

PODER EJECUTIVO NACIONAL

República Argentina

DECRETO 66/1999 · 1999

DECRETO 66/1999

Boletín Oficial, 26 de febrero de 1999 · 144 artículos

Texto actualizado al 21 de noviembre de 2026

ÍNDICE

Decreto 66/1999

TÍTULO I **Ámbito de aplicación** 7

Capítulo I · Disposiciones generales 8

Capítulo II · Convenios sectoriales 9

Capítulo III · Negociación de buena fe. 9

TÍTULO II **Condiciones de ingreso** 10

Capítulo I · Ingreso 11

TÍTULO III **Relación de empleo público** 13

Capítulo I · Naturaleza de la relación de empleo 14

Capítulo II · Personal no permanente 16

Capítulo III · Derechos, deberes y prohibiciones 16

Capítulo IV · Egreso 20

TÍTULO IV **Polifuncionalidad** 21

TÍTULO V **Modalidades operativas** 23

TÍTULO VI **Carrera del personal** 26

Capítulo I · Principios generales 27

Capítulo II · Promoción 27

Capítulo III · Selección 28

Capítulo IV · Evaluación del desempeño 29

Capítulo V · Capacitación 30

TÍTULO VII **Relaciones gremiales** 31

Capítulo I · Comisión permanente de aplicación y relaciones laborales 32

Capítulo II · Mecanismos para la solución de conflictos colectivos laborales 33

Capítulo III · Representación gremial 37

Capítulo IV · Información 39

Capítulo V · Aporte solidario 39

TÍTULO VIII **Condiciones y medio ambiente de trabajo.** 41

Capítulo I · Condiciones y medio ambiente de trabajo 42

Capítulo II · Cymat 43

TÍTULO IX **Asistencia social** 45

TÍTULO X **Régimen disciplinario** 47

ÍNDICE

Decreto 66/1999

TÍTULO XI **Régimen de licencias, justificaciones y franquicias** 49

Capítulo I: 50

Capítulo II · Licencias extraordinarias 53

TÍTULO XII **Remuneraciones** 55

TÍTULO XIII **Mutualismo, cooperativas, tercerizacion** 57

TÍTULO XIV **De la igualdad de oportunidades y de trato** 59

Capítulo I · Prohibición de la discriminación 60

Capítulo II · De la promoción de la mujer trabajadora. 60

Capítulo III · Erradicación de la violencia laboral. 62

TÍTULO XVI **Cláusulas complementarias** 63

TÍTULO XVII **Cláusulas transitorias** 65

Decreto 66/99

Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General, celebrado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales, con vigencia a partir del 1° de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del año 2000.

Bs. As., 29/1/99

VISTO, el artículo 14 de la Ley N° 24.185, y

CONSIDERANDO:

Que por imperio de la Ley N° 24.185 se implementó el mecanismo legal tendiente a desarrollar la negociación colectiva del Sector Público.

Que ello pone de manifiesto la especial preocupación del GOBIERNO NACIONAL en lo atinente a la política laboral y a las condiciones de trabajo de los empleados de dicho sector, en un todo de acuerdo con la responsabilidad indelegable que el ESTADO NACIONAL tiene en la materia, tal como lo impone el artículo 14 bis de la CONSTITUCION NACIONAL.

Que los términos y condiciones de empleo que se acuerden mediante negociación colectiva, deben conformarse con lo dispuesto en la normativa nacional vigente y con las disposiciones resultantes del Convenio N° 154 de Fomento de la Negociación Colectiva de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ratificado por nuestro país mediante la Ley N° 23.544.

Que las partes colectivas, en el marco de lo previsto por el artículo 4° de la Ley N° 24.185, reglamentado por el artículo 4° del Decreto N° 447/93 y la Resolución S.S.R.L. N° 42/98, han arribado a un acuerdo tendiente a la celebración del primer Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores del Sector Público.

Que el acuerdo alcanzado cumple con los requisitos exigidos en el artículo 11 de la Ley N° 24.185.

Que, en cuanto al ámbito de aplicación, se trata de un Convenio Colectivo de Trabajo General, aplicable a todos los trabajadores de la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL que pertenezcan a las jurisdicciones y entidades que se anuncian en el Anexo 1 del referido acuerdo.

Que, con referencia a la vigencia temporal, este convenio rige a partir del 1° de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del año 2000.

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

Que el presente se dicta en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 24.185 y el artículo 99, incisos 1° y 2° de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

ARTÍCULO 1° (NORMA). Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL que se incorpora como ANEXO I del presente Decreto, celebrado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales.

ARTÍCULO 2° (NORMA). Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. - MENEM. -Jorge A. Rodríguez. -Antonio E. González.

Anexo I



TÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículos 1º a 9º

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 1°. El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para todos los trabajadores de la Administración Pública Nacional que pertenezcan a las jurisdicciones y entidades que se enuncian en el Anexo I del presente.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación que esté regido por la ley de Contrato de Trabajo, sus modificatorias y las que se dicten en su reemplazo que pertenezcan a los organismos que se mencionan en el Anexo I se les aplicarán exclusivamente las prescripciones contenidas en los artículos correspondientes a Ingreso, Deberes y Prohibiciones.

ARTÍCULO 2°. El personal no incluido en el citado Anexo I, perteneciente a 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 Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R) que se crea por el Capítulo I del Título VII del presente Convenio.

Asimismo, la exclusión del personal por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, de conformidad con lo dispuesto por el inciso i) del artículo 3º de la Ley Nº 24.185, podrá ser dispuesta previa consulta a la Co.P.A.R .

ARTÍCULO 3°. Las cláusulas del presente Convenio quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y sólo podrán ser modificadas, 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 Co.P.A.R.

ARTICULO .4°- Vigencia. El cumplimiento de este Convenio es obligatorio en todo el territorio nacional y su vigencia se extenderá por el término de dos (2) años desde el día 1° de enero de 1999 hasta el día 31 de diciembre del año 2000, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular.

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

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

Para cumplimentar dicho fin, las partes acuerdan expresamente que no podrán renegociarse

los Convenios Colectivos Sectoriales, cuyo vencimiento se produjere en el mismo plazo que el Convenio Colectivo de ámbito general.

CAPÍTULO II
Convenios sectoriales

ARTÍCULO 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, que se reconoce de jerarquía superior.

