

Legislación Nacional

DECRETO 214/2006 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CONVENCIONES

COLECTIVAS DE TRABAJO Empleo público Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Homologación del 27/02/2006; publ. 01/03/2006 Visto el expte. 1.150.495/2006 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley de Contrato de Trabajo 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo de la Administración Pública Nacional 24185, la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional 25164, el decreto 447 del 17 de marzo de 1993, el convenio colectivo de trabajo General para la Administración Pública nacional homologado por el decreto 66 del 29 de enero de 1999, el acta acuerdo del 29 de diciembre de 2005 de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de trabajo general para la Administración Pública nacional, y Considerando: Que por la ley 24185 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 24185 y por el convenio colectivo de trabajo general para la Administración Pública nacional homologado por el decreto 66/1999, se ha constituido la Comisión Negociadora del art. 4, párr. 2, del referido convenio. Que, las partes, en el marco previsto por el art. 6 de la ley 24185, reglamentado por el art. 5 del decreto 447/1993 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 66/1999. Que el mencionado acuerdo cumple con los requisitos del art. 11 de la ley 24185, 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 art. 15 de la ley 24185. Que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha tomado la intervención prevista en los arts. 7, 10 y conchs. de la ley 24185. 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 art. 99, inc. 1, de la Constitución Nacional y del art. 14 de la ley 24185. Por ello, **El presidente de la Nación Argentina decreta: Art. 1.º** Homologase 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. **Art. 2.º** El presente decreto entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en atención a lo dispuesto en el art. 15 de la ley 24185, quedando sustituido, desde ese momento, el convenio colectivo de trabajo general para la Administración Pública nacional homologado por el decreto 66/1999. **Art. 3.º** Comuníquese, etc. Kirchner - Fernández - Tomada **Anexo ICONVENIO 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 aquéllos 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 art. 16 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 151 y 154 de la O.I.T., de las leyes 24185 y 25164 y del primer convenio que firmaron y homologado por decreto 66/1999, 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

Art. 1.- 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 20744 (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.

Art. 2.- 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 Negociadora del Convenio Colectivo General. Asimismo, la exclusión del personal por el Poder Ejecutivo nacional, de conformidad con lo dispuesto por el inc. i) del art. 3 de la ley 24185, deberá ser dispuesta previa consulta a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General.

Art. 3.- 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, Copar) establecida conforme al art. 79 del presente.

Art. 4.- 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.

Art. 5.- 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.

Art. 6.- 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 arts. 97 y 98 de la ley 20957, quedando sujeto a los derechos y a las obligaciones emergentes de la Ley del Servicio Exterior de la Nación y de su reglamentación, aprobada por el decreto 1973/1986 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 arts. 14 y 15 de la ley 24185, 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

Art. 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 arts. 6 de la ley 24185, y 5 de su decreto reglamentario 447/1993.

Art. 8.- 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 Copar, articularse en un convenio sectorial el régimen del personal de dos o más de los organismos o escalafones enumerados en dicho anexo, cuando las funciones o características laborales de éstos motivaran o justificaran su tratamiento unificado.

Art. 9.- 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

Art. 10.- Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios, establecidos en la ley 24185, 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

Art. 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 art. 4 de la ley 25164, 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 principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública. Las asociaciones sindicales 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. Art. 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 incs. 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 electorales y del servicio militar, en el supuesto del art. 19 de la ley 24429. 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 art. 36 de la Constitución Nacional y el tít. X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena. Art. 13.- Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto por los dos artículos anteriores o por cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones. Art. 14.- Reingreso. Para el reingreso a la Administración Pública nacional en el ámbito de aplicación de la ley 25164 se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso, con la excepción prevista en el inc. f) del art. 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. Art. 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
CAPÍTULO I: NATURALEZA DE RELACIÓN DE EMPLEO

