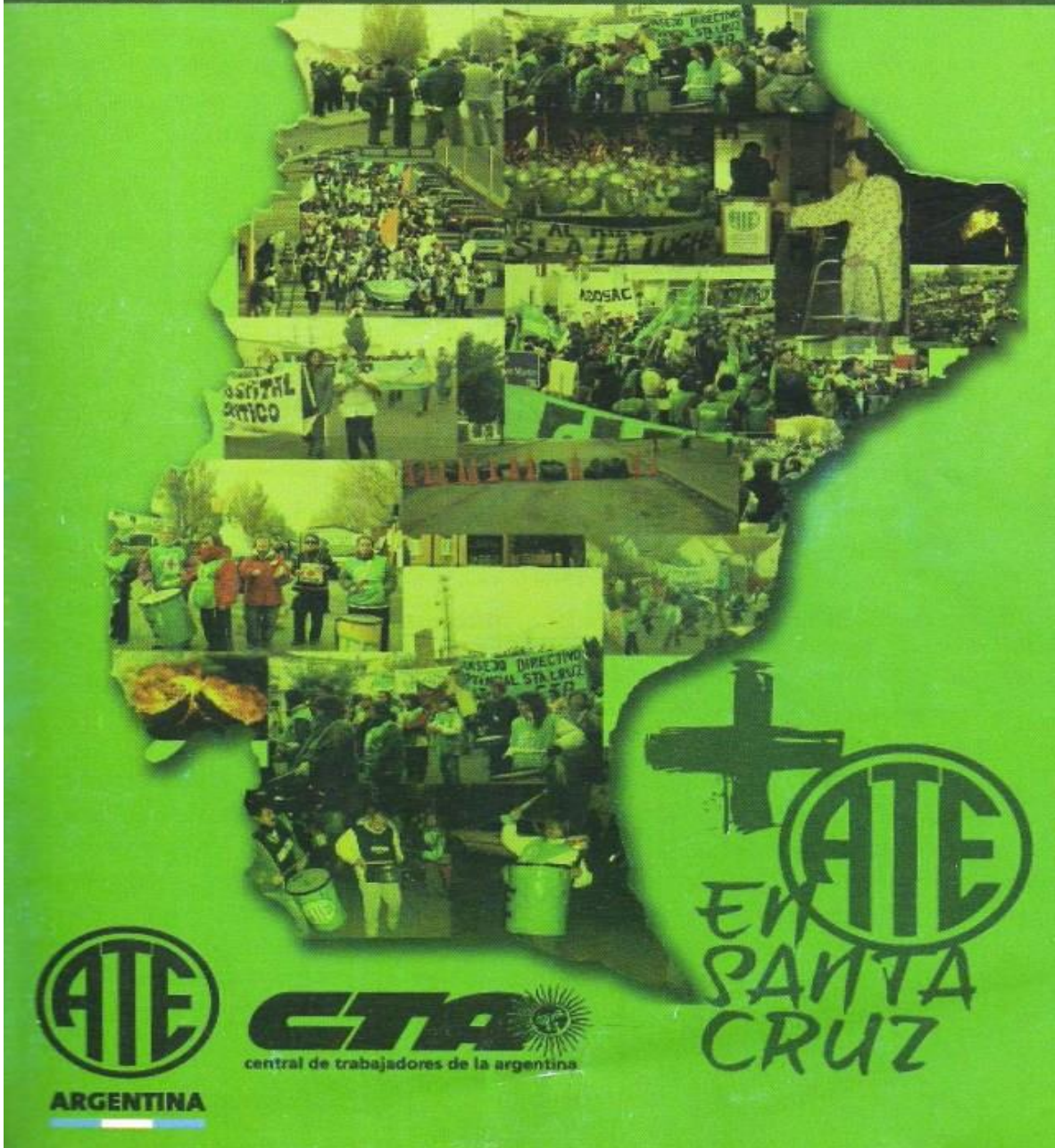


# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIA DE SANTA CRUZ



Ley Provincial N° 2986 y Decreto Reglamentario N° 2296

Decreto N° 2188/2009

Decreto N° 1612/2012

## TITULO I: AMBITO DE APLICACIÓN

### CAPITULO 1: DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 1:** El presente Convenio Colectivo de Trabajo General será de aplicación para todos los trabajadores de la Administración Pública Provincial que pertenezcan a las jurisdicciones y Entes Autárquicos y Descentralizados existentes o a crearse, como así también aquellos Municipios que adhieran al presente Convenio Colectivo y las Entidades que se enuncian: GOBERNACIÓN, JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, MINISTERIO DE LA PRODUCCION, MINISTERIO DE GOBIERNO, MINISTERIO DE ECONOMIA y OBRAS PUBLICAS, MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES, MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE LA GOBERNACION, CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACION, TRIBUNAL DE CUENTAS, TRIBUNAL DE DISCIPLINA, INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA, CONSEJO AGRARIO PROVINCIAL, INSTITUTO DEL SEGURO DE LA PROVINCIA, CAJA DE SERVICIOS SOCIALES, CAJA DE PREVISION SOCIAL PARA OBRAS DE ACCION SOCIAL, UNIDAD EJECUTORA PORTUARIA SANTA CRUZ. En el caso de FOMICRUZ S.E, este organismo estará comprendido en el presente Convenio, hasta tanto cuente con su Convenio Colectivo particular. El personal que a la fecha se encuentre regido por la Ley de Contrato de Trabajo y sus modificatorias y las que se dicten en su reemplazo que pertenezcan a algunos de los organismos mencionados precedentemente, se les aplicará exclusivamente las prescripciones establecidas en el presente en relación a los deberes y prohibiciones

**ARTICULO 2:** El personal no incluido en el presente, perteneciente a otras jurisdicciones y entidades creadas o a crearse, podrá ser incorporado al ámbito del presente Convenio por el Poder Ejecutivo Provincial previa consulta al Consejo Provincial de Relaciones Laborales (Co.P.Re.L.), que se crea por el presente. Asimismo, la exclusión del personal por el Poder Ejecutivo Provincial comprenderá a aquellos que desempeñen sus tareas en relación directa con el Gobernador y/o Ministro, y/o Secretarios de Estado, Subsecretarios y/o cargos equivalentes, conforme a las partidas presupuestarias. El personal de gabinete estará afectado a la realización de estudios, asesoramiento, asistencia administrativa u otras tareas específicas. Este personal cesará automáticamente al término de la gestión del funcionario en cuya jurisdicción se desempeña o cuando éste lo resuelva por razones de oportunidad, mérito o conveniencia.

**ARTICULO 3:** Las cláusulas del presente Convenio quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y solo 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 Colectivo General o Sectorial, según corresponda previa consulta al Co.P.Re.L.

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

**ARTICULO 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 General, al que se le reconoce jerarquía superior, siempre que no vaya en perjuicio de los derechos del trabajador.

**ARTICULO 6: VIGENCIA.** El cumplimiento de éste Convenio es obligatorio en todo el territorio provincial. Aclárese que será de aplicación para el personal que, estando comprendido en el presente, sea adscripto, destinado o trasladado a representaciones provinciales dentro del territorio nacional. Su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años desde el momento de su homologación y todos los pasos administrativos que marque la legislación vigente, 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. No podrán negociarse los Convenios Colectivos Sectoriales, cuyo vencimiento se produjere en el mismo plazo que el Convenio Colectivo de ámbito general.

## **CAPITULO II: CONVENIOS SECTORIALES**

**ARTICULO 7:** Los Convenios Colectivos a nivel sectorial que se acuerden a partir de la vigencia de este Convenio, se adecuarán a lo normado en el artículo 5º de la Ley 2986 y el artículo 5º del Anexo I aprobado mediante Decreto reglamentario N° 2290/07.

**ARTICULO 8:** Las negociaciones sectoriales se articularán por escalafón o por organismo según el detalle obrante en el Artículo 1 Q del presente Convenio. Podrá -previo dictamen favorable del Co.P.Re.L. -articularse en un Convenio Sectorial el régimen del personal de dos o más organismos o escalafones de los enumerados en el artículo mencionado, cuando las funciones o características laborales de éstos motivarán o justificarán su tratamiento unificado.

**ARTICULO 9:** Podrán ser objeto de la negociación colectiva sectorial la estructura de la carrera, el escalafón, las materias remitidas y las no tratadas por el presente Convenio y todas las modalidades sectoriales de institutos emergentes del Convenio General y demás temas que surgirán en la mesa de negociación.

## **CAPITULO III: NEGOCIACION DE BUENA FE**

**ARTICULO 10:** Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Ley 2986, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra

parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundamentadas por escrito, a fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

## TITULO II: CONDICIONES DE INGRESO

### CAPITULO I: INGRESO

**ARTICULO 11:** El ingreso del aspirante a la planta permanente de la Administración Pública Provincial estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Ser argentino.
- b) Tener una edad mínima de 18 años.
- c) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo que se acreditará mediante los regímenes que se establezcan para la selección o concurso, según corresponda, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública. Las Asociaciones sindicales signatarias ejercerán a través del Co.P.Re.L. las correspondientes veedurías previstas en el presente Convenio, su participación y control del cumplimiento de los criterios de selección y evaluación para garantizar la efectiva materialización de los principios antes señalados.
- d) Acreditar aptitud psicofísica adecuada al cargo debiendo someterse al examen preocupacional.
- e) Tener domicilio en la Provincia, salvo que el puesto de trabajo a cubrir se ubique fuera del territorio provincial. Quedan exceptuados de éste requisito los nacidos en Santa Cruz.

**ARTICULO 12:** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrá ingresar:

- a) El que se encuentre inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos o haya sido sancionado, con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no haya sido rehabilitado
- b) El que haya sido condenado en causa criminal por hecho doloso, salvo rehabilitación.
- c) El que se encuentre en situación de incompatibilidad prevista en el presente Convenio.
- d) El que sea retirado o jubilado de algún régimen Nacional, Provincial o Municipal.
- e) El que haya sido condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública, Nacional, Provincial o Municipal.
- f) El que haya sido condenado en causa criminal por genocidio o crímenes de lesa humanidad.
- g) El que haya sido favorecido por las leyes de obediencia debida o puntual final.
- h) Los contratistas o proveedores del Estado Provincial.
- i) El deudor moroso del Fisco, mientras se encuentre en esta situación.

- j) El fallido concursado no rehabilitado
- k) El que se halle incorporado al Registro de Deudores Alimentarios.

**ARTICULO 13:** Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los dos artículos anteriores o por cualquier otra norma que complemente el presente Convenio serán 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.

## **CAPITULO II: REINGRESO**

**ARTICULO 14:** Podrán reingresar al Sistema de Empleo Público, mediante los procesos de selección y evaluación establecidos en este Convenio, solamente aquellos empleados públicos de carrera que pertenecieron a la planta permanente y además formaron parte del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**ARTICULO 15:** El reingreso podrá solicitarse, siempre que la desvinculación laboral se hubiere producido por alguna de las siguientes causales y dentro de los cinco años de ocurrida:

- a) Por renuncia
- b) Por adhesión a un programa de retiro voluntario, en cuyo caso deberán cumplirse las condiciones establecidas en el mismo.
- c) Por reestructuración
- d) Por extinción de la relación laboral a causa de enfermedad de empleado.

**ARTICULO 16:** El empleado público de carrera que reingrese al sistema le serán reconocidas las certificaciones de capacidades adquiridas durante su anterior relación laboral con el Estado, y que tengan relación con el puesto al que ingrese.

**ARTICULO 17:** Excepcionalmente, aquellos empleados públicos de carrera, comprendidos en el presente, que hubiesen sido separados de Sistema, por causas distintas a las antes mencionadas, podrán reingresar siempre que resulten seleccionados para ocupar un puesto siguiendo 1m procedimientos de selección y evaluación respectivos, cumplan con los requisitos establecidos en este Convenio, y demás ordenamientos jurídico aplicables y no estén legalmente impedidos para acceder a la función pública.

