecho de que OPP informa que la PROPUESTA de ANTEL avalada por SUTEL alcanzaba el 58,4% de la partida remanente. Es decir **quedaban sin distribuir \$ 28:884.512.**

**CIPA comparte el modelo planteado por OPP, así como la mayoría de los valores de su propuesta. Se utilizarán en la propuesta de CIPA.**

#### **4.2 - Reglas de Ascenso.** CIPA considera que:

- Las reglas de ascenso a aplicar son las vigentes y que están detalladas en el Estatuto del Funcionario (artículos 21 a 24), compartiendo la opinión de OPP.
- No se deben incluir en dichas reglas las “suspensiones” y “sumarios”, en cualquier instancia de estos. La pérdida del derecho al ascenso es una sanción y debe ser aplicada solamente como tal, luego del proceso ajustado a derecho. Dicha sanción está contemplada en el Estatuto del Funcionario (Art. 66, literal e) en quinto lugar.
- Las promociones o adelantos en la carrera de los funcionarios deben ser permanentes. En la Resolución No. 449/12 se disponía la permanencia temporal en determinados niveles dependiendo de una encuesta y una evaluación, lo que no constituye un ascenso en la carrera administrativa, derecho consagrado en el Estatuto del Funcionario (Art, 40, Numeral 5).
- En la Resolución No. 449/12, en algunos casos no se detallan las reglas de ascenso específicas, compartiendo la opinión de OPP. Se especificarán en la propuesta de CIPA.

**4.3 - Condiciones Generales.** CIPA considera, en aplicación del Estatuto del Funcionario (Art. 40, numeral 3) que la jornada debe ser limitada, compartiendo la opinión de OPP. La propuesta de CIPA considerará mantener el horario que se realiza actualmente.

#### **IV. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA**

**1. Estructura Escalafonaria.** Se utilizará el MODELO OPP con las siguientes actualizaciones y consideraciones:

- En la **Carrera de Dirección** se igualarán las series bajo el entendido que las funciones son asimilables. En este sentido OPP, en el año 2012 manifestó su opinión: “ ... *para que en el futuro se equiparen las retribuciones bajo el entendido que las funciones son asimilables.* ” . La propuesta de CIPA tomará los mismos seis niveles que el MODELO OPP. La diferenciación por profesión universitaria se considerará solamente en la Carrera Profesional.
- En la **Carrera Profesional** se tomarán los mismos cinco niveles que el MODELO OPP. Se incorporará el nivel F (Asesor). Este nivel en la Resolución No. 449/12 estaba contemplado como nivel E (retribución 97% de Gerente de Área), en tanto OPP consideró como nivel E uno menor (retribución 88,5% de Gerente de Sector y dependiendo de éste). Habiendo funcionarios que hoy están considerados en ese nivel, es necesario contemplarlos y respetar sus derechos.

**2. Estructura Retributiva.** Se utilizará el MODELO OPP con las siguientes actualizaciones y consideraciones:

- En la **Carrera de Dirección** la escala retributiva parte del Sueldo Base del Gerente General. Los Sueldos Base siguientes se calculan aplicando los porcentajes que figuran en el CUADRO 1 sobre el cargo inmediato superior. De los seis niveles, la retribución de cuatro son iguales a los del modelo OPP (año 2012) y la de los dos restantes fueron regularizados para contemplar su situación actual. Figura en CUADRO 2.
- En la **Carrera Profesional** la escala retributiva parte del Sueldo Base del Nivel F, calculando los Sueldos Base siguientes de acuerdo a los porcentajes que figuran en el CUADRO 1. Tomando el modelo OPP se consideran tres series. Para cada una de ellas se consideran los cinco niveles propuestos por OPP, agregando el nivel F explicado en el punto anterior. De las quince series/niveles considerados por OPP, catorce son

iguales a los del modelo OPP (año 2012) y la restante fue regularizada para contemplar su situación actual. Figura en CUADRO 2.

