

TEXTO CONCORDADO DE
LA LEY Nº 24.185
Y SU REGLAMENTACIÓN
APROBADA POR
DECRETO Nº 447/93
CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJO GENERAL
PARA LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA NACIONAL

HOMOLOGADO POR
DECRETO Nº 214/06
COMPENDIO NORMATIVO -

COORDINACIÓN DEL
SISTEMA DE INFORMACIÓN
DE EMPLEO PÚBLICO

OCTUBRE DE 2006



Subsecretaría de
la Gestión Pública

Oficina Nacional
de Empleo Público

JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS

CONTENIDO

LEY N° 24.185 Y DECRETO REGLAMENTARIO N° 447/93

Texto concordado.	1
-------------------	---

RESOLUCIÓN S.S.R.L. N° 42/98

Establece el porcentaje de votos de cada una de las asociaciones sindicales con ámbito de actuación nacional, con derecho a negociar el Convenio Colectivo de Trabajo General.	9
--	---

DECRETO N° 214/06

Texto aprobatorio.	11
--------------------	----

ω ANEXO I

▶ PRÓLOGO	13
▶ TÍTULO I – ÁMBITO DE APLICACIÓN	
• CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	15
• CAPÍTULO II: CONVENIOS SECTORIALES	16
• CAPÍTULO III: NEGOCIACIÓN DE BUENA FE	17
▶ TÍTULO II – CONDICIONES DE INGRESO	17
▶ TÍTULO III – RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO	
• CAPÍTULO I: NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO	19
• CAPÍTULO II: PERSONAL NO PERMANENTE	23
• CAPÍTULO III: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	24
• CAPÍTULO IV: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES	25
• CAPÍTULO V: EGRESO	28
▶ TÍTULO IV – ASIGNACIÓN DE FUNCIONES-MOVILIDAD	29
▶ TÍTULO V – MODALIDADES OPERATIVAS	30
▶ TÍTULO VI – CARRERA DEL PERSONAL	
• CAPÍTULO I: PRINCIPIOS GENERALES	31
• CAPÍTULO II: PROMOCIÓN	32
• CAPÍTULO III: SELECCIÓN	32
• CAPÍTULO IV: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	33
• CAPÍTULO V: CAPACITACIÓN	34

▶ TÍTULO VII - RELACIONES LABORALES	36
• CAPÍTULO I: COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACIÓN Y RELACIONES LABORALES – Co.P.A.R.	36
• CAPÍTULO II: MECANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES	38
• CAPÍTULO III: REPRESENTACIÓN GREMIAL	41
• CAPÍTULO IV: INFORMACIÓN	42
• CAPÍTULO V: APOORTE SOLIDARIO	43
▶ TÍTULO VIII - CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	
• CAPÍTULO I: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	44
• CAPÍTULO II: COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO - CyMAT	45
▶ TÍTULO IX - DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO	46
▶ TÍTULO X - ASISTENCIA SOCIAL	49
▶ TÍTULO XI - RÉGIMEN DISCIPLINARIO	50
▶ TÍTULO XII - RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS	50
▶ TÍTULO XIII - REMUNERACIONES	53
▶ TÍTULO XIV - MUTUALISMO Y COOPERATIVAS	54
▶ TÍTULO XV - CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS	54
▶ TÍTULO XVI - CLÁUSULAS TRANSITORIAS	55
♣ ANEXO I	
JURISDICCIONES Y ENTIDADES CUYO PERSONAL QUEDA COMPRENDIDO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	56
♣ ANEXO II	
ESCALAFONES Y ORGANISMOS HABILITADOS PARA LA NEGOCIACIÓN SECTORIAL.	59
♣ ANEXO III	
• DECRETO N° 911/06	61
Texto aprobatorio	65
• RÉGIMEN DE COMPENSACIONES POR "VIÁTICOS", "POR GASTOS DE MOVILIDAD Y GASTOS FIJOS DE MOVILIDAD", "INDEMNIZACIÓN POR TRASLADO", ÓRDENES DE PASAJE Y CARGA", "REINTEGRO POR GASTOS DE COMIDA", "REINTEGRO POR GASTOS DE VIVIENDA" y "REINTEGRO POR GASTOS	

DE SEPELIO".

APÉNDICE

- | | |
|---|----|
| <input type="checkbox"/> A) ACTA ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA (29/12/2005) | 72 |
| Acuerdan el texto definitivo del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. | |
| <input type="checkbox"/> B) CONVENIO 154 - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO | 73 |
| Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva. | |
| <input type="checkbox"/> C) ACTAS Co.P.A.R. | 77 |
| Reintegro por Jardines Maternales. | |

LEY N° 24.185¹

CONVENIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Sancionada: Noviembre 11 de 1992.

Promulgada de Hecho: Diciembre 16 de 1992.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

CONVENIOS COLECTIVOS PARA TRABAJADORES DEL ESTADO

ARTÍCULO 1°.- Las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados, estarán regidas por las disposiciones de la presente Ley.

ARTÍCULO 1°.- (Reglamentario del artículo 1° de la Ley). A los fines de determinar el ámbito de aplicación personal y territorial de la presente Ley, se entenderá por Administración Pública Nacional: la Administración Central y los organismos descentralizados, comprendiendo en estos últimos a los organismos de la Seguridad Social e Institutos en los cuales el Estado Nacional tenga participación mayoritaria en la conducción y gestión (de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8°, Ley N° 24.156²) con excepción de los que actualmente tuvieran convenio colectivo, y resolvieran no negociar con el sistema de la Ley N° 24.185.

ARTÍCULO 2°.- Las provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires³ po-

¹ De aquí en adelante, el lector debe estar advertido que todas las referencias al Decreto N° 447 del 17 de marzo de 1993 reglamentario de la Ley N° 24.185 aparecerán en **negrita**.

² "Artículo 8°- Las disposiciones de esta Ley serán de aplicación en todo el Sector Público Nacional, el que a tal efecto está integrado por:

- a) Administración Nacional, conformada por la Administración Central y los Organismos Descentralizados, comprendiendo en estos últimos a las Instituciones de Seguridad Social.
- b) Empresas y Sociedades del Estado que abarca a las Empresas del Estado, las Sociedades del Estado, las Sociedades Anónimas con Participación Estatal Mayoritaria, las Sociedades de Economía Mixta y todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Estado nacional tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias.
- c) Entes Públicos excluidos expresamente de la Administración Nacional, que abarca a cualquier organización estatal no empresarial, con autarquía financiera, personalidad jurídica y patrimonio propio, donde el Estado nacional tenga el control mayoritario del patrimonio o de la formación de las decisiones, incluyendo aquellas entidades públicas no estatales donde el Estado nacional tenga el control de las decisiones.
- d) Fondos Fiduciarios integrados total o mayoritariamente con bienes y/o fondos del Estado nacional.

Serán aplicables las normas de esta ley, en lo relativo a la rendición de cuentas de las organizaciones privadas a las que se hayan acordado subsidios o aportes y a las instituciones o fondos cuya administración, guarda o conservación está a cargo del Estado nacional a través de sus Jurisdicciones o Entidades."

³ A partir de la sanción de la Ley N° 471 del 5/8/00 -LEY DE RELACIONES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES- se establece que:

"Artículo 1° - FUENTES DE REGULACIÓN - Las relaciones de empleo público de los trabajadores del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de la Ciudad de Buenos Aires se rigen por:

- a) La Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- b) La presente Ley y su normativa reglamentaria
- c) Los convenios colectivos celebrados y aprobados de conformidad con lo dispuesto en la presente
- d) La Ley Nacional de Riesgos del Trabajo N° 24.557 y la Ley Previsional Nacional N° 24.241, sus modificatorias y complementarias

drán adherir al sistema de negociación que aquí se establece de conformidad con las reglamentaciones que dicten sus órganos competentes.

ARTÍCULO 2°.- (Reglamentario del artículo 2° de la Ley). Los convenios de adhesión con las provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires deberán celebrarse por escrito con la intervención del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL⁴ y contemplarán previsiones acerca de los procedimientos de instrumentación a nivel provincial y municipal de los acuerdos celebrados a nivel nacional.

ARTÍCULO 3°.- Quedan excluidos de la aplicación de la presente normativa:

- a) El Presidente y Vicepresidente de la Nación, y el Procurador General de la Nación;
- b) El Fiscal General de Investigaciones Administrativas y los Fiscales Adjuntos;
- c) Los Ministros, Secretarios y Subsecretarios del Poder Ejecutivo de la Nación, el Procurador del Tesoro de la Nación, funcionarios superiores y asesores de gabinete;
- d) Las personas que, por disposición legal o reglamentaria emanadas de los poderes del gobierno, ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados;
- e) El personal militar y de seguridad de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería Nacional, Prefectura Naval, Policía Federal, Servicio Penitenciario Federal u Organismos asimilables;
- f) El personal diplomático comprendido en la Ley de Servicio Exterior, que reviste en jerarquías superiores que requieran acuerdo del Senado⁵;
- g) El Clero Oficial;
- h) Las autoridades y funcionarios directivos o superiores de entes estatales u organismos descentralizados nacionales;
- i) El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades cuando así lo resolviere el Poder Ejecutivo Nacional mediante resolución fundada;
- j) Los sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de la sanción de esta Ley se encuentren incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo a no ser que por acuerdo de las partes se optara por el sistema que aquí se establece.

ARTÍCULO 3°.- (Reglamentario del artículo 3° de la Ley). En relación a lo dispuesto en el inciso i) previo al dictado del acto administrativo que excluye al personal, deberá consultarse a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General.

ARTÍCULO 4°.- La representación de los empleados públicos será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación nacional de acuerdo con lo establecido en el Artículo 6°. Cuando no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social procederá a definir de conformi-

e) Los Convenios de la OIT

f) Las normas reglamentarias".

⁴ Denominación de conformidad con el Decreto N° 357 del 21/2/02 y modificatorios, usada de aquí en adelante.

⁵ Embajador Extraordinario y Plenipotenciario, Ministro Plenipotenciario de Primera Clase y Ministro Plenipotenciario de Segunda Clase (Cfr. artículo 12 Ley del Servicio Exterior de la Nación N° 20.957, reglamentada por Decreto N° 1973/86 y modificatorios).

dad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte⁶. A tal fin tomará en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda.

ARTÍCULO 4°.- (Reglamentario del artículo 4° de la Ley). Cuando la representación sindical deba ser asumida, en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General, por más de una asociación sindical con personería gremial y ámbito de actuación nacional, el número de votos que corresponda a cada una de ellas será proporcional a la cantidad de afiliados cotizantes que se desempeñen en la Administración Pública Nacional.

En el seno de la parte sindical las resoluciones se tomarán por mayoría absoluta de votos.

ARTÍCULO 5°.- La representación del Estado será ejercida por el Ministro de Economía y Producción y el Subsecretario de la Gestión Pública⁷ o sus respectivos representantes con jerarquía no inferior a Subsecretario, quienes serán responsables de conducir las negociaciones con carácter general. En el caso de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los Ministros o titulares de la respectiva rama de la Administración Pública Nacional. Podrá, además, disponerse la designación de otros funcionarios o asesores expertos en materia laboral, a efectos de integrar la representación estatal y colaborar en las negociaciones.

ARTÍCULO 6°.- La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles. Para cada negociación, general o sectorial, se integrará una comisión negociadora en la que serán parte: los representantes del Estado empleador y de los empleados públicos que será coordinada por la autoridad administrativa del trabajo. En el caso de negociaciones en el ámbito sectorial, intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y aquellas que en el orden nacional incluyan a este sector en su ámbito de actuación.

ARTÍCULO 5°.- (Reglamentario del artículo 6° de la Ley). En el Convenio General, el Estado empleador y las asociaciones sindicales con personería gremial y ámbito de actuación nacional, establecerán el ámbito de la negociación colectiva, su articulación en distintos niveles y sectores y las materias a negociar en cada uno de ellos. Mediante el Convenio Colectivo de Trabajo General las partes podrán establecer, entre otras materias que en ejercicio de la autonomía colectiva decidan incluir, lo siguiente:

- a) La estructura de la negociación colectiva de los niveles sectoriales⁸.
- b) Procedimientos para resolver los conflictos de concurrencia de normas entre convenios colectivos de trabajo de diferente nivel⁹.
- c) Las materias que deleguen para el tratamiento de los Convenios Colectivos de Trabajo del nivel sectorial y las de negociación exclusiva en el nivel general, tales como la estabilidad en el empleo, remuneraciones limitadas a las partidas presu-

⁶ Ver artículo 2° de la Res. Ss.R.L. N° 42/98.

⁷ Denominación de conformidad con el Decreto N° 357 del 21/2/02 y modificatorios. Las referencias a la ex Secretaría de la Función Pública han sido reemplazadas por la denominación de la actual Subsecretaría de la Gestión Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministro, usada de aquí en adelante.

⁸ Cfr. artículo 8° del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

⁹ Cfr. artículo 5° del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

puestarias, escalafones, condiciones de ingreso del personal, concursos y promociones, calificaciones, régimen horario, licencias, movilidad funcional, régimen disciplinario, capacitación, extinción de la relación de empleo e indemnizaciones, entre otras¹⁰.

Mediante el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, las partes podrán negociar:

- a) Las materias no tratadas a nivel general.**
- b) Las materias expresamente remitidas por el nivel general.**
- c) Las materias ya tratadas en el nivel general para adecuarlas a la organización del trabajo en el sector.**

Un Convenio Colectivo de Trabajo sectorial prevalecerá sobre cualquier otro siempre que sea globalmente más favorable para los trabajadores a cuyos efectos será unidad de comparación el texto íntegro de cada convenio.

ARTÍCULO 7º.- Los representantes del Estado empleador o de los empleados públicos podrán proponer a la otra parte la formación de una comisión negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación.

El pedido deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el cual, mediante el dictado del acto respectivo, constituirá la comisión negociadora.

ARTÍCULO 6º.- (Reglamentario del artículo 7º de la Ley). La parte que promueva la negociación deberá notificar por escrito a la otra su voluntad de negociar, con copia al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL indicando:

- a) Representación que inviste.**
- b) Alcance personal y territorial del Convenio Colectivo de Trabajo a celebrar.**
- c) Materias a negociar.**

En el término de CINCO (5) días hábiles de recibida la comunicación, las partes deberán acompañar los instrumentos que acrediten la representación invocada, nominar los integrantes a la Comisión Negociadora y constituir domicilios.

En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la presentación del párrafo anterior, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá constituir la Comisión Negociadora. Una vez constituida, las partes deberán presentar los proyectos de Convenio Colectivo de Trabajo para su discusión y debate.

ARTÍCULO 7º.- (Reglamentario del artículo 7º de la Ley). Las partes designarán negociadores titulares y suplentes, que reemplazarán a los primeros de pleno derecho, quienes podrán ser asistidos por asesores técnicos con voz pero sin voto.

Las audiencias no previstas por las partes podrán llevarse a cabo mediando notificación fehaciente con CINCO (5) días de anticipación.

ARTÍCULO 8º.- La negociación colectiva regulada por la presente ley será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a) La estructura orgánica de la Administración Pública Nacional;**
- b) Las facultades de dirección del Estado;**
- c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.**

Las tratativas salariales o aquéllas referidas a las condiciones económicas de la

¹⁰ Cfr. artículo 9º, entre otros, del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

prestación laboral, deberán sujetarse a lo normado por la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección.

ARTÍCULO 9°.- Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe.

Este principio comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para la discusión del tema que se trata;
- d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente, entre el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión adecuados a tal fin.

ARTÍCULO 8°.- (Reglamentario del artículo 9° de la Ley). A fin de garantizar el cumplimiento de la obligación de negociar de buena fe, el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL** requerirá a las partes informes sobre los avances de la negociación, así como la documentación que avale las pretensiones de cada una de ellas, que deberán proporcionarla obligatoriamente, caso contrario, será de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo reglamentado.

ARTÍCULO 10.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad administrativa de aplicación de la presente ley, y el ejercicio de sus funciones estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.

Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria; a tal fin está autorizado para realizar estudios, recabar asesoramiento y, en general, requerir toda la información necesaria a efectos de posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión de que se trate.

ARTÍCULO 11.- El acuerdo que se suscriba constará en un acta que deberá contener:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) Individualización de las partes y sus representantes;
- c) El ámbito personal de la aplicación, con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido;
- d) La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación;
- e) El período de vigencia;
- f) Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

ARTÍCULO 12.- Vencido el término de vigencia de una convención colectiva se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior no se haya convenido lo contrario.

ARTÍCULO 13.- Las cláusulas de los acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los empleados y a favor de las asociaciones de trabajadores participantes en la negociación, podrán tener validez tanto para los afiliados como para los no afiliados, según se haya pactado, debiendo cumplirse con lo establecido por el artículo 33 de la Ley 23.551.

ARTÍCULO 9º.- (Reglamentario del artículo 13 de la Ley). Sólo serán beneficiarios de las cuotas de solidaridad o cualquier otro aporte que el empleador específicamente otorgue para fines determinados, los sindicatos signatarios del Convenio Colectivo de Trabajo. Quedan excluidos aquellos que, aún constituyendo la Comisión Negociadora no suscriban el convenio respectivo.

ARTÍCULO 14.- En el ámbito de la Administración Pública Nacional sujeto al régimen de la presente ley, el acuerdo deberá ser remitido para su instrumentación por el Poder Ejecutivo mediante el acto administrativo correspondiente¹¹.

El acto administrativo de instrumentación deberá ser dictado dentro del plazo de TREINTA (30) días hábiles de la suscripción del acuerdo.

ARTÍCULO 10.- (Reglamentario del artículo 14 de la Ley). Una vez suscripto el Convenio Colectivo de Trabajo, las partes lo presentarán en forma conjunta ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL quien deberá elevarlo al PODER EJECUTIVO NACIONAL para la correspondiente instrumentación.

ARTÍCULO 15.- Instrumentado el acuerdo por la autoridad que corresponda, o vencido el plazo sin que medie acto expreso, el texto completo de aquél será remitido dentro de los CINCO (5) días al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para su registro y publicación dentro de los DIEZ (10) días de recibido.

El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación¹², y se aplicará a todos los empleados, organismos y entes comprendidos.

ARTÍCULO 16.- En caso de desacuerdo en el desarrollo de las negociaciones o que se suscitare un conflicto ocasionado por cuestiones que puedan ser materia de ellas, cualesquiera de las partes deberá comunicarlo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

El Ministerio podrá también intervenir de oficio si lo considerara oportuno en atención a la naturaleza del conflicto, siendo de aplicación lo dispuesto por la Ley 14.786¹³.

ARTÍCULO 17.- Las asociaciones sindicales, los representantes del Estado empleador y la autoridad administrativa del trabajo podrán proponer un listado de personas que actuarán como mediadores, quienes serán de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector estatal, y con práctica en la negociación colectiva.

Las partes de común acuerdo seleccionarán del listado propuesto, quién o quiénes actuarán en la mediación, no pudiendo designar otra persona que las que integren dicho listado, salvo acuerdo expreso y unánime.

¹¹ Actual Decreto N° 214/06.

¹² Boletín Oficial N° 27.539 del 21/12/1992.

¹³ Conciliación Obligatoria - Arbitraje.

En caso de falta de acuerdo sobre la designación del mediador y siempre que las partes quieran continuar con este procedimiento, la autoridad administrativa del trabajo designará al mediador.

ARTÍCULO 11.- (Reglamentario del artículo 17 de la Ley). La lista de mediadores deberá ser presentada al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dentro de los QUINCE (15) días de constituida la Comisión Negociadora, junto con los antecedentes profesionales de los candidatos propuestos. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá rechazar, mediante resolución fundada la postulación de alguno de ellos, la que será apelable en el término de CINCO (5) días. Vencido este plazo, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL publicará la lista definitiva.

Aceptado por las partes el procedimiento de mediación y no habiendo acuerdo sobre el mediador, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá seleccionarlo de la lista presentada con anterioridad por las partes.

ARTÍCULO 12.- (Reglamentario del artículo 17 de la Ley). El procedimiento de mediación deberá ajustarse a las siguientes pautas:

- a) El mediador fijará una audiencia dentro de los TRES (3) días de su designación a fin de lograr un acuerdo entre las partes o establecer los puntos en conflicto si éste no fuera posible.
- b) Dentro de los CINCO (5) días siguientes citará a una nueva audiencia donde propondrá a las partes una fórmula de acuerdo.
- c) Si pasados QUINCE (15) días desde la designación del mediador, las partes no hubieran llegado a un acuerdo, se considerará concluido el procedimiento de mediación, pudiendo el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dar publicidad a los puntos que dieron origen al conflicto y las fórmulas ofrecidas por el mediador.

ARTÍCULO 18.- Al comienzo de las negociaciones las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto tales como:

- a) Suspensión temporaria de aplicación de las medidas que originan el conflicto;
- b) Abstención o limitación de las medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación de servicios públicos esenciales durante los períodos críticos;
- c) Establecimiento de servicios mínimos cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas de acción directa, notificando a la autoridad de aplicación con CINCO (5) días de anticipación las guardias mínimas. La aplicación de estos sistemas no excluye la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia.

ARTÍCULO 13.- (Reglamentario del artículo 18 de la Ley). De acordarse mecanismos de autorregulación del conflicto, las partes deberán notificar el procedimiento al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, quién intervendrá en forma directa para garantizar el cumplimiento de los compromisos suscriptor, sin perjuicio de la aplicación de la normativa vigente en la materia.

ARTÍCULO 19.- Los regímenes convencionales que se establezcan como consecuencia de esta ley se regirán por criterios de interpretación e integración de normas generales que rigen la materia, no resultando de automática aplicación las disposi-

ciones de la Ley 20.744¹⁴ (T.O. Decreto 390/76).

ARTÍCULO 20.- Los preceptos de esta ley se interpretarán de conformidad con el Convenio 154¹⁵ de la Organización Internacional del Trabajo sobre fomento de la negociación colectiva ratificado por la Ley N° 23.544.

ARTÍCULO 21.- Comuníquese al Poder Ejecutivo DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES A LOS ONCE DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y DOS.

¹⁴ Ley de Contrato de Trabajo.

¹⁵ Ver Apéndice B) -

RESOLUCIÓN Ss.R.L. N° 42/98

Buenos Aires, 9 de marzo de 1998

VISTO el Expediente N° 1.012.211/97, y

CONSIDERANDO:

Que la Negociación Colectiva en la Administración Pública Central viene a afianzar el proceso de restablecimiento del Estado de derecho en las relaciones laborales, al tiempo que garantiza la activa representación democrática.

Que tal proceso de afianzamiento guarda relación con el impulso que esta administración brinda a la promoción de la negociación colectiva para la Administración Pública Nacional, eliminando así la regulación exclusivamente heterónoma del empleo público.

Que a través de la Resolución SsRL N° 216/97, se implementó el mecanismo legal tendiente a solucionar la controversia existente entre las entidades gremiales que representan la voluntad del sector trabajador en la mesa de negociación de la negociación colectiva del Sector Público.