Art. 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 provisto en la ley 25164. Queda exceptuado de este principio, el personal que rige sus relaciones de trabajo por la Ley de Contrato de Trabajo. 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. Art. 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 responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a los ciudadanos. Art. 18.- El personal alcanzado por el presente convenio podrá revistar como permanente o no permanente. Art. 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 25164 sólo se perderá por las causales 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. Art. 20.- La estabilidad del personal alcanzado por la ley 25164 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. Art. 21.- La estabilidad en la función prevista en los términos del art. 17 del anexo de la ley 25164, 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. Art. 22.- El personal que gozara de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía. Art. 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 art. 3 del anexo de la ley 25164. Art. 24.- En el ámbito de aplicación de la ley 25164, la adquisición de la estabilidad 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 inc. 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 inc. a). Para el personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo, el período de prueba será el fijado en dicha norma debiéndose cumplimentar con los dispuesto en los incs. b) y c) del presente artículo. Art. 25.- Durante el período de prueba la designación del agente alcanzado por la ley 25164 podrá ser cancelada en cualquier momento por la autoridad competente de quien dependa, debiendo expresar en el acto la causa que justifique la medida en los términos previstos por el párr. 5 del art. 17 del anexo del decreto 1421/2002. La cancelación de la designación no dará derecho a indemnización alguna. Art. 26.- El personal alcanzado por el régimen de estabilidad de la ley 25164 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 indemnización 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 art. 11 del anexo de la ley 25164 y el decreto 1421/2002. 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 disponibilidad, en los términos previstos por el art. 11 del anexo de la ley 25164 y de su decreto reglamentario 1421/2002. 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 arts. 12 y 13 del anexo de la ley 25164, y con los alcances determinados en dichos artículos. Art. 27.- Reversión Laboral. De ser necesaria la reversión 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 art. 43 del anexo del decreto 1421/2002. 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 art. 29 menos los sueldos percibidos en el transcurso de la misma. La Copar reglamentará los aspectos operativos relacionados con el presente artículo en función de la situación de revista de los agentes afectados. Art. 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. Art. 29.- Indemnización. La indemnización del citado personal comprendido en la ley 25164

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 pudiere 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 Art. 30.- El régimen de personal no permanente comprende al personal incorporado en Plantas Transitorias con designación a término, o, contratado bajo el régimen previsto en el art. 9 del anexo de la ley 25164 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 arts. 11 y 12 del presente. Asimismo alcanza al personal comprendido en las modalidades de contratación por tiempo determinado establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, rigiendo dicha normativa en lo que respecta a su desvinculación. Art. 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. Art. 32.- El personal no permanente será equiparado, a los efectos de su remuneración, al nivel o categoría y grado, 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 Art. 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 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 vigente 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: DERECHO, DEBERES Y PROHIBICIONES Art. 34.- Personal permanente. El personal permanente tendrá, conforme al régimen laboral que lo encuadre, los siguientes derechos: a) Estabilidad con los términos señalados en el inc. c) del art. 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. e) Libre afiliación 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 163 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.Art. 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 art. 32 del presente convenio.b) Libre afiliación 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 dignos 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.Art. 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.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 reserva.g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial, 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, Fiscalía 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 párr. 2 del art. 22 del anexo de la ley 25164 , 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 cargos, debiendo a este efecto declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública nacional, provincial o municipal, su condición de jubilado o retirado, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.Art. 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 exploten 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**Art. 38.- La relación de empleo del agente comprendido por la ley 25164 concluye por las siguientes causas:a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad en los términos del art. 25 del presente.b) Conclusión o rescisión del contrato o designación transitoria celebrados bajo el régimen del art. 9 del anexo de la ley 25164 .c) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la autoridad competente según la norma aplicable.d) Razones de salud que imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.e) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.f) Faja por jubilación o retiro o vencimiento del plazo previsto por el art. 20 del anexo de la ley 25164 .g) Cumplimiento del plazo de disponibilidad previsto en el art. 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 normativa.Art. 39.- La jubilación o retiro, la intimación a jubilarse y la renuncia se regirán por la normativa vigente en la materia.**TÍTULO IV: ASIGNACIÓN DE FUNCIONES - MOVILIDAD**Art. 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.Art. 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.Art. 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 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**Art. 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.Art. 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 materia, así como en lo relativo de servicios extraordinarios, el que será incorporado como anexo III de este convenio.Art. 45.- Viáticas. 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. Art. 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 alcances horas extraordinarias serán remuneradas en domingo, feriado, días no laborables o sábado después de las 13.00 hs, con un recargo del cien 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 (1213/2005) que habilitan al trabajador a prestar tales servicios. Art. 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. Art. 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. Art. 49.- Se entenderá por jornada mixta aquélla 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 20744 se regirá por las Previsiones allí establecidas. **TÍTULO VI: CARRERA DEL PERSONAL**