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

ARTÍCULO 7°. Para la presente negociación colectiva los convenios sectoriales se articularán por escalafón, cuyo listado figura como Anexo II al presente convenio. En relación al personal comprendido en el Artículo 1º, segundo párrafo del presente convenio, su articulación quedará limitada a las previsiones de dicho artículo.

ARTÍCULO 8°. Podrán ser objeto de la negociación colectiva sectorial la estructura de la carrera, el escalafón, las materias remitidas y las no tratadas por el presente convenio y todas las modalidades sectoriales de institutos emergentes del convenio general.

CAPÍTULO III
Negociación de buena fe.

ARTÍCULO 9°. Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Ley Nº 24.185, 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, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.



TÍTULO II

CONDICIONES DE INGRESO

Artículos 10 a 14

CAPÍTULO I

Ingreso

ARTÍCULO 10. El ingreso a la Administración Pública Nacional estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

Ser argentino nativo, por opción o naturalizado.

Condiciones de conducta.

Idoneidad para el cargo o función.

Aptitud psicofísica para la función.

El Estado Empleador podrá exceptuar del cumplimiento del requisito previsto en el inciso a) mediante fundamentación precisa y circunstanciada

ARTÍCULO 11. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrá ingresar:

El que haya sido condenado por delito doloso.

El condenado por delito cometido en perjuicio de o contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo.

El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.

El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, mientras no sea rehabilitado conforme la normativa vigente.

El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación ordinaria o el que gozare de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad.

El que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar en el supuesto del artículo 19 de la Ley Nº 24.429.

El deudor moroso del fisco mientras se encuentre en esa situación.

ARTÍCULO 12. 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.

ARTÍCULO 13. Reingreso. Para el reingreso a la Administración Pública Nacional se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso, con la excepción prevista en el inciso f) del artículo 11 del presente Convenio. Si el mismo se produjera en calidad de permanente, dentro de los CINCO (5) años del egreso y el agente hubiera gozado de estabilidad en aquel

momento, la readquirirá en forma automática.

ARTÍCULO 14. No será considerado como reingresante el agente que cambie su situación de revista presupuestaria, sin que hubiere mediado interrupción de la relación de empleo público dentro del ámbito del presente Convenio.



TÍTULO III

RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

Artículos 15 a 36

CAPÍTULO I

Naturaleza de la relación de empleo

ARTÍCULO 15. 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:

Sometimiento pleno a la Constitución Nacional y a la ley.

Igualdad, mérito y capacidad.

Estabilidad en la relación de empleo.

Etica profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.

Eficacia en el servicio, mediante un perfeccionamiento continuo.

Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.

Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.

Participación y negociación de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 16. Son valores éticos de la función pública: la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, la receptividad y la discreción, la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad y proporcionalidad y el servicio a los ciudadanos.

ARTÍCULO 17. El personal alcanzado por el presente Convenio podrá revistar en la planta permanente o no permanente

ARTÍCULO 18. El personal permanente que ingrese por los mecanismos de selección que se establezcan, a cargos pertenecientes a los distintos sistemas de carrera, cuya financiación será prevista para cada jurisdicción u organismo descentralizado en la Ley de Presupuesto, está comprendido en el régimen de estabilidad.

La estabilidad sólo se perderá por las causales establecidas en la normativa vigente .

ARTÍCULO 19. La estabilidad comprende:

el empleo

el nivel escalafonario alcanzado

la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel escalafonario.

ARTÍCULO 20. La estabilidad no es extensiva al cargo o función, excepto cuando se trate del desempeño de funciones de nivel gerencial ó 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.

El personal alcanzado por la estabilidad mencionada en el párrafo anterior, 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.

ARTÍCULO 21. El personal que gozara de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía

ARTÍCULO 22. Las partes acuerdan que el personal comprendido en el presente convenio o que se incorpore en el futuro y carezca de estabilidad laboral por estar encuadrado en las normas de la Ley de Contrato de Trabajo, mantendrá dicha condición, salvo decisión expresa del Estado empleador.

ARTÍCULO 23. El personal que gozara de jubilación o retiro no tendrá derecho a la estabilidad. La designación podrá ser cancelada en cualquier momento, por razones de oportunidad, mérito o conveniencia, no dando lugar al pago de indemnización.

ARTÍCULO 24. La adquisición de la estabilidad se producirá cuando se de cumplimiento a las siguientes condiciones:

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

La acreditación de la idoneidad durante el período de prueba a través de las evaluaciones satisfactorias y de capacitación, según lo establecido por el sistema de carrera pertinente.

La obtención del certificado definitivo de aptitud psicofísica para la función.

ARTÍCULO 25. Durante el período de prueba la designación del agente podrá ser cancelada en cualquier momento por la autoridad que lo designó.

ARTÍCULO 26. El personal alcanzado por el régimen de estabilidad 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 o por su reubicación en caso de existir vacantes acordes con su perfil.

La indemnización será igual a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 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 este fuera menor. A los trabajadores que ingresen a partir de la vigencia del presente convenio se les aplicará la indemnización prevista en el Artículo 7º de la Ley Nº 25.013.

De ser necesaria para su reubicación su reconversión laboral, podrá asistir a cursos de capacitación por un período no mayor a seis meses, durante los cuales percibirá la

retribución correspondiente al cargo que revistaba. Dichos cursos se implementarán a través del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral, a ser creado por el Poder Ejecutivo Nacional, en forma previa a su reubicación, o aún después de ésta, cuando la capacitación pueda hacerse en servicio.

En los casos de incumplimiento de alguno de los requisitos de la capacitación que se establezcan, el agente percibirá el monto de indemnización correspondiente menos los sueldos percibidos en el transcurso de la misma.

En caso que el agente no fuera incorporado, se producirá la baja, generándose el derecho a percibir la indemnización.

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

CAPÍTULO II
Personal no permanente

ARTÍCULO 27. El régimen de personal no permanente comprende al personal incorporado en Plantas Transitorias con designación a término, que responda a los perfiles generales previamente establecidos por la autoridad competente, de conformidad con las características de la función a desempeñar. Deberá cumplir con los requisitos generales de ingreso, y no estar incurso en las prohibiciones para el ingreso a la Administración Pública Nacional, carece de estabilidad y su designación podrá ser cancelada en cualquier momento.

ARTÍCULO 28. El personal de Plantas Transitorias será afectado exclusivamente a la realización de actividades de carácter transitorio o estacional que resulten necesarias para complementar las competencias propias de cada jurisdicción.

