



*Comisión Técnica Asesora
de Política Salarial del Sector Público*

BUENOS AIRES, 10 OCT 2013

**MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS PÚBLICAS
(Dirección General de Recursos Humanos)**

Reingresa lo actuado en relación a una consulta que efectuara esa Dirección de General de Recursos Humanos respecto a cierta inconsistencia que surgiría en el reconocimiento del beneficio Asignaciones Familiares teniendo en cuenta que la ANSES reconoce 90 días de licencia por maternidad, en tanto el Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por Decreto N° 214/06 reconoce 100 días.

En esta oportunidad esa Dirección remite nueva consulta a los fines de determinar y/o clarificar el procedimiento a seguir a fin de reconocer los 100 días de licencia y si dicho reconocimiento corresponde se gestiones ante la ANSES y en su caso, cuál sería el organismo responsable de tal diligenciamiento.

Asimismo dicha Dirección señala que a la fecha las agentes que se encuentran gozando de los 100 días de licencia por maternidad, perciben la Asignación correspondiente a los 90 días aprobados por la ANSES, mientras que el Organismo completa los 10 días restantes con fondos presupuestarios propios y sobre los cuales se efectúan los descuentos de ley, circunstancia que debería ser ratificada o rectificadas a los fines del procedimiento a seguir.

Sobre el particular cabe recordar que las Asignaciones Familiares son prestaciones en dinero, de carácter no remunerativo, cuyo pago se encuentra sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones. Estas condiciones varían según la asignación de que se trate (por hijo, prenatal, ayuda escolar, maternidad, nacimiento, adopción, matrimonio).

Actualmente se encuentran reguladas por la ley 24.714 (modificada por la ley 25.231), decretos y resoluciones reglamentarias. Se financian, entre otros recursos, mediante: a) contribuciones a cargo de los empleadores, b) contribuciones a cargo de los responsables del pago de las prestaciones



*Comisión Técnica Asesora
de Política Salarial del Sector Público*

dinerarias previstas por la Ley de Riesgos del Trabajo; c) intereses, multas y recargos.

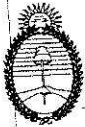
Por su parte la Ley N° 24.185 de Negociaciones Colectivas de Trabajo establece que los regímenes convencionales que se establezcan como consecuencia de ella se regirán por criterios de interpretación e integración de normas generales que rijan la materia, no resultando de automática aplicación las disposiciones de la Ley 20.744.

En el marco de la citada normativa y a través del Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por Decreto N° 214/06 se establecieron adecuaciones, incorporaciones y modificaciones al texto hasta entonces en vigencia. Dicha norma mejora dispositivamente los derechos del trabajador en este caso en cuanto al reconocimiento de 100 días de Licencia por Maternidad, con lo cual prevalece y resulta de plena aplicación ante el caso que nos ocupa. Quiere decir, que el plexo normativo mencionado mejora el beneficio y alcanza a los trabajadores allí representados sin modificar la naturaleza jurídica propia de la Asignación que se trata.

Ahora bien ante reiteradas consultas relacionadas con la Asignación por Maternidad de las Trabajadoras del Sector Público, la ANSES consultó a la Dirección General de Asuntos Jurídicos y recibida la opinión legal mediante Dictamen N° 54492 la ANSES extendió las reglas descriptivas en dicha opinión señalando; "Coexistirían en la especie dos tipos de licencias, una "licencia legal", delimitada por el art. 177 de la LCT a 90 días, durante el cual el Sistema de Seguridad Social garantiza a la trabajadora el pago de una asignación familiar consistente en una suma igual a la remuneración que hubiere debido percibir en su empleo, y una "licencia convencional", instituida y determinada en el marco de los respectivos convenios colectivos de trabajo.

La decisión de las partes colectivas de extender el período de descanso por maternidad a un plazo mayor que el establecido en la ley, únicamente puede generar obligaciones respecto de quienes se encuentran comprendidos en su ámbito de aplicación, pero no podría generar obligaciones respecto del Sistema de Seguridad Social, cuando ha sido ajeno a esos acuerdos.

En función de lo indicado, cabe concluir que solamente correspondería liquidar como asignación familiar por maternidad los noventa días de licencia instituidos por el art. 177 de la Ley de Contrato de Trabajo. Todo período adicional de licencia por maternidad, acordado en el marco de las negociaciones colectivas, que exceda los referidos noventa días, debería ser considerado como "licencia paga" y liquidado como tal por el



*Comisión Técnica Asesora
de Política Salarial del Sector Público*

organismo, ente o empresa empleadora signataria del convenio colectivo de trabajo de que se trate..."

Conforme lo expuesto, SUAF sólo liquidará la Asignación por Maternidad por el término de los 90 días establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo y siempre que la trabajadora cumpla con todos los requisitos para el cobro; debiendo tenerse en cuenta que el exceso de días otorgados por convenciones laborales debe ser abonado por cada organismo como una licencia paga".

Atento lo expuesto, se considera pertinente remitir lo actuado a esa Dirección General de Recursos Humanos a los fines de tomar conocimiento de lo expresado en el citado Dictamen, cuyo criterio es compartido por esta Comisión Técnica Asesora de Política Salarial.

Sirva la presente de atenta nota de envío.



*Comisión Técnica Asesora
de Política Salarial del Sector Público*

BUENOS AIRES, - 3 JUN 2013

AL MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS PÚBLICAS
(Dirección de Asuntos Administrativos, Laborales, contractuales y
Financieros)

Por medio de las presentes actuaciones, esa Dirección eleva una consulta relacionada con la situación que se plantea a partir de que los organismos públicos fueron incorporados al Sistema Único de Asignaciones Familiares (SUAF).

Al respecto, a fojas 3 la Directora General de Recursos Humanos plantea cierta inconsistencia que surgiría teniendo en cuenta que la ANSES reconoce como cantidad de días de licencia por maternidad (90), en tanto que el Convenio Colectivo de Trabajo General reconoce 100 días, existiendo también discrepancias en cuanto a la distribución de los mismos pre y pos y post parto.

Al respecto esta Comisión entiende que la Ley N° 24.714 y sus modificaciones fijan condiciones que pueden ser mejoradas por un Convenio Colectivo de Trabajo. En este caso estaríamos ante el principio de "norma más favorable", cuya aplicación es objeto de la presente consulta.

En tal sentido y en el marco de la Ley N° 24.185 - de negociaciones colectivas - el Convenio Colectivo de Trabajo General que fuera homologado por Decreto N° 214/06 estableció adecuaciones e incorporó modificaciones al texto hasta entonces en vigencia. El plexo normativo mencionado alcanza a los trabajadores de la Administración Pública Nacional que pertenezcan a las jurisdicciones y entidades detalladas en sus Anexos I y II. Por lo tanto dicha norma que mejora dispositivamente los derechos del trabajador, en virtud de su naturaleza jurídica, prevalece y resulta de plena aplicación ante el caso que nos ocupa.

Sirva la presente nota de envío.