**ARTICULO 18:** Los empleados públicos no podrán reingresar a la función pública más de una vez, si el motivo de separación del sistema estuviere fundado en el Art. 15 inciso a). El pedido de reingreso deberá producirse dentro de los cinco años de su desvinculación laboral con el Estado, y en el régimen laboral regulado por este convenio.

**ARTICULO 19:** No se considerarán como reingreso las siguientes situaciones:

- a) El pase o transferencia a prestar servicios en otro Anexo o ítem presupuestario de los comprendidos en el presente convenio siempre que no haya mediado interrupción en la relación de empleo público. A dicho efecto será computado a

los fines de la antigüedad el tiempo de servicio prestado bajo su anterior situación de revista y/o bajo la modalidad convencional.

- b) El desempeño de un cargo político en los niveles de conducción superior del gobierno sin estabilidad fuera de la carrera que prevé este convenio.

**ARTICULO 20:** El empleado público que reingresó podrá revistar en el agrupamiento y/o categoría que ostentaba con anterioridad a su desvinculación de la Administración Pública, siempre que existan las vacantes. De no existir esta posibilidad, el Estado Empleador podrá reasignarle funciones análogas o de calidad inferior con la única condición de restitución de la estabilidad laboral automática.

### TITULO III: RELACION DE EMPLEO PÚBLICO

#### CAPITULO I: NATURALEZA DE LA RELACION DE EMPLEO

**ARTICULO 21:** Las condiciones de trabajo determinadas en el presente convenio responden a los siguientes principios ordenadores de la función pública, los que deberán ser respetados en los convenios sectoriales:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional y en particular a la Ley.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de empleo.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- e) Eficacia en el servicio mediante un perfeccionamiento continuo. f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- f) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- g) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- h) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato

**ARTICULO 22:** Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo aquellos establecidos por la legislación en la materia - entre otros - 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.

**ARTICULO 23:** El personal alcanzando por el presente Convenio \ revistaré en planta permanente.

**ARTICULO 24:** El personal permanente ingresa a los cargos pertenecientes al régimen de carrera, cuya financiación será prevista para cada jurisdicción o entidad, organismo descentralizado o autárquico en la Ley de Presupuesto Provincial, mediante los mecanismos de selección que contemplen los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidad de trato y de mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir. La estabilidad del personal comprendido en el presente Convenio solo se perderá por las causales establecidas en el presente.

(redundante ver artículo 11 inciso c) La designación de personal en cargos de carrera sin la aplicación de los sistemas de selección establecidos de conformidad con los principios convenidos en el presente, no reviste en ningún caso carácter de permanente ni genera derecho a la incorporación al correspondiente régimen de estabilidad.

**ARTICULO 25:** La estabilidad del personal alcanzado por el presente Convenio comprende:

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

**ARTICULO 26:** En el ámbito de aplicación del presente Convenio la adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a) El nombramiento del personal de carácter permanente es provisional durante los primeros seis (6) meses. A ese efecto se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza y característica de su prestación.
- b) En el lapso comprendido entre el vencimiento del cuarto y quinto mes el trabajador debe ser calificado respecto de la idoneidad y condiciones demostradas para las funciones relativas al cargo en la forma que la reglamentación establezca y mediante la aprobación de la capacitación específica que se determine. La acreditación de la idoneidad durante el período de prueba a través de las evaluaciones satisfactorias y la aprobación de actividades de capacitación, según lo establecido por el sistema de carrera pertinente. A este efecto, las entidades sindicales a través de la Co.P.Re.L. ejercerán la veeduría prevista en el presente, en los respectivos procesos de evaluación.
- c) De no cumplirse lo determinado en el inciso anterior, en tiempo y forma por el empleador cesará el carácter provisional del nombramiento pasando a planta permanente y efectivo.

**ARTICULO 27:** La verificación de la aprobación del examen psicofísico será responsabilidad del área de personal o recursos humanos de cada jurisdicción. Respecto del pedido de confirmación o de revocación del nombramiento a que se refiere el artículo 26º inciso a), es responsabilidad del jefe de la unidad de organización en la que el designado presta servicios provisionalmente. Durante el lapso indicado en el artículo que precede por razones de oportunidad, mérito o conveniencia o en caso que la calificación determine que el trabajador designado en forma provisional no reúne los requisitos necesarios, se prescindirá de sus servicios no asistiendo al mismo derecho a indemnización alguna.

**ARTICULO 28:** El personal con estabilidad retendrá su situación de revista, cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

**ARTICULO 29:** Los trabajadores alcanzados por el régimen de estabilidad que resulten afectados por medidas de re estructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a las mismas, con la eliminación de los respectivos cargos, serán re ubicados en las condiciones reglamentarias que a tal fin se establezcan en el presente Convenio. Los cargos o funciones eliminados no podrán ser cumplidos por personal contratado ni personal de gabinete.

**ARTICULO 30:** El personal afectado por las medidas indicadas en el artículo anterior, podrá optar por desvincularse de la Administración Pública recibiendo una indemnización que 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. Se considerarán las retribuciones percibidas hasta el momento de la opción de baja inmediata ejercida por el agente o del pase a disponibilidad, según corresponda y se computarán los servicios no simultáneos prestados en calidad de personal permanente en el ámbito de la Administración Pública Provincial hasta el momento de la referida opción de baja inmediata o de que se hubiera notificado fehacientemente al interesado el pase a disponibilidad, excluidos aquellos que hayan generado con anterioridad una indemnización por aplicación de medidas de re estructuración, retiro voluntario, despido o similar. Esta indemnización excluye toda otra que pudiere corresponder por baja. En el caso de trabajadores sumariados deberá suspenderse el pago de la indemnización hasta tanto resuelva el sumario, no correspondiendo dicho pago si resultare la aplicación de medidas de cesantía o exoneración.

**ARTICULO 31:** De ser necesaria para su re ubicación su re conversión laboral, podrá asistir a cursos de capacitación por un período no mayor a seis (6) meses, durante los cuales percibirá la retribución correspondiente al cargo que revistaba, en forma previa a su re ubicación o aún después de ésta, cuando la capacitación pueda hacerse en servicio.

## **CAPITULO II: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

**ARTICULO 32:** Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente Convenio y de los Convenios Sectoriales son obligaciones del Estado empleador:

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



- e) Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando el mismo lo solicitare, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
- f) Garantizar los elementos necesarios para el óptimo y normal desempeño laboral.
- g) Garantizar la dignidad del trabajador, así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Provincial.
- h) Abstenerse de modificar las condiciones laborales como consecuencia de la aplicación de sanciones disciplinarias.
- i) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- j) Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.
- k) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- l) Llevar un registro centralizado del personal por organismo con sus respectivos legajos los que serán confeccionados de acuerdo con la normativa vigente. Cuando el empleado sea alcanzado por una situación de movilidad, una copia certificada de dicho legajo será transferida al organismo de destino.
- m) Informar trimestralmente a las organizaciones sindicales signatarias del presente convenio, en forma fehaciente, las altas y bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencias sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo o toda otra información que modifique la situación de revista del trabajador, dentro de los treinta (30) días de producido el cierre del trimestre.
- n) Garantizar la realización de un control catastral de salud anual gratuito a todos los trabajadores contemplados en el presente Convenio Colectivo General.

#### **CAPITULO IV: DEBERES - DERECHOS Y PROHIBICIONES**

**ARTICULO N° 33:** Los trabajadores de la Administración Pública Provincial, comprendidos en el presente Convenio, tienen los siguientes derechos:

- a) Estabilidad en el empleo de acuerdo con las pautas establecidas en el presente Convenio.
- b) Retribución justa por los servicios conforme a las escalas que se establezcan en el mismo más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.
- b) Carrera en condiciones de igualdad de oportunidades.
- c) No discriminación por razones de condición física, social, sexo, preferencia sexual, raza, religión, caracteres físicos, condición social o económica, ideas políticas, gremiales o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- d) Capacitación y evaluación del desempeño a efectos de su promoción.

- e) Jubilación, pensión y/o retiro conforme a la legislación vigente en materia previsional.
- f) Renuncia la que deberá ser presentada con treinta (30) días de anticipación.
- g) Indemnización por gastos y daños originados en o por actos de servicio, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- h) Asistencia a través de una obra social para sí y su familia.
- i) Condiciones de higiene, seguridad y ambiente laboral libre de violencia de acuerdo con la normativa general vigente.
- j) Interposición de reclamos fundados y documentados por cuestiones relativas a la defensa de sus derechos, de acuerdo con el régimen vigente en materia de procedimiento administrativo.
- k) Solicitar y percibir las asignaciones familiares en los casos que establezca la legislación vigente.
- l) Participación, por intermedio de las organizaciones sindicales signatarias del presente Convenio en los procesos de calificaciones de conformidad con lo que se establezca en la reglamentación.
- m) Interposición de recursos ante la Justicia por actos del Poder Ejecutivo Provincial que dispongan cesantías o exoneración fundándose en la ilegalidad de la medida aplicada.
- n) Suministro de la indumentaria indispensable para el desempeño de sus funciones en la cantidad y forma que en cada caso se reglamente.
- o) Solicitar al extinguirse la relación laboral o durante ésta, 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. (idéntico en el artículo 32 e)
- p) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la OIT.
- q) El trabajador no estará obligado a trabajar fuera de la jornada lega y/o normal y/o habitual, salvo situaciones excepcionales con motivo de las funciones que cumpla o razones de fuerza mayor debidamente justificada.
- r) Acceder en forma gratuita a los programas implementados o implementarse por parte del Estado, que traten adicciones.

**ARTICULO 34:** El personal que ocupa puestos de planta tiene derecho a conservar el empleo, el nivel escalafonario alcanzado, a percibir en tiempo y forma la retribución correspondiente a su cargo y a no ser removido de manera arbitraria de su puesto de trabajo. Conserva este derecho aun cuando fuera designado para desempeñar las funciones correspondientes a cargos de elección o conducción política y/o sindical en el orden nacional provincial o municipal mientras duren las mismas y sólo lo pierde por las causas fijadas en este Convenio Colectivo General.

**ARTICULO 35:** Cualquier trabajador podrá ser trasladado, junto con su cargo presupuestario, de un organismo a otro de la Administración centralizada,

descentralizada o autárquica. Para ello se requerirá la autorización de los titulares de ambas jurisdicciones y la conformidad expresa del trabajador.

**ARTICULO 36:** En caso de traslado de una localidad a otra por razones de servicio, los gastos de traslado del empleado y su grupo familiar conviviente estarán a cargo del Estado Empleador, como así también la provisión de una vivienda adecuada al grupo familiar.

**ARTICULO 37:** Los trabajadores pueden solicitar el intercambio recíproco de su cargo por otro del mismo nivel escalafonario y contenido funcional y las autoridades pueden dar su conformidad siempre que no se afecten las necesidades del servicio. En estos casos, si la permuta implicara el cambio del lugar de residencia a otra localidad, los gastos de traslado del trabajador y su familia no correrán por cuenta del Estado Empleador.

**ARTICULO 38:** El trabajador tendrá derecho a ser seleccionado mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones respetándose 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.

**ARTICULO 39:** El trabajador tiene derecho a igualdad de oportunidades y posibilidades para el desarrollo de su carrera y para aspirar a puestos vacantes de los distintos niveles y grados escalafonarios.

**ARTICULO 40:** El trabajador tendrá derecho a procesos de selección con evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimientos, habilidades y aptitudes.