ARTÍCULO 29. El personal incorporado a Plantas Transitorias será equiparado, a los efectos de su remuneración, a un nivel o categoría del régimen vigente en el organismo en el que se efectúe su designación, que se corresponda con las funciones asignadas.

CAPÍTULO III
Derechos, deberes y prohibiciones

ARTÍCULO 30. Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente convenio y de los convenios sectoriales son obligaciones del Estado empleador:

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.

Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo

por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.

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.

Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquéllos en los que actúe como agente de retención.

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.

Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente.

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.

Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral.

Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.

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.

Informar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias, previa conformidad del afiliado, en forma fehaciente las altas y bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados. En el caso de las bajas comunicará las que se originen en renuncias a la afiliación así como por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia o toda otra alteración en la situación de revista del agente.

ARTÍCULO 31. Personal Permanente. El personal permanente tendrá los siguientes derechos:

Estabilidad.

Retribución por sus servicios.

Igualdad de oportunidades en la carrera.

Capacitación permanente

Libre agremiación y negociación colectiva.

Licencias, justificaciones y franquicias.

Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.

Asistencia social para sí y su núcleo familiar.

Interposición de recursos.

Renuncia.

Jubilación.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en los sistemas de carrera de conformidad con lo establecido en el presente convenio.

Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación Nº 163 de la OIT.

ARTÍCULO 32. Personal No Permanente. El personal no permanente, incluido en el presente convenio, que preste servicios, tendrá los siguientes derechos:

Retribución por sus servicios.

Libre agremiación y negociación colectiva.

Licencias, justificaciones y franquicias.

Obra social para sí y su núcleo familiar.

Compensaciones, indemnizaciones y subsidios

Interposición de recursos.

Renuncia

Jubilación.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

ARTÍCULO 33. 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:

Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y productividad laboral en las condiciones y modalidades que resultan del presente convenio, y en las que pudiera adoptar el Estado Empleador en el ejercicio de sus facultades de dirección.

Observar en el servicio y fuera de él una actitud ética acorde con su calidad de agente público y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y el resto del personal.

Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.

Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.

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.

Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueran asignadas y guardar la discreción correspondiente, con respecto a todos lo hechos e informaciones de los cuales tenga conocimiento en el ejercicio o con motivo del ejercicio de sus funciones, independientemente de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.

Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores, de conformidad con la normativa vigente.

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 y/o a la Auditoría General de la Nación.

Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.

Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.

Permanecer en el cargo en caso de renuncia por el término de treinta días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.

Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.

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.

Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.

Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

ARTÍCULO 34. 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:

Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.

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.

Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal.

Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades

directamente fiscalizadas por la jurisdicción u organismo en el que se encuentre prestando servicios.

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.

Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.

Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional.

Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

CAPÍTULO IV

Egreso

ARTÍCULO 35. La relación de empleo del agente con la Administración Pública Nacional concluye por las siguientes causas:

Cancelación de la designación del personal sin estabilidad.

Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la autoridad competente según la norma aplicable.

Razones de salud que lo imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.

Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.

Baja por jubilación o retiro

Cumplimiento del plazo que correspondiere por reestructuración o disolución de organismos.

Retiro voluntario

Fallecimiento

ARTÍCULO 36. La jubilación o retiro, la intimación a jubilarse y la renuncia se regirán por la normativa vigente en la materia.



TÍTULO IV

POLIFUNCIONALIDAD

Artículo 37

ARTÍCULO 37. Las funciones que corresponden al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo deben interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional con el objeto de contribuir a la obtención de mejores niveles de productividad, posibilitando, a tal fin, la asignación de funciones y/o tareas distintas de las que resultan propias.

Dichos principios serán de aplicación razonable sin que se menoscabe moral ni económicamente al personal afectado.

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 accesoria, complementaria o afín, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada.



TÍTULO V

MODALIDADES OPERATIVAS

Artículos 38 a 41

ARTÍCULO 38. Jornada laboral La extensión de la jornada de trabajo no podrá ser superior a las 180 horas mensuales ni inferior a las 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.

ARTÍCULO 39. El personal permanente y no permanente, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al Régimen de viáticos, movilidad, indemnizaciones, servicios extraordinarios, gastos de comida y órdenes de pasaje y carga para el personal de la Administración Pública Nacional, vigente en sus respectivos ordenamientos, el que queda incorporado al presente convenio.

En todos los casos se modificará lo atinente a servicios extraordinarios con el siguiente alcance: las 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.

El régimen de servicios extraordinarios deberá observar el límite establecido por el Decreto Nº 704/97.

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.

ARTÍCULO 40. 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 instituye, continuarán rigiéndose por las modalidades del anteriormente autorizado, salvo que optaran por estar incluidos en el presente.

ARTÍCULO 41. 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.

Cada convenio sectorial reglamentará las situaciones particulares de los agentes con jornada mixta y de los que cumplan sus tareas habituales los días sábados, domingos y feriados.



TÍTULO VI

CARRERA DEL PERSONAL

Artículos 42 a 66

CAPÍTULO I
Principios generales

ARTÍCULO 42. La carrera del personal estará orientada a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan a los órganos del PODER EJECUTIVO NACIONAL cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

ARTÍCULO 43. La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

Igualdad de oportunidades.

Transparencia en los procedimientos.

Reclutamiento del personal por sistemas de selección.

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

La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual

La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.

CAPÍTULO II
Promoción

ARTÍCULO 44. La carrera del personal consistirá en el acceso del agente a distintos niveles, grados, categorías, agrupamientos o funciones, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente Convenio y en las normas vigentes en la materia.

ARTÍCULO 45. Los agentes podrán promover horizontalmente dentro de cada nivel o categoría escalafonaria en la que se encuentren, conforme a las pautas que establezcan los respectivos regímenes.

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

ARTÍCULO 46. La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuará conforme a los mecanismos y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire.

ARTÍCULO 47. En ningún caso podrá convenirse que sólo la permanencia del agente en el servicio dé lugar a su promoción.

CAPÍTULO III
Selección

ARTÍCULO 48. La selección del personal, se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

ARTÍCULO 49. 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 22.431 y 23.109 ó las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional

ARTÍCULO 50. 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.

ARTÍCULO 51. 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.

ARTÍCULO 52. Procedimientos. Los procesos de selección del personal contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimientos, habilidades y aptitudes. Cuando así lo requiera el puesto de trabajo, se podrán incorporar evaluaciones psicotécnicas a cargo de profesional matriculado. Podrán convenirse asimismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso.