**2.1 - EQUIDAD INTERNA** - Los valores tomados del MODELO OPP son valores del año 2012. Se propondrán los mismos para esta primera etapa de mejora de **la equidad interna** a manera de avance razonable y posible hacia la equidad total.

**2.2 - EQUIDAD EXTERNA** - En cuanto a la **equidad externa**, considerando las retribuciones de los cargos similares de las Empresas Públicas comparables, la misma todavía no alcanza los niveles mínimos aceptables y se propondrá una segunda etapa de negociación para mejorar la equidad externa. A manera de ejemplo se realizan las siguientes comparaciones:

### SUELDOS BASE GERENTES GENERALES (en pesos)

	UTE	ANCAP	ANTEL
GERENTE GENERAL	283.573	270.891	178.406

### SUELDOS BASE SEIS CARGOS SUPERIORES (en pesos)

UTE		ANTEL		DIFERENCIA
GERENTE GENERAL	283.573	GERENTE GENERAL	178.406	-105.167
GERENTE DE AREA	255.600	SUBGERENTE GENERAL	152.390	-103.210
GERENTE DE DIVISION	206.256	GERENTE DE DIVISION	138.518	-67.738
GERENTE DE SECTOR (1)	166.003	GERENTE DE AREA	111.086	-54.917
SUBGERENTE (1)	135.086	GERENTE DE SECTOR (1)	72.258	-62.828
JEFE DEPARTAMENTO (1)	109.949	JEFE DE UNIDAD (1)	58.557	-51.392

(1) Promedio

## ESTRUCTURA ESCALAFONARIA Y RETRIBUTIVA

### CARRERA DE DIRECCIÓN

CÓDIGO	NOMBRE	%
D.01.F	Gerente General	100,00%
D.01.E	Sub Gerente General	90,39%
D.01.D	Gerente de División	88,82%
D.01.C	Gerente de Área	80,63%
D.01.B	Gerente de Sector	84,89%
D.01.A	Jefe Unidad	78,62%

La escala retributiva parte del Sueldo Base del Gerente General. Los Sueldos Base siguientes se calculan aplicando los porcentajes sobre el cargo inmediato superior.

### CARRERA PROFESIONAL

CÓDIGO	NOMBRE	%
P.03.F	Profesional Serie 3 Asesor	
P.03.E	Profesional Serie 3 Referente	80,26%
P.03.D	Profesional Serie 3 Experto	90,27%
P.03.C	Profesional Serie 3 Especializado	92,49%
P.03.B	Profesional Serie 3 Nivel B	87,83%
P.03.A	Profesional Serie 3 Nivel A	90,01%
P.02.F	Profesional Serie 2 Asesor	
P.02.E	Profesional Serie 2 Referente	80,26%
P.02.D	Profesional Serie 2 Experto	87,27%
P.02.C	Profesional Serie 2 Especializado	87,16%
P.02.B	Profesional Serie 2 Nivel B	87,21%
P.02.A	Profesional Serie 2 Nivel A	87,31%
P.01.F	Profesional Serie 1 Asesor	
P.01.E	Profesional Serie 1 Referente	67,89%
P.01.D	Profesional Serie 1 Experto	86,18%
P.01.C	Profesional Serie 1 Especializado	85,76%
P.01.B	Profesional Serie 1 Nivel B	85,75%
P.01.A	Profesional Serie 1 Nivel A	86,03%

La escala retributiva parte del Sueldo Base del Asesor. Los Sueldos Base siguientes se calculan aplicando los porcentajes sobre el cargo inmediato superior. El Sueldo Base del Asesor es el 93,63% del Gerente de Área.