**ARTICULO 41:** El trabajador tendrá derecho a impugnar o solicitar la revisión de los actos de los concursos para la cobertura de las vacantes que se hubieren llevado a cabo en su jurisdicción y con la intervención del Co.P.Re.L.

**ARTICULO 42:** El trabajador tiene el derecho y la obligación de ser evaluado en su desempeño al menos una (1) vez al año, siempre que hubieran prestado servicios efectivos durante seis (6) meses como mínimo y a ser notificado de su calificación, frente a la cual podrá interponer los recursos del caso conforme se determine en la reglamentación ante el Co.P.Re.L.

**ARTICULO 43:** El trabajador tiene el derecho de capacitarse y la ligación de ser capacitado y/o a que se le acredite la capacitación que individualmente emprenda, siempre y cuando se encuadre en las prioridades del servicio a criterio de la autoridad competente, con el propósito de:

- a) Mejorar los niveles de desempeño con relación a las necesidades del servicio.

- b) Mejorar o potenciar competencias laborales o profesionales que permitan su reconversión laboral para cubrir nuevas funciones.
- c) Desarrollar su potencial técnico o profesional con relación al puesto de trabajo que ocupa.
- d) La capacitación realizada será considerada para la promoción en el régimen de carrera que se establezca en el escalafón de acuerdo con la reglamentación. En todos los casos la capacitación será gratuita, universal y se mantendrá con un espíritu de igualdad de oportunidades.

**ARTICULO 44:** El trabajador tiene derecho al régimen de licencias, franquicias y justificaciones conforme se determina en el presente convenio.

**ARTICULO 45:** El trabajador tiene derecho a renunciar al empleo, produciéndose la baja automática a los treinta (30) días corridos de su presentación, si con anterioridad la renuncia no hubiere sido aceptada por la autoridad competente. La aceptación de la renuncia podrá ser dejada en suspenso por un término no mayor de ciento ochenta (180) días corridos en caso de sumario pendiente o situación de emergencia en el servicio y en las condiciones que reglamentariamente se determinen a través del Co.P.Re.L. **ARTICULO N° 46:** El trabajador tiene el derecho a la libre afiliación sindical y a la negociación colectiva según los principios constitucionales vigentes en la materia y las leyes que reglamentan su ejercicio.

**ARTICULO 47: DEBERES** Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los trabajadores tienen los siguientes deberes:

- a) Prestar servicio en forma personal, regular y continua dentro del horario general, especial o extraordinario y en el lugar que de acuerdo con la naturaleza y necesidades de los mismos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la Administración Pública Provincial.
- b) Cumplimentar toda petición emanada de un superior jerárquico con competencia para darla y que tenga por objeto la realización de tareas que correspondan a la función del trabajador.
- c) Guardar la discreción correspondiente, con respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales tengan conocimiento en el ejercicio de sus funciones, independientemente de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa, excepto cuando sea liberado de esa obligación por autoridad competente.
- d) Mantener el secreto, luego de haber cesado en el cargo, de los asuntos del servicio, por su naturaleza o en virtud de disposiciones que sean necesarias.
- e) Cuidar los bienes del Estado, velando por la economía del material y conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen.

- f) Observar en el trabajo, conducta decorosa y digna, compatible con el cargo que desempeña. Asimismo, proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público.
- g) Mantener vínculos cordiales y demostrar espíritu de colaboración, solidaridad y respeto para con los demás trabajadores de la Administración Pública Provincial.
- h) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.
- i) Dar cuenta por la vía jerárquica que corresponda todo acto, omisión o procedimiento que causare o pusiere causar perjuicio al Estado, configurar delito o resaltar una aplicación ineficiente de los recursos públicos.
- j) Declarar bajo juramento en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezcan los bienes que posean y toda alteración de su patrimonio.
- k) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral, fundando por escrito la causal de excusación.
- l) Declarar bajo juramento los cargos y/o actividades oficiales o privadas computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, como asimismo toda otra actividad lucrativa, a fin de establecer si son compatibles con el ejercicio de sus funciones.
- m) Declarar y mantener actualizado su domicilio ante la repartición donde presta servicio, el que subsistirá a todos los efectos legales mientras no denuncie otro nuevo.
- n) Declarar en los sumarios administrativos ordenados por autoridad competente, siempre que no tuviere impedimento legal para hacerla.
- o) Promover las acciones judiciales que correspondan cuando públicamente fuera objeto de imputación delictuosa.
- p) Someterse a examen psicofísico en las circunstancias y formas que determine la reglamentación.
- q) Rehusar recompensas o cualquier otra ventaja con motivo del desempeño de sus funciones que no estén previsto legalmente.
- r) Encuadrarse dentro de las disposiciones vigentes sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- s) Usar la indumentaria de trabajo que para el caso lo determine, siempre que ésta sea provista por el Estado Provincial.
- t) Registrar el ingreso y egreso de sus tareas.
- u) Aportar en los plazos establecidos en la reglamentación y a los efectos de la formación del legajo personal, toda documentación que se exige al respecto, a fin de mantener permanentemente actualizada la información.
- v) Respetar las reglas generales de higiene acatando las disposiciones que se establezcan respecto a presentación personal, tipo de tareas y funciones que desempeña.
- w) Respetar la vía jerárquica para llegar a las escalas superiores salvo que el superior inmediato se negara a atender su presentación.

- x) Permanecer en el cargo, en caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si no fuera antes aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.

**ARTICULO 48: PROHIBICIONES** Sin perjuicio que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los trabajadores quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Aceptar dádivas u obsequios que se ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ellas.
- b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.
- c) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la Administración Pública Provincial o dependiente o asociado a los mismos, salvo los casos que excepcionalmente prevé el régimen de contrataciones vigentes.
- d) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que gestionan o explotan concesiones o privilegios en la Administración Pública Provincial, salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público como así también mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por la repartición a la que pertenece.
- e) Realizar con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, propaganda, proselitismo, coacción ideológica o de otra naturaleza cualquiera fuere el ámbito donde se realicen las mismas.
- f) Retirar y/o utilizar con fines particulares los bienes del Estado y los documentos de las reparticiones públicas, como así también los de servicios del personal a sus órdenes dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.
- g) Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que las mismas cumplan un fin social, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización superior.
- h) Patrocinar trámites o gestiones administrativas o judiciales referentes asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo.
- i) Utilizar las credenciales otorgadas para fines ajenos sus funciones.
- j) Practicar el comercio dentro del lugar del trabajo o en cualquier oficina pública.
- k) Cumplir tareas en estado de ebriedad comprobado, disminución e alteración de facultades por uso indebido de drogas.
- l) Abandonar el lugar de trabajo sin previa autorización del superior.
- m) Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de moralidad y buenas costumbres, dentro de la Administración Pública Provincial y en especial actos que impliquen violencia laboral o acoso sexual.
- n) Exceder sin justificaciones el término de las licencias ordinarias y extraordinarias o permisos o cometer cualquier acto de simulación o falsedad para obtenerlas o prolongarlas. o) No podrán representar o patrocinar a litigantes contra la provincia o intervenir en cuestiones extrajudiciales en que la provincia sea parte, salvo que se trate de intereses personales o de parientes consanguíneos del funcionario o empleado. En este último supuesto, nunca podrán patrocinar o realizar gestiones ante la misma repartición en que el funcionario o empleado preste servicios.

- o) 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.

**ARTICULO 49:** El desempeño de un cargo rentado en la Administración Pública Provincial será incompatible con el ejercicio de otro en el orden Nacional, Provincial o Municipal.

**ARTICULO 50:** Los trabajadores que violen las disposiciones establecidas en este Convenio General, consignen declaraciones que no correspondan a la verdad, serán pasibles de exoneración o cesantía, según la gravedad del hecho.

#### **CAPITULO IV: EGRESO**

**ARTICULO 51:** La relación de empleo del trabajador con la Administración Pública Provincial, concluye por las siguientes causas:

- a) Renuncia.
- b) Fallecimiento.
- c) Jubilación y/o Retiro.
- d) Razones de salud que lo imposibiliten para su función, una vez agotado los beneficios que correspondan.
- e) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- f) Incompatibilidad o inhabilidad sobreviviente.
- g) Retiro voluntario.

**ARTICULO 52:** La jubilación o retiro, la intimación a jubilarse y la renuncia se registrarán por la normativa vigente en la materia.

#### **TITULO IV: ASIGNACION DE FUNCIONES – MOVILIDAD**

**ARTICULO 53:** El trabajador será destinado a las tareas acordes con la categoría o nivel que haya alcanzado y el desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, para la consecución de los objetivos del trabajo. Puede ser destinado a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior, siempre que medie decisión fundada e instrumento legal de sus superiores, percibiendo la diferencia de haberes correspondientes, siempre que conste aceptación por escrito de parte del trabajador. Para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento escrito del trabajador. En el caso que uno de los cónyuges o convivientes se traslade geográficamente dentro del territorio provincial, se le otorgará al trabajador el traslado como adscripto para cumplir funciones conforme a lo estipulado en el presente Convenio. En ningún caso se podrá afectar moral o materialmente al trabajador. El empleador deberá preparar al personal para que pueda hacer uso de sus capacidades para desarrollar diversas tareas, oficios o roles, ya sea en forma accesoria, complementaria o afín, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada.

**ARTICULO 54:** En los términos del sistema de movilidad de personal, se podrá disponer la transferencia para prestar servicios en otra dependencia dentro o fuera de la jurisdicción presupuestaria mediante el traslado del trabajador, que estará condicionado a la existencia de una vacante financiada en el organismo de destino, y será dispuesta por la autoridad competente siempre que se cuente con la conformidad del trabajador. A los efectos de dicha tramitación se deberá contar con la autorización de los titulares de ambas jurisdicciones, y deberá respetarse la ubicación escalafonaria del trabajador en el organismo de origen o su equiparación y asignarse funciones acordes con su situación de revista escalafonaria. En el supuesto de ser necesaria la equiparación por tratarse de distintos sistemas escalafonarios, corresponde la intervención previa favorable del órgano competente del Estado Empleador.

**ARTICULO 55:** En el supuesto del ingreso de un trabajador al ámbito de este convenio, a través de los mecanismos de movilidad, traslado o transferencia, desde un organismo o ente no comprendido en este convenio, a un cargo de carrera de un organismo o ente comprendido, solo resultará procedente una vez cumplidos los requisitos para la movilidad que se trate y que el titular del organismo o ente de origen certifique que el ingreso del interesado al mismo, se efectuó mediante la aplicación de sistemas que acrediten la idoneidad para el desempeño del cargo.

## **TITULO V: MODALIDADES OPERATIVAS**

**ARTICULO 56:** Jornada Laboral. La extensión de la jornada de trabajo no podrá ser superior a las CIENTO SETENTA Y SEIS (176) horas mensuales ni inferior a las CIENTO VEINTE (120), conforme los diferentes niveles de funciones o responsabilidades de los trabajadores comprendidos en este 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, previa consulta a la representación gremial, sin menoscabo de lo que se establezca en los convenios colectivos sectoriales.

**ARTICULO 57:** Los trabajadores, a partir de la fecha de su incorporación, tendrán derecho al régimen de viáticos, movilidad, indemnizaciones, servicios extraordinarios, órdenes de pasajes y carga para el personal de la Administración Pública Provincial.

**ARTICULO 58: VIATICOS.** Es la asignación diaria fija que se acuerda a los trabajadores comprendidos en este convenio, con exclusión de los pasajes u órdenes de carga, para atender todos los gastos personales que ocasione el desempeño de una comisión de servicios en un lugar alejado a más de CINCUENTA (50) kilómetros de su asiento habitual o que, aun cuando esté ubicado a una distancia menor, obligue al trabajador a pernoctar en el sitio de su actuación provisional, por exigirlo así el cumplimiento de la misma, o por falta de medios apropiados de movilidad. Las razones



que acrediten algunas de estas circunstancias, deberán determinar en la oportunidad de disponerse la ejecución de la comisión respectiva. Entiéndase por “asiento habitual”, a los efectos de la aplicación del presente régimen, la localidad donde se encuentre instalada la dependencia en la cual se preste efectiva y permanentemente el servicio.