ARTÍCULO 53. Designación. La designación de personal se ajustará al orden de mérito aprobado.
Cuando se trate de la selección de aspirantes a cargos directivos, de conducción o de coordinación superior, se podrá acordar en los respectivos convenios sectoriales, cláusulas que posibiliten a la autoridad competente escoger entre los candidatos de una terna.

ARTÍCULO 54. Tipo de convocatoria. No podrán restringirse por convenio sectorial, las disposiciones vigentes que establecen convocatorias abiertas al público para ciertas categorías o niveles escalafonarios. El ámbito de las convocatorias que no sean abiertas abarcará como mínimo al personal comprendido en el respectivo convenio sectorial

ARTÍCULO 55. Veeduría. La parte gremial fiscalizará los procesos de selección, debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas al

titular de la jurisdicción o entidad y consideradas antes de la decisión final.

ARTÍCULO 56. Organos 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.

Al menos uno de los integrantes de los órganos de selección deberá ser mujer.

CAPÍTULO IV
Evaluación del desempeño

ARTÍCULO 57. Entiéndese por evaluación de desempeño la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes del agente y en el logro de objetivos o resultados en sus funciones.

ARTÍCULO 58. Objetivo. La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del agente con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

ARTÍCULO 59. Principios. Los sistemas de evaluación que se aprueben por el Estado empleador, se sujetarán a los siguientes principios:

Objetividad y confiabilidad.

Validez de los instrumentos a utilizar.

Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes.

Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.

Instrumentación de acciones tendientes a mejorar los desempeños inadecuados.

ARTÍCULO 60. Plazos. La evaluación será al menos anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo SEIS (6) meses de servicio efectivo.

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

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

ARTÍCULO 61. 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.

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

ARTÍCULO 62. Organo de evaluación. Podrá ser unipersonal o colegiado. El proceso de evaluación deberá garantizar la participación del superior inmediato. La evaluación del desempeño del agente podrá complementarse con las ponderaciones de otros actores vinculados con su gestión.

ARTÍCULO 63. Veeduría. Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales participarán en carácter de veedores.

CAPÍTULO V
Capacitación

ARTÍCULO 64. Objetivo. La capacitación tendrá como objetivo el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales de los agentes y su acceso a nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que el estado empleador establezca, en el marco de sus atribuciones de diseño, certificación y evaluación de la misma.

ARTÍCULO 65. Requisitos. Los agentes comprendidos en el presente Convenio deberán cumplir con los requisitos de capacitación que se acuerden en los respectivos convenios sectoriales.

ARTÍCULO 66. Cada organismo elaborará un plan de capacitación anual tanto general como específica en base a las propuestas elevadas por las jefaturas intermedias y sectoriales, contemplando además las diferencias regionales y provinciales y las necesidades detectadas y propuestas por las organizaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo general y de los Convenios Sectoriales.

El INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA elaborará las pautas metodológicas y los lineamientos generales bajo cuya orientación dichos planes serán elaborados y certificará las actividades de capacitación.



TÍTULO VII

RELACIONES GREMIALES

Artículos 67 a 103

CAPÍTULO I

Comisión permanente de aplicación y relaciones laborales

ARTÍCULO 67. Créase la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R) que estará constituida por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado empleador, y TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes de la parte gremial. Las decisiones de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo prudencial y por escrito, teniendo las mismas carácter vinculante, salvo acto administrativo expreso en contrario del Poder Ejecutivo Nacional dictado dentro de los TREINTA (30) días hábiles de notificadas aquéllas. La Co.P.A.R. podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados.

Las decisiones de esta Comisión que tengan implicancia económica requerirán la previa intervención de la Subsecretaría de Coordinación Presupuestaria de la Secretaría de Equidad Fiscal de la Jefatura de Gabinete de Ministros y de la Subsecretaría de Presupuesto de la Secretaría de Hacienda del Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos para evaluar la factibilidad de su implementación.

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

ARTÍCULO 68. A todo efecto, cuando se hable de partes deberá entenderse:

por la representación del Estado Empleador con los alcances e integración prevista en la Resolución Nº 70/98 (MTySS)

por la representación sindical, con los alcances e integración previstas en la Resolución Nº 42/98 (MTySS).

ARTÍCULO 69. Tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

1. 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 24.185, procurando componerlos adecuadamente en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer su recomendación a los órganos permanentes de aplicación de la Administración Pública Nacional.

2. Fiscalizar la adecuación de los Convenios Colectivos Sectoriales a los alcances que haya establecido el Convenio General.

3. Intervenir en la resolución de controversias o conflictos que reúnan a un grupo significativo de trabajadores convencionados 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:

La intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes.

Se hubiera sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de reclamo establecido en cada caso.

Se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva.

4. Intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención definiendo con precisión el objeto del conflicto.

5. Analizar y proponer las modificaciones necesarias que puedan producirse en el Convenio sobre la base de las nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones tecnológicas.

ARTÍCULO 70. Los conflictos de carácter individual se regirán por las normas de procedimiento vigentes en la Administración Pública Nacional, debiendo intervenir los órganos permanentes con competencia en la materia con sujeción a los principios establecidos en el artículo 19 de la Ley N° 24.185.

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 informadas a la Co.P.A.R.

CAPÍTULO II

Mecanismos para la solución de conflictos colectivos laborales

ARTÍCULO 71. Las partes acuerdan crear un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre el Estado Empleador y la parte gremial, en el marco del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 72. Principios Generales. El procedimiento de solución de conflictos se realizará en forma escrita formalizándose en actas y se regirá por los principios de celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes e imparcialidad, respetándose los principios constitucionales y la legislación vigente.

ARTÍCULO 73. Procedimientos establecidos.- Los procedimientos establecidos para la solución de conflictos laborales son:

a) La autocomposición del conflicto en el seno de la Co.P.A.R.

b) La mediación

c) El arbitraje

ARTÍCULO 74. Autocomposición del conflicto: La Co.P.A.R podrá intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo derivado de la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, en cuyo caso:

Cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Co.P.A.R, debiendo en su presentación precisar la causa del conflicto, los intereses en colisión y las medidas asumidas por ambas partes, al momento de someter el diferendo a este mecanismo

La Comisión actuará a pedido de parte y con autonomía, para lograr la conciliación de las mismas con equilibrio y justicia, procurando su avenimiento.