#### CUADRO 1

## ESTRUCTURA ESCALAFONARIA Y RETRIBUTIVA

### CARRERA DE DIRECCIÓN

CÓDIGO	NOMBRE	SUELDO BASE PROPUESTO		PROPUESTA OPP
		PUNTOS	PESOS (2017)	
D.01.F	Gerente General	30544	188.072	188.072
D.01.E	Sub Gerente General	27609	170.000	170.000
D.01.D	Gerente de División	24523	151.000	151.000
D.01.C	Gerente de Área	19773	121.750	118.750 (1)
D.01.B	Gerente de Sector	16785	103.350	103.350 (2)
D.01.A	Jefe Unidad	13195	81.250	78.250 (1)(2)

### CARRERA PROFESIONAL

CÓDIGO	NOMBRE	SUELDO BASE PROPUESTO		PROPUESTA OPP
		PUNTOS	PESOS (2017)	
P.03.F	Profesional Serie 3 Asesor	18514	114.000	(3)
P.03.E	Profesional Serie 3 Referente	14860	91.500	91.500
P.03.D	Profesional Serie 3 Experto	13415	82.600	82.600
P.03.C	Profesional Serie 3 Especializado	12408	76.400	74.400 (1)
P.03.B	Profesional Serie 3 Nivel B	10897	67.100	67.100
P.03.A	Profesional Serie 3 Nivel A	9809	60.400	60.400
P.02.F	Profesional Serie 2 Asesor	18514	114.000	(3)
P.02.E	Profesional Serie 2 Referente	14860	91.500	91.500
P.02.D	Profesional Serie 2 Experto	12968	79.850	79.850
P.02.C	Profesional Serie 2 Especializado	11303	69.600	69.600
P.02.B	Profesional Serie 2 Nivel B	9858	60.700	60.700
P.02.A	Profesional Serie 2 Nivel A	8607	53.000	53.000
P.01.F	Profesional Serie 1 Asesor	18514	114.000	(3)
P.01.E	Profesional Serie 1 Referente	12570	77.400	77.400
P.01.D	Profesional Serie 1 Experto	10832	66.700	66.700
P.01.C	Profesional Serie 1 Especializado	9290	57.200	57.200
P.01.B	Profesional Serie 1 Nivel B	7966	49.050	49.050
P.01.A	Profesional Serie 1 Nivel A	6853	42.200	42.200

(1) - Regularizado contemplando sueldos base actuales.