**ARTICULO 59:** El trabajador, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al régimen de servicios extraordinarios con el siguiente alcance:

- a) Días laborables hasta las 21,00 horas, serán remuneradas como horas simples y hasta un máximo de tres (3) horas diarias.
- b) Días laborables después de las 21,00 horas y los días sábados hasta las 13,00 horas serán remuneradas con un recargo del CINCUENTA POR CIENTO (50 %), sobre el salario diario habitual.
- c) Días domingo, feriados, días no laborables o sábados después de las 13,00 horas, con un recargo del CIEN POR CIENTO (100 %), sobre el salario diario habitual. Los trabajos cumplidos en días sábados, domingos o feriados con independencia del pago con recargo previsto en el párrafo anterior, devengarán un descanso compensatorio a favor del trabajador de la misma duración que los días inhábiles trabajados, que se le otorgará inmediatamente después de los días trabajados. En caso de omisión, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho según la modalidad que se determine en cada convenio sectorial y en un plazo no mayor a TREINTA (30) días posteriores al trabajo. El régimen de servicios extraordinarios podrá ser adecuado sectorialmente respetando las características específicas de las prestaciones.

**ARTICULO 60: JORNADA NOCTURNA** Se entenderá por tal, la jornada desarrollada en forma habitual y permanente entre las VEINTIUNA (21,00) horas y las SEIS (6) horas del día siguiente con una duración máxima de seis horas. La jornada nocturna no podrá extenderse más de CIENTO VEINTE (120) horas mensuales. Cada convenio sectorial reglamentará las situaciones particulares de los trabajadores con jornada mixta. Se entenderá por jornada mixta aquella en la que se alternen horas diurnas con nocturnas y de los que cumplan sus tareas habituales los días sábados, domingos y feriados.

## TITULO VI: CARRERA DEL PERSONAL

### CAPITULO 1: PRINCIPIOS GENERALES

**ARTICULO 61:** La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

- a) Igualdad de oportunidades.
- b) Transparencias en los procedimientos.
- c) Incorporación del personal por sistema de selección.
- d) Evaluación de las capacidades, méritos y desempeño para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en cada convenio sectorial.

- e) La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual. El Estado empleador facilitará este desarrollo.
- f) La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.

## **CAPITULO II: PROMOCION**

**ARTICULO 62:** La carrera de los trabajadores consistirá en el acceso del trabajador a los distintos niveles, grados, agrupamientos o funciones, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente Convenio y a las normas vigentes en la materia.

**ARTICULO N° 63:** Los trabajadores podrán promover horizontalmente dentro de cada nivel en que se encuentren, conforme a las pautas que se establezcan los respectivos regímenes.

**ARTICULO 64:** La promoción vertical de nivel se efectuará conforme a los mecanismos de selección y/o merituación y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire. La promoción exigirá como mínimo una cantidad de calificaciones adecuadas al desempeño del trabajador y la acreditación de las competencias laborales o actividades de capacitación que se acuerden en los respectivos convenios sectoriales.

**ARTICULO 65:** En ningún caso podrá convenirse que sólo la permanencia del trabajador en el servicio dé lugar a su promoción.

## **CAPITULO III: SELECCIÓN**

**ARTICULO 66:** 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.

**ARTICULO 67:** Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones de género o de capacidades diferentes u otras formas de discriminación, de acuerdo a las normas nacionales y provinciales vigentes en la materia, o las que en el futuro se dicten, para asegurar la debida competencia entre los candidatos.

**ARTICULO 68:** El Estado Empleador establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional, similar o equivalente. En el perfil de la vacante a cubrir se deberán especificar cuáles son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo, a los fines de facilitar la postulación de trabajadores con capacidades diferentes.

**ARTICULO 69:** 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 comprometerán a actuar como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

**ARTICULO 70:** Procedimientos. Los procesos de selección de personal que apruebe el Estado Empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias de los convenios colectivos en el marco de funcionamiento del Co.P.Re.L. y a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Capítulo, contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimiento habilidades y aptitudes. Podrán convenirse, asimismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el Ingreso.

**ARTICULO 71:** Designación. La designación del trabajador se ajustará al orden de mérito aprobado.

**ARTICULO 72:** Tipo de convocatoria. No podrán restringirse por convenio sectorial, las disposiciones vigentes que establecen convocatorias abiertas al público para ciertos niveles o grados escalafonarios. El ámbito de las convocatorias que no sean abiertas, abarcará como mínimo al trabajador comprendido en el respectivo convenio sectorial.

**ARTICULO 73:** Veeduría. La parte gremial fiscalizará los procesos de selección, debiéndose dejar constancia en acta todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas a la Co.P.Re.L.

**ARTICULO 74: ÓRGANOS DE SELECCIÓN.** Se asegurará la integración de los órganos de selección para la cobertura de cargos de conducción o que requieran títulos técnicos y/o profesionales, con representantes de academias nacionales o provinciales, 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, ni por más de un SESENTA POR CIENTO (60 %) de personas de un mismo sexo.

#### **CAPITULO IV: EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**ARTICULO 75:** La evaluación de desempeño laboral facilitará la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador, así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones orientados al servicio de las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios.

**ARTICULO 76: OBJETIVO.** La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del trabajador con el rendimiento laboral y a 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.

**ARTICULO 77: PRINCIPIOS.** Los sistemas de evaluación que se aprueben en el presente Convenio General, se sujetaran a los siguientes principios:

- a) Objetividad y confiabilidad.

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

**ARTICULO 78: PLAZOS.** El trabajador comprendido en este convenio será evaluado una vez al año entre los meses de septiembre y noviembre, siempre que hubiera prestado servicio efectivo durante seis (6) meses como mínimo. El proceso de calificación deberá estar concluido durante el trimestre inmediato posterior al período evaluado. El trabajador deberá ser notificado de su evaluación en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles de concluida la evaluación, disponiendo de un plazo de diez (10) días hábiles para solicitar la revisión de la misma. Cuando sea necesario por la naturaleza de los servicios que presta el trabajador, podrán convenirse otros períodos.

**ARTICULO 79:** Créase la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación (C. P.C. E).

**ARTICULO 80:** Competencias de la C. P.C.E:

- a) Elaborar el esquema normativo y metodológico para llevar a cabo el proceso de evaluación de desempeño, en base a parámetros medibles cuantitativos y cualitativos en función de las habilidades, capacidades y adecuación al puesto de trabajo.
- b) Implementar medidas orientadas a consolidar la aplicación del sistema de Evaluación de Desempeño.
- c) Realizar una amplia difusión del Sistema de Evaluación de Desempeño en el ámbito de la Administración Pública Provincial.
- d) Definir la conformación de los Comités de Evaluación en cantidad y calidad suficientes que actuarán en el ámbito de las reparticiones públicas provinciales.
- e) Determinar en base al calendario de actividades anual los días en los cuales se aplicará el proceso al personal evaluado.
- f) Programar a través de las áreas de recursos humanos el dictado de cursos de capacitación para referentes de recursos humanos con la finalidad de que estos a su vez actúen como capacitadores de los evaluadores.
- g) Programar con la debida antelación la semana de entrenamiento para los evaluadores con la finalidad que la aplicación de la metodología sea precisa.
- h) Certificar el formulario de evaluación y de los evaluadores.
- i) Elevar, en caso de desacuerdo sobre el resultado de la evaluación, los antecedentes a la Co.P.Re.L.
- j) Informar periódicamente a la Co.P.Re.L. sobre la marcha de los procesos de evaluación y los resultados obtenidos a la finalización del período devaluación.

**ARTICULO 81: COMITÉ DE EVALUACION.** En cada Unidad Organizativa se integrará un Comité de Evaluación, el que estará conformado por:

- a) El titular de la Unidad Organizativa.
- b) El titular de Recursos Humanos de la Unidad Organizativa.
- c) El jefe inmediato superior con nivel de Jefe de departamento o equivalente.
- d) Los Representantes de los Gremios signatarios de este convenio.

**ARTICULO 82:** Las funciones del Comité de Evaluación serán determinadas por el Co.P.Re.L

## **CAPITULO V - CAPACITACION**

**ARTICULO 83: Objetivo.** La Capacitación tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que el Estado Empleador defina en el marco de sus atribuciones de formulación, acreditación, certificación y evaluación de las actividades de capacitación.

**ARTÍCULO 84:** Requisitos. El trabajador deberá cumplir con los requisitos de capacitación que se acuerden en los respectivos convenios sectoriales en el marco de sus respectivos regímenes de promoción en la carrera, conforme lo estipula el presente Convenio Colectivo de Trabajo General en su artículo 64.

**ARTÍCULO 85:** Cada organismo, ente autárquico o descentralizado elaborará un plan estratégico de capacitación anual, tanto general como específica, en base a las propuestas elevadas por las jefaturas intermedias y sectoriales, contemplando además las diferencias regionales, elevando las mismas a la CPCE sectorial. Dichos planes se articularán con las estimaciones cuantitativas y de las características de las competencias laborales a satisfacer para atender los servicios actuales y futuros contemplados en los respectivos Convenio Colectivos Sectoriales.

**ARTICULO 86:** Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo General convienen en crear el Fondo Permanente de Capacitación y Calificación Laboral. El fondo se financiará con el aporte del CERO COMA DOS POR CIENTO (0,2 %) del total de la remuneración bruta, mensual, normal, habitual y permanente de los trabajadores involucrados en el ámbito del presente Convenio y durante el lapso de vigencia del mismo que será aportado en su totalidad por el Estado Empleador. El Fondo será administrado y rendido ante los organismos de contralor por el Co.P.Re.L. de acuerdo a lo previsto en el Capítulo I del Título VII del presente Convenio.

## **TITULO VII**

### **CAPITULO I – CONSEJO PROVINCIAL DE RELACIONES LABORALES**

**ARTÍCULO 87:** A todo efecto, cuando se hable de partes deberá entenderse: a) Por la representación del Estado Empleador con los alcances dispuestos por el Decreto

reglamentario 2290/07 de la Ley Provincial 2986, o la que la sustituya. b) Por la representación sindical, con los alcances e integración previstos en el Decreto Reglamentario 2290/07 de la Ley Provincial 2986, o la que la sustituya.

**ARTICULO 88:** Crease el Consejo Provincial de Relaciones Laborales (Co.P.Re.L.), que estará constituida por CUATRO (4) representantes titulares y CUATRO (4) suplentes del Estado Empleador y CUATRO (4) representantes titulares y CUATRO (4) suplentes de la parte gremial de acuerdo a como se integró la parte gremial en la Comisión Paritaria Central. Las decisiones del Co.P.Re.L. deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo prudencial fijado por el reglamento interno de funcionamiento y por escrito. Estas decisiones tendrán carácter vinculante.

El objetivo principal del Co.P.Re.L., es el seguimiento y fiscalización de la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo General y los respectivos Convenios Sectoriales, como así también la evaluación y dictamen final sobre las calificaciones del personal enviadas en su momento por la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación. El Co.P.Re.L. podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados. Las decisiones de esta entidad que tengan implicancia económica requerirán la previa intervención del Ministerio de Economía y Obras Públicas para evaluar la factibilidad de su implementación. El Co.P.Re.L. elaborará su propio reglamento interno de común acuerdo de las partes, el que será aprobado por la Comisión Negociadora Central.