CAPÍTULO I: PRINCIPIOS GENERALES Art. 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. Art. 51.- La carrera del personal se orientará según los siguientes principios: 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** Art. 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. Art. 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. Art. 54.- La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuará conforme a los mecanismos de selección y/o meritación y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire. Art. 55.- En ningún caso podrá convenirse que sólo la permanencia del agente en el servicio dé lugar a su promoción. **CAPÍTULO III: SELECCIÓN** Art. 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. Art. 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 22431 y 23109 o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública nacional. Art. 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. Art. 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. Art. 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. Art. 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. Art. 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. Art. 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. Art. 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** Art. 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. Art. 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. Art. 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. Art. 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. Art. 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 presente precedentemente integra el deber establecido de conformidad con el inc. c) del art. 36 del presente convenio. Los convenios sectoriales podrán acordar modalidades especiales de acuerdo a las particularidades de las funciones a evaluar. Art. 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. Art. 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** Art. 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. Art. 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. Art. 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 20173 y modificatorias, elaborará las pautas metodológicas y los lineamientos generales bajo cuya orientación dichos planes serán elaborados y certificará las actividades de capacitación. Art. 75.- Créase la Comisión de Administración del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral, establecido de conformidad con lo dispuesto en el cap. X del anexo de la ley 25164 y su decreto reglamentario 1421/2002, integrada por cinco (5) representantes titulares y cinco (5) suplentes por los órganos respectivos del Estado empleados 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 Copar. Art. 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 art. 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 implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Copar un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes. De considerar procedente su intervención, la Copar emitirá un dictamen, el que será vinculante para las partes. Art. 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 art. 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** Art. 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 70/1998 (M.T. y S.S.), o la que la sustituya; b) Por la representación sindical, con los alcances e integración previstas en la resolución 42/1998 (M.T. y S.S.), o la que la sustituya. **CAPÍTULO I: COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACIÓN Y RELACIONES LABORALES** Art. 79.- Créase la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Copar) 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 Copar 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 Copar elaborará su propio reglamento interno de común acuerdo de las partes, el que será aprobado por la Comisión Negociadora. Art. 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 24185, 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 convenionados 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 art. 7 de la ley 24185, debiendo esta autoridad de aplicación - convocar en los plazos previstos en el art. 6 del decreto 447/1993, reglamentario de la ley 24185 a la Comisión Negociadora, a los fines de discutir las propuestas.Art. 81.- Los conflictos de carácter individual se regirán por las normas de procedimiento vigentes en la Administración Pública nacional, debido intervenir los órganos permanentes con competencia en la materia con sujeción a los principios establecidos en el art. 19 de la ley 24185.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 Copar.**CAPÍTULO II: MECANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES**Art. 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 14786 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.Art. 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.Art. 84.- Procedimientos establecidos. Los procedimientos establecidos para la solución de conflictos laborales son:a) La autocomposición del conflicto en el seno de la Copar.b) La mediación.c) El arbitraje.Art. 85.- Autocomposición del conflicto. La Copar 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 Copar, 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 Copar 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 inc. 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.Art. 86.- Mediación. Las partes por unanimidad podrán derivar la resolución de un conflicto colectivo al mecanismo de la mediación.Art. 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 territorial.c) El plazo, que de no estar especificado, será el previsto en el artículo siguiente.Art. 88.- Promovida y aceptada la mediación, la Copar 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.Art. 89.- Los mediadores serán personas de reconocida idoneidad en la materia, que se seleccionarán de un listado que confeccionará la Copar.Art. 90.- La Copar seleccionará y convocará a los mediadores de conformidad con el siguiente procedimiento:a) Cada parte remitirá a la Copar 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 Copar 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 inc. 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.Art. 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 art. 85 inc. 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.Art. 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 art. 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.Art. 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.Art. 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 corresponda.Art. 95.- (*) 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.(*). En B.O. "Art. 96".Art. 96.- El procedimiento de arbitraje requerirá una presentación suscripta por ambas partes ante la Copar, 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 art. 101.Art. 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 inc. f) del art. 90.Art. 98.- Los árbitros serán personas de reconocida idoneidad en la materia que se seleccionarán de un listado que confeccionará la Copar conforme al mecanismo de selección establecido en el art. 90.Art. 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 acabar 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.Art. 100.- La comparecencia a la correspondiente instancia arbitral será obligatoria para ambas partes, y durante su transcurso se aplicará el último párrafo del art. 85, inc. c).Art. 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 al máximo de veinticinco (25) días hábiles.Art. 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.Art. 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.Art. 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.Art. 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**Art. 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 23551 y 25674 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. Art. 107.- Las entidades gremiales signatarias 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. Art. 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 23551 y 25674, y sus reglamentaciones, y el decreto 467/1988, 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 profesionales 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. Art. 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. Art. 110.- Espacio físico. A los fines del art. 44 de la ley 23551, 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. Art. 111.- Guardias mínimas. La Copar 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 ficción 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 Art. 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 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Art. 113.- Para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente 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: APORTE SOLIDARIO Art. 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 M.T.S.S. 42/1998 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, conforma 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 comprendida en el presente convenio.