Que en consecuencia se ha requerido a la UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN y a la ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO, que acompañen la nómina de sus afiliados cotizantes, tanto de la Administración Central como de los Organismos a que se refiere el artículo 1° del Decreto N° 447/93, a fin de determinar la representación del sector gremial en la mesa de negociación.

Que con el mismo fin, esta Subsecretaría ofició a las distintas dependencias de la Administración Central, como así también a los organismos determinados en el Decreto N° 447/93.

Que siendo la presente una negociación de ámbito general, los trabajadores del Personal Civil del Estado Mayor General del Ejército, Personal Civil del Estado Mayor General de la Armada, Personal Civil del Estado Mayor General de la Fuerza Aérea, y el Personal Civil del Estado Mayor de las Fuerzas Armadas, no pertenecen a este ámbito de la Negociación, y por lo tanto no corresponde su compulsa.

Que por otra parte tampoco corresponde incluir al Hospital Posadas, y a la Colonia Dr. Manuel Montes de Oca, en razón de pertenecer al Presupuesto de la Provincia de Buenos Aires, y por lo tanto ajenos a esta jurisdicción.

Que habiéndose recibido la información requerida, esta autoridad de aplicación se encuentra en condiciones de adoptar una decisión acorde al objetivo de despejar obstáculos en el proceso negocial.

Que de dicha información surge que la Unión del Personal Civil de la Nación, cuenta con doce mil trescientos cincuenta (12.350) afiliados cotizantes, en tanto que la Asociación de Trabajadores del Estado cuenta con cuatro mil setecientos treinta y uno (4.731) afiliados cotizantes.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 24.185.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Definir de conformidad con los términos de la Ley N° 24.185 y su Decreto Reglamentario N° 447/93 el porcentaje de votos que le corresponde a cada una de las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora.

ARTÍCULO 2º.- Determinar que la UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN tendrá una representación de la voluntad del sector trabajador equivalente al 72,30% proporcional a la cantidad de afiliados a los que representa en la Administración Pública Nacional, y la ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO del 27,69% proporcional también a la cantidad de afiliados a los que representa en la Administración Pública Nacional.

ARTÍCULO 3º.- Regístrese, comuníquese, remítase copia autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca y archívese.

DECRETO N° 214/06

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

Buenos Aires, 27 de febrero de 2006

VISTO el Expediente N° 1.150.495/2006 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1.976) y sus modificatorias, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo de la Administración Pública Nacional N° 24.185, la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164, el Decreto N° 447 del 17 de marzo de 1.993, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 66 del 29 de enero de 1.999, el Acta Acuerdo¹⁶ del 29 de diciembre de 2.005 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, y

CONSIDERANDO:

Que por la Ley N° 24.185 se estableció el régimen aplicable a las negociaciones colectivas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Que en cumplimiento del mecanismo establecido por la Ley N° 24.185 y por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 66/99, se ha constituido la Comisión Negociadora del artículo 4°, segundo párrafo, del referido Convenio.

Que, las partes, en el marco previsto por el artículo 6° de la Ley N° 24.185, reglamentado por el artículo 5° del Decreto N° 447/93 y normas complementarias, arribaron a un acuerdo de nivel general relativo a las adecuaciones, mejoras y modificaciones al texto del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 66/99.

Que el mencionado acuerdo cumple con los requisitos del artículo 11 de la Ley N° 24.185, obrando como Anexo del Acta Acuerdo citada en el Visto el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

Que la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público ha tomado intervención emitiendo el correspondiente Dictamen.

Que, en cuanto al ámbito de aplicación, se trata de un Convenio Colectivo de Trabajo General aplicable a los trabajadores de la Administración Pública Nacional que pertenezcan a las jurisdicciones y entidades que se anuncian en sus Anexos I y II.

Que con relación a su vigencia temporal, el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo general regirá a partir del día siguiente al de su publicación en atención a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 24.185.

Que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención prevista en los artículos 7°, 10 y concordantes de la Ley N° 24.185.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que el presente se dicta en ejercicio de las atribuciones emergentes del artículo 99, inciso 1, de la CONSTITUCIÓN NACIONAL y del artículo 14 de la Ley N° 24.185.

¹⁶ Ver Apéndice A).-

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA
DECRETA:

ARTÍCULO 1º - Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, celebrado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales, cuya copia autenticada forma parte del presente como Anexo I.

ARTÍCULO 2º - El presente decreto entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación¹⁷ en atención a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 24.185, quedando sustituido, desde ese momento, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 66/99.

ARTÍCULO 3º - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. - KIRCHNER. - Alberto A. Fernández. - Carlos A. Tomada.

¹⁷ Cfr. Boletín Oficial N° 30.856 del 1º/03/2006.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

PRÓLOGO

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General por el que se regulan las relaciones laborales del personal alcanzado de la Administración Pública Nacional, declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ellas

- a) la mejor y más efectiva prestación de los servicios públicos en favor de los habitantes de la Nación, en especial de aquellos sectores más postergados, contribuyendo a la recuperación del Estado como factor central en la construcción de una sociedad justa, equitativa, libre, armoniosa y solidaria,
- b) el afianzamiento del cumplimiento de las leyes y demás normativa así como de los objetivos establecidos y de las actividades orientadas por el Poder Ejecutivo Nacional

en el marco del fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y de la calidad institucional del régimen republicano establecido en nuestra Constitución.

Con estas miras han considerado que, entre otros factores que hacen a la calidad y mejor actuación de la Administración Pública Nacional en su conjunto, los miles de mujeres y hombres que componen el personal a su servicio configuran uno de los actores más trascendentes en estas cuestiones.

De allí que mediante el presente convenio también persiguen profundizar:

- una cultura de trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Pública moderna y de calidad,
- relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato,
- el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16¹⁸ de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como, cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones.

En tal sentido, reconocen las contribuciones de los Convenios Nros. 151¹⁹ y 154²⁰ de la O.I.T., de las Leyes Nros. 24.185²¹ y 25.164²² y del primer Convenio que fir-

¹⁸ Declaraciones, Derechos y Garantías - "Artículo 16- La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: No hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas."

¹⁹ de Protección de Derechos de Sindicación (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO), ratificado por Ley N° 23.328.

²⁰ de Fomento de la Negociación Colectiva (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO), ratificado por Ley N° 23.544.

²¹ Convenciones Colectivas de Trabajo.

²² Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional.

maran y homologado por Decreto N° 66/99, como un primer paso en la democratización de las relaciones de empleo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva. En este sentido ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social.

Asimismo, las partes coinciden en la necesidad de afianzar y desarrollar los mecanismos de negociación con las entidades gremiales, incluyendo la consulta en aquellas cuestiones que, si bien no forman parte de las materias sujetas a Negociación Colectiva, permiten rescatar el valor de los aportes que la legítima representación de los trabajadores ha realizado y realizará en el futuro.

Por todo ello, acuerdan que en la interpretación y aplicación de las cláusulas integrantes del presente Convenio deberán guardar relación con esta exposición de principios y contribuir a su realización.

Finalmente, se acuerda que los institutos de interpretación y aplicación del Convenio, al momento de elaborar sus dictámenes tanto sobre lo regulado como de aquellos vacíos a llenar por vía interpretativa, deben partir de esta exposición de principios y tender a resolver las situaciones en sentido favorable a estos últimos.

TÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo General será de aplicación para todos los trabajadores bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I del presente.

Al personal regido por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (T.O. 1976 y sus modificatorias, en adelante Ley de Contrato de Trabajo) le será de aplicación las normas del presente convenio con las salvedades que se formulen para cada Instituto en particular.

ARTÍCULO 2º.- El personal no incluido en el citado Anexo I, dependiente de otras jurisdicciones y entidades creadas o a crearse, podrá ser incorporado al ámbito del presente Convenio por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, previa consulta a la Comisión Negociadora²³ del Convenio Colectivo General.

Asimismo, la exclusión del personal por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, de conformidad con lo dispuesto por el inciso i) del artículo 3º de la Ley N° 24.185²⁴, deberá ser dispuesta previa consulta a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General.

ARTÍCULO 3º.- Las cláusulas del presente Convenio quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y sólo podrán ser modificados, con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del Convenio.

Si durante la vigencia del presente Convenio se dictaran leyes o actos administrativos, que alcancen a algún sector de trabajadores comprendidos, y cuya aplicación resultara más beneficiosa para dicho personal, las mismas podrán ser incorporadas al convenio general o sectorial, según corresponda, previa consulta a la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (en adelante, Co.P.A.R.) establecida conforme al artículo 79 del presente.

ARTÍCULO 4º.- Queda convenido que las referencias a personas efectuadas en género femenino o masculino tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones en un género, a fin de evitar la sobrecarga gráfica, representan siempre a hombres y mujeres.

ARTÍCULO 5º.- Prevalencia del Convenio Colectivo General. En todos los supuestos de conflictos de normas entre el Convenio Colectivo General y los Convenios sectoriales, será de aplicación la norma vigente en el Convenio Colectivo General, al que se le reconoce jerarquía superior.

ARTÍCULO 6º.- Vigencia. El cumplimiento de este Convenio es obligatorio en todo el territorio nacional.

Aclárase que será de aplicación para el personal que, estando comprendido en el presente, sea adscripto, destinado o trasladado a las representaciones de la República Argentina en el exterior, de conformidad con lo establecido en los artículos 97 y 98²⁵ de la Ley N° 20.957, quedando sujeto a los derechos y a las obligaciones

²³ Cfr. artículo 6º de la Ley N° 24.185.

²⁴ Artículo 3º.- "... i) El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades cuando así lo resolviere el Poder Ejecutivo Nacional mediante resolución fundada."

²⁵ Ley N° 20.957 - Régimen para el Servicio Exterior de la Nación

"Artículo 97.- El personal administrativo, técnico, profesional y de servicios generales del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, mientras preste servicios en las representaciones diplomáticas y consulares de la República tendrá el rango, los derechos y obligaciones establecidos en esta ley para los funcionarios del Servicio Exterior de la Nación, dentro de las condiciones que

emergentes de la Ley del Servicio Exterior de la Nación y de su Reglamentación, aprobada por el Decreto N° 1973/86 y sus modificatorios o el que lo sustituya en el futuro.

Su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial, de conformidad con lo normado en los Artículos 14 y 15²⁶ de la Ley N° 24.185, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular.

Dentro del plazo de SESENTA (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación.

Cada convenio sectorial tendrá vigencia por el término que se prevea en los mismos. En oportunidad de su renovación deberá adecuarse al Convenio Colectivo General vigente.

Para cumplimentar dicho fin, las partes acuerdan expresamente que no podrán renegociarse los Convenios Colectivos Sectoriales, cuyo vencimiento se produjere en el mismo plazo que el Convenio Colectivo de ámbito general.

CAPÍTULO II - CONVENIOS SECTORIALES

ARTÍCULO 7°.- Los convenios colectivos a nivel sectorial que se acuerden a partir de la vigencia de este Convenio, se adecuarán a lo normado en los artículos 6°²⁷ de la Ley N° 24.185, y 5°²⁸ de su Decreto Reglamentario N° 447/93.

establezca la reglamentación."

"Artículo 98.- Al personal administrativo, técnico, profesional, mientras permanezca en funciones en el exterior, se le asignará rango diplomático entre las categorías G) y E) del Servicio Exterior de la Nación, según su categoría administrativa."

²⁶ "Artículo 14.- En el ámbito de la Administración Pública Nacional sujeto al régimen de la presente ley, el acuerdo deberá ser remitido para su instrumentación por el Poder Ejecutivo mediante el acto administrativo correspondiente.

El acto administrativo de instrumentación deberá ser dictado dentro del plazo de TREINTA (30) días hábiles de la suscripción del acuerdo."

"Artículo 15.- Instrumentado el acuerdo por la autoridad que corresponda, o vencido el plazo sin que medie acto expreso, el texto completo de aquél será remitido dentro de los CINCO (5) días al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para su registro y publicación dentro de los DIEZ (10) días de recibido.

El acuerdo registrará formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, y se aplicará a todos los empleados, organismos y entes comprendidos."

²⁷ "Artículo 6°.- La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles.

Para cada negociación, general o sectorial, se integrará una comisión negociadora en la que serán parte: los representantes del Estado empleador y de los empleados públicos que será coordinada por la autoridad administrativa del trabajo.

En el caso de negociaciones en el ámbito sectorial, intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y aquellas que en el orden nacional incluyan a este sector en su ámbito de actuación."

²⁸ "Artículo 5°.- En el Convenio General, el Estado empleador y las asociaciones sindicales con personería gremial y ámbito de actuación nacional, establecerán el ámbito de la negociación colectiva, su articulación en distintos niveles y sectores y las materias a negociar en cada uno de ellos.

Mediante el Convenio Colectivo de Trabajo General las partes podrán establecer, entre otras materias que en ejercicio de la autonomía colectiva decidan incluir, lo siguiente:

- a) La estructura de la negociación colectiva de los niveles sectoriales.
- b) Procedimientos para resolver los conflictos de concurrencia de normas entre convenios colectivos de trabajo de diferente nivel.
- c) Las materias que deleguen para el tratamiento de los Convenios Colectivos de Trabajo del nivel sectorial y las de negociación exclusiva en el nivel general, tales como la estabilidad en el empleo, remuneraciones limitadas a las partidas presupuestarias, escalafones, condiciones de ingreso del personal, concursos y promociones, calificaciones, régimen horario, licencias, movilidad funcional, régimen disciplinario, capacitación, extinción de la relación de empleo e indemnizaciones, entre otras.

Mediante el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, las partes podrán negociar:

- a) Las materias no tratadas a nivel general.

ARTÍCULO 8º.- Las negociaciones sectoriales se articularán por escalafón o por organismo según el detalle obrante en el Anexo II del presente convenio. Podrá, previo dictamen favorable de la Co.P.A.R., articularse en un convenio sectorial el régimen del personal de dos ó más de los organismos o escalafones enumerados en dicho Anexo, cuando las funciones o características laborales de éstos motivaran o justificaran su tratamiento unificado.

ARTÍCULO 9º.- Podrán ser objeto de la negociación colectiva sectorial la estructura de la carrera, el escalafón, las materias remitidas y las no tratadas por el presente convenio y todas las modalidades sectoriales de institutos emergentes del convenio general.

CAPÍTULO III - NEGOCIACIÓN DE BUENA FE

ARTÍCULO 10.- Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Ley N° 24.185²⁹, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

TÍTULO II CONDICIONES DE INGRESO

ARTÍCULO 11.- El ingreso a las jurisdicciones y entidades comprendidas por el presente estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. El Jefe de Gabinete de Ministros, de conformidad con lo establecido en el artículo 4º³⁰ de la Ley N° 25.164, podrá exceptuar del cumplimiento de este requisito mediante fundamentación precisa y circunstanciada de la jurisdicción solicitante.
- b) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo que se acreditará mediante los regímenes que se establezcan para la selección o concurso, según corresponda, que aseguren los principio de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública. Las asociaciones sin-

b) Las materias expresamente remitidas por el nivel general.

c) Las materias ya tratadas en el nivel general para adecuarlas a la organización del trabajo en el sector.

Un Convenio Colectivo de Trabajo sectorial prevalecerá sobre cualquier otro siempre que sea globalmente más favorable para los trabajadores a cuyos efectos será unidad de comparación el texto íntegro de cada convenio."

²⁹ "Artículo 9º.- Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe.

Este principio comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para la discusión del tema que se trata;
- d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente, entre el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión adecuados a tal fin."

³⁰ "Artículo 4º- El ingreso a la Administración Pública Nacional estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. El Jefe de Gabinete de Ministros podrá exceptuar del cumplimiento de este requisito mediante fundamentación precisa y circunstanciada de la jurisdicción solicitante ..."

dicales ejercerán mediante las correspondientes veedurías previstas en el presente convenio, su participación y control del cumplimiento de los criterios de selección y evaluación para garantizar la efectiva materialización de los principios antes señalados.

c) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.

ARTÍCULO 12.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrán ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.
- b) El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- c) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo.
- d) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- e) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, mientras no sea rehabilitado conforme la normativa vigente.
- f) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad.
- g) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales³¹ y del servicio militar, en el supuesto del artículo 19 de la Ley N° 24.429³².
- h) El deudor moroso del Fisco Nacional mientras se encuentre en esa situación.
- i) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36³³ de la Constitución Nacional y el Título X³⁴ del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

ARTÍCULO 13.- Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto por los dos artículos anteriores o por cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nu-

³¹ Ver Decreto N° 2.135 del 18/8/83.-Código Electoral Nacional (t.o. 1991) con las modificaciones introducidas por las Leyes Números 23.168, 23.247, 23.476, 23.952, 24.012, 24.444, 25.610 y 25.684.

³² "Artículo 19º.-En el caso excepcional que no se llegaran a cubrir con soldados voluntarios los cupos fijados de acuerdo con el artículo 3, el Poder Ejecutivo podrá convocar, en los términos establecidos por la ley 17.531, a los ciudadanos que en el año de la prestación cumplan 18 años de edad y por un período que no podrá exceder de un año.

Para realizar la convocatoria el Poder Ejecutivo deberá previamente requerir la autorización por ley del Congreso Nacional, expresando las circunstancias que motivan la solicitud y las razones por las cuales no pudieron cubrirse los cupos pertinentes. Los ciudadanos que ingresen a las filas de las Fuerzas Armadas, de acuerdo con lo previsto por el presente artículo, tendrán los mismos derechos y obligaciones enunciados en el artículo 2 y percibirán una retribución equivalente a la establecida en el artículo 4 de la presente ley."

³³ Nuevos derechos y garantías - "Artículo 36- Esta Constitución mantendrá su imperio aun cuando se interrumpiere su observancia por actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático. Estos actos serán insanablemente nulos.

Sus autores serán pasibles de la sanción prevista en el Artículo 29, inhabilitados a perpetuidad para ocupar cargos públicos y excluidos de los beneficios del indulto y la conmutación de penas.

Tendrán las mismas sanciones quienes, como consecuencia de estos actos, usurparen funciones previstas para las autoridades de esta Constitución o las de las provincias, los que responderán civil y penalmente de sus actos. Las acciones respectivas serán imprescriptibles.

Todos los ciudadanos tienen el derecho de resistencia contra quienes ejecutaren los actos de fuerza enunciados en este Artículo.

Atentará asimismo contra el sistema democrático quien incurriere en grave delito doloso contra el estado que conlleve enriquecimiento, quedando inhabilitado por el tiempo que las leyes determinen para ocupar cargos o empleos públicos.

El Congreso sancionará una ley sobre ética pública para el ejercicio de la función."

³⁴ Extinción de acciones y de penas.

las, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 14.- Reingreso. Para el reingreso a la Administración Pública Nacional en el ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164 se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso, con la excepción prevista en el inciso f) del artículo 12 del presente Convenio. Si el mismo se produjera dentro de los CINCO (5) años del egreso, en calidad de permanente y a un cargo o función de nivel equivalente o inferior al que tenía al momento de su egreso, y el agente hubiera gozado de dicha estabilidad en aquel momento, la readquirirá en forma automática.

ARTÍCULO 15.- No será considerado como ingresante el agente permanente que cambie su situación de revista presupuestaria, sin que hubiere mediado interrupción de la relación de empleo público dentro del ámbito del presente Convenio.

TÍTULO III RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO I - NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

ARTÍCULO 16.- Las condiciones de trabajo determinadas en el presente convenio responden a los siguientes principios ordenadores de la función pública, los que deberán ser respetados en los convenios sectoriales:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional y a la ley.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de empleo, siempre que se revistara como personal permanente de acuerdo con el régimen previsto en la Ley N° 25.164³⁵. Queda exceptuado de este principio, el personal que rige sus relaciones de trabajo por la Ley de Contrato de Trabajo³⁶.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- e) Eficacia en el servicio, mediante un perfeccionamiento continuo.
- f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- h) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.

ARTÍCULO 17.- Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo aquellos establecidos por la legislación nacional en la materia, entre otros, la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, la discreción y la res-

³⁵ "Artículo 8°- El régimen de estabilidad comprende al personal que ingrese por los mecanismos de selección que se establezcan, a cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción u organismos descentralizados en la Ley de Presupuesto.

La carrera administrativa básica y las específicas deberán contemplar la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección para determinar la idoneidad de la función a cubrir, de la promoción o avance en la carrera basada en la evaluación de la eficiencia, eficacia, rendimiento laboral y de exigencias de capacitación acorde con las necesidades de las tareas o funciones a desarrollar, así como la previsión de sistemas basados en el mérito y la capacidad de los agentes, que motiven la promoción de los mismos en la carrera."

³⁶ Ley N° 20.744 – "Artículo 90.- Indeterminación del plazo. El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado."

ponsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a los ciudadanos.

ARTÍCULO 18.- El personal alcanzado por el presente Convenio podrá revistar como Permanente o No Permanente.

ARTÍCULO 19.- El personal permanente ingresa a los cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción o entidad en la Ley de Presupuesto o en su dotación, mediante los mecanismos de selección que contemplen los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidades y de trato, y de mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir.

La estabilidad del personal permanente comprendido en la Ley N° 25.164 solo se perderá por las causales³⁷ establecidas en dicha normativa.

La designación de personal en cargos de carrera sin la aplicación de los sistemas de selección establecidos de conformidad con los principios convenidos en el presente convenio no reviste en ningún caso carácter de permanente ni genera derecho a la incorporación al correspondiente régimen de estabilidad.

ARTÍCULO 20.- La estabilidad del personal alcanzado por la Ley N° 25.164 comprende:

- a) el empleo,
- b) el nivel y el grado escalafonario alcanzado, y
- c) la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel y grado escalafonario.

ARTÍCULO 21.- La estabilidad en la función prevista en los términos del artículo 17³⁸ del Anexo de la Ley N° 25.164, es extensiva al cargo o función cuando se trate del desempeño de funciones de nivel gerencial o críticas que determine el Estado Empleador, a las que se hubiese accedido por regímenes de selección abiertos, con períodos de duración establecidos previamente y en las condiciones que se establezcan en los sistemas de carrera de los convenios sectoriales.

Asimismo podrá convenirse que el desempeño de funciones de jefatura a las que se hubiese accedido mediante sistemas de selección que acrediten la idoneidad bajo igualdad de oportunidades entre los trabajadores que reunieran las condiciones exigidas, pueda tener la estabilidad funcional prevista en el presente artículo.

El personal alcanzado por la estabilidad mencionada en el presente artículo, la perderá por redefinición funcional o de la estructura organizativa, por desempeño inadecuado, por sanciones disciplinarias que impliquen como mínimo una suspensión de más de DIEZ (10) días dispuesta mediante un procedimiento de instrucción sumarial, sin perjuicio de las que se puedan establecer en los convenios sectoriales.

A este efecto, no podrá pactarse períodos de duración superiores a los CINCO (5) años. Una vez vencido el período respectivo deberá realizarse el proceso de selección correspondiente.

³⁷ "Artículo 42- La relación de empleo del agente con la Administración Pública Nacional concluye por las siguientes causas:

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad en los términos del artículo 17.
- b) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo de conformidad con lo previsto en el artículo 22.
- c) Conclusión o rescisión del contrato en el caso del personal bajo el régimen de contrataciones.
- d) Vencimiento del plazo que le correspondiere de conformidad con lo previsto en el artículo 11 por reestructuración o disolución de organismos.
- e) Razones de salud que lo imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.
- f) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- g) Baja por jubilación, retiro o vencimiento del plazo previsto en el artículo 20.
- h) Por fallecimiento."