A partir de la recepción del pedido de intervención de parte, el procedimiento de autocomposición del conflicto aquí previsto se extenderá por un plazo máximo de QUINCE (15) días hábiles. Dentro de los TRES (3) primeros días la Co.P.A.R resolverá acerca de la suspensión de las medidas tomadas por ambas partes con anterioridad a la iniciación del conflicto. Las partes deberán abstenerse de tomar medidas que afecten las relaciones laborales durante el proceso de autocomposición.

Si la Comisión no arribase a una solución en el plazo indicado en el inciso c), la solución del conflicto podrá derivarse por unanimidad de las partes, a los mecanismos de mediación y/o arbitraje, previstos en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 75. Mediación: Las partes, por unanimidad, podrán derivar la resolución de un conflicto colectivo al mecanismo de la mediación.

ARTÍCULO 76. En el escrito de requerimiento de la mediación deberá especificarse:

El objeto del conflicto, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.

El o los organismos y el personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.

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

ARTÍCULO 77. Promovida y aceptada la mediación, la Co.P.A.R. deberá convocar al o a los mediadores en un plazo no mayor a TRES (3) días hábiles para llevar a cabo la mediación. La aceptación por parte del mediador deberá producirse dentro de las VEINTICUATRO (24) horas de notificado. Todas las notificaciones deberán ser realizadas por medios fehacientes.

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

ARTÍCULO 78. Los mediadores serán personas de reconocida idoneidad en la materia, que se seleccionarán de un listado que confeccionará anualmente la Co.P.A.R.

ARTÍCULO 79. La Co.P.A.R convocará a los mediadores de conformidad con el procedimiento de selección que a continuación se regula:

Anualmente, cada una de las partes remitirá a la Co.P.A.R una lista con igual número de candidatos a mediadores, quienes deberán acreditar experiencia en la negociación colectiva, solvencia técnica, equidad e imparcialidad.

Dicho listado que presentará cada parte tendrá la misma cantidad de candidatos propuestos que la que tendrá el listado definitivo, el cual deberá ser de número par.

Cada parte seleccionará, del listado presentado por la otra parte, a la mitad de los candidatos presentados.

De la fusión de ambas listas seleccionadas, la Co.P.A.R confeccionará una lista anual de mediadores disponibles.

Para cada mediación, las partes consensuarán el o los mediadores elegidos de la lista disponible.

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 que 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.

En caso de producirse una vacante en el listado descripto en el Inciso d) del presente artículo, la parte que hubiera propuesto al ocupante de dicho cargo, propondrá tres candidatos sustitutivos y la otra parte seleccionará a uno de la terna propuesta, integrándose al listado.

ARTÍCULO 80. Una vez acordada la mediación la comparecencia a la correspondiente instancia será obligatoria para ambas partes, y durante su transcurso se aplicará el último párrafo del articulo 74 Inciso c). Si una de las partes en forma deliberada incumpliera con las obligaciones de asistir a las audiencias y/o proporcionar la documentación que requiera el mediador, a pedido de la otra parte el mediador fundadamente dará por finalizado el procedimiento dejando constancia por escrito de las causas que hubieren dado lugar al cierre de la mediación.

ARTÍCULO 81. El mediador intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo a las mismas cuantas intervenciones considere oportunas, a efectos de que arriben a un acuerdo para la solución del conflicto dentro del plazo establecido en el artículo 77, último párrafo. El mediador o los mediadores deberán firmar con cada una de las partes, en la primera audiencia, el acta de confidencialidad respecto de la información que reciba de las mismas. Se garantizará el derecho de audiencia, así como el principio de igualdad de las partes.

ARTÍCULO 82. En caso de aceptación por ambas partes del resultado del proceso de mediación, éste se formalizará por acta y será de cumplimiento obligatorio. Dicho escrito será remitido a la Autoridad de Aplicación y a los organismos competentes.

ARTÍCULO 83. 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 el Fuero Federal en lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 84. Arbitraje El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto, de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

ARTÍCULO 85. El procedimiento de arbitraje requerirá una presentación suscripta por ambas partes, la cual deberá expresar el o los árbitros que solicitan para dirimir la cuestión planteada. Asimismo, deberá contener:

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.

El o los organismos y personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.

El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

El plazo. En caso de no estar especificado, será el previsto en el artículo 90.

ARTÍCULO 86. En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o los árbitros, se aplicará igual procedimiento al establecido en el inciso f) del artículo 79.

ARTÍCULO 87. Los árbitros serán personas de reconocida idoneidad en la materia que se seleccionarán de un listado que confeccionará anualmente la Co.P.A.R sobre la base de un reglamento de inhabilidades e incompatibilidades que al efecto dicte. El mecanismo de selección será el establecido en el artículo 79.

ARTÍCULO 88. La actividad del árbitro o los árbitros comenzará inmediatamente después de su aceptación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar información, documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario.

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

ARTÍCULO 89. La comparecencia a la correspondiente instancia arbitral será obligatoria para ambas partes, y durante su transcurso se aplicará el último párrafo del artículo 74, inciso c).

ARTÍCULO 90. El laudo deberá emitirse en el plazo máximo de DIEZ (10) días hábiles a partir de la aceptación de su designación por parte del árbitro o los árbitros.

Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro o los árbitros podrán prorrogar el plazo estipulado en el párrafo anterior, mediante resolución fundada, debiendo dictarse el laudo arbitral dentro del término máximo de VEINTICINCO (25) días hábiles

ARTÍCULO 91. El laudo arbitral deberá ser fundado y notificarse a las partes personalmente o por medio fehaciente, dentro del término de los CINCO (5) días hábiles de emitido.

ARTÍCULO 92. La resolución arbitral será vinculante, debiendo ser remitida a la Autoridad de Aplicación para su registro, y a los órganos competentes de la administración Pública Nacional para su instrumentación y aplicación.

ARTÍCULO 93. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido cuando el árbitro o los árbitros:

Se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.

Hayan vulnerado notoriamente los principios que rigen el procedimiento arbitral.

Contradigan normas legales o constitucionales.

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 Cámara Federal en lo Contencioso Administrativo, el que tendrá efecto suspensivo.

ARTÍCULO 94. El laudo arbitral firme excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo, huelga o cualquier otra medida de fuerza sobre la materia resuelta y tendrá los efectos de cosa juzgada.