TÍTULO VIII: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
CAPÍTULO I: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Art. 115.- A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las leyes 19587 y 24557 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 pto. 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. Art. 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. 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 producirlos en relación con el trabajo a través de servicios de Salud Ocupacional. h) Toda conducta establecida en las leyes 19587, de Higiene y Seguridad, y 24557 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 (C. y M.A.T.). 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 concurren 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

Art. 117.- Créase la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (C. y M.A.T.) 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 art. 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. Art. 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. Art. 119.- La Comisión tendrá las siguientes funciones: a) Fiscalizar, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las leyes 24577 (*) y 19587 , y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia. (*) Sic B.O. 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. 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 Copar un informe circunstanciando con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes. De considerarse procedente su intervención, la Copar emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes. Art. 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** Art. 121.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, las leyes 25164 , 25188 y 23592 , decretos 1421/2002 y 41/1999 ; 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. Art. 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 23179 y 24632 y el decreto 254/1998 , 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. Art. 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 22431 y modificatorias. Art. 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 sexual 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 art. 32 inc. e) del anexo a la ley 25164 , en virtud de lo previsto en el art. 37 inc. 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 art. 242 de dicha norma o la que la sustituya. Art. 125.- Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato. Créase la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (C.I.O.T.) 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 art. 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 Copar un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes. De considerar procedente su intervención, la Copar emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes. Art. 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. Art. 127.- Contará asimismo con una delegación en cada jurisdicción o *elite* descentralizado 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. 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. Art. 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 22431 y modificatorias, y de igual número de especialistas por la parte gremial. **TÍTULO X: ASISTENCIA SOCIAL** Art. 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. Art. 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. Art. 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 Copar los requisitos para la percepción de este reintegro. **TÍTULO XI (*): RÉGIMEN DISCIPLINARIO(*)** “XI” omitido en B.O. Art. 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 Investigaciones, 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

Art. 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.