³⁸ "Artículo 17- El personal comprendido en el régimen de estabilidad tendrá derecho a conservar el empleo, el nivel y grado de la carrera alcanzado. La estabilidad en la función, será materia de regulación convencional..."

ARTÍCULO 22.- El personal que gozara de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

ARTÍCULO 23.- Las partes acuerdan que el personal comprendido en el presente convenio o que se incorpore en el futuro y se rija por la Ley de Contrato de Trabajo, mantendrá dicha condición, salvo decisión expresa del Estado empleador o que se dieran los supuestos previstos en el último párrafo del artículo 3º³⁹ del Anexo de la Ley N° 25.164.

ARTÍCULO 24.- En el ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164, la adquisición de la estabilidad⁴⁰ se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

a. La prestación efectiva de los servicios durante el período de prueba, el que será extensivo a DOCE (12) meses.

A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación, incluyendo exclusivamente el término de la licencia anual ordinaria usufructuada.

b. La acreditación de la idoneidad durante el período de prueba a través de las evaluaciones satisfactorias y la aprobación de actividades de capacitación, según lo establecido por el sistema de carrera pertinente. A este efecto, las entidades sindicales ejercerán la veeduría prevista en el presente en los respectivos procesos de evaluación.

c. La obtención del certificado de aptitud psicofísica para el cargo y/o función, de conformidad con la legislación nacional en la materia.

Vencido el plazo establecido en el inciso a. la autoridad competente ratificará mediante acto expreso la designación como efectuada. Transcurridos TREINTA (30) días de vencido el plazo mencionado sin que se dictara el acto ratificatorio, la designación se considerará efectuada adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto en el inciso a).

Para el personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo, el período de prueba será el fijado en dicha norma⁴¹ debiéndose cumplimentar con lo dispuesto en los incisos b) y c) del presente artículo.

ARTÍCULO 25.- Durante el período de prueba la designación del agente alcanzado por la Ley N° 25.164 podrá ser cancelada en cualquier momento por la autoridad competente de quien dependa, debiendo expresar en el acto la causa que justifique

³⁹ "Artículo 3º.- ... En los supuestos contemplados en el párrafo anterior y en el inciso f), las partes, de común acuerdo, podrán insertarse en el régimen de empleo público, a través de la firma de convenios colectivos de trabajo, tal como lo regula el inciso j) de la Ley 24.185 y de acuerdo con las disposiciones de dicha norma."

⁴⁰ Artículo 17.- "...La adquisición de la estabilidad en el empleo se producirá cuando se cumplimenten las siguientes condiciones:

a) Acredite condiciones de idoneidad a través de las evaluaciones periódicas de desempeño, capacitación y del cumplimiento de las metas y objetivos establecidos para la gestión durante el transcurso de un período de prueba de doce (12) meses de prestación de servicios efectivos, así como de la aprobación de las actividades de formación profesional que se establezcan.

b) La obtención del certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo.

c) La ratificación de la designación mediante acto expreso emanado de la autoridad competente con facultades para efectuar designaciones, al vencimiento del plazo establecido en el inciso a).

Transcurridos treinta (30) días de vencido el plazo previsto en el inciso citado sin que la administración dicte el acto administrativo pertinente, la designación se considerará efectuada, adquiriendo el agente el derecho a la estabilidad.

Durante el período en que el agente no goce de estabilidad, su designación podrá ser cancelada.

El personal que goce de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

No será considerado como ingresante el agente que cambie su situación de revista presupuestaria, sin que hubiera mediado interrupción de la relación de empleo público dentro del ámbito del presente régimen."

La estabilidad en el empleo cesa únicamente cuando se configura alguna de las causales previstas en la presente ley."

⁴¹ Artículo 92 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) "...El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia..."

la medida en los términos previstos por el quinto párrafo del artículo 17⁴² del Anexo del Decreto N° 1.421/02. La cancelación de la designación no dará derecho a indemnización alguna.

ARTÍCULO 26.- El personal alcanzado por el régimen de estabilidad de la Ley N° 25.164 que resulte afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a los mismos, con la eliminación de los respectivos cargos, podrá optar por percibir la indemnización⁴³ correspondiente de forma inmediata y en un solo pago dentro de los TREINTA (30) días de la baja o por su reubicación conforme lo previsto en el artículo 11 del Anexo de la Ley N° 25.164 y el Decreto N° 1.421/02.

En caso que optara por su reubicación, se garantizará la incorporación del agente afectado para ocupar cargos vacantes, a cuyo efecto deberán cumplirse con las acciones de reubicación en el ámbito del presente Convenio durante el plazo improrrogable de TREINTA (30) días, con carácter previo al pase a disponibilidad.

De no concretarse la reubicación antes del vencimiento de dicho plazo, el agente quedará en situación de disponibilidad⁴⁴, en los términos previstos por el artículo 11 del Anexo de la Ley N° 25.164 y de su Decreto reglamentario N° 1.421/02. El período de disponibilidad se asignará según la antigüedad del trabajador, no pudiendo ser menor a SEIS (6) meses ni mayor a DOCE (12) meses. Si durante el período de disponibilidad se produjeran vacantes en el ámbito del presente Convenio, deberá priorizarse para su cobertura al trabajador que se encuentre en situación de disponibilidad.

No podrán ser pasados a situación de disponibilidad los agentes que se encuentren en las situaciones previstas por los artículos 12 y 13⁴⁵ del Anexo de la Ley N°

⁴² Artículo 17.- "... El acto de cancelación de servicios, será dispuesto por la autoridad superior con jerarquía no inferior a Secretario de Estado o por el titular del organismo descentralizado, del que dependa el agente. La falta de acreditación de los requisitos exigidos en los incisos a) y b) del artículo que se reglamenta por el presente dentro de dicho plazo, produce la cancelación automática de la designación, debiendo dictarse el acto pertinente."

⁴³ -Ley N° 25.164 - Artículo 11.- "... se producirá la baja, generándose el derecho a percibir una indemnización igual a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, salvo el mejor derecho que se estableciere en el Convenio Colectivo de Trabajo y las indemnizaciones especiales que pudieren regularse por dicha vía..."

-Decreto N° 1.421/02 (reglamentario de la Ley N° 25.164) - Artículo 11.- "... h) Indemnización: Para el cálculo de la indemnización prevista por el artículo 11 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente se considerarán las retribuciones percibidas hasta el momento del pase a disponibilidad y se computarán los servicios no simultáneos prestados en calidad de personal permanente en el ámbito de la Administración Pública Nacional hasta el momento en que se hubiera notificado fehacientemente al interesado dicho pase, excluidos aquéllos que hayan generado con anterioridad una indemnización por aplicación de medidas de reestructuración, retiro voluntario, despido o similar..."

⁴⁴ Decreto N° 1.421/02 (reglamentario de la Ley N° 25.164) - Artículo 11.- "... b) Pase a situación de disponibilidad: Habiéndose constatado la imposibilidad de reubicación en los términos del inciso anterior, se aprobará el pase a situación de disponibilidad de los agentes, los cuales dependerán a los efectos de la reubicación, del REGISTRO DE PERSONAL EN PROCESO DE REUBICACION Y EN SITUACION DE DISPONIBILIDAD, manteniendo su dependencia administrativa y disciplinaria del organismo que se determine en el acto que disponga el pase a disponibilidad.

El pase a situación de disponibilidad de personal suspendido preventiva o disciplinariamente se hará en tales condiciones y la percepción de haberes cuando correspondiere, se ajustará a lo determinado en cada supuesto.

La resolución deberá ser notificada a los agentes involucrados y comunicada a las asociaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo General de Trabajo, en los casos que corresponda..."

⁴⁵ -"Artículo 12.- Para los supuestos previstos en el artículo anterior, los delegados de personal con mandato vigente o pendiente el año posterior de la tutela sindical no podrán ser afectados en el ejercicio de sus funciones ni puestos en disponibilidad. En el caso de supresión del organismo deberán ser afectados a otro, dentro de la misma jurisdicción y zona de actuación.

Asimismo aquellos agentes que se encuentren de licencia por enfermedad o accidente, por embarazo y por matrimonio, hasta vencido el período de su licencia no podrán ser puestos en situación de disponibilidad.

En el caso de licencias sin goce de haberes, la situación de disponibilidad surtirá efecto desde su notificación, correspondiendo

25.164, y con los alcances determinados en dichos artículos.

ARTÍCULO 27.- Reconversión Laboral. De ser necesaria la reconversión laboral del agente disponible para su reubicación en cargos vacantes, podrá asistir a cursos de capacitación por un período no mayor a SEIS (6) meses, durante los cuales percibirá el consiguiente haber de disponibilidad. Dichos cursos se implementarán a través del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral, creado por el artículo 43⁴⁶ del Anexo del Decreto N° 1.421/2002.

En caso de incumplimiento de alguno de los requisitos de la capacitación que se establezcan, el agente será dado de baja, con el pago de la indemnización establecida en el artículo 29 menos los sueldos percibidos en el transcurso de la misma.

La Co.P.A.R. reglamentará los aspectos operativos relacionados con el presente artículo en función de la situación de revista de los agentes afectados.

ARTÍCULO 28.- En el caso que el agente rehusare el ofrecimiento de ocupar un cargo, tanto en el período de reubicación como en el de disponibilidad, o vencido el término de la disponibilidad sin que haya sido reubicado, se producirá la baja automática generándose el derecho a percibir la indemnización establecida en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 29.- Indemnización. La indemnización del citado personal comprendido en la Ley N° 25.164 será en todos los casos igual a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Se considerarán las retribuciones percibidas hasta el momento de la opción de baja inmediata ejercida por el agente o del pase a disponibilidad, según corresponda, y se computarán los servicios no simultáneos prestados en calidad de personal permanente en el ámbito de la Administración Pública Nacional hasta el momento de la referida opción de baja inmediata o de que se hubiera notificado fehacientemente al interesado el pase a disponibilidad, excluidos aquéllos que hayan generado con anterioridad una indemnización por aplicación de medidas de reestructuración retiro voluntario, despido o similar.

Esta indemnización excluye toda otra que pudiese corresponder por baja.

Para el caso de los agentes pasados a situación de disponibilidad, se podrá abonar hasta en TRES (3) cuotas mensuales y consecutivas, las que comenzarán a hacerse efectivas dentro de los TREINTA (30) días de vencido el plazo de disponibilidad correspondiente.

En el caso de agentes sumariados deberá suspenderse el pago de la indemnización hasta tanto se resuelva el sumario, no correspondiendo dicho pago si resultare la aplicación de medidas de cesantía o exoneración.

CAPÍTULO II - PERSONAL NO PERMANENTE

ARTÍCULO 30.- El régimen de personal no permanente comprende al personal in-

desde ese momento la percepción de los haberes mensuales."

- "Artículo 13.- No podrán ser puestos en disponibilidad los agentes cuya renuncia se encuentre pendiente de resolución, ni los que estuvieran en condiciones de jubilarse o pudieren estarlo dentro del período máximo de doce meses contados desde la fecha en que pudieron ser afectados por la disponibilidad."

⁴⁶ "Artículo 43.- Créase el FONDO DE CAPACITACION PERMANENTE Y RECALIFICACION LABORAL, en el ámbito de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, que se afectará a los programas de capacitación e inversión en desarrollo de recursos humanos. El referido Fondo funcionará, en el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA dependiente de la SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, en el marco de las atribuciones conferidas por la Ley N° 20.173 y modificatorias."

corporado en Plantas Transitorias con designación a término, o, contratado bajo el régimen previsto en el artículo 9º⁴⁷ del Anexo de la Ley N° 25.164 y sus normas reglamentarias, que responda a los perfiles generales establecidos por el Estado empleador de conformidad con las características de la función a desempeñar, o a los requisitos de acceso a los niveles o categorías escalafonarias a las cuales hubiera sido equiparado.

Dicho personal carece de estabilidad y su designación o contratación podrá ser cancelada en cualquier momento mediante decisión fundada. Asimismo deberá cumplir con las exigencias establecidas en los artículos 11 y 12 del presente.

Asimismo alcanza al personal comprendido en las modalidades de contratación por tiempo determinado⁴⁸ establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, rigiendo dicha normativa en lo que respecta a su desvinculación.

ARTÍCULO 31.- El personal comprendido en los alcances del artículo precedente será afectado exclusivamente a la prestación de servicios de carácter transitorio o estacional que resulten necesarias para complementar las acciones propias de la jurisdicción ministerial o entidad descentralizada correspondiente.

ARTÍCULO 32.- El personal no permanente será equiparado, a los efectos de su remuneración, al nivel o categoría y grado⁴⁹, cuando corresponda, del régimen aplicable al personal permanente del organismo en el que se efectúe su designación, que se corresponda con las funciones asignadas.

CAPÍTULO III - OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 33.- Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente convenio y de los convenios sectoriales son obligaciones del empleador:

- a. Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio.
- b. Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- c. Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este Convenio Colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d. Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y

⁴⁷ "Artículo 9º.- El régimen de contrataciones de personal por tiempo determinado comprenderá exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o estacionales, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente.

El personal contratado en esta modalidad no podrá superar en ningún caso el porcentaje que se establezca en el convenio colectivo de trabajo, el que tendrá directa vinculación con el número de trabajadores que integren la planta permanente del organismo.

Dicho personal será equiparado en los niveles y grados de la planta permanente y percibirá la remuneración de conformidad con la correspondiente al nivel y grado respectivo.

La Ley de Presupuesto fijará anualmente los porcentajes de las partidas correspondientes que podrán ser afectados por cada jurisdicción u organismo descentralizado para la aplicación del referido régimen."

⁴⁸ "Artículo 93.- Duración. El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

Artículo 94.- Deber de preavisar - Conversión del contrato. Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley."

⁴⁹ Cfr. 3er párrafo del Artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164: "...Dicho personal será equiparado en los niveles y grados de la planta permanente y percibirá la remuneración de conformidad con la correspondiente al nivel y grado respectivo..."

- aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- e. Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
 - f. Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente.
 - g. Garantizar la dignidad del trabajador así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Nacional.
 - h. Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral.
 - i. Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
 - j. Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.
 - k. Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
 - l. Llevar un registro de personal por organismo con sus respectivos legajos los que serán confeccionados de acuerdo con la normativa vigente⁵⁰ y deberán ser transferidos conjuntamente con el agente cuando esté alcanzado por una situación de movilidad.
 - m. Informar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista del agente.

CAPÍTULO IV - DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 34.- Personal Permanente. El personal permanente tendrá, conforme al régimen laboral que lo encuadre, los siguientes derechos:

- a) Estabilidad en los términos señalados en el inciso c) del artículo 16 del presente convenio.
- b) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.

⁵⁰ -Decreto N° 1.421/02, reglamentario de la LEY MARCO DE REGULACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO NACIONAL N° 25.164: ANEXO I - "ARTICULO 4° - ... La autoridad de aplicación instrumentará el REGISTRO CENTRAL DEL PERSONAL -LEY N° 25.164-, como parte integrante del SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS comprendidos en el ámbito de aplicación de la citada Ley N° 25.164, que se crea por el presente, y al que los titulares de las Unidades de Recursos Humanos estarán obligados a proporcionar la información debidamente actualizada que se disponga. Dicho Sistema deberá suministrar a las autoridades la información adecuada a las necesidades de planificación, administración y seguimiento de las políticas en materia de gestión del personal ..."

-Resolución S.G. P.N. N° 21/82 y modificatoria-LEGAJO PERSONAL UNICO.-

-Resolución S.G.P. N° 15 del 28/12/05 - Establece el Registro del Personal del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (REPER-SINAPA).

- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- h) Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
- i) Interposición de recursos.
- j) Renuncia.
- k) Jubilación o retiro.
- l) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libre de violencia.
- m) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en los institutos y sistemas de carrera establecidos en el presente convenio y en los convenios sectoriales.
- n) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163⁵¹ de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).
- o) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

ARTÍCULO 35.- Personal No Permanente: El personal no permanente, conforme al régimen laboral que lo encuadre, tendrá los siguientes derechos:

- a) Retribución por sus servicios, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente convenio.
- b) Libre agremiación y negociación colectiva.
- c) Licencias, justificaciones y franquicias.
- d) Asistencia Social para sí y su núcleo familiar.
- e) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- f) Interposición de recursos.
- g) Renuncia.
- h) Jubilación o retiro.
- i) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignas libres de violencia.
- j) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier otra que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

ARTÍCULO 36.- Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes tienen los siguientes deberes:

- a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente convenio y en las que pudiera adoptar el Estado empleador en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.

⁵¹ Recomendación N° 163 de la OIT: TÍTULO II "MEDIOS PARA FOMENTAR LA NEGOCIACION COLECTIVA" ...APARTADO 7.- 1) En caso necesario, deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa.

2) Con ese objeto: a) a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores -públicos y privados- deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva;

b) las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales."

- b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
- c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.
- f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva⁵².
- g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial⁵³, su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con la normativa vigente.
- h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, FISCALIA NACIONAL DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS, OFICINA ANTICORRUPCIÓN y/o a la AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN.
- i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
- k) Permanecer en el cargo o función en caso de renuncia por el término de TREINTA (30) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión. Asimismo será de aplicación lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 22⁵⁴ del Anexo de la Ley N° 25.164, cuando corresponda.
- l) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- m) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- n) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.
- ñ) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos⁵⁵, debiendo a este efecto declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Na-

⁵² Ver Ley N° 19.549 - Procedimientos Administrativos -TÍTULO I, artículo 2° y su reglamentación Decreto N° 1759 del 3 de abril de 1972 (T.O. 1991).

⁵³ Ver la Ley N° 25.188 - Régimen de Presentación de la Declaración Jurada Patrimonial Integral reglamentada por el Decreto N° 164 del 28/12/99 y normas modificatorias y complementarias.

⁵⁴ Artículo 22.- "... La aceptación de la renuncia podrá ser dejada en suspenso por un término no mayor de ciento ochenta (180) días corridos si al momento de presentar la renuncia se encontrara involucrado en una investigación sumarial."

⁵⁵ Ver Decreto N° 8.566/61 -Régimen sobre acumulación de cargos, funciones y/o pasividades para la Administración Pública Nacional-, sus modificatorios y complementarios; en particular el Decreto 894/01 que hace extensiva la incompatibilidad entre el cobro de un haber previsional con la percepción de remuneración por cargo en la función pública.

cional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado o retirado, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.

ARTÍCULO 37.- Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploren concesiones o privilegios de la Administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la jurisdicción u organismo en el que se encuentre prestando servicios.
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- i) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.
- j) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

CAPÍTULO V - EGRESO

ARTÍCULO 38.- La relación de empleo del agente comprendido por la Ley N° 25.164 concluye por las siguientes causas:

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad en los términos del artículo 25 del presente.
- b) Conclusión o rescisión del contrato o designación transitoria celebrados bajo el régimen del artículo 9°⁵⁶ del Anexo de la Ley N° 25.164.
- c) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la autoridad competente según la norma aplicable⁵⁷.

⁵⁶ Ver nota al pie N° 47.

⁵⁷ Ley N° 25.164 - "Artículo 22- La renuncia es el derecho a concluir la relación de empleo produciéndose la baja automática del agente a los treinta (30) días corridos de su presentación, si con anterioridad no hubiera sido aceptada por autoridad competente.

- d) Razones de salud que imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.
- e) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- f) Baja por jubilación o retiro o vencimiento del plazo previsto por el artículo 20⁵⁸ del Anexo de la Ley N° 25.164.
- g) Cumplimiento del plazo de disponibilidad previsto en el artículo 26 del presente convenio, que corresponda por los supuestos contemplados en el mismo.
- h) Retiro voluntario.
- i) Fallecimiento.

La relación de empleo regulada por la Ley de Contrato de Trabajo se extinguirá de conformidad con las prescripciones de dicha normativa⁵⁹.

ARTÍCULO 39.- La jubilación o retiro, la intimación a jubilarse y la renuncia se registrarán por la normativa vigente en la materia.

TÍTULO IV

ASIGNACIÓN DE FUNCIONES-MOVILIDAD

ARTÍCULO 40.- El Personal Permanente será destinado a las tareas acordes con la categoría o nivel que hayan alcanzado y al desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, para la consecución de los objetivos del trabajo. Puede ser destinado por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la diferencia de haberes correspondiente.

Para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento expreso del trabajador.

En ningún caso se podrá afectar moral o materialmente al trabajador.

El empleador deberá preparar al personal para que pueda hacer uso de sus capacidades para desarrollar diversas tareas, oficios o roles, ya sea en forma accesorio, complementaria o afín, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada.

ARTÍCULO 41.- En los términos del sistema de movilidad de personal, se podrá disponer la afectación definitiva para prestar servicios en otra dependencia dentro o fuera de la jurisdicción presupuestaria mediante el traslado del agente, que estará condicionado a la existencia de una vacante financiada en el organismo de destino, y será dispuesta por la autoridad competente siempre que se cuente con la conformidad del trabajador. A los efectos de dicha tramitación se deberá contar con la autorización de los titulares de ambas jurisdicciones, y deberá respetarse la ubicación escalafonaria del agente en el organismo de origen o su equiparación y asignarse funciones acordes con su situación de revista escalafonaria. En el supuesto de ser necesaria la equiparación por tratarse de distintos sistemas escalafonarios, corresponde la intervención previa favorable del órgano competente del Estado Empleador.

ARTÍCULO 42.- En los supuestos de ingreso de un agente al ámbito del presente convenio a través de los mecanismos de movilidad de traslado o transferencia, de un organismo o entidad no comprendida en el ámbito del presente convenio, a un cargo de carrera de organismo o entidad comprendida, sólo resultará procedente

La aceptación de la renuncia podrá ser dejada en suspenso por un término no mayor de ciento ochenta (180) días corridos si al momento de presentar la renuncia se encontrara involucrado en una investigación sumarial."

⁵⁸ "Artículo 20.- El personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, autorizándolos a que continúen en la prestación de sus servicios por el período de un año a partir de la intimación respectiva.

Igual previsión regirá para el personal que solicitare voluntariamente su jubilación o retiro."

⁵⁹ Cfr. Ley N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) TÍTULO XII - De la extinción del Contrato de Trabajo.

una vez cumplidos los requisitos exigidos para la movilidad de que se trate y que el titular del organismo o entidad de origen certifique que el ingreso del interesado al mismo, se efectuó mediante la aplicación de sistemas que acrediten la idoneidad para el desempeño del cargo.

TÍTULO V

MODALIDADES OPERATIVAS

ARTÍCULO 43.- Jornada laboral. La extensión de la jornada de trabajo no podrá ser superior a las CIENTO OCHENTA (180) horas mensuales ni inferior a las CIENTO VEINTE (120), conforme los diferentes niveles de funciones o responsabilidades de los agentes comprendidos en el presente Convenio, con excepción de las que puedan establecerse en menos por los convenios sectoriales para las tareas que sean consideradas riesgosas o insalubres, o que por la índole de la actividad requieran un tratamiento diferenciado. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a DOCE (12) horas.