**ARTÍCULO 89:** Funciones y atribuciones del Co.P.Re.L.

- a) Interpretar con alcance general, el presente Convenio Colectivo de Trabajo General, a pedido de cualquiera de las partes, procurando componerlos adecuadamente en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer sus decisiones a los órganos de aplicación de la Administración Pública Provincial.
- b) Fiscalizar la adecuación de los Convenios Colectivos Sectoriales a los alcances que haya establecido el Convenio Colectivo General, determinando la norma más favorable para el trabajador, dentro de este Convenio Colectivo General.
- c) Intervenir en la resolución de controversias o conflictos que reúnan a un grupo de trabajadores convencionales afectados por un conflicto o controversia de idénticas características, en los casos de aplicación de normas convencionales o que afecten a dicho régimen, siempre que:
  1. La intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes.
  2. Se hubiera sustanciado y agotado previamente, el procedimiento de reclamo establecido en cada caso.
  3. Se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva
- d) Intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención definiendo con precisión el objetivo del conflicto.
- e) Analizar semestralmente el estado de la situación de la aplicación del presente Convenio Colectivo General y los respectivos Convenios Sectoriales y elaborar las posibles mejoras correspondientes que puedan derivarse de las nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones tecnológicas orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones

- laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de alguna de sus cláusulas que pudieran ser consideradas de impostergable necesidad. La elevación de la propuesta de modificación de alguna de las cláusulas, si las hubiera, a la Secretaria de Estado de Trabajo y Seguridad Social tendrá carácter de presentación en los términos del artículo 6º de la Ley 2986 y el artículo 6º del Decreto 2290/07 que la reglamenta.
- f) Estudiar las propuestas de reencasillamiento que sean elevadas por el Estado Empleador o por los Sindicatos signatarios del presente Convenio, propiciando modificaciones cuando considere que existan desvíos en las normas aprobadas en el presente Convenio Colectivo General.
  - g) Producir resoluciones fundadas que posibiliten la excepcionalidad de autorizar concursos para cubrir vacantes cuando las mismas sean imprescindibles para el sostenimiento de servicios esenciales para la comunidad o el Estado.
  - h) Designar a dos de sus miembros, uno de ellos representando a la parte gremial, a fin de participar en conjunto con la Dirección Provincial de Recursos Humanos en los distintos llamados a concursos, a fin de cubrir vacantes.
  - i) Declarar desierto los concursos para cubrir las vacantes en los niveles.
  - j) Dictaminar sobre las calificaciones finales de la evaluación anual del personal que revistan en los niveles de cada jurisdicción, enviadas por la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación.
  - k) Producir dictamen si existieran evaluaciones observadas que sean remitidas.
  - l) Resolver todos los temas inherentes a la capacitación del personal encuadrados en el presente Convenio Colectivo General y los respectivos Sectoriales.
  - m) Los conflictos de carácter individual se registrarán por las normas de procedimiento vigentes en la Administración Pública Provincial, debiendo intervenir los órganos permanentes con competencia en la materia con sujeción a los principios establecidos en el presente Convenio Colectivo General y los respectivos Sectoriales.
  - n) Los conflictos individuales que se originen en cuestiones de interpretación de normas del presente Convenio Colectivo General y la aplicación de normas contrarias a dicho régimen deberán ser informadas al Co.P.Re.L.

**ARTICULO 90:** El Co.P.Re.L. administrará el Fondo Permanente de Capacitación y Calificación Laboral creado de conformidad por las partes en el Capítulo V artículo 86º del presente Convenio Colectivo General de la siguiente forma:

- a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo General y los respectivos Sectoriales, derivados tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por las jurisdicciones de la administración central, entes descentralizados y autárquicos.
- b) Colaborar con la formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del trabajador para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías de gestión requeridas por las dependencias.

- c) Programar, coordinar y evaluar opciones de capacitación y acompañamiento del trabajador alcanzado por el supuesto previsto en el artículo 29º del presente Convenio, pudiendo ejecutar con esta finalidad acciones por sí o por terceros.
- d) Promover y apoyar a la elaboración, ejecución y/o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo de distintos puestos de trabajo y facilitar la movilidad funcional de los trabajadores y su correspondiente profesionalización.
- e) Administrar los recursos financieros que se le asignen de acuerdo a las funciones establecidas precedentemente rindiendo cuenta documentada de los gastos a los organismos de contralor y efectuando las ejecuciones de presupuesto que correspondan.
- f) Dictar las regulaciones para la asignación de los recursos a las actividades de capacitación que se aprueben.
- g) Publicar con frecuencia no inferior a un trimestre en la página Web oficial y/o Boletín Oficial, el detalle de las actividades aprobadas y en curso y de la utilización y destino de los recursos puestos a su disposición.

## **CAPITULO II - MECANISMO PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES**

**ARTICULO 91:** Las partes acuerdan crear un sistema voluntario de solución de los conflictos laborales surgidos entre el Estado Empleador y las partes gremiales signatarias, en el marco del presente Convenio Colectivo General. En el caso que las partes opten por este procedimiento, tal acuerdo será comunicado a la Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social, absteniéndose las mismas de requerir su intervención en los términos de la Ley Provincial 2986 Capítulo III, Ley Nacional 14786 y Ley Provincial 2450, durante la sustanciación de dicho procedimiento, período en el cual mantendrán informado a esa Secretaría acerca del estado de las negociaciones, así como del resultado al que se arribe.

**ARTÍCULO 92:** Principios Generales. El procedimiento de solución de conflictos se realizará en forma escrita formalizándose en actas y se regirá por los principios de voluntariedad, celeridad, igualdad procesal, bilateralidad, audiencia de las partes e imparcialidad, respetándose los principios constitucionales y la legislación vigente.

**ARTÍCULO 93:** Procedimientos establecidos. Los procedimientos establecidos para la solución de conflictos laborales son:

- a) La autocomposición del conflicto en el seno del Co.P.Re.L.
- b) La mediación.
- c) El arbitraje.

**ARTÍCULO 94:** Autocomposición del conflicto. El Co.P.Re.L. podrá intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo derivado de la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, en cuyo caso:



- a) Cualquiera de las partes signatarias que sea titular de un conflicto, podrá solicitar la intervención del Co.P.Re.L. 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.
- b) El Co.P.Re.L. actuará a pedido de parte y con autonomía, para lograr la conciliación de las mismas con equilibrio y justicia, procurando su avenimiento.
- c) A partir de la recepción del pedido de intervención de parte, el procedimiento aquí previsto se extenderá por un plazo máximo de quince (15) días hábiles. Dentro de los tres (3) primeros días el Co.P.Re.L. resolverá acerca de la suspensión de las medidas tomadas por ambas partes con anterioridad a la iniciación del conflicto. Las partes deberán abstenerse de tomar medidas que afecten las relaciones laborales durante el proceso de autocomposición voluntaria.
- d) Si el Co.P.Re.L. 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 General.

**ARTICULO 95:** Mediación. Las partes, por unanimidad, podrán derivar la resolución de un conflicto colectivo al mecanismo de la mediación.

**ARTICULO 96:** En el escrito de requerimiento de la mediación deberá especificarse:

- a) El objeto del conflicto, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.
- b) El o los organismos y el personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.
- c) El plazo, que, de no estar especificado, será el previsto en el artículo siguiente.

**ARTICULO 97:** Promovida y aceptada la mediación, el Co.P.Re.L. 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 veinticuatro (24) horas hábiles, de notificado. Todas las notificaciones deberán ser realizadas por medios fehacientes. Luego de la aceptación por parte del mediador, el trámite deberá finalizarse en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. El mediador podrá excusarse por causa debidamente fundada.

**ARTICULO 98:** Los mediadores serán personas de reconocida idoneidad en la materia, que se seleccionarán de un listado que confeccionará anualmente el Co.P.Re.L..

**ARTICULO 99:** El Co.P.Re.L. seleccionará y convocará a los mediadores de conformidad con el procedimiento de selección que a continuación se regula:

- a) Anualmente, cada una de las partes remitirá al Co.P.Re.L. una nómina con igual número de candidatos a mediadores, quienes deberán acreditar experiencia en la negociación colectiva, solvencia técnica, equidad e

imparcialidad y no haber tenido, ni tener relación laboral con algunas de las partes involucradas en el presente Convenio Colectivo General.

b) Dicho listado tendrá la misma cantidad de candidatos propuestos que la que tendrá la nómina definitiva, la cual deberá contar con cuatro (4) o mayor cantidad par de personas.

c) Cada parte seleccionará, de la nómina presentada por la otra parte, a la mitad de los candidatos presentados.

d) De la fusión de ambas nominas seleccionadas, el Co.P.Re.L. confeccionará una nómina anual de mediadores disponibles.

e) Para cada mediación, las partes consensuarán el o los mediadores elegidos de la lista disponible, los honorarios que deban abonarse serán afrontados por las partes en forma proporcional de acuerdo a lo previsto en el Decreto Reglamentario 2290/07 de la Ley Provincial 2986.

f) Si las partes no pudieren arribar a la designación en conjunto de los mediadores, se procederá por 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 testeando de a un postulante por vez, hasta que quede un último nombre, el cual será elegido para dicha mediación.

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

**ARTICULO 100:** 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 artículo 94 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.

**ARTICULO 101:** 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 97, último párrafo de este Convenio. 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. 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 102:** En caso de no arribarse a un acuerdo en el proceso de mediación, las partes podrán optar por el proceso de arbitraje o presentarse ante la Justicia y ante el Fuero Contencioso Administrativo Provincial o Laboral según corresponda.

**ARTÍCULO 103:** 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.

**ARTICULO 104:** El procedimiento de arbitraje requerirá una presentación suscripta por ambas partes ante el Co.P.Re.L. la cual deberá contener:

- a) El o los árbitros que solicitan.
- b) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.
- c) El o los organismos y personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.
- d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- e) El plazo. En caso de no estar especificado, será el previsto en los artículos 109 y 110 de este Convenio.

**ARTICULO 105:** 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 99 de este Convenio.

**ARTICULO 106:** Los árbitros serán personas de reconocida idoneidad en la materia que se seleccionarán de una nómina que confeccionará anualmente el Co.P.Re.L. sobre la base de un reglamento de inhabilidades e incompatibilidad que al efecto dicte. El mecanismo de selección será el establecido en el artículo 99 de este Convenio.

**ARTICULO 107:** 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 comparencia de las partes, solicitar información, documentación complementaria y a 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.

**ARTICULO 108:** La comparencia a la correspondiente instancia arbitral será obligatoria para ambas partes, y durante su transcurso se aplicará el último párrafo del artículo 94 inciso c) de este Convenio.

**ARTICULO 109:** 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.

**ARTICULO 110:** El laudo arbitral deberá ser fundado y notificarse a las partes por medio fehaciente dentro del término de los cinco (5) días hábiles de emitido.

**ARTICULO 111:** 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 Provincial para su instrumentación y aplicación.

**ARTÍCULO 112:** El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido cuando el árbitro o los árbitros:

- a) Se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.
- b) Hayan vulnerado notoriamente los principios que rigen el procedimiento arbitral.
- c) Contradigan normas legales o constitucionales.
- d) Se excedan en el plazo establecido para dictar resolución. En tales casos, y dentro del plazo de treinta (30) días corridos de notificado el laudo, cualquiera de las partes podrá interponer y fundar un recurso ante la Justicia en lo Contencioso Administrativo o Laboral, el que tendrá efecto suspensivo.

**ARTICULO 113:** 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.

**ARTÍCULO 114:** Agotado el procedimiento de autocomposición que prevé el presente Capítulo y en caso de no arribarse a un acuerdo, las partes podrán recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes, en un todo de acuerdo a las leyes vigentes.