CAPÍTULO III
Representación gremial

ARTÍCULO 95. Reconocimiento gremial La designación de representantes en lo que se refiere a los requisitos personales y al procedimiento para la elección se ajustará a lo establecido en la Ley Nº 23.551 y su reglamentación. En relación con la cantidad total de delegados por Jurisdicción o entidad, la misma se ajustará a la siguiente escala:

a) Hasta 50 trabajadores 1 representante

b) de 51 a 100 2 representantes

c) de 101 en adelante 1 representante más por cada 100 trabajadores que excedan de 100

ARTÍCULO 96. Las Entidades Gremiales que suscriben el presente Convenio comunicarán al Estado empleador la nómina de delegados elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representan y fecha de iniciación y cese del mandato. Estos representantes continuarán prestando servicios. Toda modificación será puesta en conocimiento de la parte empleadora en forma inmediata.

ARTÍCULO 97. : Los Delegados de Personal, los miembros de las Comisiones Gremiales Internas, los miembros del Organo Directivo de las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General electos de acuerdo a los procedimientos establecidos por la ley 23.551 y decreto 467/88, tendrán en el ejercicio de su función

representativa, las siguientes garantías y derechos:

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.

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.

Las autoridades de los diversos organismos deberán facilitar la realización de las asambleas y reuniones informativas por parte de las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio en los lugares y horarios de trabajo, previa comunicación. Las partes procurarán que el ejercicio de los derechos incluidos en el presente inciso, así como en los anteriores no afecte la atención al público ni ningún otro aspecto relacionado con el normal desarrollo de las tareas del organismo.

Un crédito de horas diarias acumulativas en forma mensual para el conjunto de los delegados, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 50 trabajadores representados 1 hora

De 51 a 100 trabajadores representados 2 Horas

De 101 a 250 trabajadores representados 3 Horas

De 251 a 500 trabajadores representados 4 Horas

De 501 a 750 trabajadores representados 5 Horas

De 751 a 1000 trabajadores representados 6 Horas

De 1000 trabajadores en adelante 7 Horas

ARTÍCULO 98. El Estado empleador descontará la cuota mensual de los aportes de los empleados afiliados a las Organizaciones Sindicales signatarias del presente Convenio 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 vigente.

ARTÍCULO 99. Espacio físico. A los fines del artículo 44 de la Ley Nº 23.551, el Estado empleador facilitará a las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio, un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados de personal.

ARTÍCULO 100. Guardias mínimas. La Co.P.A.R. agotará todas las instancias previas de reclamo y/o negociación, en cualquier supuesto de conflicto colectivo o diferendo que pudiere suscitarse. Concluida la gestión y si se adoptasen medidas de acción directa que pudieren alterar la normal prestación del servicio, se deberán cumplir las guardias mínimas que establezca el Estado Empleador.

CAPÍTULO IV

Información

ARTÍCULO 101. Para asegurar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo General, así como también 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 Nº 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T).

ARTÍCULO 102. 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 los recursos humanos de la Administración Pública Nacional, el estado empleador remitirá anualmente a las mismas un informe estadístico detallando:

Dotaciones: número, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad, altas y bajas producidas, agentes en goce de licencia sin goce de haberes.

Grupo familiar: cantidad de agentes, estado civil, cargas de familia, hijos en edad escolar.

Remuneraciones: masa salarial global, distribución por niveles, evolución del salario promedio.

Capacitación: cantidad de profesionales, su distribución por especialidad, nivel de educación formal alcanzado. Cantidad de cursos desarrollados, demanda de capacitación según estadística

Condiciones y medio ambiente laboral: Exámenes médicos periódicos , patologías prevalentes detectadas, cantidad de horas hombre por licencias por enfermedad o accidente, cantidad de cursos dictados al personal.

CAPÍTULO V

Aporte solidario

ARTÍCULO 103. El Estado Empleador aportará mensualmente a las entidades gremiales signatarias del presente convenio el CERO COMA CINCO POR CIENTO (0,5%) del total de la remuneración bruta mensual, normal, habitual y permanente de los agentes involucrados en el ámbito del presente convenio general y durante la vigencia del mismo, en concepto de contribución solidaria del empleador y a partir de su entrada en vigencia. Los fondos así conformados serán destinados por la organización gremial para contribuir a gastos de educación inicial, educación general básica y polimodal, terciaria, universitaria, vivienda, salud, turismo y demás prestaciones de carácter social.

Los fondos serán distribuidos entre las entidades sindicales de conformidad con los porcentajes reconocidos en la Resolución MTSS Nº 42/98. Considerando a dichos fondos como el único y total aporte de la Administración Pública Nacional en el marco del presente convenio general y los correspondientes convenios sectoriales, ante cualquier modificación que pueda corresponder originada en eventuales derechos de otros signatarios convencionales, se deberá redistribuir el mismo porcentaje asignado en el presente artículo, conforme a la participación que se determine.

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



TÍTULO VIII

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

Artículos 104 a 109

CAPÍTULO I

Condiciones y medio ambiente de trabajo

ARTÍCULO 104. A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las leyes 19. 587 y 24.557 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 incluidos 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 cuáles se realiza la ejecución de las tareas.

2) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

3) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2). que influyan en la generación de los riesgos.

4) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

b) MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:

Se entiende específicamente incluido en este concepto:

1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde las personas vinculadas por una relación de empleo público desarrollen las funciones propias de los organismos a los que pertenecen.

2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo condicionando la calidad de vida de los agentes y sus familias.

Prevención: Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional comprendidos en este convenio, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

ARTÍCULO 105. Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la Administración Pública Nacional queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

Examen preocupacional para todos los agentes que ingresen como Planta Permanente.

Exámenes médicos anuales, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.

Comunicación escrita al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes.

Confección de una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales, la que deberá ser comunicada a la autoridad administrativa del trabajo y a la representación sindical.

Presencia de un servicio médico en el lugar de 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.

Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y a la representación sindical.

Toda conducta establecida en las leyes 19.587 de Higiene y Seguridad y 24.557 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquéllas específicamente adoptadas por la CyMAT.

CAPÍTULO II

Cymat

ARTÍCULO 106. Créase la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Sector Público (CyMAT). Dicha comisión estará 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, 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 otros especialistas cuando la situación lo requiera. Las representaciones del Estado Empleador y Gremial se integrarán de conformidad con lo dispuesto en las Resoluciones del MTSS 70/98 y 42/98, respectivamente.

Contará asimismo con una delegación en cada organismo o ente descentralizado, la que estará 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.

ARTÍCULO 107. La CYMAT tendrá las siguientes funciones:

Fiscalizar , a través de las delegaciones, el cumplimiento de las leyes 24.577 y 19.587.