La autoridad de cada jurisdicción o entidad distribuirá las horas de trabajo teniendo en consideración la índole de la actividad y las circunstancias permanentes o temporarias que resulten atendibles a cuyo efecto consultará a la representación gremial, sin menoscabo de lo que se establezca en los convenios colectivos sectoriales.

ARTÍCULO 44.- El personal permanente y no permanente, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al Régimen de viáticos, movilidad, indemnizaciones, gastos de comida y órdenes de pasaje y carga para el personal de la Administración Pública Nacional, vigente en sus respectivos ordenamientos, los que quedan incorporados al presente convenio.

Las partes acuerdan elevar a la autoridad de aplicación, en un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados a partir de la vigencia del presente, para su homologación un nuevo régimen en la materia⁶⁰, así como en lo relativo de servicios extraordinarios, el que será incorporado como Anexo III de este Convenio.

ARTÍCULO 45.- VIÁTICOS.- Es la asignación diaria fija que se acuerda a los agentes comprendidos en el presente Convenio, con exclusión de los pasajes u órdenes de carga, para atender todos los gastos personales que le ocasione el desempeño de una comisión de servicios en un lugar alejado a más de CINCUENTA (50) kilómetros de su asiento habitual o que, aún cuando esté ubicado a una distancia menor, obligue al agente a pernoctar en el sitio de su actuación provisional, por exigirlo así el cumplimiento de la misma, o por falta de medios apropiados de movilidad. Las razones que acrediten algunas de estas circunstancias, deberán determinarse en la oportunidad de disponerse la ejecución de la comisión respectiva. Entiéndase por "asiento habitual", a los efectos de la aplicación del presente régimen, la localidad donde se encuentre instalada la dependencia en la cual se preste efectiva y permanentemente el servicio.

ARTÍCULO 46.- El personal permanente y no permanente, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al Régimen de Servicios Extraordinarios vigente en sus respectivos ordenamientos, los que quedan incorporados al presente modificados con el siguiente alcance: las horas extraordinarias serán remuneradas en do-

⁶⁰ Ver ANEXO III-Decreto N° 911 del 18/7/2006 que homologa el Acta Acuerdo del 2 de mayo de 2006 y su Anexo, aprobatorio del RÉGIMEN DE "COMPENSACIÓN POR VIÁTICOS", "COMPENSACIÓN POR GASTOS DE MOVILIDAD Y GASTOS FIJOS DE MOVILIDAD", "INDEMNIZACIÓN POR TRASLADO", "ÓRDENES DE PASAJE Y CARGA", "REINTEGRO POR GASTOS DE COMIDA", "REINTEGRO POR GASTOS DE VIVIENDA" y "REINTEGRO POR GASTOS DE SEPELIO" para el personal de la Administración Pública Nacional.

mingo, feriado, días no laborables o sábado después de las 13.00 hs. con un recargo del CIENTO POR CIENTO (100%) sobre el salario diario habitual.

Los trabajos cumplidos en días sábados, domingos o feriados, con independencia del pago con recargo previsto en el párrafo anterior, devengarán un descanso compensatorio a favor del agente de la misma duración que los días inhábiles trabajados, que se le otorgará inmediatamente después de los días trabajados.

En caso de omisión, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho según la modalidad que se determine en cada convenio sectorial y en un plazo no mayor a TREINTA (30) días posteriores al trabajo.

El régimen de Servicios Extraordinarios podrá ser adecuado sectorialmente respetando las características específicas de las prestaciones así como guardando las debidas correspondencias con los límites vigentes aplicables (Decreto N° 1.213/05⁶¹) que habilitan al trabajador a prestar tales servicios.

ARTÍCULO 47.- El personal incluido en el presente Convenio Colectivo podrá solicitar acogerse a una jornada horaria reducida en CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la que corresponde a su cargo o función. La resolución del pedido quedará a criterio exclusivo de la autoridad superior de la jurisdicción donde preste servicios. En caso de concesión del beneficio, el agente percibirá como contraprestación laboral, una suma equivalente al porcentaje trabajado que se calculará sobre las remuneraciones consideradas regulares y permanentes. Los agentes que al momento de entrar en vigencia este Convenio se encuentren usufructuando un beneficio similar al que precedentemente se instituyen, continuarán rigiéndose por las modalidades del anteriormente autorizado, salvo que optaran por estar incluidos en el presente.

ARTÍCULO 48.- Jornada nocturna. Se entenderá por tal, la jornada desarrollada en forma habitual y permanente entre las VEINTIUNA (21) horas y las SEIS (6) horas del día siguiente, con una duración mínima de seis horas. La jornada nocturna no podrá extenderse más de CIENTO TREINTA Y DOS (132) horas mensuales.

ARTÍCULO 49.- Se entenderá por jornada mixta aquella en que se alternen horas diurnas con nocturnas, reduciéndose proporcionalmente la jornada en OCHO (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los OCHO (8) minutos de exceso como servicio extraordinario según las pautas vigentes.

El personal comprendido en la Ley N° 20.744⁶² se regirá por las previsiones allí establecidas.

TÍTULO VI CARRERA DEL PERSONAL

CAPÍTULO I - PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 50.- La carrera del personal estará orientada a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan a los órganos del PODER EJECUTIVO NACIONAL cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

ARTÍCULO 51.- La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

⁶¹ Decreto N° 1.213 del 27/9/05 - "Artículo 1°.- Modifícase, a partir del 1 de julio de 2.005 el Artículo 3° del Decreto N° 1.993 del 29 de diciembre de 2004, estableciendo que la retribución bruta mensual, normal, habitual, regular y permanente de los agentes habilitados para realizar servicios extraordinarios, con excepción de los servicios requeridos por terceros, no deberá superar el monto de PESOS UN MIL TRESCIENTOS (\$ 1.300)."

⁶² Artículo 200. -Trabajo nocturno e insalubre- "... Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201 ..."

1. Igualdad de oportunidades.
2. Transparencia en los procedimientos.
3. Reclutamiento del personal por sistemas de selección.
4. Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en cada convenio sectorial.
5. La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual.
6. La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.

CAPÍTULO II - PROMOCIÓN

ARTÍCULO 52.- La carrera del personal consistirá en el acceso del agente a distintos niveles, grados, categorías, agrupamientos o funciones, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente Convenio y en las normas vigentes en la materia.

ARTÍCULO 53.- Los agentes podrán promover horizontalmente dentro de cada nivel o categoría escalafonaria en la que se encuentren, conforme a las pautas que establezcan los respectivos regímenes.

La promoción exigirá como mínimo una cantidad de calificaciones adecuadas del desempeño del agente y la acreditación de las competencias laborales o actividades de capacitación que se acuerdan en los respectivos convenios sectoriales.

ARTÍCULO 54.- La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuará conforme a los mecanismos de selección y/o merituación y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire.

ARTÍCULO 55.- En ningún caso podrá convenirse que sólo la permanencia del agente en el servicio dé lugar a su promoción.

CAPÍTULO III - SELECCIÓN

ARTÍCULO 56.- La selección del personal se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

ARTÍCULO 57.- Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones de género o de discapacidad, como así también la debida competencia entre los candidatos. Se asegurará el cumplimiento de las Leyes Nros. 22.431⁶³ y 23.109⁶⁴ o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional.

ARTÍCULO 58.- El Estado empleador establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente. En el perfil de la vacante a cubrir se deberá especificar cuáles son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo, a los fines de facilitar la postulación de trabajadores con discapacidad.

ARTÍCULO 59.- Difusión de las convocatorias. Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, el Estado empleador pondrá en conocimiento de los interesados todas las ofertas disponibles. Las entidades gremiales se comprometen a actuar como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

⁶³ Ley N° 22.431 - Sistema de Protección Integral de Discapitados.

⁶⁴ Ley N° 23.109 - Ex Combatientes de Malvinas.

ARTÍCULO 60.- Procedimientos. Los procesos de selección del personal que apruebe el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias de los convenios colectivos en el marco de funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en ellos se establezcan y a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Capítulo, contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimiento, habilidades y aptitudes. Podrán convenirse asimismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso.

ARTÍCULO 61.- Designación. La designación de personal se ajustará al orden de mérito aprobado.

Cuando se trate de la selección de aspirantes a cargos directivos, de conducción o de coordinación superior, se podrá acordar en los respectivos convenios sectoriales, cláusulas que posibiliten a la autoridad competente escoger entre los candidatos de una terna.

ARTÍCULO 62.- Tipo de convocatoria. No podrán restringirse por convenio sectorial, las disposiciones vigentes que establecen convocatorias abiertas al público para ciertas categorías o niveles escalafonarios. El ámbito de las convocatorias que no sean abiertas, abarcará como mínimo al personal comprendido en el respectivo convenio sectorial.

ARTÍCULO 63.- Veeduría. La parte gremial fiscalizará los procesos de selección, debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas al titular de la jurisdicción o entidad y consideradas antes de la decisión final.

ARTÍCULO 64.- Órganos de selección. Se asegurará la integración de los órganos de selección para la cobertura de cargos gerenciales o que requieran títulos técnicos y/o profesionales, con representantes de academias nacionales, consejos, colegios o asociaciones profesionales, o especialistas de reconocido prestigio pertenecientes o no, a universidades o centros de investigación, nacionales o extranjeros, afines a la especialidad requerida.

En ningún caso los órganos de selección estarán integrados exclusivamente por personal de la jurisdicción de la que dependa el cargo a cubrir, entendiéndose por jurisdicción a la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, al Ministerio, Secretaría de la PRESIDENCIA DE LA NACIÓN u organismo descentralizado, ni por más de un SESENTA POR CIENTO (60%) de personas de un mismo sexo.

CAPÍTULO IV - EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 65.- La evaluación de desempeño laboral facilitará la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones orientados al servicio de las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios.

ARTÍCULO 66.- Objetivo. La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del agente con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

ARTÍCULO 67.- Principios. Los sistemas de evaluación que se aprueben por el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias de los convenios colectivos en el marco de funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en ellos se establezcan a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Capítulo, se sujetarán a los siguientes principios:

- a) Objetividad y confiabilidad.
- b) Validez de los instrumentos a utilizar.
- c) Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes.
- d) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.
- e) Instrumentación de acciones tendientes a mejorar los desempeños inadecuados.

ARTÍCULO 68.- Plazos. La evaluación será al menos anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo SEIS (6) meses de servicio efectivo.

El proceso de calificación deberá estar concluido durante el trimestre inmediato posterior al período evaluado.

Cuando sea necesario por la naturaleza de los servicios podrán convenirse otros períodos.

ARTÍCULO 69.- Evaluadores. Los titulares de unidades organizativas y jefaturas serán responsables de evaluar al personal a su cargo con ecuanimidad y objetividad.

En caso de desvincularse del servicio deberán dejar un informe sobre el desempeño de los agentes que le dependan.

El cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo precedente integra el deber establecido de conformidad con el inciso c) del artículo 36 del presente convenio.

Los convenios sectoriales podrán acordar modalidades especiales de acuerdo a las particularidades de las funciones a evaluar.

ARTÍCULO 70.- Órgano de Evaluación. Podrá ser unipersonal o colegiado. El proceso de evaluación deberá garantizar la participación del superior inmediato. La evaluación del desempeño del agente podrá complementarse con las ponderaciones de otros actores vinculados con su gestión.

ARTÍCULO 71.- Veeduría. Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales participarán en carácter de veedores.

CAPÍTULO V - CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 72.- Objetivo.- La capacitación tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que el Estado empleador defina en el marco de sus atribuciones de formulación, acreditación, certificación y evaluación de las actividades de capacitación.

ARTÍCULO 73.- Requisitos.- El personal deberá cumplir con los requisitos de capacitación que se acuerden en los respectivos convenios sectoriales en el marco de sus respectivos regímenes de promoción en la carrera.

ARTÍCULO 74.- Cada Jurisdicción o Entidad Descentralizada elaborará un plan estratégico de capacitación, tanto general como específica, y sus correspondientes planes anuales, sobre la base de las propuestas elevadas por los titulares de las jefaturas intermedias y sectoriales y las necesidades detectadas y las propuestas a elevar por las organizaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo General y de los Convenios Sectoriales.

Dichos planes se articularán con las estimaciones cuantitativas y de las características de las competencias laborales a satisfacer para atender los servicios actuales y futuros de las jurisdicciones y entidades descentralizadas, contemplando, además, las particulares circunstancias regionales y provinciales de las prestaciones a cargo del personal.

El Estado empleador, a través del Instituto Nacional de la Administración Pública conforme a lo prescrito en la Ley N° 20.173 y modificatorias⁶⁵, elaborará las pautas metodológicas y los lineamientos generales bajo cuya orientación dichos planes serán elaborados y certificará las actividades de capacitación.

ARTÍCULO 75.- Créase la COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN del FONDO PERMANENTE DE CAPACITACIÓN Y RECALIFICACIÓN LABORAL, establecido de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo X del Anexo de la Ley N° 25.164 y su Decreto reglamentario N° 1.421/02, integrada por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por los órganos respectivos del Estado empleador y CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por las entidades sindicales signatarias del presente convenio colectivo, y que funcionará en el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

La designación de dichos representantes será efectuada por cada parte y comunicada ante la Co.P.A.R.

ARTÍCULO 76.- Son funciones de la Comisión:

- a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido, derivadas tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por las jurisdicciones y entidades descentralizadas.
- b) Colaborar con la formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del personal para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías de gestión requeridas por las dependencias.
- c) Programar, coordinar y evaluar acciones de capacitación y acompañamiento del personal alcanzado por el supuesto previsto en el artículo 26 del presente convenio, pudiendo ejecutar con esta finalidad, acciones por sí o por terceros.
- d) Promover y apoyar a la elaboración, ejecución y/o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo de distintos puestos de trabajo y facilitar la movilidad funcional de los agentes y su correspondiente profesionalización.
- e) Administrar los recursos financieros que se le asignen en función de las funciones precedentemente establecidas.
- f) Dictar las regulaciones para la asignación de los recursos a las actividades de capacitación que se aprueben.
- g) Publicar con frecuencia no inferior a un trimestre en la correspondiente página WEB, el detalle de las actividades aprobadas y en curso, y de la utilización y destino de los recursos puestos a su disposición.
- h) Dictar su reglamento interno de funcionamiento.

En caso de no arribar a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a imple-

⁶⁵ De conformidad con lo establecido por el Decreto N° 889 del 10 de julio del 2001:

"Artículo 2°.- Sustitúyese el artículo 1° de la Ley N° 20.173 por el siguiente:

"Artículo 1°.- Créase el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, el que funcionará como organismo centralizado dependiente de la SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA(*) de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS." [*(*)Denominación de conformidad con el Decreto N° 357 del 21/2/02 y modificatorios].

"Artículo 3°.- Sustitúyese el artículo 2° de la Ley N° 20.173 por el siguiente:

"ARTICULO 2°.- El INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA tendrá por finalidad:

- a) Fijar la política del Sistema Nacional de Capacitación, estableciendo normas y pautas metodológicas y realizando la supervisión, evaluación y certificación de la capacitación permanente llevada a cabo en los organismos de la Administración Nacional, y asistir técnicamente el desarrollo de los planes de formación en organismos, asegurando la capacitación estratégica en políticas de transformación de la gestión pública.
- b) Desarrollar los estudios para la capacitación de los agentes públicos en virtud del proceso de modernización del Estado, fomentando el aprendizaje organizacional y el análisis comparado, resguardando en forma sistematizada la información y documentación correspondiente."

mentar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Co.P.A.R. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen, el que será vinculante para las partes.

ARTÍCULO 77.- El FONDO se financiará con el aporte del CERO COMA DOS POR CIENTO (0,2%) del total de la remuneración bruta, mensual, normal, habitual y permanente de los agentes involucrados en el ámbito del presente convenio general y durante el lapso de vigencia del mismo. Este porcentaje se integrará por partes iguales con un CERO COMA UNO POR CIENTO (0,1%) por parte del Estado Empleador y un porcentaje similar por las representaciones gremiales en forma conjunta. El Estado empleador actuará como agente de retención del aporte de las entidades sindicales signatarias del presente convenio, descontando mensualmente el porcentaje, establecido en el párrafo anterior del aporte solidario establecido en el artículo 114 de este convenio general y depositándolo en la cuenta especial que se abra a los fines establecidos en este artículo conjuntamente con el CERO COMA UNO POR CIENTO (0,1%) que le corresponde como parte.

TÍTULO VII

RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 78.- A todo efecto, cuando se hable de partes deberá entenderse:

- a) por la representación del Estado Empleador con los alcances e integración prevista en la Resolución N° 70/98 (MTySS), o la que la sustituya;
- b) por la representación sindical, con los alcances e integración previstas en la Resolución N° 42/98 (MTySS), o la que la sustituya.

CAPÍTULO I - COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACIÓN Y

RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 79.- Créase la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R.) que estará constituida por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado empleador, y TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes de la parte gremial. Las decisiones de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo prudencial y por escrito, teniendo las mismas carácter vinculante, salvo acto administrativo expreso en contrario del PODER EJECUTIVO NACIONAL dictado dentro de los TREINTA (30) días hábiles de notificadas aquéllas. La Co.P.A.R. podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados.

Las decisiones de esta Comisión que tengan implicancia económica-financiera requerirán la previa intervención de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS y de la SUBSECRETARÍA DE PRESUPUESTO de la SECRETARÍA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMÍA Y PRODUCCIÓN para evaluar la factibilidad de su implementación.

La Co.P.A.R. elaborará su propio reglamento interno de común acuerdo de las partes, el que será aprobado por la Comisión Negociadora.

ARTÍCULO 80.- Tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes, para lo cual deberá guiarse esencialmente

por las consideraciones y fines de la presente Convención y los principios establecidos en la Ley N° 24.185, procurando componerlos adecuadamente en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer su recomendación a los órganos permanentes de aplicación de la Administración Pública Nacional.

- b) Fiscalizar la adecuación de los Convenios Colectivos Sectoriales a los alcances que haya establecido el Convenio General, de conformidad con lo que establezca en su reglamento interno.
- c) Intervenir en la resolución de controversias o conflictos que reúnan a un grupo significativo de trabajadores convencionales afectados por un conflicto o controversia de idénticas características, en los casos de aplicación de normas convencionales o que afecten a dicho régimen, siempre que:
 - 1. La intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes.
 - 2. Se hubiera sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de reclamo establecido en cada caso.
 - 3. Se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva.
- d) Intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso cualquiera de las partes podrán solicitar la intervención definiendo con precisión el objeto del conflicto.
- e) Analizar semestralmente el estado de situación de la aplicación del presente Convenio General y elaborar las posibles mejoras correspondientes que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones tecnológicas orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de alguna de sus cláusulas que pudieran ser consideradas de impostergable necesidad.

La elevación del acuerdo de la propuesta de modificación de algunas de sus cláusulas, si la hubiera, al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL tendrá el carácter de presentación en los términos del Artículo 7°⁶⁶ de la Ley N° 24.185, debiendo esta autoridad de aplicación convocar en los plazos previstos en el Artículo 6°⁶⁷ del Decreto N° 447/93, reglamentario de la Ley N° 24.185 a la Comisión Negociadora, a los fines de discutir las propuestas.

ARTÍCULO 81.- Los conflictos de carácter individual se registrarán por las normas de procedimiento vigentes en la Administración Pública Nacional, debiendo intervenir los órganos permanentes con competencia en la materia con sujeción a los principios establecidos en el artículo 19⁶⁸ de la Ley N° 24.185.

⁶⁶ "Artículo 7°.- Los representantes del Estado empleador o de los empleados públicos podrán proponer a la otra parte la formación de una comisión negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación.

El pedido deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el cual, mediante el dictado del acto respectivo, constituirá la comisión negociadora."

⁶⁷ "Artículo 6°.- La parte que promueva la negociación deberá notificar por escrito a la otra su voluntad de negociar, con copia al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL indicando:

- a) Representación que inviste.
- b) Alcance personal y territorial del Convenio Colectivo de Trabajo a celebrar.
- c) Materias a negociar.

En el término de CINCO (5) días hábiles de recibida la comunicación, las partes deberán acompañar los instrumentos que acrediten la representación invocada, nominar los integrantes a la Comisión Negociadora y constituir domicilios.

En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la presentación del párrafo anterior, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá constituir la Comisión Negociadora. Una vez constituida, las partes deberán presentar los proyectos de Convenio Colectivo de Trabajo para su discusión y debate."

⁶⁸ "Artículo 19.- Los regímenes convencionales que se establezcan como consecuencia de esta ley se registrarán por criterios de interpretación e integración de normas generales que rigen la materia, no resultando de automática aplicación las disposiciones de la Ley 20.744 (T.O. Decreto 390/76)."

Los conflictos individuales que se originen en cuestiones de interpretación de normas del Convenio Colectivo y la aplicación de normas contrarias a dicho régimen, deberán ser informados a la Co.P.A.R.

CAPÍTULO II - MECANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

ARTÍCULO 82.- Las partes acuerdan crear un sistema voluntario de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre el Estado Empleador y una o varias representaciones gremiales signatarias, en el marco del presente Convenio Colectivo.

En caso que las partes opten por este procedimiento, tal acuerdo será comunicado al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, absteniéndose las mismas de requerir su intervención en los términos de la Ley N° 14.786⁶⁹ durante la sustanciación de dicho procedimiento, período en el cual mantendrán informado a ese Ministerio acerca del estado de las negociaciones así como del resultado al que se arribe.

ARTÍCULO 83.- Principios Generales. El procedimiento de solución de conflictos se realizará en forma escrita formalizándose en actas y se regirá por los principios de voluntariedad, celeridad, igualdad procesal, bilateralidad, audiencia de las partes e imparcialidad, respetándose los principios constitucionales y la legislación vigente.

ARTÍCULO 84.- Procedimientos establecidos. Los procedimientos establecidos para la solución de conflictos laborales son:

- a) La autocomposición del conflicto en el seno de la Co.P.A.R.
- b) La mediación
- c) El arbitraje

ARTÍCULO 85.- Autocomposición del conflicto. La Co.P.A.R podrá intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo, en cuyo caso:

- a) Cualquiera de las partes signatarias que sea titular de un conflicto colectivo, podrá solicitar la intervención de la Co.P.A.R., debiendo precisar en su presentación la causa del conflicto, los intereses en colisión y las medidas asumidas por ambas partes, al momento de someter el diferendo a este mecanismo.
- b) La Comisión actuará a pedido de parte y con autonomía para lograr la conciliación de las mismas con equilibrio y justicia, procurando su avenimiento.
- c) A partir de la recepción del pedido de intervención de parte, el procedimiento aquí previsto se extenderá por un plazo máximo de QUINCE (15) días hábiles. Dentro de los TRES (3) primeros días, la Co.P.A.R resolverá acerca de la suspensión de las medidas tomadas por ambas partes con anterioridad a la iniciación del conflicto. Las partes deberán abstenerse de tomar medidas que afecten las relaciones laborales durante el proceso de autocomposición voluntaria.
- d) Si la Comisión no arribase a una solución en el plazo indicado en el inciso c) la solución del conflicto podrá derivarse por unanimidad de las partes, a los mecanismos de mediación y/o arbitraje, previstos en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 86.- Mediación. Las partes por unanimidad podrán derivar la resolución de un conflicto colectivo al mecanismo de la mediación.