**ARTÍCULO 115:** Guardias mínimas. El Co.P.Re.L. 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 pudieran alterar la prestación de un servicio esencial de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente en la materia, se deberán cumplir las guardias mínimas que establezca el Estado Empleador en los términos definidos por la Ley Nacional 25.877 artículo 24.

### **CAPITULO III - REPRESENTACION GREMIAL**

**ARTÍCULO 116:** Reconocimiento Gremial. Las partes ratifican el principio de pluralidad sindical y coexistencia de entidades sindicales con personería gremial en el ámbito de la Administración Pública Provincial. En virtud de ello, las entidades sindicales signatarias del presente Convenio y por ende signatarias de los correspondientes Convenios Sectoriales podrán efectuar elecciones de delegados en todos los organismos incluidos en el ámbito de aplicación del presente. En lo que se refiere a los requisitos personales y al procedimiento para la elección se ajustará a lo establecido en la Ley Nacional 23.551 y su Decreto Reglamentario 467/88 y la Ley Nacional 25.674 de cupo femenino, así como a sus estatutos. En relación con la cantidad total de

delegados por establecimiento, 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 117:** 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.

**ARTICULO 118:** Los delegados, los miembros de las comisiones gremiales internas, los miembros del órgano 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 su decreto reglamentario 467/88, tendrán en el ejercicio de su función representativa las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por los lugares de trabajo, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas dentro de los horarios habituales de trabajo, con excepción de los lugares de acceso restringido.
- b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales. Se facilitará el uso de carteleros ubicados en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores.
- c) Las autoridades de los diversos organismos, entidades descentralizadas y entes autárquicos 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 los incisos precedentes, no afecte la atención al público ni ningún otro aspecto relacionado con el normal desarrollo de las tareas del organismo.
- d) Un crédito de UNA (1) hora diaria acumulativa, a usufructuar durante la semana correspondiente, dentro del lugar de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo.
- e) Prestaciones y reparación integral establecidas en la Ley Nacional 24.557 y Decretos y Resoluciones reglamentarias, para las contingencias laborales con los alcances previstos en el Capítulo relacionado con Condiciones de Medio Ambiente del presente Convenio.

**ARTICULO 119:** El Estado Empleador descontará la cuota mensual de los aportes de los empleados afiliados a las asociaciones 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 Nacional 23.551 artículo 38.

**ARTÍCULO 120:** Espacio físico. A los fines del artículo 44 de la Ley Nacional 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, de acuerdo al ámbito que fija el artículo 117 de este Convenio.

#### **CAPITULO IV - INFORMACION**

**ARTICULO 121:** 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 163 de la Organización Internacional del Trabajo.

**ARTÍCULO 122:** 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 Provincial, el Estado Empleador remitirá anualmente, de acuerdo a lo que establezca el Co.P.Re.L., a las mismas, un informe estadístico detallando:

- a) Dotaciones: número, distribución geográfica por organismo, por nivel escalafonario, por sexo y por edad. Altas y bajas producidas, trabajadores en uso de licencia sin goce de haberes.
- b) Grupo familiar: cantidad de trabajadores, estado civil, cargas de familia, hijos en edad escolar.
- c) Remuneraciones: masa salarial global, distribución por niveles, evolución del salario promedio.
- d) Capacitación: nivel de educación formal alcanzada, cantidad de cursos desarrollados, cantidad de profesionales, su distribución por especialidad, demanda de capacitación según estadística.
- e) 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, estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales.
- f) Igualdad de oportunidades y de trato: índice de ausentismo, áreas con frecuentes pedidos de traslados, personal con discapacidad, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad.

### **TITULO VIII**

#### **CAPITULO I - CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO**

**ARTICULO 123:** A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes Nacionales 19.587 y 24.557, sus modificatorias y decretos reglamentarios, se consideran:

- a) **CONDICIONES DE TRABAJO:** Las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgo para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidos en este concepto:
  - b)
    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, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
    3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2 que influyan en la generación de los riesgos. 4. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos y 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.
- c) **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 trabajadores y sus familias.
- d) **PREVENCION:** Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de los organismos, entes descentralizados y autárquicos de la Administración Pública Provincial comprendidos en este Convenio, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

**ARTICULO 124:** Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la Administración Pública Provincial queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Realizar un examen preocupacional para todos los trabajadores que ingresen en el ámbito de la Administración Pública Provincial y que se registrarán por el presente Convenio Colectivo General.
- b) Realizar a los trabajadores los exámenes médicos anuales, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.
- c) Comunicar en forma escrita al trabajador los resultados de los análisis y exámenes.

- d) Promover la intervención de los servicios de higiene, seguridad y salud ocupacional en los procesos de adquisición de los elementos de protección personal y prevención de accidentes y demás elementos vinculados a esta materia.
- e) Confeccionar una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales, la que deberá ser comunicada a la autoridad administrativa de trabajo y a las representaciones sindicales signatarias del presente Convenio.
- f) 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, como así también un botiquín de primeros auxilios completo.
- g) Denunciar los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa del trabajo y a las representaciones sindicales signatarias del presente Convenio.
- h) Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producidos en relación con el trabajo a través de servicios de salud ocupacional y garantizar a los trabajadores el ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas en todo de acuerdo con la Leyes Nacionales a fin de que pueda cumplir su labor con eficiencia y sin riesgo para su salud y su vida.
- i) Adoptar las medidas idóneas que protejan al trabajador de cualquier peligro emergente de la labor a desarrollar, para la cual deberá proveer como mínimo los siguientes aspectos sin perjuicio de cumplimentar la normativa aplicable:
  - 1. Condiciones físico-ambientales: Ambientes de trabajo limpios, libres de ruidos y/o olores, gases o vapores potencialmente peligrosos para la salud, con iluminación y ventilación, general y/o localizada, apropiadas al tipo de tareas que se ejecuta o de la materia que se emplee para realizarla.
  - 2. Reducción de la jornada de trabajo: Cuando deban realizar tareas en lugares considerados insalubres o riesgosos, ya sea por las condiciones físico-ambientales o bien por la naturaleza del trabajo, utilización de materiales o sustancias contaminadas, etc., se aplicarán reducciones a la jornada laboral hasta límites admisibles, independientemente de la adopción de medidas complementarias para atenuar o neutralizar los efectos del trabajo en tales condiciones.

A tal efecto se entiende:

- 1. Son condiciones insalubres, aquellas que originan trastornos generales, crónicos o agudos, de mayor o menor daño orgánico, producidos tanto por elementos empleados en el trabajo (Vg. plomo, azufre, mercurio, etc.), como por el ambiente físico (Vg. laboratorios varios, cámaras de frío, etc.)
- 2. Son condiciones riesgosas, las que por su naturaleza y características implican un riesgo potencial para la salud o integridad del trabajador (Vg.



- laboratorios de alta tensión, de fisio-terapia y radiografía, asistencia a enfermos infecto-contagiosos, manipulación de material biológico, etc.)
- a. Los lugares y tareas consideradas insalubres y/o riesgosas gozarán de un régimen de jornada reducida y provisional diferencial, ello teniendo en cuenta lo establecido en la Ley Provincial 1782 y sus modificatorias. 3. Ropa y/o elementos especiales de trabajo: La parte empleadora proveerá periódicamente al personal la ropa especial y elementos de seguridad individual (Vg. guardapolvos, guantes, máscara de protección biológica, delantal contra radiaciones, botas, etc.) cuando las condiciones en que se desarrollen sus tareas específicas así lo requieran. En los casos en que el riesgo laboral no pueda disminuirse a pesar de haberse tomado todos los recaudos necesarios, el personal comprendido percibirá un adicional por riesgo laboral. Para esto se requerirá el informe previo de la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- j) La parte empleadora será responsable por los daños psicofísicos sufridos por los trabajadores por el hecho o en ocasión del trabajo durante el tiempo en que éstos estuvieren a disposición de aquella, en y para la ejecución del contrato de trabajo, sin otro requisito para el trabajador que la acreditación del daño padecido y su relación de causalidad con las tareas desempeñadas o por las condiciones en que las tareas se realizaron o por la conjunción de ambos factores. Basta al efecto, que el trabajo actúe como factor concurrente o agravante del estado psicofísico deficitario del trabajador para que la enfermedad pueda ser considerada profesional. La responsabilidad de la misma implica la asunción de todas las obligaciones preventivas y de reparación que la Ley Nacional 24557 de Riesgos del Trabajo, decretos y resoluciones reglamentarias estatuyen en cabeza de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, así como la reparación integral establecida en las normas del derecho Común.
- k) Implementar en los edificios de las jurisdicciones centralizadas, descentralizadas y autárquicas comprendidos en este Convenio, los planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la materia, en carácter de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores, en el marco de lo establecido en el Capítulo 18 del Decreto Nacional 351/79. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta la concurrencia de especialistas que emitirán el informe técnico correspondiente y determinarán si han cesado las causas que dieron lugar a la medida.
- l) Iluminación y ventilación adecuada en todos los ámbitos laborales.
- m) Espacio cómodo de trabajo para movilizarse sin dificultades y mobiliario acorde a la tarea a desempeñar.
- n) Conceder un espacio físico para refrigerio.

- o) Toda otra conducta establecida en las Leyes Nacionales 19.587 de Higiene y Seguridad y 24.557 de Riesgos del Trabajo, Decreto 351/79, normas reglamentarias y/o modificatorias y aquellas específicamente adoptadas por la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

## **CAPITULO II - COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO**

**ARTICULO 125:** Créase la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo del Sector Público (CyMAT). Dicha comisión estará integrada por cuatro (4) representantes titulares y cuatro (4) suplentes por parte del Estado Empleador y por cuatro (4) representantes titulares y cuatro (4) suplentes por la parte sindical, conforme lo establecido en el artículo 88 del presente Convenio, 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 Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social, pudiéndose convocar otros especialistas cuando la situación lo requiera. En aquellos organismos o entes, que a criterio de ésta se justifique, se crearán delegaciones de la misma.

**ARTICULO 126:** La CyMAT tendrá las siguientes funciones:

- a) Fiscalizar a través de las delegaciones, el cumplimiento de las Leyes Nacionales 24.557 y 19.587 y/o sus modificatorias, su reglamentación y demás normas complementarias en la materia, como así también las leyes y decretos provinciales vinculados.
- b) Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.
- c) En el caso de contar con delegaciones, controlar, asistir y coordinar sus acciones, disponiendo la fusión de las mismas, cuando la escasa cantidad de trabajadores lo justifique. d) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- d) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.
- e) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- f) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- g) En virtud de los acuerdos a celebrarse con las Administradoras de Riesgos del Trabajo, deberá relevar la información relativa a la aplicación de los programas a establecerse.
- h) Verificar la constitución efectiva de los servicios de higiene y seguridad y salud ocupacional y promover la integración de dichos servicios para la ejecución de las políticas respectivas.
- i) Elaborar su reglamento interno. En caso de no arribar a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta al Co.P.Re.L. un informe circunstanciado con precisa mención

de la cuestión y las diferencias entre partes. De considerar procedente su intervención, el Co.P.Re.L. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

**ARTICULO 127:** Las delegaciones de la CyMAT tendrán las siguientes funciones:

- a) Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en lo referido a:
  1. Ley de Riesgos del Trabajo 24.557, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro, decretos y leyes provinciales.
  2. Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo 19.587, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro leyes y decretos provinciales.
- b) Inspección periódica y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.
- c) Promoción y/o realización de cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.
- d) Seguimiento de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las aseguradoras de riesgos del trabajo de acuerdo a lo expresado en el artículo 126 inciso h) de este Convenio.
- e) Recibir denuncias.