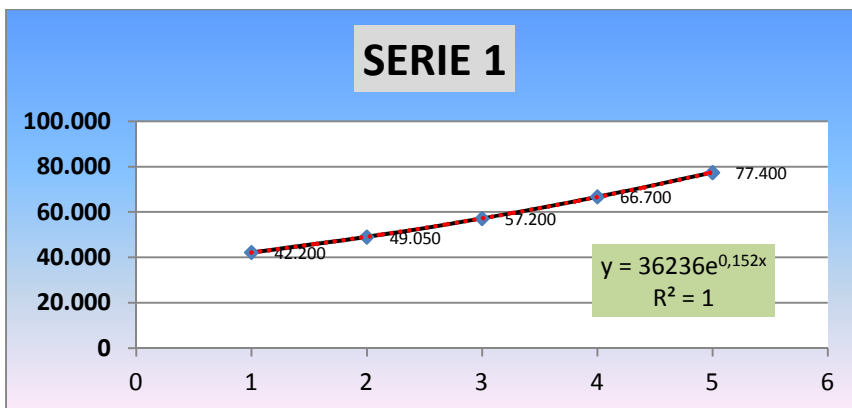
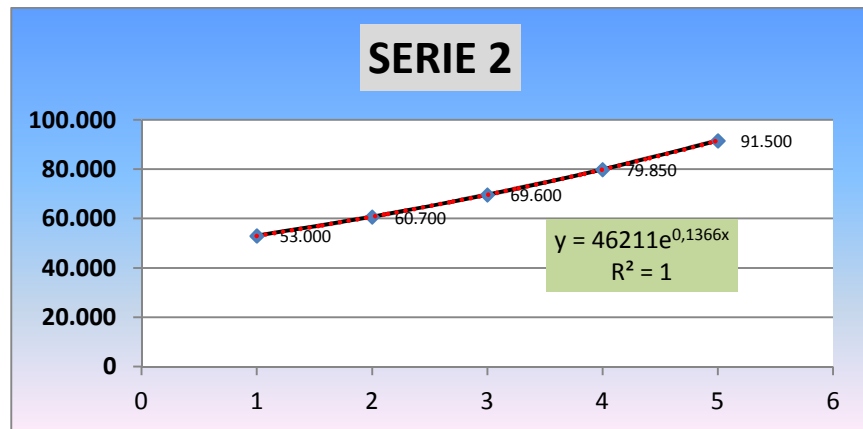
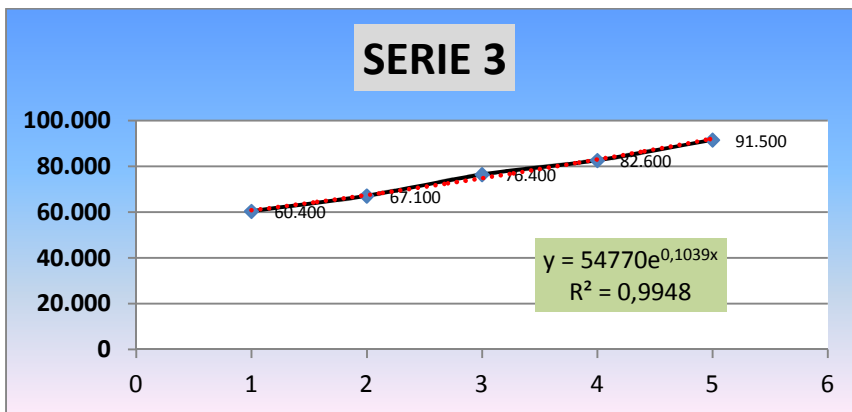
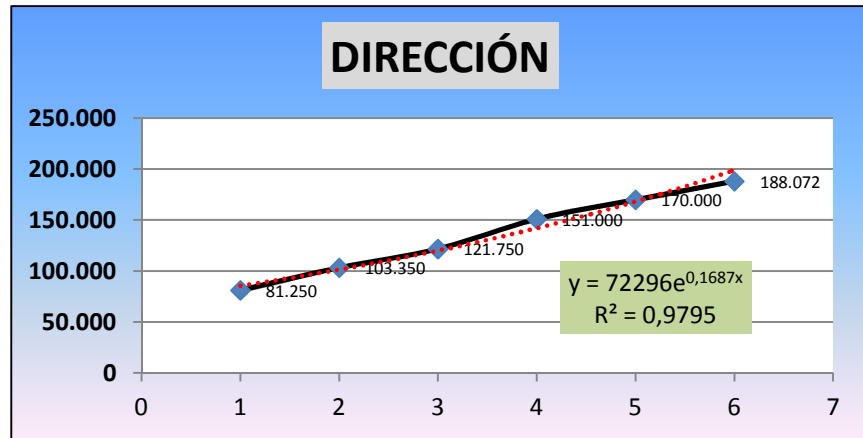
(2) - Se igualan las Series al ser funciones asimilables y por el tiempo transcurrido.

(3) - No contemplado por OPP. Existe actualmente.

#### CUADRO 2

**NOTA:** El CUADRO 2 se presenta en PUNTOS y en PESOS al valor del año 2017. La presentación en PESOS se realiza para facilitar la comparación con el MODELO OPP.





**3. Reglas de Ascenso.** En todos los casos debe cumplirse el Estatuto del Funcionario.

En la **Carrera Profesional** CIPA propone como forma de contribuir al desarrollo y la retención de talentos en ANTEL, que la promoción mediante acto administrativo expreso ante verificación objetiva de ciertos parámetros se aplique a los NIVELES A, B Y C.

Los parámetros propuestos considerarán antigüedad, calificación y capacitación. Se deben elaborar Programas de Capacitación.

**4. Condiciones Generales.** El Estatuto del Funcionario (Art. 40, numeral 3) establece como derecho fundamental el “derecho a la limitación de la jornada”.