ARTÍCULO 87.- En el escrito de requerimiento de la mediación deberá especificarse:

- a) El objeto del conflicto, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.
- b) El o los organismos y el personal afectado por el conflicto, así como su ámbito

⁶⁹ Ver nota al pie N° 13.

territorial.

c) El plazo, que de no estar especificado, será el previsto en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 88.- Promovida y aceptada la mediación, la Co.P.A.R. deberá convocar al o a los mediadores en un plazo no mayor a TRES (3) días hábiles. La aceptación por parte del mediador deberá producirse dentro de las VEINTICUATRO (24) horas HÁBILES de notificado. Todas las notificaciones deberán ser realizadas por medios fehacientes.

Luego de la aceptación por parte del mediador, el trámite deberá finalizarse en un plazo no mayor a DIEZ (10) días hábiles. El mediador podrá excusarse por causa debidamente fundada.

ARTÍCULO 89.- Los mediadores serán personas de reconocida idoneidad en la materia, que se seleccionarán de un listado que confeccionará la Co.P.A.R.

ARTÍCULO 90.- La Co.P.A.R. seleccionará y convocará a los mediadores de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) Cada parte remitirá a la Co.P.A.R. un listado con igual número de candidatos a mediadores, quienes deberán acreditar experiencia en la negociación colectiva, solvencia técnica, equidad e imparcialidad.
- b) Dicho listado tendrá la misma cantidad de candidatos propuestos que la que tendrá el listado definitivo, el cual deberá contar con DIEZ (10) o mayor cantidad par de personas.
- c) Cada parte seleccionará, del listado presentado por la otra parte, a la mitad de los candidatos presentados.
- d) De la fusión de ambas listas seleccionadas, la Co.P.A.R. confeccionará la lista inicial de mediadores disponibles.
- e) Para cada mediación, las partes acordarán el o los mediadores elegidos de la lista disponible, debiendo los honorarios que deban abonarse ser afrontados por las partes en forma proporcional.
- f) Si las partes no pudieren arribar a la designación en conjunto de los mediadores, se procederá por el método de exclusión. Por sorteo se elegirán una cantidad impar de candidatos del listado de mediadores. De la nómina ordenada según surja del sorteo, ambas partes irán testando de a un postulante por vez, hasta que quede un último nombre, el cual será elegido para dicha mediación.
- g) En caso de producirse una vacante en el listado descrito en el Inciso d) del presente artículo, la parte que hubiera propuesto al ocupante de dicho cargo, propondrá tres candidatos sustitutivos y la otra parte seleccionará a uno de la terna propuesta, integrándose al listado.

ARTÍCULO 91.- Acordada la mediación la comparecencia a la correspondiente instancia será obligatoria para ambas partes, y durante su transcurso se aplicará el último párrafo del artículo 85 inciso c).

Si una de las partes en forma deliberada incumpliera con las obligaciones de asistir a las audiencias y/o proporcionar la documentación que requiera el mediador, a pedido de la otra parte el mediador fundadamente dará por finalizado el procedimiento dejando constancia por escrito de las causas que hubieren dado lugar al cierre de la mediación.

ARTÍCULO 92.- El mediador intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo a las mismas cuantas intervenciones considere oportunas, a efectos de que arriben a un acuerdo para la solución del conflicto dentro del plazo establecido en el artículo 88, último párrafo. El mediador o los mediadores deberán firmar con cada una de las partes, en la primera audiencia, el acta de confidencialidad respecto de la información que reciba de las mismas. Se garantizará el derecho de audiencia, así como el principio de igualdad de las partes.

ARTÍCULO 93.- De aceptar ambas partes del resultado del proceso de mediación, éste se formalizará por acta y será de cumplimiento obligatorio. Dicho escrito será remitido a la Autoridad de Aplicación y a los organismos competentes.

ARTÍCULO 94.- En caso de no arribarse a un acuerdo en el proceso de mediación, las partes podrán optar por el proceso de arbitraje o presentarse ante la Justicia, sea ante los Fueros Contencioso Administrativo Federal o Laboral, según correspon-da.

ARTÍCULO 96.- Arbitraje. El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes, de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, la que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

ARTÍCULO 96.- El procedimiento de arbitraje requerirá una presentación suscripta por ambas partes ante la Co.P.A.R., la cual deberá contener:

- a) el o los árbitros que solicitan.
- b) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.
- c) El o los organismos y personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.
- d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- e) El plazo. En caso de no estar especificado, será el previsto en el artículo 101.

ARTÍCULO 97.- En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o los árbitros, se aplicará igual procedimiento al establecido en el inciso f) del artículo 90.

ARTÍCULO 98.- Los árbitros serán personas de reconocida idoneidad en la materia que se seleccionarán de un listado que confeccionará la Co.P.A.R conforme al mecanismo de selección establecido en el artículo 90.

ARTÍCULO 99.- La actividad del árbitro o los árbitros comenzará inmediatamente después de su aceptación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar información, documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario.

Se garantizará el derecho de audiencia de las partes, así como el principio de igualdad. De las sesiones que se produzcan se levantará acta certificada suscrita por el árbitro o los árbitros intervinientes.

ARTÍCULO 100.- La comparecencia a la correspondiente instancia arbitral será obligatoria para ambas partes, y durante su transcurso se aplicará el último párrafo del artículo 85, inciso c).

ARTÍCULO 101.- El laudo deberá emitirse en el plazo máximo de DIEZ (10) días hábiles a partir de la aceptación de su designación por parte del árbitro o los árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro o los árbitros podrán prorrogar el plazo estipulado en el párrafo anterior, mediante resolución fundada, debiendo dictarse el laudo arbitral dentro del término máximo de VEINTICINCO (25) días hábiles.

ARTÍCULO 102.- El laudo arbitral deberá ser fundado y notificarse a las partes personalmente o por medio fehaciente, dentro del término de los CINCO (5) días hábiles de emitido.

ARTÍCULO 103.- La resolución arbitral será vinculante, debiendo ser remitida a la Autoridad de Aplicación para su registro, y a los órganos competentes de la Administración Pública Nacional para su instrumentación y aplicación.

ARTÍCULO 104.- El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido cuando el árbitro o los árbitros:

- a) Se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.
- b) Hayan vulnerado notoriamente los principios que rigen el procedimiento arbitral.
- c) Contradigan normas legales o constitucionales.
- d) Se excedan en el plazo establecido para dictar resolución.

En tales casos, y dentro del plazo de TREINTA (30) días corridos de notificado el laudo, cualquiera de las partes podrá interponer y fundar un recurso ante la Justicia, sea ante la Cámara Federal en lo Contencioso o ante la Cámara Nacional del Trabajo, según corresponda, el que tendrá efectos suspensivos.

ARTÍCULO 105.- El laudo arbitral firme excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo, huelga o cualquier otra medida de fuerza sobre la materia resuelta y tendrá los efectos de cosa juzgada.

CAPÍTULO III - REPRESENTACIÓN GREMIAL

ARTÍCULO 106.- Reconocimiento gremial.- Las partes ratifican el principio de pluralidad sindical y coexistencia de entidades sindicales con personería gremial en el ámbito de la Administración Pública Nacional. En virtud de ello, las entidades sindicales signatarias del presente Convenio -y por ende signatarias de los correspondientes Convenios Sectoriales- podrán efectuar elecciones de delegados en todos los organismos incluidos en el ámbito de aplicación del presente.

En lo que se refiere a los requisitos personales y al procedimiento para la elección de representantes, la misma se ajustará a lo establecido en las Leyes Nros. 23.551⁷⁰ y 25.674⁷¹ y sus respectivas reglamentaciones, así como a sus estatutos. En relación con la cantidad total de delegados por Jurisdicción o Entidad Descentralizada, la misma se ajustará a la siguiente escala:

- a) Hasta 50 trabajadores: 1 representante
- b) de 51 a 100: 2 representantes
- c) de 101 en adelante: 1 representante más por cada 100 trabajadores que excedan de 100.

ARTÍCULO 107.- Las Entidades Gremiales signatarios de los Convenios Colectivos comunicarán al Estado empleador la nómina de delegados elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representan y fecha de iniciación y cese del mandato. Estos representantes continuarán prestando servicios. Toda modificación será puesta en conocimiento de la parte empleadora en forma inmediata.

ARTÍCULO 108.- Los Delegados de Personal, los miembros de las Comisiones Gremiales Internas, los miembros del órgano Directivo de las entidades sindicales signatarias de los Convenios Colectivos electos de acuerdo con los procedimientos establecidos por las Leyes Nros. 23.551 y 25.674, y sus reglamentaciones, y el Decreto N° 467/88⁷², tendrán en el ejercicio de su función representativa, las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por los lugares de trabajo, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo, con excepción de los lugares de acceso restringido.
- b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesiona-

⁷⁰ Ley de Asociaciones Sindicales.

⁷¹ Establece la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, la integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales y fija porcentajes de dicha representación.

⁷² Decreto N° 467 del 14/4/88 reglamentario de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551.

les y sindicales. Se facilitará el uso de carteleras ubicadas en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores.

- c) Las autoridades de las diversas Jurisdicciones o Entidades Descentralizadas deberán facilitar la realización de las asambleas y reuniones informativas por parte de las asociaciones sindicales signatarias de los Convenios Colectivos en los lugares y horarios de trabajo. Las partes procurarán que el ejercicio de los derechos incluidos en los incisos precedentes no afecte la atención al público ni a ningún otro aspecto relacionado con el normal desarrollo de las tareas del organismo.
- d) Un crédito de horas diarias acumulativas en forma mensual para el conjunto de los delegados, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:
- | | |
|--|---------|
| • Hasta 50 trabajadores representados | 1 hora |
| • De 51 a 100 trabajadores representados | 2 horas |
| • De 101 a 250 trabajadores representados | 3 horas |
| • De 251 a 500 trabajadores representados | 4 horas |
| • De 501 a 750 trabajadores representados | 5 horas |
| • De 751 a 1000 trabajadores representados | 6 horas |
| • De 1000 trabajadores en adelante | 7 horas |

ARTÍCULO 109.- El Estado empleador descontará la cuota mensual de los aportes de los empleados afiliados a las Organizaciones Sindicales signatarias de los Convenios Colectivos y depositará el importe total a la orden de la entidad gremial que corresponda y en la institución bancaria que ésta determine a tal efecto, dentro del plazo previsto por la ley.

ARTÍCULO 110.- Espacio físico. A los fines del artículo 44 de la Ley N° 23.551⁷³, el Estado empleador facilitará a las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio, un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados de personal.

ARTÍCULO 111.- Guardias Mínimas. La Co.P.A.R. agotará todas las instancias previas de reclamo y/o negociación, en cualquier supuesto de conflicto colectivo o diferendo que pudiere suscitarse. Concluida la gestión y si se adoptasen medidas de acción directa que pudieren alterar la prestación de un servicio esencial de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente en la materia, se deberán cumplir los servicios mínimos que en tal sentido se establezcan.

CAPÍTULO IV - INFORMACIÓN

ARTÍCULO 112.- Para asegurar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo General y de los Convenios Colectivos Sectoriales, el Estado Empleador se compromete a brindar toda aquella información, incluyendo los aspectos presupuestarios, en la medida que la misma resulte necesaria para negociar con conocimiento de causa las diversas materias, de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163⁷⁴ de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T).

ARTÍCULO 113.- Para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente

⁷³ "Artículo 44.- Sin perjuicio de lo acordado en convenciones colectivas de trabajo, los empleadores estarán obligados a:

- facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesario;
- concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar;
- conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable."

⁷⁴ Ver nota al pie N° 51.

convenio, la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y de capacitación, así como disponer de un adecuado y actualizado conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en el personal de la Administración Pública Nacional, el estado empleador remitirá anualmente a las mismas un informe estadístico detallando:

- a) Dotaciones: número, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad, altas y bajas producidas, agentes en goce de licencia sin goce de haberes.
- b) Grupo familiar: cantidad de agentes por estado civil, de familiares o personas a su cargo y de hijos en edad escolar.
- c) Remuneraciones: masa salarial global, distribución por niveles, evolución del salario promedio.
- d) Capacitación: cantidad por nivel de educación formal alcanzado, de profesionales por especialidad. Cantidad de recursos desarrollados y de asistentes.
- e) Condiciones y medio ambiente laboral: Cantidad de exámenes médicos periódicos, patologías prevalentes detectadas, cantidad de horas laborables por licencias por enfermedad o accidente, cantidad de cursos dictados al personal, estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales.
- f) Igualdad de oportunidades y de trato: índices de ausentismo, áreas con frecuentes pedidos de traslados, personal con discapacidad: distribución por nivel escalafonario, sexo y edad.

CAPÍTULO V - APOORTE SOLIDARIO

ARTÍCULO 114.- El Estado Empleador aportará mensualmente a las entidades gremiales signatarias del presente convenio el CERO COMA SEIS POR CIENTO (0,6%) del total de la remuneración bruta mensual, normal, habitual y permanente de los agentes involucrados en el ámbito del presente convenio general y durante la vigencia del mismo, en concepto de contribución solidaria del empleador y a partir de su entrada en vigencia. Los fondos así conformados serán destinados por la organización gremial para contribuir a gastos de educación inicial, educación general básica y polimodal, terciaria, universitaria, vivienda, salud, turismo y demás prestaciones de carácter social.

Los fondos serán distribuidos entre las entidades sindicales de conformidad con los porcentajes reconocidos en la Resolución MTSS N° 42/98⁷⁵ o la que la sustituya. Considerando a dichos fondos como el único y total aporte de la Administración Pública Nacional en el marco del presente convenio general y los correspondientes convenios sectoriales, ante cualquier modificación que pueda corresponder originada en eventuales derechos de otros signatarios convencionales, se deberá redistribuir el mismo porcentaje asignado en el presente artículo, conforme a la participación que se determine.

El importe resultante será depositado a la orden de las organizaciones gremiales signatarias, en la cuenta bancaria que las mismas indiquen, dentro de los DIEZ (10) días del mes siguiente por cada una de las jurisdicciones y entidades comprendidas en el presente convenio.

⁷⁵ Cfr. artículo 2° de la Resolución MTSS N° 42/98.

TÍTULO VIII **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

CAPÍTULO I - CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 115.- A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes Nros. 19.587⁷⁶ y 24.557⁷⁷ y sus decretos reglamentarios, se considerarán:

- a) **CONDICIONES DE TRABAJO**, las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en este concepto:
 - 1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
 - 2) La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - 3) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2) que influyan en la generación de los riesgos.
 - 4) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
- b) **MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**:
Se entiende específicamente incluido en este concepto:
 - 1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.
 - 2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los agentes y sus familias.
- c) **Prevención**.- Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

ARTÍCULO 116.- Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la Administración Pública Nacional queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Examen preocupacional para todos los trabajadores comprendidos.
- b) Exámenes médicos anuales, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.
- c) Comunicación escrita al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes.
- d) Promover la intervención de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional en los procesos de adquisición de elementos de protección personal y prevención de accidentes y demás elementos vinculados a esta materia.
- e) Presencia de un servicio de salud del trabajo; cuando el número de trabajadores no justificara un servicio permanente, se procederá a la contratación de un prestador externo que garantice la atención de urgencias.

⁷⁶ Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo.

⁷⁷ Ley de Riesgos de Trabajo.

- f) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y a la representación sindical.
- g) Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producidos en relación con el trabajo a través de servicios de Salud Ocupacional.
- h) Toda conducta establecida en las Leyes Nros. 19.587, de Higiene y Seguridad, y 24.557 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquéllas específicamente adoptadas por la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT).
- i) Implementar en los edificios de las jurisdicciones, organismos y entidades comprendidas en el ámbito del presente, los planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la materia, en carácter de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurran los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida.

CAPÍTULO II - COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 117.- Créase la COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT) integrada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por parte del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial, conforme a lo establecido en el artículo 78 del presente.

Contará asimismo con una delegación en cada jurisdicción o entidad descentralizada, conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial, debiendo por lo menos uno de cada parte ser especialista en la materia, a la que deberá agregarse una Comisión Técnica Asesora Permanente integrada como mínimo por un médico especialista en medicina laboral, un especialista en higiene y seguridad y un representante de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, pudiéndose convocar a otros especialistas cuando la situación lo requiera. En aquellos Organismos o Entes que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones de la misma.

ARTÍCULO 118.- En las Delegaciones por Jurisdicción o Ente Descentralizado deberá garantizarse que en sus reuniones participe UN (1) representante de la máxima autoridad y UNO (1) por cada una de las siguientes áreas: Recursos Humanos, Mantenimiento y Servicios Generales, Administración y Servicio Médico.

ARTÍCULO 119.- La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Fiscalizar, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.557 y 19.587⁷⁸, y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia.
- b) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- c) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.
- d) Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.

⁷⁸ Ver nota al pie N° 76.

- e) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- f) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.
- h) Verificar la Constitución efectiva de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional y promover la integración de dichos servicios y las delegaciones de la Comisión para la ejecución de las políticas respectivas.
- i) Controlar, asistir y coordinar la acción de sus delegaciones y disponer la fusión de las mismas cuando la escasa cantidad de trabajadores lo justifique.
- j) Proponer la conformación de consorcios cuando uno o más organismos compartan espacios comunes.
- k) Elaborar su reglamento interno.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Co.P.A.R. un informe circunstanciando con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

ARTÍCULO 120.- Las delegaciones de la Comisión tendrán las siguientes funciones:

- a) Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en sus respectivos ámbitos.
- b) Inspección y relevamiento periódico y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.
- c) Promover y/o realizar cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.
- d) Seguimiento de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo.
- e) Recibir denuncias procurando la solución en la jurisdicción o entidad descentralizada correspondiente para lo que podrá solicitar la presencia de un especialista ante la Comisión y su Comité Asesor y/o de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.
- f) Informar a la Comisión, a requerimiento de ésta o al menos anualmente, de sus actividades y resultados así como del estado de situación en la jurisdicción o entidad descentralizada respectiva.

TÍTULO IX DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

ARTÍCULO 121.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22⁷⁹ de la Constitución Nacional, las Le-

⁷⁹ Artículo 75.- Corresponde al Congreso: ... "22. Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Conven-

yes Nros. 25.164⁸⁰, 25.188⁸¹ y 23.592⁸², Decretos Nros. 1.421/02⁸³ y 41/99⁸⁴; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

ARTÍCULO 122.- Promoción de la mujer trabajadora. Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179⁸⁵ y 24.632⁸⁶ y el Decreto N° 254/98⁸⁷, y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 123.- Promoción de los agentes con discapacidad. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431⁸⁸ y modificatorias.

ARTÍCULO 124.- Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza se-

ción sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara.

Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional."

⁸⁰ Ley Marco de Regulación de Empleo Público.

⁸¹ Ley de Ética de la Función Pública.

⁸² Actos Discriminatorios - Adopta medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.

⁸³ Reglamentario de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público.

⁸⁴ Aprobatorio del Código de Ética de la Función Pública.

⁸⁵ Aprueba la Res. 34/80 de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 18/12/79 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

⁸⁶ Aprobatoria de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

⁸⁷ Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral.

⁸⁸ Instituye el Sistema de Protección Integral de Discapacitados.

xual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e)⁸⁹ del Anexo a la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242⁹⁰ de dicha norma o la que la sustituya.

ARTÍCULO 125.- COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO. Créase la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) integrada por TRES titulares y TRES suplentes por el Estado Empleador, y TRES titulares y TRES suplentes de la parte gremial conforme a lo establecido en el Artículo 78 del presente convenio, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

La Comisión tiene como funciones:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales.
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Co.P.A.R. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

ARTÍCULO 126.- La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

ARTÍCULO 127.- Contará asimismo con una delegación en cada Jurisdicción o ente descentralizado conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) su-

⁸⁹ Artículo 32- Son causales para imponer cesantía: ... "e) Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 23 y 24 cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere."

⁹⁰ "Artículo 242 -Justa causa- Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso."

plentes del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial. En aquellas Jurisdicciones o Entidades Descentralizadas que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones. Las Delegaciones tendrán las siguientes funciones:

- a) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato.
- b) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito y elevar al menos UN (1) informe semestral a la comisión.
- c) Orientar, informar y asesorar al trabajador de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito.
- d) Informar a la comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

ARTÍCULO 128.- Créase un Comité Técnico Asesor Permanente integrado por UN (1) representante titular y UN (1) alterno del CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER, del SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACIÓN y del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL en su carácter de autoridad interviniente en la aplicación de la Ley N° 22.431 y modificatorias, y de igual número de especialistas por la parte gremial.

TÍTULO X ASISTENCIA SOCIAL

ARTÍCULO 129.- El Estado Empleador facilitará el acceso a programas de asistencia social a los trabajadores que por circunstancias graves no puedan cumplir normalmente con sus tareas o su desempeño se vea afectado de tal forma que impida el funcionamiento armónico del conjunto. Para dicho fin el empleador deberá incorporar a ese personal a los programas existentes o a crearse en las áreas de su competencia.

ARTÍCULO 130.- Cuando la carga horaria de los agentes sea mayor a CUATRO (4) horas y no superior a SIETE (7), el empleador procurará brindar un lugar adecuado para que los mismos dispongan de un descanso de media hora. Este descanso no será computado a los efectos de las horas laborables.

Cuando la jornada fuera de OCHO (8) horas o más, el empleador procurará ceder un espacio físico adecuado para que los mismos dispongan de un descanso y puedan proceder a la ingesta diaria, sin afectar el normal desarrollo de las actividades del organismo.

ARTÍCULO 131.- Jardines maternos. El personal con hijos o menores a cargo, que tengan una edad comprendida entre los CUARENTA Y CINCO (45) días y los CINCO (5) años cumplidos antes del 30 de junio de cada año, y efectúe erogaciones originadas en la concurrencia de los mismos a guarderías o jardines maternos, percibirá un reintegro mensual por tales gastos de hasta PESOS CIENTO SETENTA (\$170.-), cuando su ingreso mensual, por todo concepto, no exceda del tope del ingreso mensual establecido por las normas que regulan las asignaciones familiares. El citado reintegro deberá ser percibido por uno solo de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia.

Durante el período de licencia anual ordinaria el derecho a este reintegro será proporcional a los días efectivamente trabajados.

Las partes reglamentarán por intermedio de la Co.P.A.R los requisitos para la percepción de este reintegro⁹¹.

TÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 132.- Cuando a los fines de la aplicación de algunas de las sanciones establecidas en la Ley de Empleo Público corresponda la sustanciación de información sumaria o sumario, conforme los procedimientos establecidos en el Reglamento de Investigaciones⁹², a fin de garantizar su derecho de defensa en juicio, el sumariado podrá contar con asistencia letrada a su costa.

TÍTULO XII

RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

ARTÍCULO 133.- El personal regido por la Ley de Contrato de Trabajo mantendrá los regímenes de licencias vigentes en cada entidad u organismo a la fecha de su incorporación al presente Convenio, los que quedan incorporados a ésta.