**ARTICULO 128:** Las delegaciones de la CyMAT deberán tratar los inconvenientes en la aplicación de las normas de que se trata o las denuncias interpuestas en la jurisdicción o ente autárquico o descentralizado, procurando la solución en dicho ámbito. A tal fin podrán solicitar la presencia de un especialista de la Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social. En caso de no arribar a un acuerdo o ante incumplimientos reiterados, se dará intervención a la CyMAT y en dicha oportunidad deberán acompañar los antecedentes de lo actuado. **ARTÍCULO 129.-** Las delegaciones deberán informar a la CyMAT, a requerimiento de ésta o al menos anualmente, de sus actividades y resultados, así como del estado de situación en la jurisdicción, ente autárquico o descentralizado respectivo.

## **TITULO IX: DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO**

**ARTICULO 130:** Principio de igualdad de oportunidades y de trato. Las partes signatarias, de acuerdo con el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional y la Ley Nacional 23.592 acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, género, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

**ARTÍCULO 131:** Promoción de la mujer trabajadora. Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nacionales 23.179, 24.632 y 24.685 y para ello, adoptarán las medidas necesarias, sean estas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones y conviene en promover la equidad de género en el empleo como parte activa de principio de igualdad de oportunidades.

**ARTICULO 132:** Promoción de los trabajadores con capacidades especiales. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores con capacidades especiales, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Nacional 22431, Ley Provincial 1662 y su Decreto 1613/88 y modificatorias.

**ARTÍCULO 133:** Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan el reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que esta se refiere a toda acción, omisión, segregación, o exclusión realizada en forma reiterada por un trabajador que manifieste violencia laboral hacia sus pares o autoridades superiores, abuso de autoridad que le confiere sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones del trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral, o el consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave pasible de sumario.

**ARTICULO 134:** El Estado Empleador se compromete a respetar la función del trabajador no pudiendo asignarle tareas que no sean acordes a las propias funciones del trabajador.

**ARTICULO 135:** Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato. Créase la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) integrada por cuatro (4) titulares y cuatro (4) suplentes por el Estado Empleador y cuatro (4) titulares y cuatro (4) suplentes por los gremios signatarios del presente Convenio, conforme lo establecido en el artículo 87 del presente para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral. La Comisión tiene como funciones:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales.
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido, así como de la evolución de las soluciones adoptadas.
- d) Promover acciones tendientes a erradicar actos de violencia laboral expresados en el artículo 133 del presente.
- e) Asesorar a todo trabajador que considere haber padecido un acto de discriminación y/o violencia laboral, y recibir las denuncias correspondientes.
- f) Intervenir con carácter de tercero interesado en los procedimientos administrativos que se originen ante las posibles denuncias por el no cumplimiento de lo normado. En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la comisión remitirá en consulta al Co.P.Re.L. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre las partes. De considerar procedente su intervención el Co.P.Re.L. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

**ARTICULO 136:** La Comisión recibirá denuncias en forma escrita e individualmente pudiendo el denunciante hacerlo con el asesoramiento de alguna de las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de los afectados e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente. Una vez recibida la denuncia y constatada la relación laboral entre el denunciado y el denunciante las actuaciones serán derivadas a la máxima autoridad de la jurisdicción, organismos descentralizados o autárquicos, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo según corresponda.

#### **TITULO X: ASISTENCIA SOCIAL**

**ARTICULO 137:** El Estado Empleador facilitará el acceso a programas de asistencia social a los trabajadores que por distintas circunstancias no pueden 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 Estado Empleador deberá incluir a ese personal con carácter efectivo a los programas existentes o a crearse en las áreas de su competencia.

**ARTICULO 138:** En el régimen normal horario de siete horas, el Estado Empleador brindará un lugar adecuado para que los trabajadores dispongan de un descanso de treinta minutos diarios sin afectar el normal desarrollo de las actividades del organismo.

**ARTICULO 139:** En caso de fallecimiento o jubilación de un trabajador, se establece como obligación que el Estado Empleador prever el ingreso del hijo, esposo o concubino, siempre que acredite el vínculo y las condiciones establecidas de ingreso reguladas en el presente Convenio. En este supuesto, el encasillamiento del nuevo trabajador se determinará conforme sus conocimientos y aptitudes, y toda otra circunstancia a tener en cuenta para la tarea a desempeñar. Las partes reglamentarán a través del Co.P.Re.L. la aplicación de este beneficio. El beneficio que otorga este artículo, deberá ser ejercido dentro de los ciento ochenta (180) días desde la fecha de producida la baja.

## **TITULO XI: REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS**

### **CAPITULO I - GENERALIDADES**

**ARTICULO 140.-** Derechos. Los trabajadores tendrán a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas por este Convenio Colectivo General conforme se detalla:

- a) Licencia simultánea: Cuando los trabajadores estén casados o convivan en estado de aparente matrimonio la cual se acreditará de acuerdo al Capítulo III artículo 142 inciso ñ) y ambos revisten en la Administración Pública Provincial, las respectivas licencias les podrán ser otorgadas en forma simultánea a opción de los interesados.
- b) Antigüedad Computable: Para establecer la antigüedad del trabajador se computarán los años de servicios prestados en relación de dependencia en organismos del Estado Nacional, Provincial, Municipal o entes oficiales, incluso los "Ad-Honorem" y los prestados en la actividad privada que acrediten los aportes correspondientes.
- c) Término: El término de la Licencia Anual Ordinaria será fijado en relación con la antigüedad que registre el trabajador al treinta y uno (31) de diciembre del año al cual corresponde el beneficio.
- d) Antigüedad Mínima: El trabajador deberá hacer uso del derecho a la licencia siempre que con anterioridad a la iniciación de dicho período haya prestado servicio por un lapso no inferior a tres (3) meses, en cuyo supuesto le corresponderá una licencia proporcional al tiempo trabajado. De registrar una prestación menor, el derecho a la Licencia, recién le alcanzará en el periodo subsiguiente, oportunidad en que se le otorgará juntamente con los días de Licencia Anual Ordinaria que le corresponda, la parte proporcional al tiempo trabajado en el año de su ingreso o reingreso. A ese efecto se computará una doceava (1/12) parte de la Licencia anual que corresponda, por cada mes o fracción mayor a quince (15) días trabajados. Se tomarán en cuenta en el total resultante las cifras enteras en días, desechándose las fracciones inferiores a

- cincuenta (50) centésimos y computándose como un (1) día las que excedan esa proporción.
- e) Jubilados o Retirados: Al trabajador jubilado o retirado que ocupe cargos en la Administración Pública Provincial, se les computará a los efectos del inciso c) Término, la antigüedad que le fuera considerada para obtener el beneficio de pasividad. A este fin se tendrán en cuenta únicamente los años de servicios efectivos.
  - f) Períodos que no generan derecho a Licencia: No se otorgará Licencia Anual Ordinaria por los períodos en que el trabajador no preste servicios por hallarse en uso de Licencia sin Goce de Haberes, o por el Ejercicio Transitorio de otros Cargos.
  - g) Postergación de Licencias Pendientes: El trabajador que no hubiere podido gozar de la Licencia Anual Ordinaria dentro del período correspondiente, por iniciar Licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo o enfermedad profesional, maternidad, estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales, mantendrá el derecho a la licencia que le hubiere quedado pendiente y deberá usufruirla dentro de los doce (12) meses en que se produzca su reintegro al trabajo.
  - h) Interrupciones: La Licencia Anual Ordinaria, solamente podrá interrumpirse por afecciones o lesiones de corto tratamiento para cuya atención se hubieren acordado más de cinco (5) días, por afecciones o lesiones de largo tratamiento, enfermedad profesional, maternidad o razones de servicio debidamente fundamentadas. En estos supuestos, incluidas las causales de razones de servicio y maternidad, el trabajador deberá continuar en uso de la licencia interrumpida en forma inmediata a la alta médica respectiva, cualquiera sea el año calendario que se produzca su reingreso al trabajo. En ninguno de los casos se considerará que existe fraccionamiento.
  - i) Del Pago de las Licencias: Al trabajador que presente renuncia a su cargo o sea separado de los organismos previstos en el artículo 1° - Ámbito de Aplicación del presente, por cualquier causa, se le liquidará el importe correspondiente a la Licencia Anual Ordinaria que pudiera tener pendiente de utilización, incluida la parte de licencia proporcional al tiempo trabajado en el año calendario en que se produzca la baja, la que se estimará mediante el procedimiento previsto en el inciso d) Antigüedad Mínima. El pago de la Licencia Anual Ordinaria deberá producirse dentro de los treinta (30) días de efectivizado el egreso del trabajador.
  - j) Derechos Habientes: En caso de fallecimiento del trabajador, sus derechos habientes percibirán la suma que les pudieran corresponder por las Licencias Anuales Ordinarias no utilizadas, según el procedimiento previsto en el inciso anterior.

## CAPITULO II - LICENCIA ANUAL ORDINARIA

**ARTICULO 141:** La Licencia Anual Ordinaria se acordará por año vencido. El período de licencia se otorgará con goce integro de haberes, siendo obligatoria su concesión y utilización de acuerdo a las siguientes pautas:

- a. **Período de utilización:** A los efectos del otorgamiento de la Licencia Anual Ordinaria se considerará el período comprendido entre el primero (1) de diciembre del año al que corresponde y al veintiocho (28) de febrero del año siguiente. Esta Licencia deberá usufructuarse dentro del lapso ante dicho y se considerará en todos los casos conforme a las necesidades del servicio. Las solicitudes de licencia deberán ser resueltas dentro de los quince (15) días de interpuestas. Las excepciones a la presente serán resueltas por la autoridad facultada a conceder la Licencia.
- b. **Término:** El término de la Licencia Anual Ordinaria será fijado de acuerdo a la siguiente escala: 1. Hasta cinco (5) años de antigüedad: quince (15) días hábiles. 2. Hasta diez (10) años de antigüedad: veinte (20) días hábiles. 3. Hasta quince (15) años de antigüedad: veinticinco (25) días hábiles. 4. Hasta veinte (20) años de antigüedad: treinta (30) días hábiles. 5. Más de veinte (20) años de antigüedad: treinta y cinco (35) días.
- c. **Transferencia:** La Licencia Anual Ordinaria podrá ser transferida íntegra o parcialmente al año siguiente por la autoridad facultada a acordarla, cuando ocurran circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida, no pudiendo por esa causal, aplazarse por más de un (1) año. A pedido del interesado podrá fraccionarse en dos (2) períodos, facilidad aplicable inclusive en forma independiente a las licencias acumuladas. **d) Receso Anual:** En las dependencias que tuvieren receso funcional anual, se dispondrá que todos o la mayor parte de los trabajadores use la Licencia Anual Ordinaria que le corresponda, en dicha época.
- d. **Casos Especiales:** Para los Profesionales Radiólogos y Auxiliares de Radiología, cualquiera fuera su antigüedad, la Licencia Anual Ordinaria será de veinticinco (25) días hábiles y no postergables por razones de servicio. Dicha licencia podrá ser fraccionada en dos (2) períodos, no inferiores a diez (10) días, debiendo mediar entre ambos un lapso mínimo de dos (2) meses. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente inciso, a través de la CyMAT se identificarán aquellos trabajadores que estén expuestos a condiciones laborales especiales, a fin de su incorporación en el beneficio descripto. En el caso del Personal Profesional que cuenta con un Régimen de 44 horas semanales, el término de la Licencia Anual Ordinaria, será de acuerdo a la siguiente escala conforme a la antigüedad que registre en la Administración Pública Provincial:
  1. Hasta diez (10) años de antigüedad: veinte (20) días Hábiles.
  2. Hasta quince (15) años de antigüedad: veinticinco (25) días Hábiles.