Asistir y coordinar la acción de las delegaciones.

Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.

Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.

Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.

Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión sobre higiene y seguridad en el trabajo.

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.

ARTÍCULO 108. Las delegaciones de la CYMAT tendrán las siguientes funciones:

Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en lo referido a:

a) ley de riesgos del trabajo 24.557, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro.

b) ley de higiene y seguridad 19.587, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro.

Inspección periódica y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.

Promoción de cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.

Seguimiento de los programas de mejoramiento.

Recibir denuncias.

ARTÍCULO 109. Las delegaciones de la CyMAT deberán tratar los inconvenientes en la aplicación de las normas de que se trata o las denuncias interpuestas en cada organismo, procurando la solución en dicho ámbito. A tal fin, podrán solicitar la presencia de un especialista de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo. En caso de no arribar a un acuerdo, o ante incumplimientos reiterados, darán intervención a la Subcomisión CyMAT central y en dicha oportunidad deberán acompañar los antecedentes de lo actuado.



TÍTULO IX

ASISTENCIA SOCIAL

Artículos 110 a 112

ARTÍCULO 110. 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 con carácter efectivo a los programas existentes o a crearse en las áreas de su competencia.

ARTÍCULO 111. Cuando la carga horaria de los agentes sea mayor a cuatro horas y no superior a siete, 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 horas o más, el empleador, en la medida que sea posible, procurará ceder un espacio físico adecuado para que los mismos dispongan de un descanso y puedan proceder a la ingesta diaria, sin afectar el normal desarrollo de las actividades del organismo.

ARTÍCULO 112. Jardines maternales. El personal con hijos o menores a cargo, que tengan una edad comprendida entre los 45 días y los 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 maternales, percibirá un reintegro mensual por tales gastos de hasta CIEN (100) pesos, 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 sólo de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia.

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

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

(Artículo sustituido por Cláusula Primera del Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto N° 66/99) de fecha 17 de noviembre de 2005 aprobada por art. 1º del Decreto Nº 30/2006 B.O. 11/1/2006)



TÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 113

Artículo 113. 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 XI

RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

Artículos 114 a 125

Capítulo I:

ARTÍCULO 114. Derechos. El Personal permanente y no permanente 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 se adicionarán las siguientes licencias:

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.

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'.

Incapacidad. Cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia, con arreglo a lo previsto en materia de afecciones o lesiones de largo tratamiento y accidentes de trabajo, son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los agentes afectados serán reconocidos por una junta médica del 'Ministerio de Salud y Acción Social, 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.

Reincorporación. Vigentes los plazos de licencia por enfermedad o conservación del empleo, en su caso, si resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador que le impida realizar las tareas que anteriormente cumplía, se le deberán asignar otras que pueda ejecutar sin disminución de su 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 periodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

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

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

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

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

ARTÍCULO 115. Nacimiento sin vida . En el caso de nacimiento sin vida de la criatura, será de aplicación la normativa prevista en el artículo anterior.

ARTÍCULO 116. En los casos de Agente madre de dos hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo el período de licencia se incrementará en DIEZ (10) días corridos por cada embarazo sucesivo.

ARTÍCULO 117. 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 mas prolongado.

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

ARTÍCULO 118. 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:

Continuar el trabajo en la Administración Pública Nacional en las mismas condiciones que lo venía haciendo.

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.

Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a TRES (3) meses ni superior a SEIS (6) meses.

ARTÍCULO 119. El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso de la agente.

ARTÍCULO 120. Licencia por Nacimiento. Los agentes varones gozarán del derecho a una licencia de CINCO (5) días hábiles por nacimiento de hijo.

ARTÍCULO 121. 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 días respecto del agente varón.

ARTÍCULO 122. Atención de hijos menores. El agente que tenga hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los menores, tendrá derecho a TREINTA (30) días corridos de licencia, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

ARTÍCULO 123. Acumulación de períodos de licencia. Cuando el agente se reintegre al servicio, agotado el término máximo de la licencia prevista en 'afecciones o lesiones de largo tratamiento' no podrá utilizar por la misma causa, una nueva licencia de este carácter hasta después de transcurridos TRES (3) años de servicio.

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

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

ARTÍCULO 124. Las condiciones generales serán las que establece la normativa vigente , modificándose el inciso que obra a continuación:

Organismos Competentes:

Será de competencia del Ministerio de Salud y Acción Social la fiscalización de las licencias

comprendidas en el presente régimen.

Los organismos comprendidos en el 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 Organo competente del Ministerio de Salud y Ación Social

El Ministerio de Salud y Acción Social 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.

CAPÍTULO II

Licencias extraordinarias

ARTÍCULO 125. 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 periodo 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.



TÍTULO XII

REMUNERACIONES

Artículo 126

ARTÍCULO 126. A los fines de este convenio se entenderá por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia de la relación de empleo.

La retribución del agente se compondrá de una asignación básica del nivel, asignación de la categoría o denominación equivalente, mas 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.



TÍTULO XIII

MUTUALISMO, COOPERATIVAS, TERCERIZACION

Artículos 127 a 128

Artículo 127. El empleador se compromete a no obstaculizar la conformación de mutuales, cooperativas u otras entidades sin fines de lucro, integradas por agentes de las jurisdicciones y entidades.

Artículo 128. En caso de privatizaciones o tercerización de servicios de cualquier jurisdicción o entidad, en los procesos de contratación, ante igualdad de oferta con los demás oferentes, se dará prioridad a aquéllas mutuales o cooperativas que en su propuesta incluyan al personal afectado por las medidas antes mencionadas.



TÍTULO XIV

DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Artículos 129 a 137

CAPÍTULO I

Prohibición de la discriminación

ARTÍCULO 129. Prohibición de discriminaciones e igualdad de trato. Las partes de conformidad con lo normado en el art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional y las leyes 23451 y 24632 y los Decretos 2385/93, 1363/97 y 254/98, acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzcan un trato discriminatorio o una desigualdad entre los trabajadores en el ámbito laboral por razones de sexo, nacionalidad, raza, religión, políticas, gremiales o de cualquier otra naturaleza.

El Empleador deberá dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.

Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en algunas de las causas mencionadas, apartándose de criterios objetivos de evaluación.

Para garantizar la efectiva igualdad de oportunidades el Empleador deberá facilitar el acceso de todos los trabajadores a los programas de capacitación que se dicten para nuevas competencias laborales.