ARTÍCULO 134.- Derechos. El Personal permanente y no permanente comprendido en el ámbito de la Ley N° 25.164 tendrá, a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias⁹³ previstas en sus respectivos regímenes, los que quedan incorporados al presente convenio.

En todos los casos quedan adicionadas las siguientes licencias:

Inciso a) Licencia simultánea. Cuando el agente sea titular de más de un cargo en organismos de la Administración Pública Nacional se le concederán las licencias en forma simultánea.

Cuando se trate de agentes casados o que convivan en estado de aparente matrimonio y ambos cónyuges revisten en la Administración Pública Nacional, las respectivas licencias les serán otorgadas en forma simultánea.

Inciso b) Antigüedad Computable. Para establecer la antigüedad del agente se computarán los años de servicio prestados en organismos del Gobierno Nacional, Provincial, Municipal y organismos o entes públicos, incluso los "ad-honorem".

Inciso c) Incapacidad. Cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia, con arreglo a lo previsto en materia de afecciones o lesiones de largo tratamiento y accidentes de trabajo, son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los agentes afectados serán reconocidos por una junta médica del MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE, que determinará el grado de capacidad laborativa de los mismos, aconsejando en su caso el tipo de funciones que podrán desempeñar, como así también el horario a cumplir, que no podrá ser inferior a CUATRO (4) horas diarias. En caso de que la incapacidad dictaminada sea total, se aplicarán las leyes de seguridad social.

Inciso d) Reincorporación. Vigentes los plazos de licencia por enfermedad o conservación del empleo, en su caso, si resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador que le impida realizar las tareas que anteriormente cumplía, se le deberán asignar otras que pueda ejecutar sin disminución de su remune-

⁹¹ Ver Apéndice C).-

⁹² Ver Reglamento de Investigaciones Administrativas - Decreto N° 467 del 5/5/99 y modificatorios.

⁹³ Decreto N° 3.413/79, modificatorios y complementarios -Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias.-

ración.

Si el Estado Empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la mitad de UN (1) mes de sueldo, normal y habitual por año de servicios o fracción mayor de TRES (3) meses.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a UN (1) mes de sueldo, normal y habitual por año de servicios o fracción mayor de TRES (3) meses.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la establecida en el párrafo precedente.

Inciso e) Maternidad. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los TREINTA (30) días anteriores al parto y hasta SETENTA (70) días corridos después del mismo.

Sin embargo, la interesada podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, por que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CIEN (100) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación de autoridad médica competente, se origine en el embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, se justificará con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Lesiones de Corto o Largo Tratamiento".

A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas. En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en DIEZ (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.

En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia, justificándose los días previos a la iniciación real de la misma, con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Lesiones de Corto Tratamiento" o "Largo Tratamiento".

ARTÍCULO 135.- Nacimiento sin vida. En el caso de nacimiento sin vida de la criatura, será de aplicación la normativa prevista en el artículo anterior inciso e).

ARTÍCULO 136.- En los casos de agente madre de dos hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo el período de licencia se incrementará en DIEZ (10) días corridos por cada embarazo sucesivo.

ARTÍCULO 137.- Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora dispondrá de DOS (2) descansos de UNA (1) hora en el transcurso de la jornada laboral, para la atención del hijo, por un período no superior a UN (1) año a partir de la fecha del

nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado.

A opción de la trabajadora podrá acumularse la licencia diaria, ingresando DOS (2) horas después o retirarse DOS (2) horas antes de conformidad con las autoridades del organismo.

ARTÍCULO 138.- Estado de Excedencia. La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia por maternidad:

- a) Continuar el trabajo en la Administración Pública Nacional en las mismas condiciones que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de TRES (3) meses.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a TRES (3) meses ni superior a SEIS (6) meses.

ARTÍCULO 139.- El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso de la agente.

ARTÍCULO 140.- Licencia por Nacimiento. Los agentes varones gozarán del derecho a una licencia de CINCO (5) días hábiles por nacimiento de hijo.

ARTÍCULO 141.- Tenencia con fines de adopción. El agente que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de CIEN (100) días corridos. En caso que la adopción fuese otorgada a matrimonio o quienes vivan en aparente matrimonio, se limitará el plazo a TREINTA (30) días respecto del agente varón.

ARTÍCULO 142.- Atención de hijos menores. El agente que tenga hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los menores, tendrá derecho a TREINTA (30) días corridos de licencia, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

ARTÍCULO 143.- Acumulación de períodos de licencia. Cuando el agente se reintegre al servicio, agotado el término máximo de la licencia prevista en "afecciones o lesiones de largo tratamiento" no podrá utilizar por la misma causa, una nueva licencia de este carácter hasta después de transcurridos TRES (3) años de servicio.

Cuando dicha licencia se otorgue por períodos discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta cumplir los plazos indicados, siempre que entre los períodos no medie un término de TRES (3) años sin haber hecho uso de licencias de este tipo.

De darse este supuesto aquéllos no serán considerados y el agente tendrá derecho a la licencia total a que se refiere dicho inciso.

ARTÍCULO 144.- Los períodos en que el agente se encuentre en uso de licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, y de licencia sin goce de sueldo por esos mismos conceptos, así como la licencia por maternidad o adopción, se computarán como trabajados y generarán derecho a licencia anual ordinaria.

ARTÍCULO 145.- Las condiciones generales para el otorgamiento de las licencias especiales para tratamiento de la salud serán las que establece la normativa vigente, modificándose el inciso a) que obra a continuación:

- a) Organismos Competentes: Será de competencia del MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE la fiscalización de las licencias comprendidas en el presente régimen. Los organismos comprendidos en el presente convenio podrán contar con servi-

cios propios o contratar a terceros, para el otorgamiento de las licencias por Lesiones o Afecciones de Corto o Largo Tratamiento, Asistencia de Grupo Familiar o Maternidad.

En caso de disenso entre la licencia aconsejada por el médico del agente y los servicios médicos del organismo, se recurrirá a una junta médica del Órgano competente del MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE. El MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE a través del área citada será el único organismo autorizado para efectuar las juntas médicas para concesión de beneficios de reducción de la jornada laboral, cambio de tareas o de destino.

En todas las juntas médicas previstas el agente podrá concurrir acompañado de su médico tratante u otro profesional de su elección.

ARTÍCULO 146.- Las licencias extraordinarias serán acordadas con goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

A - Matrimonio del agente o de sus hijos:

- 1.- Corresponderá licencia por el término de DIEZ (10) días laborables al agente que contraiga matrimonio.
- 2.- Se concederán TRES (3) días laborables a los agentes con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos.

En todos los casos deberá acreditarse este hecho ante la autoridad pertinente.

Los términos previstos en este inciso, comenzarán a contarse a partir del matrimonio civil o del religioso, a opción del agente.

B - Para el cumplimiento de funciones gremiales, en los siguientes supuestos:

- 1.- Los representantes titulares electos, hasta un máximo de VEINTE (20), designados por los órganos Directivos Nacionales de las entidades sindicales con personería gremial signatarias del presente convenio general.
Para el ejercicio de dicha licencia, las asociaciones sindicales respectivas deberán notificar al organismo la nómina del personal involucrado, la fecha de las elecciones, lista de candidatos, y posteriormente la nómina de los agentes elegidos y el período de duración de su licencia.
- 2.- Los representantes designados por la parte sindical como miembros titulares de los organismos paritarios permanentes, previstos en este Convenio, mientras dure su función.
- 3.- Los integrantes titulares de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, hasta un máximo de TRES (3), en representación de la parte sindical, desde su designación y hasta la entrada en vigencia del mismo.

ARTÍCULO 147.- Las partes acuerdan elevar a la autoridad de aplicación, en un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días a partir de la firma del presente, los nuevos regímenes de licencias para el personal comprendido en los artículos 133 y 134 del presente, para su homologación e incorporación como Anexos IV y V, respectivamente, de este Convenio.

TÍTULO XIII REMUNERACIONES

ARTÍCULO 148.- La retribución del agente se compondrá de una asignación básica del nivel, asignación de la categoría o denominación equivalente, más los adicionales, suplementos, bonificaciones e incentivos que correspondan a su situación de revista, de conformidad con las regulaciones que se establezcan en los Convenios Sectoriales.

Plazos: el pago de las remuneraciones se efectuará una vez vencido el período que

corresponda y dentro de los CINCO (5) días hábiles subsiguientes.

ARTÍCULO 149.- Establécese para el personal comprendido en el presente Convenio, el adicional remunerativo por prestaciones de servicios en la Antártida en los términos previstos en la Ley N° 23.547⁹⁴. Fíjese el valor del adicional en PESOS CUATRO MIL (\$ 4.000.-).

TÍTULO XIV MUTUALISMO Y COOPERATIVAS

ARTÍCULO 150.- El empleador se compromete a no obstaculizar la conformación de mutuales, cooperativas u otras entidades sin fines de lucro, integradas por agentes de las jurisdicciones y entidades.

ARTÍCULO 151.- En caso de necesidad de contratar servicios personales como consecuencia de la aplicación de medidas organizativas en cualquier jurisdicción o entidad comprendida por el presente, en los procesos de contratación, ante igualdad de oferta con los demás oferentes, se dará prioridad a aquellas mutuales o cooperativas que en su propuesta incluyan al personal afectado por dichas medidas.

TÍTULO XV CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 152.- Las partes reconocen las facultades exclusivas del Estado empleador emergentes de la legislación vigente, para organizar y dirigir las actividades necesarias para el cumplimiento de sus fines. En ejercicio de esas facultades, el empleador planificará y ejecutará las metodologías y procedimientos que resulten necesarios para posibilitar el cumplimiento eficiente de sus servicios a la comunidad.

ARTÍCULO 153.- A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo General no serán de aplicación en el ámbito del mismo aquellas normas de las leyes de empleo aplicables y sus disposiciones reglamentarias, que en todo o en parte se opongan a lo establecido en el mismo. Sin perjuicio de ello, regirán las normas reglamentarias que dicte el estado empleador en ejercicio de las facultades reservadas a la Administración Pública Nacional, de conformidad con lo establecido por el artículo 8°⁹⁵ de la Ley N° 24.185 así como de las facultades correspondientes establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo, según corresponda.

ARTÍCULO 154.- En oportunidad de desarrollarse la negociación de los nuevos convenios sectoriales, se requerirá el cumplimiento de la Ley N° 18.753⁹⁶, como condición previa al acto administrativo de aprobación o la homologación para el caso de su procedencia.

ARTÍCULO 155.- Las disposiciones del presente convenio general como asimismo

⁹⁴ "Artículo 1.- Establécese por la presente Ley el pago del adicional remunerativo por prestaciones de servicio en la Antártida para el personal civil y militar destacado para cumplir funciones por un período superior a treinta (30) días al sur del paralelo 60 de latitud Sur, en razón del "alto riesgo" que implica la prestación de servicios en dicha zona."

⁹⁵ "Artículo 8°.- La negociación colectiva regulada por la presente ley será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a) La estructura orgánica de la Administración Pública Nacional;
- b) Las facultades de dirección del Estado;
- c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

Las tratativas salariales o aquellas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse a lo normado por la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección."

⁹⁶ Creación e intervención de la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público.

las que correspondan a los convenios sectoriales que pudieran eventualmente derivar en erogaciones, se atenderán dentro del monto previsto para el Inciso I - Gastos en Personal en el Presupuesto de la Administración Pública Nacional correspondiente a cada ejercicio fiscal, en las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas en el ámbito de los mencionados convenios.

ARTÍCULO 156.- El Personal No Permanente de las Jurisdicciones y entidades descentralizadas no superará un porcentaje de hasta el QUINCE POR CIENTO (15%) del Personal Permanente en cumplimiento de lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 9º⁹⁷ del Anexo de la Ley N° 25.164.

De la misma manera se procederá en las entidades cuyo personal esté regulado por la Ley de Contrato de Trabajo.

A este efecto, el área competente de cada jurisdicción o entidad descentralizada certificará que con la designación o contratación de persona no permanente que se proponga efectuar no se supera dicho porcentaje.

ARTÍCULO 157.- La Ley de Presupuesto para la Administración Pública Nacional fijará anualmente las partidas correspondientes al Inciso 1 - Gastos en Personal del total de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas en el presente convenio, para la atención del Personal no Permanente.

TÍTULO XVI

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO 158.- Hasta tanto se aprueben los respectivos convenios sectoriales mantendrán su vigencia los actuales regímenes, sin perjuicio de los mejores derechos que resultan tanto del presente Convenio en aquellas materias que no son delegadas y que regirán en forma automática a partir de la entrada en vigencia del mismo, como de los que resultan de los acuerdos homologados o que se homologuen en el marco de las actuales negociaciones sectoriales en curso.

ARTÍCULO 159.- Las entidades sindicales signatarias acuerdan, en el marco del reconocimiento efectuado de conformidad con lo establecido en el artículo 152 del presente y del artículo 8º⁹⁸ de la Ley N° 24.185, contribuir con el Estado Empleador en la estimación del volumen y características de las necesidades estrictas de personal permanente y no permanente para asegurar la mejor prestación de los servicios a efectuar en las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas en el presente convenio.

ARTÍCULO 160.- El Estado empleador se compromete a continuar revisando la normativa que regula las demás modalidades de contratación y de vinculación de personas con las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, y a promover las acciones necesarias para limitar la aplicación de modalidades distintas a las previstas en el artículo 9º⁹⁹ del Anexo de la Ley N° 25.164 o de las modalidades correspondientes de la Ley de Contrato de Trabajo, según sea el caso.

Asimismo, las partes acuerdan proponer y analizar conjuntamente las medidas y mejores prácticas que promuevan la mayor calidad y efectividad de las prestaciones laborales así como su oportuna aplicación en todo el ámbito del presente.

⁹⁷ Artículo 9º- ... "El personal contratado en esta modalidad no podrá superar en ningún caso el porcentaje que se establezca en el convenio colectivo de trabajo, el que tendrá directa vinculación con el número de trabajadores que integren la planta permanente del organismo."

⁹⁸ Ver nota al pie N° 95.

⁹⁹ Ver nota al pie N° 47.

ANEXO I

JURISDICCIONES Y ENTIDADES CUYO PERSONAL QUEDA COMPRENDIDO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

- PRESIDENCIA DE LA NACIÓN
- JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS
- MINISTERIO DEL INTERIOR
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y PRODUCCIÓN
- MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN FEDERAL, INVERSIÓN PÚBLICA Y SERVICIOS
- MINISTERIO DE DEFENSA
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
- MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE
- MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO
- MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
- MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

PRESIDENCIA DE LA NACIÓN

- ADMINISTRACIÓN DE PARQUES NACIONALES
- COMITÉ FEDERAL DE RADIODIFUSIÓN
- SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN
- BIBLIOTECA NACIONAL
- FONDO NACIONAL DE LAS ARTES
- INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES
- INSTITUTO NACIONAL DEL TEATRO
- TEATRO NACIONAL CERVANTES
- BALLET NACIONAL
- INSTITUTO NACIONAL "JUAN DOMINGO PERON" DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES HISTÓRICAS, SOCIALES Y POLÍTICAS
- INSTITUTO NACIONAL YRIGOYENEANO
- CINEMATECA Y ARCHIVO DE LA IMÁGEN NACIONAL

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y PRODUCCIÓN

- INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PESQUERO
- INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS
- INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGÍA AGROPECUARIA
- INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGÍA INDUSTRIAL
- INSTITUTO NACIONAL DE VITIVINICULTURA
- SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA
- SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN
- TRIBUNAL FISCAL DE LA NACIÓN
- OFICINA NACIONAL DE CONTROL COMERCIAL AGROPECUARIO
- DIRECCION GENERAL DE FABRICACIONES MILITARES

MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN FEDERAL, INVERSIÓN PÚBLICA Y SERVICIOS

- TRIBUNAL DE TASACIONES DE LA NACIÓN
- SERVICIO GEOLÓGICO MINERO ARGENTINO
- INSTITUTO NACIONAL DEL AGUA

MINISTERIO DEL INTERIOR

- CAJA DE RETIRO, JUBILACIONES Y PENSIONES DE LA POLICÍA FEDERAL
- DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIONES
- DIRECCIÓN DEL REGISTRO NACIONAL DE LAS PERSONAS

MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE

- ADMINISTRACIÓN DE PROGRAMAS ESPECIALES
- ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LABORATORIOS E INSTITUTOS DE SALUD "DR. CARLOS G. MALBRAN"
- ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE MEDICAMENTOS, ALIMENTOS Y TECNOLOGÍA MÉDICA
- CENTRO NACIONAL DE REEDUCACIÓN SOCIAL
- HOSPITAL NACIONAL "BALDOMERO SOMMER"
- INSTITUTO NACIONAL CENTRAL ÚNICO COORDINADOR DE ABLACIÓN E IMPLANTE
- SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACIÓN
- INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN PSICOFÍSICA DEL SUR
- COLONIA NACIONAL "DR. MANUEL MONTES DE OCA"
- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

- COMISIÓN NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA
- CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO

- COMISIÓN NACIONAL DE ACTIVIDADES ESPACIALES

MINISTERIO DE DEFENSA

- INSTITUTO DE AYUDA FINANCIERA PARA EL PAGO DE RETIRO Y PENSIONES MILITARES
- INSTITUTO GEOGRÁFICO MILITAR
- INSTITUTO OBRA SOCIAL DEL EJÉRCITO

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

- INSTITUTO NACIONAL DE ASOCIATIVISMO Y ECONOMÍA SOCIAL
- CONSEJO NACIONAL DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA
- INSTITUTO NACIONAL DE ASUNTOS INDÍGENAS

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

- INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO

ORGANISMOS CON PERSONAL COMPRENDIDO EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

PRESIDENCIA DE LA NACIÓN

- AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y PRODUCCIÓN

- COMISIÓN NACIONAL DE VALORES
- INSTITUTO NACIONAL DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL

MINISTERIO PLANIFICACIÓN FEDERAL, INVERSIÓN PÚBLICA Y SERVICIOS

- COMISIÓN NACIONAL DE REGULACIÓN DEL TRANSPORTE
- COMISIÓN NACIONAL DE ENERGÍA ATÓMICA
- COMISIÓN NACIONAL DE COMUNICACIONES
- ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD
- ENTE NACIONAL REGULADOR DEL GAS
- ORGANISMO REGULADOR DE SEGURIDAD DE PRESAS
- ÓRGANO DE CONTROL DE CONCECIONES VIALES
- ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS
- NUCLEOELÉCTRICA S.A. y GENUAR S.A.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

- SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE JUBILACIONES Y PENSIONES
- SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO

ANEXO II

- COMISIÓN NACIONAL DE ACTIVIDADES ESPACIALES (Resolución CONAE N° 3/97)
- CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS (Ley N° 20.464)
- CUERPO DE GUARDAPARQUES NACIONALES (Decreto N° 1455/87 y modificatorios)
- CUERPO DE ADMINISTRADORES GUBERNAMENTALES (Decreto N° 2098/87)
- PERSONAL EMBARCADO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE CONSTRUCCIONES PORTUARIAS Y VIAS NAVEGABLES (Decreto N° 2606/83)
- PERSONAL EMBARCADO DEL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PESQUERO (Decreto N° 630/94)
- INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGÍA AGROPECUARIA (Resolución INTA N° 347/91)
- INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGÍA INDUSTRIAL (Resolución INTI N° 124/94)
- ORQUESTAS, COROS Y BALLETS NACIONALES (Decretos Nros. 4345/72, 3881/73 y 1415/74 - CORO NACIONAL DE JÓVENES, CORO POLIFÓNICO NACIONAL, ORQUESTA NACIONAL DE MÚSICA ARGENTINA "JUAN DE DIOS FILIBERTO, BANDA SINFÓNICA DE CIEGOS, CORO POLIFÓNICO DE CIEGOS, ORQUESTA SINFÓNICA NACIONAL).
- CORO POLIFÓNICO DE CIEGOS, ORQUESTA SINFÓNICA NACIONAL).
- PROFESIONAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS HOSPITALARIOS Y ASISTENCIALES E INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN DEPENDIENTES DE LA SUBSECRETARÍA DE POLÍTICAS DE SALUD Y AMBIENTE (Decreto N° 277/91 y modificatorios)
- SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN (Decreto N° 1640/05)
- SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESIÓN ADMINISTRATIVA (Decreto N° 993/91 T.O. 1995 y modificatorios)
- PERSONAL CIVIL Y DOCENTES CIVILES DE LAS FUERZAS ARMADAS (Leyes Nros. 20.239 y 17.409)
- PERSONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE LAS FUERZAS ARMADAS (Decreto N° 4381/73)
- PERSONAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DE VALORES
- PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL
- PERSONAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DE REGULACIÓN DEL TRANSPORTE
- PERSONAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DE ENERGÍA ATÓMICA
- PERSONAL DE LA AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR
- PERSONAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DE COMUNICACIONES
- PERSONAL DEL ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD
- PERSONAL DEL ENTE NACIONAL REGULADOR DEL GAS
- PERSONAL DEL ORGANISMO REGULADOR DE SEGURIDAD DE PRESAS
- PERSONAL DEL ÓRGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES
- PERSONAL DEL ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS
- PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE JUBILACIONES Y PENSIONES
- PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO
- PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES
- PERSONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA

- PERSONAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR
- PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FABRICACIONES MILITARES
- PERSONAL DEL INSTITUTO DE OBRA SOCIAL DEL EJÉRCITO
- PERSONAL DEL ORGANISMO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE BIENES
- PERSONAL DE NUCLEOELECTRICA S.A. y GENUAR S.A.

DECRETO N° 911/06

Bs. As., 18/7/2006

VISTO el Expediente N° 1.170.070/06 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 24.185, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, el Decreto N° 447 del 17 de marzo de 1993, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214 del 27 de febrero de 2006, el Acta Acuerdo del 2 de mayo de 2006 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley N° 24.185 estableció el régimen aplicable a las negociaciones colectivas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Que en cumplimiento del mecanismo establecido por la Ley N° 24.185 y por el Anexo II del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, se ha constituido la Comisión Negociadora del referido Convenio.

Que las partes, en el marco previsto por el artículo 6° de la Ley N° 24.185, reglamentado por el artículo 5° del Decreto N° 447/93 y normas complementarias y de conformidad con lo previsto por el artículo 44 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, han aprobado a través del Acta Acuerdo del 2 de mayo de 2006 y su Anexo, un nuevo RÉGIMEN DE "COMPENSACIÓN POR VIÁTICOS", "COMPENSACIÓN POR GASTOS DE MOVILIDAD Y GASTOS FIJOS DE MOVILIDAD", "INDEMNIZACIÓN POR TRASLADO", "ÓRDENES DE PASAJE Y CARGA", "REINTEGRO POR GASTOS DE COMIDA", "REINTEGRO POR GASTOS DE VIVIENDA" y "REINTEGRO POR GASTOS DE SEPELIO", para el personal de la Administración Pública Nacional.

Que en correspondencia con lo previsto por el segundo párrafo del artículo 44 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, la Comisión Negociadora acordó la integración del Régimen aprobado al citado Convenio como su Anexo III y, asimismo, su modo de aplicación a partir de su entrada en vigencia.