Art. 134.- Derechos. El Personal permanente y no permanente comprendido en el ámbito de la ley 25164 tendrá, a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en sus respectivos regímenes, los que quedan incorporados al presente convenio. En todos los casos quedan adicionadas las siguientes licencias:

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.

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*.

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 afectaciones 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.

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 de trabajador que le impida realizar las tareas que anteriormente cumplía, se le deberán asignar otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. 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.

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”.

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.Art. 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.Art. 140.- Licencia por nacimiento. Los agentes varones gozarán del derecho a una licencia de cinco (5) días hábiles por nacimiento de hijo.Art. 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.Art. 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.Art. 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.Art. 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.Art. 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 inc. a) que obra a continuación:a) Organismos competentes: Será de competencia del ministro de Salud y Ambiente la fiscalización de las licencias comprendidas en el presente régimen.Los organismos comprendidos en ni presente convenio podrán contar con servicios 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.Art. 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.Art. 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 arts. 133 y 134 del presente, para su homologación e incorporación como anexos IV y V, respectivamente, de este convenio.**TÍTULO XIII: REMUNERACIONES**Art. 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.Art. 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 23547 . Fíjese el valor del adicional en pesos cuatro mil (\$ 4.000).**TÍTULO XIV:**

MUTUALISMO Y COOPERATIVAS Art. 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. Art. 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 Art. 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. Art. 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 art. 8 de la ley 24185 así como de las facultades correspondientes establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo, según corresponda. Art. 154.- En oportunidad de desarrollarse la negociación de los nuevos convenios sectoriales, se requerirá el cumplimiento de la ley 18753, como condición previa al acto administrativo de aprobación o la homologación para el caso de su procedencia. Art. 155.- Las disposiciones del presente convenio general como asimismo las que correspondan a los convenios sectoriales que pudieran eventualmente derivar en erogaciones, se atenderán dentro del monto previsto para el inc. 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. Art. 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 párr. 2 del art. 9 del anexo de la ley 25164. 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. Art. 157.- La Ley de Presupuesto para la Administración Pública nacional fijará anualmente las partidas correspondientes al inc. 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 Art. 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. Art. 159.- Las entidades sindicales signatarias acuerdan, en el marco del reconocimiento efectuado de conformidad con lo establecido en el art. 152 del presente y del art. 8 de la ley 24185, 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. Art. 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 art. 9 del anexo de la ley 25164 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.

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 Perón" de Estudios e Investigaciones Históricas, Sociales y Políticas.- Instituto Nacional Yrigoyeniano.- Cinemateca y Archivo de la Imagen 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.- Dirección 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. Malbrán”.- Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica y Centro Nacional de Reeduación 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 Concesiones Viales.- Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos.- Nucleo Eléctrica 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 3/1997).- Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (ley 20464).- Cuerpo de Guardaparques Nacionales (decreto 1455/1987 , y modificatorios).- Cuerpo de Administradores Gubernamentales (decreto 2098/1987).- Personal Embarcado de la Dirección Nacional de Constituciones Portuarias y Vías Navegables (decreto 2606/1983).- Personal Embarcado del Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero (decreto 630/1994).- Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (resolución I.N.T.A. 347/1991).- Instituto Nacional de Tecnología Industrial (resolución I.N.T.I. 124/1994).- Orquestas, Coros y *Balletes* Nacionales (decretos 4345/1972 , 3881/1973 y 1415/1974 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).- Profesional de los Establecimientos Hospitalarios y Asistenciales e Institutos de Investigación y Producción Dependientes de la Subsecretaría de Políticas de Salud y Ambiente (decreto 277/1991 , y modificatorios).- Sindicatura General de la Nación (decreto 1640/2005).- Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (decreto 993/1991 t.o. 1995, y modificatorios).- Personal Civil y Docentes Civiles de las Fuerzas Armadas (Leyes 20239 y 17409).- Personal de Investigación y Desarrollos de las Fuerzas Armadas (decreto 4381/1973).- 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 Nucleoeléctrica S.A. y Genuar S.A.