ARTÍCULO 130. Comisión Asesora. Las partes convienen en propiciar la constitución de una comisión asesora para garantizar la igualdad de oportunidades y trato, integrada por especialistas en la materia, designados en igual número a propuesta de ambas partes.

Dicha comisión tendrá como finalidad esencial orientar las políticas de información, capacitación y divulgación, de los principios de no discriminación. Asimismo este organismo asesorará a toda persona que considere haber padecido algún episodio de discriminación en su empleo público, a fin de posibilitar el ejercicio de sus derechos en las instancias administrativas y judiciales pertinentes.

CAPÍTULO II

De la promoción de la mujer trabajadora.

ARTÍCULO 131. Las partes signatarias garantizaran los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aprobada por Ley 23.179 y para ello adoptarán las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones.

ARTÍCULO 132. A los efectos de este Convenio Colectivo, la expresión 'discriminación contra la mujer', denotará toda distinción, exclusión, restricción o segregación basada en el sexo que tenga por propósito o por resultado disminuir o anular el reconocimiento, goce o

ejercicio por la mujer de los derechos y beneficios contenidos en el presente convenio, independientemente de su estado civil y sobre el principio de la igualdad entre la mujer y el hombre.

ARTÍCULO 133. No se considerará discriminación en los términos de este convenio, la adopción de medidas especiales de carácter temporal, destinadas a acelerar la igualdad efectiva entre la mujer y el hombre trabajador. Dichas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. Las partes verificarán que dichas medidas no constituyan un cuerpo normativo desigual o separado.

ARTÍCULO 134. Los puestos de trabajo y las funciones regulados por el presente convenio y por los convenios sectoriales serán cubiertos y ejercidos indistintamente por agentes de uno u otro sexo. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo deberán adecuarse indefectiblemente a este principio general.

Las referencias a empleados, agentes o funcionarios en genero masculino deben ser entendidas como no restrictivas para empleadas, agentes o funcionarias de sexo femenino.

ARTÍCULO 135. Las partes adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar a la mujer trabajadora :

Las mismas condiciones de orientación en materia de carrera profesional y de capacitación, teniéndose especial cuidado en el adiestramiento en técnicas, metodologías, procedimientos o procesos nuevos que se incorporen al trabajo.

Acceso a los mismos programas de estudio y a las mismas oportunidades para la obtención de becas u otras subvenciones para cursar estudios.

La aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

La igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de su desempeño

La igualdad de oportunidades para ocupar cargos públicos gerenciales y participar en la formulación de políticas públicas y de su ejecución.

La eliminación de toda restricción de la licencia por maternidad en el desempeño de cargos jerárquicos

La prestación de protección especial durante el embarazo en los puestos de trabajo que puedan resultar comprobadamente perjudiciales para la mujer trabajadora.

Las mismas oportunidades de licencias para participar en actividades deportivas y culturales.

Ningún convenio sectorial podrá contener disposiciones que indirectamente limiten, restrinjan o condicionen el usufructo de los institutos del régimen de licencias, justificaciones y franquicias por la mujer trabajadora, cualquiera sea su categoría escalafonaria o la jerarquía de su función.

ARTÍCULO 136. Los organismos competentes que actúen en el ámbito del presente convenio diseñaran sus prácticas con miras a eliminar los prejuicios y los usos o costumbres que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en

funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

CAPÍTULO III

Erradicación de la violencia laboral.

ARTÍCULO 137. Los agentes que incurran con su accionar en la figura de acoso sexual, quebrantando las prohibiciones del inciso e) del artículo 28 del Régimen Jurídico Básico, o la norma que lo reemplace en el futuro, serán sancionados con cesantía de acuerdo a lo normado en el artículo 32, inciso f) del mismo ordenamiento legal.

La agente afectada por el accionar descripto en el párrafo precedente, podrá denunciar los hechos ante el responsable del área de recursos humanos del organismo. Dicho funcionario, luego de verificar la relación jerárquica existente entre denunciante y denunciado procederá a informar de modo confidencial al funcionario con rango no inferior a Subsecretario del organismo que tenga competencia en el área de sumarios, a fin de que disponga las instrucciones sumariales pertinentes.



TÍTULO XVI

CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS

Artículos 138 a 142

ARTÍCULO 138. Las partes reconocen las facultades exclusivas del 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, a efectos de posibilitar el cumplimiento eficiente de sus servicios a la comunidad.

ARTÍCULO 139. A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo General no serán de aplicación en el ámbito del mismo aquéllas normas de la ley de empleo público y sus disposiciones reglamentarias, que en todo o en parte se opongan a lo establecido en el mismo. Sin perjuicio de ello, regirán las normas reglamentarias que dicte el estado empleador en ejercicio de las facultades reservadas a la Administración Pública Nacional, de conformidad con lo establecido por el artículo 8º de la Ley 24.185.

ARTÍCULO 140. 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.

ARTÍCULO 141. 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 Inciso I - Gastos en Personal en el Presupuesto de la Administración Pública Nacional correspondiente a cada ejercicio fiscal, en las jurisdicciones y entidades comprendidas en el ámbito de los mencionados convenios.

ARTÍCULO 142. Respecto del personal comprendido en el régimen actualmente vigente en materia de contrataciones, el Estado Empleador procederá a revisar la normativa pertinente. La norma que consecuentemente dicte el Estado para el personal contratado podrá comprender la prestación de servicios de carácter transitorio o estacional que no estén incluidos en las actividades o funciones habituales de las plantas permanentes y/ o transitorias, sin menoscabo de las partidas destinadas a las remuneraciones de dichas plantas.

La Ley de Presupuesto para la Administración Pública Nacional fijará anualmente las partidas correspondientes para cada jurisdicción o entidad para la aplicación del presente régimen. Dichas partidas no podrán exceder del QUINCE POR CIENTO (15 %) del inciso 1 - Gastos en personal del total de las jurisdicciones y entidades comprendidas en el presente convenio.



TÍTULO XVII

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Artículo 143

ARTÍCULO 143. Hasta tanto se aprueben los respectivos convenios sectoriales, mantendrán su vigencia los actuales regímenes, sin perjuicio de los mejores derechos que resultan del presente Convenio en aquéllas materias que no son delegadas y que regirán en forma automática a partir de la entrada en vigencia del mismo.

VEREDICTA LEYES

Decreto 66/1999. Texto actualizado al 21 de noviembre de 2026.

Datos: Base InfoLEG de Normativa Nacional, Ministerio de Justicia de la Nación (CC BY 4.0).