Que con relación a la vigencia temporal, el Acuerdo y el Régimen que por el mismo se aprueba regirán a partir del día siguiente al de su publicación en atención a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 24.185.

Que el mencionado acuerdo cumple con los requisitos del artículo 11 de la Ley N° 24.185.

Que se han cumplimentado las intervenciones prescriptas por el artículo 79, segundo párrafo, del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/66.

Que la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público ha tomado la intervención que le compete emitiendo el correspondiente dictamen.

Que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención prevista en los artículos 7°, 10 y concordantes de la Ley N° 24.185.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las atribuciones emergentes del artículo 99, inciso 1, de la CONSTITUCIÓN NACIONAL y del artículo 14 de la Ley N°

24.185.

Por ello,
EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º - Homológase el Acta Acuerdo y Anexo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional de fecha 2 de mayo de 2006, que como Anexo forman parte integrante del presente decreto.

Artículo 2º - El Acta Acuerdo y el RÉGIMEN DE "COMPENSACIÓN POR VIÁTICOS", "COMPENSACIÓN POR GASTOS DE MOVILIDAD Y GASTOS FIJOS DE MOVILIDAD", "INDEMNIZACIÓN POR TRASLADO", "ÓRDENES DE PASAJE Y CARGA", "REINTEGRO POR GASTOS DE COMIDA", "REINTEGRO POR GASTOS DE VIVIENDA" y "REINTEGRO POR GASTOS DE SEPELIO" para el personal de la Administración Pública Nacional, que por la misma se aprueba y que como Anexo III se incorpora al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214 de fecha 27 de febrero de 2006, entrarán en vigencia a partir del día siguiente al de la publicación del presente decreto en atención a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 24.185.

Artículo 3º - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. - KIRCHNER. - Alberto A. Fernández. - Carlos A. Tomada.

911

Ministerio de Trabajo,
Emprego y Seguridad Social

ES COPIA FIEL

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 02 días del mes de mayo del año 2006, siendo las 17:00 horas en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ante, el Sr. Director de Dictámenes y Contencioso, Dr. José Elías Miguel VERA, en su carácter de Presidente de la COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO GENERAL PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL DECRETO N° 214/06, asistido por la Lic. María Sol RODRIGUEZ; comparecen en representación del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCIÓN, el Lic. Raúl RIGO en su carácter de Subsecretario de Presupuesto, y los señores Lic. Carlos SANTAMARIA, Dr. Jorge CARUSO, en su carácter de Asesores; en representación de la SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA; su titular, el Dr. Juan Manuel ABAL MEDINA y el Lic. Eduardo A. SALAS, la Dra. M. Amalia DUARTE de BORTMAN y el Lic. Lucas NEJAMKIS; en representación de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, el Dr. Julio VITO BELLO en su carácter de Subsecretario de Coordinación y Evaluación Presupuestaria y el Lic. Norberto PEROTTI, todos ellos en representación del Estado Empleador; y por la otra parte, en representación de la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION, los señores y señoras Juan Felipe CARRILLO, Omar Alfredo AUTON, Karina TRIVISONNO, Hugo SPAIRANI y Carlos CAPURRO; en representación de la ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO, los señores Eduardo DE GENNARO, Rubén MOSQUERA, y el Dr. Matías CREMONTE, quienes asisten a la presente audiencia.

Cedida la palabra, ambas partes manifiestan que, de conformidad con lo que han acordado mediante el artículo 44 del Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por Decreto N° 214/06, han elaborado un nuevo RÉGIMEN DE "COMPENSACION POR VIATICOS", "COMPENSACION POR GASTOS DE MOVILIDAD Y GASTOS FIJOS DE MOVILIDAD", "INDEMNIZACION POR TRASLADO", "ORDENES DE PASAJE Y CARGA", "REINTEGRO POR GASTOS DE COMIDA", "REINTEGRO POR GASTOS DE VIVIENDA" y "REINTEGRO POR GASTOS DE SEPelio".

Dr. JORGE H. M. VERA
Director de Dictámenes y Contencioso
Dirección Incl. de Asesoría
M.T.E. y S.S.

M.T.E. y S.S.

911

7020 - Plan de Negociación de las Partes Interesadas

Ministerio de Trabajo,
Emprego y Seguridad Social

ES COPIA FIEL
De: HAZCERAS, A. JUAN CARLOS
Ministro de Desarrollo,
Plan de Formación y Empleo
M. J. S. S. S.

Que el citado Régimen deba ser elevado a la autoridad de aplicación según lo prescrito en el segundo párrafo del artículo 44 antes mencionado, para que se proceda con la homologación respectiva como Anexo III del referido Convenio Colectivo.

En tal sentido, acuerdan:

PRIMERO.-Aprobar el REGIMEN DE "COMPENSACION POR VIATICOS", "COMPENSACION POR GASTOS DE MOVILIDAD Y GASTOS FIJOS DE MOVILIDAD", "INDEMNIZACION POR TRASLADO", "ORDENES DE PASAJE Y CARGA", "REINTEGRO POR GASTOS DE COMIDA", "REINTEGRO POR GASTOS DE VIVIENDA" y "REINTEGRO POR GASTOS DE SEPELIO", el que obra como Anexo a la presente Acta Acuerdo y el que se integrará como Anexo III del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto Nº 214/05.

SEGUNDO.-Los trabajadores regulados en las materias comprendidas por el Régimen aprobado de acuerdo con lo establecido en el párrafo precedente, por normas que, a la fecha de entrada vigencia de ese Régimen, hubieran establecido valores monetarios más elevados, mantendrán estos valores hasta su concurrencia con los que surgen del presente.

En virtud de lo expuesto, las partes solicitan a la autoridad de aplicación la tramitación de la homologación correspondiente.

Se firma UN (1) solo ejemplar, cuyas copias autenticadas son entregadas a los representantes de cada una de las partes, disponiéndose la tramitación de la homologación del presente según corresponda.

Con lo que se da por finalizada la presente reunión, firmando los presentes al pie en señal de conformidad ante mí, que CERTIFICO.

Director de Negociación y Control
Discreción final de Arbitraje
M. J. S. S. S.

ANEXO III

RÉGIMEN DE COMPENSACIONES POR "VIÁTICOS", "POR GASTOS DE MOVILIDAD Y GASTOS FIJOS DE MOVILIDAD", "INDEMNIZACIÓN POR TRASLADO", ÓRDENES DE PASAJE Y CARGA", "REINTEGRO POR GASTOS DE COMIDA", "REINTEGRO POR GASTOS DE VIVIENDA" y "REINTEGRO POR GASTOS DE SEPELIO".

ARTÍCULO 1º.- El presente régimen alcanza al personal de conformidad con las especificidades y prescripciones que se derivan por estar comprendido por la Ley N° 25.164 o por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1.976), según corresponda, y a su condición de personal permanente o no permanente.

ARTÍCULO 2º.- No procede liquidar las diferencias de asignaciones en concepto de viáticos, movilidad, indemnización por traslado o cualquier otro tipo de compensaciones de los fijados en el presente régimen, al personal que habiendo devengado o percibido los mismos obtengan posteriormente y con carácter retroactivo, cualquier tipo de aumento en sus remuneraciones que pueda incidir sobre los importes de aquellos conceptos.

COMPENSACIÓN POR VIÁTICOS

ARTÍCULO 3º.- Los viáticos, definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, se liquidarán sin distinción de jerarquías de manera que resulten suficientes para cubrir las erogaciones comprendidas, de acuerdo con la zona en la que se desenvuelva la comisión de servicios y los valores consignados en la siguiente tabla:

ZONA	PESOS
Noroeste Argentino (provincias de Jujuy, Salta, Tucumán. Catamarca y La Rioja)	180
Noreste Argentino (provincias de Misiones, Corrientes, Entre Ríos, Formosa y Chaco)	126
CUYO (provincias de San Juan, Mendoza y San Luis)	180
CENTRO (provincias de Córdoba, Santiago del Estero, Santa Fe y La Pampa)	150
SUR (provincias del Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego)	220
REGIÓN METROPOLITANA DE BS. AIRES (provincia de Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires)	126

El personal titular de Unidad Organizativa no inferior a Dirección o equivalente o de Coordinaciones bajo el régimen de funciones ejecutivas o equivalentes percibirá un QUINCE POR CIENTO (15%) adicional de la suma establecida.

En el supuesto que los montos establecidos no fueran suficientes para atender los gastos en la localidad específica en la que se desenvuelva la comisión de servicios, el personal tendrá derecho al reintegro de los gastos efectivamente realizados mediante la rendición documentada del total de los mismos. En ningún caso se superará el VEINTE POR CIENTO (20%) de la suma establecida de conformidad con la zona en la que se desenvuelva la comisión.

ARTÍCULO 4º.- El otorgamiento del viático se ajustará a las siguientes normas:

- a) En la oportunidad de autorizarse la realización de una comisión, se deberá dejar establecido el medio de movilidad a utilizar para su cumplimiento, ponderándose el que resulte en el más bajo costo. Asimismo, se deberá dejar constancia del costo en el alojamiento que hubiera sido reservado o si éste será provisto por el Estado, al efecto previsto en el último párrafo del artículo precedente. El Estado empleador podrá disponer o arbitrar la reserva del alojamiento del personal en establecimiento acorde. En este caso, si el personal decidiera alojarse en otra comodidad o establecimiento, las diferencias serán a su costa.
- b) Comenzará a devengarse desde el día en que el personal sale de su asiento habitual para desempeñar la comisión del servicio, hasta el día que regresa de ella, ambos inclusive.
- c) Se liquidará viático completo por el día de salida y el de regreso, siempre que la comisión de servicio que lo origine tenga comienzo antes de las DOCE (12) horas del día de la partida y finalice después de la misma hora del día de regreso. Si la comisión de servicio no pudiera ajustarse al párrafo precedente, se liquidará el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del viático.
- d) Corresponde el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del viático, al personal que en el desempeño de una comisión permanezca alejado a más de CINCUENTA (50) kilómetros de su asiento habitual, por la mañana y por la tarde, sin regresar al mediodía.
- e) Corresponde el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del viático al personal que durante el viaje motivado por la comisión, siendo éste de una duración mayor de VEINTICUATRO (24) horas, cualquiera fuere el medio de transporte utilizado, tenga incluida la comida en el pasaje.
- f) Cuando la comisión se realice en lugares donde el Estado Empleador facilite al trabajador alojamiento y/o comida, se liquidarán como máximo los siguientes porcentajes del viático:
 - } VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) si se le diere alojamiento y comida.
 - } CINCUENTA POR CIENTO (50 %) si se le diere alojamiento sin comida.
 - } SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75 %) si se le diere comida sin alojamiento.
- g) El personal destacado en comisión tiene derecho a que se le anticipe el importe de los viáticos correspondientes, hasta un máximo de TREINTA (30) días;
- h) El viático correspondiente al personal adscripto en otra jurisdicción o entidad será liquidado con cargo al presupuesto de esta repartición.
- i) El personal deberá rendir el saldo pendiente de los fondos percibidos en concepto de anticipo de viáticos dentro de las SETENTA Y DOS (72) horas del regreso a su lugar de asiento habitual, haciendo constar el tiempo de duración, las fechas y horas de salidas y de arribos, junto con los pasajes y demás documentaciones que permitan acreditar esas circunstancias.

El personal deberá presentar las rendiciones ante el titular del servicio administrativo financiero de la jurisdicción o entidad correspondiente.

COMPENSACIÓN POR GASTOS DE MOVILIDAD Y POR GASTOS FIJOS DE MOVILIDAD

ARTÍCULO 5º.- La compensación por Gastos de Movilidad consiste en el reintegro de los gastos que el personal haya tenido que realizar para transportarse de un punto a otro en cumplimiento de tareas encomendadas previa y expresamente por autoridad competente, cuando por circunstancias acreditadas no sea factible el uso de órdenes oficiales de pasajes.

No corresponde el reintegro de gastos de movilidad cuando:

- a) se utilicen vehículos del Estado Nacional, Provincial o Municipal, o,
- b) el personal tenga asignada una Compensación por Gastos Fijos de Movilidad o perciba Viáticos, y los gastos sean motivados por el uso de transportes urbanos.

ARTÍCULO 6°.- Los Gastos de Movilidad serán reintegrados:

- a) al personal comisionado en la zona de asiento habitual que incurra en esa clase de gastos, una vez que presentara el pedido de reintegro y éste sea conformado por superior jerárquico competente.
- b) al personal que deba desplazarse fuera de un centro urbano en el que se encuentre desempeñando sus funciones, una vez que, solicitado el reintegro, éste sea conformado por superior jerárquico competente, sin perjuicio de la asignación que corresponda liquidar en concepto de Viáticos.
- c) al personal que tenga afectado su vehículo particular al servicio oficial, incluso embarcación con motor, en las condiciones establecidas por el Estado empleador, se le liquidará por cada kilómetro de recorrido efectuado en una comisión de servicio, según distancias oficiales determinadas por la Dirección Nacional de Vialidad, los importes resultantes de aplicar la siguiente escala porcentual:

Automotor	Escala Porcentual
Categoría I (De hasta 800 kg.)	25% del valor para el litro de nafta
Categoría II (De 801 a 1.150 kg.)	30% del valor para el litro de nafta
Categoría III (De más de 1.151 kg.)	35% del valor para el litro de nafta
Embarcación con motor	25% del valor para el litro de nafta

A este último efecto se computará el valor del litro de la nafta de OCHENTA Y CINCO (85) octanos en la Casa Central del Automóvil Club Argentino.

- d) Al personal cuyo vehículo se encuentre inmovilizado por accidente ocurrido en el cumplimiento de la comisión, se le liquidará una suma diaria igual a la que resulte de aplicar el coeficiente 0.01 al valor que corresponda según lo establecido en el artículo 3° del presente régimen, en concepto de compensación de gastos fijos del automóvil y mientras dure su reparación. Esta compensación se liquidará hasta un máximo de TREINTA (30) días;
- e) Al personal que cumpla comisión de servicio fuera de su asiento habitual utilizando automotor particular de su propiedad no afectado al servicio oficial, sólo se le abonará en concepto de gastos de movilidad, el importe del pasaje de ida y vuelta, con o sin cama según sea la duración del viaje entre los puntos que abarque la comisión encomendada, por el medio de transporte más económico que hubiere.

El reintegro de gastos de movilidad a que se refiere esta cláusula alcanza única y exclusivamente al propietario responsable a cargo del automotor, quedando por lo tanto excluidos sus eventuales acompañantes.

II- Podrá asignarse una Compensación por Gastos Fijos de Movilidad al personal que, como misión propia y permanente, tenga tareas de gestoría, inspección o fiscalización que le demanden constantes y habituales desplazamientos fuera de las oficinas o lugares de trabajo. A este efecto se le liquidará una suma mensual de Pesos OCHENTA (\$ 80.-).

En caso que se justifique por la cantidad de desplazamientos, las distancias a recorrer, los tipos de transporte a utilizar y el costo de los pasajes correspondientes, amplia y fehacientemente documentado en las actuaciones pertinentes, el Estado empleador podrá acordar una suma mayor a la anterior.

La percepción de esta Compensación es incompatible con la percepción de Viáticos

y Reintegro por Gastos Protocolares.

INDEMNIZACIÓN POR TRASLADO

ARTÍCULO 7°.- Es la asignación que corresponde al personal de Planta Permanente que sea destinado con carácter permanente a un nuevo asiento habitual siempre que implique el cambio de domicilio del agente y no se disponga a su solicitud, excepto en el supuesto de permuta oficialmente autorizada. Esta indemnización es independiente de las órdenes de pasaje y carga, y no será exigible la comprobación de los gastos realizados.

Se liquidará anticipadamente al desplazamiento de la o las personas involucradas, como única indemnización y de acuerdo con las siguientes normas:

- a) CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la retribución mensual de carácter habitual, regular y permanente del agente;
- b) En los casos en que implique el desplazamiento efectivo y permanente de los miembros de la familia a cargo del agente, se le liquidará por cada uno de ellos, una suma igual a la que resulte de aplicar el coeficiente 0,014 a su retribución mensual de carácter habitual, regular y permanente del agente. Se entenderá como "miembros de la familia a cargo" del agente, a las personas comprendidas en el artículo 9° de la Ley N° 23.660, siempre que hayan sido declaradas en su legajo único de conformidad con el inciso g) del artículo 36 del Convenio Colectivo General y su reglamentación.
- c) El personal que no haga efectivo el desplazamiento de los miembros de la familia a su cargo al nuevo destino, dentro del término de UN (1) año contado desde la fecha de notificado su cambio de destino, sin causa de fuerza mayor debidamente comprobada, perderá todo derecho a la indemnización por traslado así como a las órdenes de pasaje y carga correspondientes a dichos miembros.
- d) El personal desplazado a su pedido no tendrá derecho a indemnización ni a las órdenes de pasajes y cargas correspondientes.
- e) Si por razones de servicio se produjera el traslado simultáneo de más de UN (1) agente del grupo familiar (cónyuges, padre e hijo, hermanos, etc.), corresponderá a cada uno el pago de la indemnización prevista por el inciso a) del presente, mientras que la referida al inciso b) sólo deberá efectuarse directamente sobre el agente del cual dependen.

REINTEGRO POR GASTOS DE COMIDA

ARTÍCULO 8°.- Es la retribución que se abona al personal que, en razón de cumplir horas extraordinarias de trabajo, debe realizar gastos por tal concepto, extendiendo por esas razones el horario habitual a no menos de NUEVE (9) horas y siempre que no dispongan de un lapso mayor de UNA Y MEDIA (1 ½) horas para comer.

El personal podrá percibir el reintegro de gastos correspondientes a DOS (2) comidas (almuerzo y cena) en el caso que cumpla como mínimo la siguiente jornada de labor:

DOS (2) horas antes del almuerzo; OCHO (8) horas entre este último y la cena, y DOS (2) horas con posterioridad a ésta.

No podrán percibir este reintegro quienes perciban dedicación funcional, dedicación exclusiva o similar, o viáticos.

El reintegro se ajustará a las siguientes normas:

- a) Fijase en PESOS QUINCE (\$ 15.-), el importe a liquidar por gastos de cada comida;
- b) Podrá ser aprobado el reintegro cuando, al disponerse la extensión del horario habitual, no resulte conveniente, por razones de fuerza mayor debidamente

- acreditadas, acordar al personal afectado un lapso mayor de UNA HORA Y MEDIA (1 ½) para comer;
- c) Las autorizaciones para la percepción del reintegro serán dispuestas por autoridad competente en todos los casos con carácter previo a la realización del gasto.
 - d) En ningún caso se autorizarán ni se podrá solicitar reintegros compensatorios por gastos de refrigerio.

ÓRDENES DE PASAJE Y CARGA

ARTÍCULO 9º.- Al personal que deba desplazarse por estar comprendido en el supuesto previsto en el primer párrafo del artículo 7º del presente régimen o por el cumplimiento de una comisión de servicio se le otorgará las correspondientes órdenes de pasaje de ida y regreso en Primera Clase, excepto cuando ello comportara transporte aéreo:

- a) con cama, si la duración del viaje fuera superior a DOCE (12) horas o, cuando siendo inferior a esa cantidad, debe realizarse indefectiblemente en horas nocturnas por necesidades ineludibles del servicio; o,
- b) sin cama, cuando no se diera uno de estos supuestos establecidos precedentemente.

Estas comodidades podrán ser reemplazadas por una clase similar o más próxima a opción del interesado o cuando los servicios de Primera Clase no estuvieran disponibles.

Cuando el desplazamiento se produjera como asignación de destino en un nuevo asiento habitual conforme al primer párrafo del artículo 7º referido precedentemente, procede extender, además, las correspondientes órdenes de pasaje para los miembros de la familia a cargo del agente y las órdenes de carga para el traslado de sus efectos personales. Estas últimas comprenderán el transporte de equipaje excedente al que corresponde por derecho a cada pasajero, e incluye muebles y efectos del personal trasladado (con o sin sus familiares) hasta un máximo de CINCO MIL (5.000) kilogramos.

Cuando el cambio de destino responda a gestiones propias del interesado, ajenas a razones de servicio, no se le acordarán órdenes de pasajes ni de carga.

Se entenderá como "miembros de la familia a cargo" del agente, a las personas comprendidas el artículo 9 de la Ley N° 23.660, siempre que hayan sido declaradas en su legajo único de conformidad con el inciso g) del artículo 36 del Convenio Colectivo General y su reglamentación.

ARTÍCULO 10.- La extensión de las órdenes se ajustará a las siguientes normas:

- a) Cuando no sea posible utilizar órdenes de pasaje oficiales, el reintegro de los gastos producidos por tal causa, procederá una vez que el personal presentara el pedido de reintegro y éste conformado por superior jerárquico competente.
- b) El Estado empleador podrá proveer de abonos mensuales ante las empresas de transportes, cuando por la periodicidad de los viajes y/o por razones de economía se haga aconsejable la adopción de esta modalidad.

ARTÍCULO 11.- Corresponde UN (1) pasaje de ida y vuelta por cuenta del Estado, al personal preste servicios al norte del paralelo 26 y al sur del paralelo 42, cada DOS (2) años, para su desplazamiento a la Capital Federal o a cualquier punto de la República, siempre que éste sea el lugar residencia habitual de sus familiares directos, entendiéndose como tales, para el agente casado, cónyuge y/o hijos; para el agente soltero, sus padres, siempre que fueran declarados en su legajo único de conformidad con el inciso g) del artículo 36 del Convenio Colectivo General y su reglamentación.

ARTÍCULO 12.- Corresponde el otorgamiento de órdenes de pasaje y carga al per-

sonal permanente que dejara de prestar servicios en la Administración Pública siempre que el egreso no se debiera a razones disciplinarias, y deba cambiar su domicilio desde el lugar de su asiento habitual hasta domicilio de residencia habitual de sus familiares directos, entendidos éstos en los términos adoptados en el artículo precedente.

ARTÍCULO 13.- El personal que durante el desempeño de una comisión de servicio en lugares alejados a más de CINCUENTA (50) kilómetros de su residencia habitual, contrajera una enfermedad cuya naturaleza debidamente certificada por autoridad sanitaria oficial, hiciera necesario su transporte a dicha residencia, tendrá derecho a la orden de pasaje si pudiera cumplirse por los medios normales de transporte público, o bien, en caso contrario, al reintegro de los gastos correspondientes al medio utilizado, siempre que, en este último caso, el desplazamiento no pudiera ser atendido por los organismos asistenciales correspondientes.

Asimismo se otorgará orden de pasaje de ida y regreso para UN (1) miembro del grupo familiar.

REINTEGRO POR GASTOS DE SEPELIO DE PERSONAL FALLECIDO EN ACTO DE SERVICIO

ARTÍCULO 14.- Corresponde liquidar el reintegro de gastos originados por el Sepelio a favor los derechohabientes del personal fallecido en acto de servicio por hasta un monto de Pesos TRESCIENTOS (\$ 300.-).