**5. Vigencia de la Estructura negociada.** Se propondrá que la vigencia de la nueva estructura se negocie inicialmente, de manera que:

- La vigencia contemple la estructura iniciada el 01 de noviembre de 2009 (Grupos Ocupacionales A-Administrativo, I-Informática, S-Servicios Generales, T-Técnico y V-Ventas) y la anulación de la Resolución No. 449/12 con vigencia 01 de octubre de 2011.
- Contemple el retraso generado por la necesidad de impugnar la Resolución No. 449/12
- Se fije ese parámetro y el tiempo destinado a la negociación colectiva no tenga un impacto significativo en la regularización de la estructura de los Profesionales, Jefes y Gerentes.

V. **PROPUESTA:** CIPA propone:**ETAPA I - MEJORA DE LA EQUIDAD INTERNA****1 - ESTRUCTURA ESCALAFONARIA Y  
RETRIBUTIVA****CARRERA DE DIRECCIÓN**

<b>CÓDIGO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>SUELDO BASE PROPUESTO (\$)</b>
D.01.F	Gerente General	<b>188.072</b>
D.01.E	Sub Gerente General	<b>170.000</b>
D.01.D	Gerente de División	<b>151.000</b>
D.01.C	Gerente de Área	<b>121.750</b>
D.01.B	Gerente de Sector	<b>103.350</b>
D.01.A	Jefe Unidad	<b>81.250</b>

**CARRERA PROFESIONAL**

<b>CÓDIGO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>SUELDO BASE PROPUESTO</b>
P.03.F	Profesional Serie 3 Asesor	<b>114.000</b>
P.03.E	Profesional Serie 3 Referente	<b>91.500</b>
P.03.D	Profesional Serie 3 Experto	<b>82.600</b>
P.03.C	Profesional Serie 3 Especializado	<b>76.400</b>
P.03.B	Profesional Serie 3 Nivel B	<b>67.100</b>
P.03.A	Profesional Serie 3 Nivel A	<b>60.400</b>
P.02.F	Profesional Serie 2 Asesor	<b>114.000</b>
P.02.E	Profesional Serie 2 Referente	<b>91.500</b>
P.02.D	Profesional Serie 2 Experto	<b>79.850</b>
P.02.C	Profesional Serie 2 Especializado	<b>69.600</b>
P.02.B	Profesional Serie 2 Nivel B	<b>60.700</b>
P.02.A	Profesional Serie 2 Nivel A	<b>53.000</b>
P.01.F	Profesional Serie 1 Asesor	<b>114.000</b>
P.01.E	Profesional Serie 1 Referente	<b>77.400</b>
P.01.D	Profesional Serie 1 Experto	<b>66.700</b>
P.01.C	Profesional Serie 1 Especializado	<b>57.200</b>
P.01.B	Profesional Serie 1 Nivel B	<b>49.050</b>
P.01.A	Profesional Serie 1 Nivel A	<b>42.200</b>

**EL SUELDO BASE PROPUESTO corresponde a los valores del PUNTO a 2017**

## **2 – REGLAS DE ASCENSO**

### **2.1 CARRERA DE DIRECCIÓN**

#### **Ascenso por Concurso**

### **2.2 CARRERA PROFESIONAL**

**Ascenso a Nivel B y a Nivel C:** Mediante acto administrativo expreso ante verificación objetiva de los siguientes parámetros:

- **Pasaje de Nivel A a Nivel B** – Antigüedad de tres años en el nivel A, calificación igual o superior a 3 en cada factor y aprobación del Programa Profesional A de la serie correspondiente.
- **Pasaje de Nivel B a Nivel C** – Antigüedad de cinco años en el nivel B, calificación igual o superior a 3 en cada factor y aprobación del Programa Profesional B de la serie correspondiente

#### **Otros ascensos por Concurso**

## **3 – CONDICIONES DE LA CLASE**

**Se mantengan las condiciones de cada clase**

## **4 – VIGENCIA**

**Se negocie inicialmente la VIGENCIA**

## **5 – OTRAS CONSIDERACIONES**

**5.1 REGLAS DE INCORPORACIÓN – Incluir las en la Negociación Colectiva**

**5.2 ETAPA II – EQUIDAD EXTERNA – Incluir las en la Negociación Colectiva**