- a) Procede el reintegro de gastos por el traslado de los restos del personal fallecido en el cumplimiento de una comisión de servicio fuera de su asiento habitual, hasta la localidad de dicho asiento o pedido, hasta la localidad donde esté fijado el domicilio de residencia habitual de sus familiares directos, entendidos éstos en los términos adoptados en el artículo 11 del presente, dentro del territorio nacional de acuerdo con los aranceles que fijan para esta clase de servicios las empresas de transportes público;
- b) En el caso de fallecimiento de un agente cuyo último asiento habitual hubiera sido resultado supuesto previsto en el primer párrafo del artículo 7° del presente régimen, se otorgará sin cargo órdenes oficiales de pasaje y carga para el retorno de los miembros de la familia que hubieran estado a cargo del extinto al momento del deceso hasta la localidad del asiento habitual anterior, u otra, opción de los interesados, siempre que, en este supuesto, los costos fueran iguales o menores. También se abonarán las indemnizaciones establecidas en el inciso b) del artículo 7° del presente régimen.
- c) Los montos previstos en el presente artículo serán abonados dentro de los TREINTA (30) de solicitados. Transcurrido UN (1) año de ocurrido el deceso sin habérselos solicitados, se perderá derecho a su percepción.

GASTOS DE VIVIENDA

ARTÍCULO 15.- El Estado empleador prestará la debida protección a los bienes declarados trabajador, cuando éste sea provisto de vivienda oficial o habite en el establecimiento público. ambos casos, la vivienda será adecuada a las necesidades del trabajador y los miembros de la familia a cargo, entendidos éstos en los términos definidos en el inciso b) del artículo 7° del presente régimen, y conforme a las exigencias del medio y confort, debiendo el Estado empleador efectuar las reparaciones y refacciones indispensables derivadas del uso ordinario y cuidadoso de las instalaciones.

ARTÍCULO 16.- La prestación de vivienda integra la remuneración del trabajador y en consecuencia la base de cálculo de toda institución pautaada sobre ella. A este

efecto se tomará como base, valor locativo correspondiente.

REMUNERACIONES ACCIDENTALES

ARTÍCULO 17.- No serán computadas dentro del concepto de remuneración a que alude el artículo 148 del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, las asignaciones familiares y las remuneraciones accidentales tales como viáticos, gastos de movilidad, gastos de comida y similares.

APÉNDICE

A) ACTA ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En la ciudad de Buenos Aires, a los 29 días del mes de diciembre de 2005, siendo las 15.00 horas en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ante la Sra. Secretaría de Trabajo, Dra. Noemí RIAL, el Sr. Director de Dictámenes y Contencioso, Dr. José Elías Miguel VERA, en su carácter de Presidente de la COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL DECRETO N° 66/99, según Resolución MTSS N° 233/04, asistido por la Lic. María Sol RODRIGUEZ; comparecen en representación del MINISTERIO DE ECONOMÍA Y PRODUCCIÓN, el Lic. Raúl RIGO, en su carácter de Subsecretario de Presupuesto, y los señores Lic. Carlos SANTAMARIA, Dr. Jorge CARUSO, Arq. Eduardo SAMPAYO en su carácter de Asesores; en representación de la SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA, su titular, el Dr. Juan Manuel ABAL MEDINA y el Lic. Eduardo A. SALAS, la Dra. María Amalia DUARTE de BORTMAN, el Dr. Marcelo WEGMAN, la Lic. Inés POZZI y el Lic. Lucas NEJAMKIS; en representación de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, el Dr. Julio VITOBELLO en su carácter de Subsecretario de Coordinación y Evaluación Presupuestaria y el Lic. Norberto PEROTTI, todos ellos en representación del Estado Empleador; y por la otra parte, en representación de la UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN, los señores y señoras Juan Felipe CARRILLO, Omar Alfredo AUTON, Aníbal SPAIRANI, Karina TRIVISONNO, Hugo SPAIRANI y Carlos CAPURRO; en representación de la ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO, los señores Eduardo DE GENNARO, Leopoldo GONZALEZ, Rubén MOSQUERA, y el Dr. Matías CREMONTE, quienes asisten a la presente audiencia.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, se pone de manifiesto por ambas partes que han intercambiado y analizado diversas propuestas elaboradas en la Comisión Técnica constituida al efecto, de adecuaciones, mejoras y modificaciones al texto del referido Convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional, en las materias que fueron objeto de acuerdo en las sucesivas reuniones de esta Comisión, resaltándose las siguientes: adecuación del texto a las prescripciones de la Ley N° 25.164, ámbito de aplicación, desarrollo del principio de igualdad de oportunidades y de trato, precisiones en los institutos paritarios, aspectos del régimen de licencias, actualización del Reintegro por Guardería y reglamentación del órgano de administración del Fondo de Capacitación Permanente y Recalificación Laboral, entre otras.

En virtud de ello, acuerdan el texto definitivo del Convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional que obra como Anexo a la presente y que sustituirá al homologado por el Decreto N° 66/99.

A tal efecto solicitan al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, que inicie los pertinentes trámites de homologación ante el Poder Ejecutivo Nacional.

No habiendo más asuntos que tratar se da por finalizado el acto siendo las 17:30 hs., firmando los presentes al pie en señal de conformidad ante mí que CERTIFICO.

B) CONVENIO 154¹⁰⁰ - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 19/06/1981

Fecha de entrada en vigor: 11/08/1983

Sesión de la Conferencia: 67

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan (LDS) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y tomando nota de que este principio es plenamente aplicable a todos los pueblos;

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión ***negociación colectiva*** compren-

¹⁰⁰ Ratificado por Ley N° 23.544 del 22/12/87 - Publicada en el Boletín Oficial del 15/1/88.

de todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión **negociación colectiva** se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión **negociación colectiva** incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

Parte II. Métodos de Aplicación

Artículo 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Parte III. Fomento de la Negociación Colectiva

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

- a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
- b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
- c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el

desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 9

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existentes.

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación

del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

C) ACTAS Co.P.A.R. - REINTEGRO POR JARDINES MATERNALES

**COMISION PERMANENTE DE APLICACIÓN Y RELACIONES
LABORALES
ACTA Nº 1
(Co.P.A.R.)**

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 16 días del mes de abril de 1999, siendo las 14,30 hs. se reúnen en la sede de la Co.P.A.R. sus integrantes: Sres. Raúl BARRIDO, Juan FRANCIANO, Guillermo LESNIEWER, Daniel A. MUÑIZ, Norberto ONETO y Carlos SANTAMARIA, en representación del Estado Empleador; y Omar AUTÓN, Felipe CARRILLO, Néstor E. IRIBARREN y Anibal P. SPATIRANI en representación del Sector Sindical, a efectos de considerar el temario previamente propuesto por las partes.

Abierto el acto, se procede a tratar los siguientes temas:

1. Artículo 112. Jardines Maternales. Alcance y reglamentación de requisitos.

Debe interpretarse que el artículo en cuestión comprende a aquellos menores que habiendo cumplido cinco años en el segundo semestre del año, no han ingresado al año obligatorio del nivel inicial establecido por el artículo 10, inciso a) de la Ley Federal de Educación Nº 24.195

En relación con los requisitos para la percepción del reintegro, el padre, tutor o guardador que pretenda percibir el mismo, deberá presentar a tales efectos la factura original emitida por la guardería o jardín maternal o de infantes, la

7. 

que deberá ser extendida de conformidad con la normativa vigente en la materia.

2. Artículo 20. Adquisición de estabilidad en la función.

La estabilidad en el empleo prevista en el artículo 19, que comprende también el nivel escalafonario alcanzado y la remuneración (en los términos del inciso c), se adquiere en virtud de lo establecido por el artículo 24, luego de una prestación efectiva de doce meses de servicios desde el ingreso a la Administración Pública Nacional, acreditación de la idoneidad según lo establecido en el sistema de carrera pertinente, y la obtención del certificado definitivo de salud, e implica estar comprendido en el régimen de estabilidad garantizado por la Constitución Nacional.

La estabilidad extensiva a la función, contemplada como excepción en el artículo 20, se refiere a la garantía del desempeño en funciones del nivel gerencial o críticas que determine el Estado Empleador durante el período que se hubiere fijado en los convenios colectivos sectoriales, y a las que se hubiese accedido por regímenes de selección abiertos. La estabilidad funcional está inescindiblemente ligada a la adquisición de la estabilidad en empleo, pues de otra forma se estaría transgrediendo lo dispuesto por el artículo 24. Consecuentemente, corresponde interpretar que, para el supuesto de personal ingresante, el cómputo del período que se establezca en cada convenio sectorial siempre comprende el año de prueba previsto en el artículo 24.

3. Artículo 39, 4º párrafo. Personal alcanzado por el descanso compensatorio.

[Handwritten signatures and initials]

Debe interpretarse que el descanso compensatorio de trabajos cumplidos en días sábados, domingos o feriados, se otorgará a todos los agentes incluidos en el convenio colectivo.

4. Omisión de la Evaluación de Desempeño.

El Convenio Colectivo en los artículos 57 y subsiguientes, define el concepto de evaluación de desempeño, estableciendo además su objetivo, principios que rigen el sistema, plazos, modalidades, etc. Consecuentemente, la omisión de evaluación de desempeño constituye una violación al Convenio Colectivo.

5. Artículo 114. "Reincorporación". Indemnización por incapacidad por no otorgamiento de tareas adecuadas.

Debe interpretarse que el otorgamiento de la indemnización establecida en el citado artículo corresponde ante el supuesto de desvinculación laboral.

Finalmente, se deja constancia que los temas debatidos e interpretados precedentemente, han sido decididos por las partes por unanimidad.

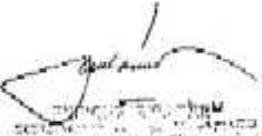
No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 17.30 hs., previa lectura y firma de los citados representantes.

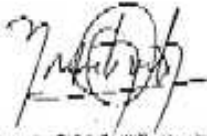

ING. RAÚL BARIDO
Subsecretario de Control
Secretaría de Obras Públicas
Delante de Notario de San Salvador


GUILLERMO L. LEIZAOLA
Secretario de Presidencia


Francisco


GUILLERMO L. BARRIO
Secretario de Presidencia
Delante de Notario de San Salvador
U. R. C. N.


GUILLERMO L. LEIZAOLA
Secretario de Presidencia


Francisco

COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACIÓN Y RELACIONES LABORALES

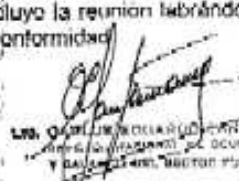
(Co.P.A.R.)


ACTA N° 5


En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 12 días del mes de noviembre de 2002 siendo las 15.30 horas se reúnen en la sede de la Co.P.A.R. sus integrantes: los Señores Beltrán Jorge I AGUYAS, Carlos Armándo MOLINA y Maximó ZIN en representación de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS; los Señores Carlos Arnaldo SOSA y Eduardo SALAS en representación de la SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA; y los Señores Raúl RIGÓ, Carlos SANTAMARÍA y Eduardo SAMPAYO, en representación de la SECRETARÍA DE HACIENDA. Todos ellos en representación del estado empleador por una parte y por la otra en representación de la UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (UPCN) los Señores Felipe CARRILLO, Omar AUTÓN y Anibal SPAIRANI y Carlos CAPURRO. Participan de la reunión los Sres. Hugo J. SPAIRANI y Jorge L. CARUSO quienes conforman el Secretariado Administrativo de la CoPAR.

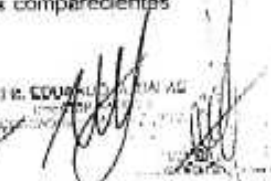
Abierto el acto las partes comienzan a considerar el orden del día, cuyo contenido se adjunta a la presente, para lo cual en cumplimiento del primer punto suscriben las actas correspondientes a las reuniones celebradas los días 21 y 30 de octubre respectivamente. Acto seguido se pasa a desarrollar el segundo punto del orden del día considerando las presentaciones que por razones de orden temático se clasifican, en 4 anexos y sobre las cuales se resuelve en virtud de las atribuciones asignadas a esta Comisión por el artículo 66 inciso 1) del Anexo al Decreto N° 66/99.


Siendo las 16.40 horas y no habiendo más temas que considerar se concluye la reunión celebrándose el acta respectiva que firman los comparecientes de conformidad:



Sr. Carlos Arnaldo Sosa
Subsecretario de Gestión Pública
M. P. G. N.



Sr. Eduardo Salas
Secretario de Hacienda
M. P. G. N.



Sr. Maximó Zin
Jefe de Gabinete de Ministros
M. P. G. N.



Sr. Felipe Carrillo
Secretario Adjunto
UPCN


Sr. Omar Autón
Secretario de Relaciones
UPCN


Sr. Anibal Spairani
Secretario de Relaciones
UPCN


Sr. Carlos Capurro
Secretario de Relaciones
UPCN


Sr. Hugo J. Spairani
Secretario de Relaciones
UPCN


Sr. Jorge L. Caruso
Secretario de Relaciones
UPCN

[illegible]

ANEXO II
GoPAR – Reunión 12/11/02


• **Aporte Solidario (art. 103).**

- ✓ Si corresponde realizar el aporte sobre las retribuciones del personal afiliado a los gremios o para todo el personal comprendido en el CCT.

Como surge del texto convencional el aporte correspondiente al fondo solidario debe realizarse sobre las remuneraciones de todos los agentes, afiliados o no, comprendidos en Convenio Colectivo General de la Administración Pública Nacional a excepción de aquellos que se rigen por Ley de Contrato de Trabajo hasta tanto no se concluya con el análisis que sobre el particular esta realizando esta Comisión.


- ✓ Si el aporte es para el personal del SINAPA o para el resto de los escalafones comprendidos.

El aporte del Fondo Solidario afecta a todos los escalafones comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional a excepción de aquellos que se rigen por Ley de Contrato de Trabajo hasta tanto no se concluya con el análisis que sobre el particular esta realizando esta Comisión.



MARÍA EUGENIA DOMÍNGUEZ
SECRETARÍA DE GOBIERNO
Y RELACIONES DEL SECTOR PÚBLICO


Dr. Carlos A. Rosa
Secretario de la Comisión de Negociación
Colectiva del Sector Público



Lic. Eduardo V. S. AG
Secretario de la Comisión de Negociación
Colectiva del Sector Público


Juan Carlos Garbino
Secretario de la Comisión de Negociación
Colectiva del Sector Público


MARÍA EUGENIA DOMÍNGUEZ
SECRETARÍA DE GOBIERNO
Y RELACIONES DEL SECTOR PÚBLICO


OMAR ANTON
SECRETARIO DE NEGOCIACIONES
DEL GOB. NAC. Y DEL SECTOR PÚBLICO
U. N. C. R.


JUAN CARLOS GARBINO
SECRETARIO DE NEGOCIACIONES
DEL GOB. NAC. Y DEL SECTOR PÚBLICO
U. N. C. R.


RAÚL ENRIQUE PIRO
SECRETARIO DE NEGOCIACIONES
DEL GOB. NAC. Y DEL SECTOR PÚBLICO
U. N. C. R.

ANEXO III
GePAR - Reunión 12/11/02

• **Reíntegro por Jardines Maternales**

✓ **Entidades que deben realizarlo**

Todas las comprendidas en el marco del Convenio Colectivo General, a excepción de aquellas que se rigen por Ley de Contrato de Trabajo hasta tanto no se concluya con el análisis que sobre el particular está realizando esta Comisión.

✓ **Faltos en el período de licencia anual ordinaria**

Durante el período de licencia anual ordinaria no corresponderá efectuar el reíntegro que establece el artículo 112.

✓ **Tiempo mínimo para el pago del reíntegro**

La norma convencional no establece como requisito un mínimo de tiempo para que prospere el reíntegro, el mismo será proporcional al tiempo trabajado.

✓ **Conceptos de pago de los haberes del agente que se deben considerar para establecer la procedencia del reíntegro.**

Los efectos de determinar la base de cálculo a considerar para la procedencia del reíntegro por guardería y jardines maternales se tomarán las retribuciones que establece la normativa vigente para la percepción de las asignaciones familiares.

✓ **Edad máxima de los niños que por ir al jardín corresponde efectuar el reíntegro a sus padres.**

Para que los padres puedan percibir el correspondiente reíntegro por guardería o jardín maternal, la edad máxima de los niños que asisten a dichos institutos es la que surge del artículo 112 del Convenio Colectivo General aclarado por el Acta N° 1 del 16 de abril de 1999 de esta Comisión en virtud de las prescripciones de la Ley Federal de Educación N° 24.195. Esto es, comprende también a los menores que habiendo cumplido CINCO(5) años en el segundo semestre del año en curso de que se trate, no hubieran podido ingresar al año obligatorio del nivel inicial establecido por el artículo 10 inciso a) de la citada ley como consecuencia del límite que para la inscripción a dicho nivel inicial establece la autoridad educativa.

✓ **Solicitud con respecto pago del monto correspondiente, asignación por hijo.**

Esta Comisión interpreta que el reíntegro por guardería o jardines maternales del artículo 112 del Convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional implica una suma de \$ 100 por cada hijo que se encuentre comprendido y cumpla con los requisitos y en los términos de dicho artículo.

El Sr. Juan Carlos Sosa, Secretario General de la Comisión, ha sido designado como representante de la Comisión en la negociación de la presente. El Sr. Juan Carlos Sosa, Secretario General de la Comisión, ha sido designado como representante de la Comisión en la negociación de la presente.

Comisión Permanente de Aplicación y
Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General para
la Administración Pública Nacional
Homologado Decreto n° 68/99

ACTA N° 8

ACTA N° 8

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 21 días del mes de enero de 2004, siendo las 16 horas se reúnen en la sede de la Co.P.A.R. sus integrantes: los Señores Norberto IVANCH y Eduardo Arturo SALAS en representación de la SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA; y los Señores Raúl RICO y Eduardo SAMPAYO, en representación de la SECRETARÍA DE HACIENDA, todos ellos en representación del Estado Empleador. Por la otra parte, en representación de la UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (UPCN) concurren los Señores Felipe GARRILLO, Anibal SPAIRANI, Carlos CAPURRO y Mariano Unamuno. Participan de la reunión en carácter de asesores los señores Walter J. I. Walsman de la Jefatura de Gabinete de Ministros y Javier E. Puortolas de la Subsecretaría de la Gestión Pública.

A continuación, se pasa a desarrollar los puntos del orden del día, los cuales se resuelven en virtud de las atribuciones asignadas a esta Comisión por el artículo 69 inciso 1) del Anexo al Decreto N° 68/99. A efectos de mejor exposición se separa el tratamiento de las diversas cuestiones sometidas a consideración en 3 anexos por orden de temas.

Asimismo se convoca a nueva reunión para el día 18 de febrero de 2004 a las 16 horas, con el objeto de tratar los temas del Orden del día que será acordado por las partes en forma previa a la misma y formalizado por la Secretaría Administrativa.

Siendo las 18 horas y no habiendo más temas que considerar se concluye la reunión celebrándose la presente Acta que firman los comparecientes de conformidad.



Comisión Permanente de Aplicación y
Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General para
la Administración Pública Nacional
Homologado Decreto N° 5299

ACTA N° 8

ANEXO I

**SALARIO MINIMO VITAL Y MOVIL : Aplicación de los Decretos N° 388/03 y
N°1349/03 al personal comprendido en el CCTG.**

El sector Empleador informa con respecto a la instrumentación del Salario Mínimo Vital y Móvil que la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público, ante consultas formuladas por el mismo tema ha establecido el criterio para la aplicación de lo dispuesto por los Decretos N° 388/03 y N°1349/03.

En virtud de lo expuesto y para su conocimiento se transcribe el criterio adoptado:

En función de lo establecido en el Artículo 140 de la Ley N° 24.013 el Salario Mínimo Vital y Móvil fijado por los Decretos N° 388/03 y N° 1349/03 es de aplicación a los agentes de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador.

Asimismo, se señala que el artículo 141 de la Ley N° 24.013 determina que el Salario, Mínimo, Vital y Móvil no podrá ser tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o convencional.

Por lo expuesto, se considera que la adecuación del salario cuyo monto sea inferior al fijado como Salario, Mínimo, Vital y Móvil para el trabajador con jornada legal de trabajo a tiempo completo, deberá efectuarse sobre la base de la retribución bruta total que percibe cada agente, sin modificar los básicos de la escala salarial vigente.

The bottom of the document features several handwritten signatures in dark ink. There are approximately seven distinct signatures, some of which are large and stylized. Additionally, there are some faint, illegible markings and what appears to be a circular stamp or seal in the center, partially obscured by the signatures.

Comisión Permanente de Aplicación y
Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General para
la Administración Pública Nacional
Homologado Decreto N° 66/99

ACTA N° 8

ANEXO II

PERSONAL CONTRATADO EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 9° DE LA LEY 25.164 Y NORMAS REGLAMENTARIAS Y COMPLEMENTARIAS.

Con relación a la implantación del régimen de contratación de personas aprobado de conformidad con el artículo 9° del anexo de la Ley N° 25.164, en las jurisdicciones y organismos descentralizados comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo General, el Estado empleador se compromete a adoptar todas las medidas conducentes para su mejor y estricta aplicación.

En lo inmediato procederá a través de la Subsecretaría de la Gestión Pública, a convocar al Foro de directores de personal y a otras reuniones al efecto de asegurar la adecuada interpretación de las medidas en curso y la coordinación efectiva de las acciones de modo que sean adoptadas de manera equivalente en las dependencias involucradas.

Asimismo, informará a la parte gremial del avance de dicha implantación en las reuniones que celebre la CoPAR.

La parte gremial se compromete a poner en permanente conocimiento del Estado empleador a través de la Subsecretaría de la Gestión Pública, de los inconvenientes que pudieran haber surgido en el desarrollo de dichas acciones y/o de las sugerencias que estimara convenientes para asegurar una feliz ejecución de las mismas.

The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. On the left, there are two signatures, one above the other. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'H. S. ...'. To the right of this, there are two more signatures, one above the other. There are also some faint, illegible stamps or markings scattered around the signatures.

Comisión Permanente de Aplicación y
Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General para
la Administración Pública Nacional
Homologado Leyes N° 8429

ACTA N° 8

Anexo III

**REINTEGRO POR JARDINES MATERNALES ESTABLECIDO EN EL
ARTICULO 112 DEL CGTG**

Con relación a las diversas consultas recibidas en torno al pago del reintegro por la concurrencia a guarderías o jardines maternales, establecido de conformidad con el artículo 112 del Convenio Colectivo de Trabajo General, esta Comisión deja aclarado que dicho reintegro será de hasta la suma de cien (\$100) pesos por todos los conceptos relativos a las erogaciones que los establecimientos respectivos facturen a consecuencia de esa concurrencia.

En estos casos, los agentes presentarán el comprobante que acredite el pago de conformidad con lo que esta Comisión estableciera por Acta N° 1 del 18 de abril de 1990, con el detalle de los conceptos abonados.

The block contains several handwritten signatures and stamps. At the top left, there is a large, stylized signature. To its right is a horizontal line with a date written above it, which appears to be '1990'. Below the first signature is another signature. In the center, there is a signature that looks like 'H. S. ...'. To the right of that is another signature. At the bottom left, there is a signature that looks like 'H. S. ...'. At the bottom right, there is a large, stylized signature that looks like 'H. S. ...'.