3. Hasta veinte (20) años de antigüedad: treinta (30) días Hábiles.

4. Más de veinte (20) años de antigüedad: treinta y cinco (35) días hábiles.

### **CAPITULO III - LICENCIAS ESPECIALES**

**ARTICULO 142:** Las Licencias Especiales se acordarán por los motivos que se consignan y conforme a las siguientes normas:

- a) **AFECCIONES, LESIONES DE CORTO TRATAMIENTO O DONACION DE ORGANOS.** Para la atención de afecciones o lesiones de corto tratamiento, que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se concederá hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido el plazo, cualquier otra licencia que sea necesaria acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será facultad del Servicio de Reconocimientos Médicos ampliar esta Licencia, con carácter de excepcional.
- b) **ENFERMEDAD EN HORAS DE LABOR.** Si por enfermedad el trabajador debiera retirarse del servicio, se considerará el día como Licencia por Enfermedad de Corto Tratamiento si hubiere transcurrido menos de media jornada de labor y se le concederá permiso de salida, sin reposición horaria, cuando hubiere trabajado más de media jornada.
- c) **AFECCION, LESIONES DE LARGO TRATAMIENTO O DONACION DE ORGANOS.** Para la atención de cada Afección o Lesión de Largo Tratamiento que inhabilite para el desempeño del trabajo y para los casos de intervenciones quirúrgicas no comprendidas en el inciso a) "Afecciones o Lesiones de corto Tratamiento o Donación de Órganos", hasta dos (2) años con goce íntegro de haberes, un (1) año con el cincuenta por ciento (50 %) y un (1) año sin goce de haberes, vencido el cual se aplicará lo previsto en el inciso e) "Incapacidad" del presente artículo. Para el otorgamiento de esta licencia no será necesario agotar previamente los cuarenta y cinco (45) días a que se refiere el inciso a) "Afecciones o lesiones de corto tratamiento". Agotados los términos previstos en este inciso, cualquier ampliación de plazos que sean necesarios acordar, será facultad del Servicio de Medicina Laboral resolverlo con carácter excepcional.
- d) **ACCIDENTE DE TRABAJO.** Por cada accidente de trabajo o enfermedad profesional, se concederá hasta dos (2) años con goce íntegro de haberes, UN (1) año con el cincuenta por ciento (50 %) y un (1) año sin goce de haberes, vencido el cual se aplicará lo previsto en el inciso e) "Incapacidad" del presente artículo. Los sueldos percibidos en virtud del presente inciso, no son deducibles de los montos que por aplicación de otras disposiciones legales corresponda abonar en concepto de indemnización por dichas causales.
- e) **INCAPACIDAD.** Cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por la que se hubiera acordado licencia, con arreglo a lo previsto en los incisos c) "Afecciones o lesiones de largo tratamiento" y d) "Accidentes de Trabajo", son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los trabajadores afectados serán reconocidos por una Junta Médica del Servicio de Reconocimientos Médicos o la denominación que se establezca en el futuro o el Servicio de

- Medicina Laboral, la 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 que la incapacidad dictaminada sea total, se aplicarán las leyes de la Seguridad Social. Esta excepción se acordará con goce integro de haberes por un lapso que no podrá extenderse por más de un (1) año, por cada accidente de trabajo o afección o lesión de largo tratamiento.
- f) **MATERNIDAD.** Queda prohibido el trabajo del personal en estado de gravidez durante los treinta (30) días anteriores a la fecha probable de parto (FPP) y en el caso de embarazo cronológicamente prolongado entre la FPP y la fecha real de parto y hasta ciento ochenta (180) días corridos después del mismo. En el caso, de nacimiento pretérmino (entiéndase como por pretérmino a toda fecha anterior a la FPP) se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los doscientos diez (210) días. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor al establecido a consecuencia de enfermedad que según certificación de autoridad médica competente, se origine en el embarazo o parto y la incapacite, se justificará con arreglo a lo previsto en el inciso a) y c) del presente artículo. 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, se ajustará al período de licencia incrementándose en veinte (20) días corridos por cada nacido vivo posterior al último alumbramiento. En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia a los ciento ochenta (180) días posteriores al alumbramiento. En caso de fallecimiento de la madre en uso de esta Licencia y si el padre está comprendido en el presente Convenio, tendrá derecho a usufructuar el resto de la Licencia que le correspondiera a la madre.
- g) **NACIMIENTO SIN VIDA (28 SEMANAS O MÁS DE GESTACION).** En el caso de nacimiento sin vida de la criatura, será de aplicación la normativa prevista en el inciso anterior.
- h) **MADRES MULTIPARAS.** En los casos de trabajadoras madre de dos hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo el periodo de licencia se incrementará en diez (10) días corridos por cada embarazo sucesivo.
- i) **DESCANSO DIARIO POR LACTANCIA.** Toda trabajadora dispondrá de dos (2) descansos de una hora (1) en el transcurso de la jornada laboral, para la atención del hijo, por un período no superior a un (1) año posterior al cese

- establecido en el inciso f) del presente, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado.
- j) **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:
1. 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.
  2. Podrá gozar de licencia sin goce de haberes por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. El reintegro de la mujer trabajadora que hubiere gozado de la licencia sin goce de haberes deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optará, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso de la trabajadora.
- k) **LICENCIA POR PATERNIDAD.** Los trabajadores varones gozaran del derecho a una licencia de treinta (30) días corridos por nacimiento de hijo, de acuerdo al principio de igualdad de oportunidad y de trato podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia por paternidad:
1. 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.
  2. Podrá gozar de licencia sin goce de haberes por un periodo no inferior a tres (3) meses, ni superior a seis (6) meses. El reintegro del trabajador que hubiere gozado de la Licencia sin goce de Haberes 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 del trabajador.
- l) **TENENCIA CON FINES DE ADOPCION.** La trabajadora que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños se le concederá licencia especial con goce de haberes de acuerdo a lo previsto en el inciso f) "Maternidad" y para el caso del trabajador varón se registrá por lo dispuesto en el inciso k) "Paternidad". En estos casos deberá acreditarse el vínculo matrimonial o estado de aparente matrimonio.
- m) **ATENCION DE HIJOS MENORES.** El trabajador que tenga hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los menores, tendrá derecho a noventa (90) días corridos de licencia, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.
- n) **ATENCION DEL GRUPO FAMILIAR.** Para atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado y requiera la atención personal del trabajador, hasta treinta (30) días corridos, por año calendario continuo o discontinuo, con goce integro de haberes. Agotados los términos previstos en este inciso, cualquier ampliación de plazos que sean necesarios acordar, será

facultad del Servicio de Medicina Laboral resolverlo con carácter de excepcional. El certificado de enfermedad respectivo, la autoridad que lo extienda, deberá consignar la identidad del paciente.

ñ) **DECLARACION JURADA SOBRE EL GRUPO FAMILIAR.** Los trabajadores comprendidos en el presente quedan obligados a presentar ante los respectivos servicios de personal, una declaración anual en la que consignarán los datos de las personas que integran su grupo familiar, entendiéndose por tales aquellas que dependan de su atención y cuidado. Asimismo, quedan obligados a informar aquellas modificaciones que surgieran durante el año calendario.

o) **INCOMPATIBILIDAD.** Las licencias comprendidas en este artículo son incompatibles con el desempeño de cualquier función pública o privada. Las incompatibilidades de este orden darán lugar al descuento de los haberes devengados durante el período de licencias usufructuado, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

p) **PROHIBICION DE AUSENTARSE.** Los trabajadores en uso de las licencias previstas en los incisos a), c) y n) no podrán ausentarse del lugar de residencia o en su caso del familiar enfermo, sin autorización del Servicio de Medicina Laboral que hubiere acordado la licencia. De no cumplir con este requisito la misma será considerada sin goce de haberes a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

q) **CANCELACION POR REESTABLECIMIENTO.** El trabajador que antes de vencido el término de la licencia se considere en condiciones de prestar servicios, podrá solicitar su reincorporación ante el Servicio de Medicina Laboral.

r) **SANCIONES.** Se considerará falta grave toda simulación o falsedad con el fin de obtener licencia o justificación de inasistencia. El trabajador incurso en estas faltas o en la de incompatibilidad prevista en el inciso o) "Incompatibilidad", será sancionado conforme al Régimen Disciplinario que establece el presente Convenio. Igual procedimiento se seguirá con el funcionario médico que extienda certificación falsa.

s) **ENFERMEDADES CRONICAS.**

t) Los trabajadores que padezcan enfermedades crónicas debidamente certificadas, gozarán de los beneficios que otorga la Ley Provincial 2774 y su Decreto Reglamentario 1367/06 o aquella norma que en el futuro la modifique.

u) **ADICCIONES.** Las adicciones deberán ser abordadas como parte integrante de las políticas de salud mental. Las personas con uso problemático de drogas, legales e ilegales, tendrán todos los derechos y garantías que se establecen en la ley 26657 en relación con los servicios de salud. Se encuadrarán estas licencias en el marco de las afecciones de carácter crónico y conforme a lo solicitado por la autoridad médica. Se aplicarán en caso de que el trabajador fuera directamente afectado o en su defecto un familiar en primer y/o segundo grado (padre, madre, hijo, hermanos nietos y abuelos) y/o quienes ejerzan la tutela del afectado, a los fines de posibilitar la integración familiar social y laboral en todos sus aspectos. Se procurará la reinserción laboral del trabajador fuera de los períodos agudos, en el concepto explicitado en el artículo 15 de la Ley Nacional 26.657. Se evitarán todas las formas de discriminación tal como lo

establece el artículo 7 de la Ley Nacional 26.657. Se facilitará la integración del trabajador o de sus familiares en primer y/o segundo grado (padre, madre, hijo, hermanos, nietos, y abuelos) y/o quienes ejerzan la tutela del afectado a los programas de rehabilitación existentes o a establecerse en el futuro, haciéndose cargo el Estado Empleador de los costos que esto implique. Quedan incorporadas en el presente inciso todas aquellas patologías psiquiátricas comprendidas en la Ley de Salud Mental.

- v) **Licencia por Receso Invernal:** Corresponderá el otorgamiento de la Licencia por Receso Invernal en el período, fecha y oportunidad que determine el Poder Ejecutivo Provincial y por el término de siete (7) días hábiles a los trabajadores comprendidos en el presente, independientemente de la antigüedad que registre el trabajador. La licencia deberá usufructuarse en el turno que determine la autoridad facultada a concederla y no será acumulable, ni suspendida ni prorrogable.

## **CAPITULO IV – LICENCIAS EXTRAORDINARIAS CON GOCE DE HABERES**

**ARTICULO 143:** Las licencias extraordinarias serán acordadas con goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

a. **MATRIMONIO DEL TRABAJADOR O DE SUS HIJOS.**

1. Corresponderá licencia por el término de quince (15) días hábiles al trabajador que contraiga matrimonio.
2. Se concederán cinco (5) días hábiles a los trabajadores con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos. En todos los casos deberá acreditarse este hecho ante el área de recursos humanos que corresponda presentando la documentación que lo certifique.

- b) **PARA RENDIR EXAMEN.** La licencia por exámenes se concederá por un lapso de veinte (20) días hábiles a los trabajadores que cursen estudios terciarios o de pregrado, grado o posgrado y doce (12) días hábiles para los estudiantes que cursen el nivel primario o secundario, en todas las situaciones por año calendario, siempre que los mismos se rindan en establecimientos de enseñanza oficial o privados, estos últimos con reconocimiento oficial. Este beneficio será acordado en plazos de hasta seis (6) días por cada examen de nivel terciario o pregrado, grado y posgrado y hasta tres (3) días para los primarios y secundarios. En todos los casos el trabajador deberá presentar el o los comprobantes que ha rendido examen, extendido por el establecimiento educacional que corresponda dentro de las cuarenta y ocho (48) horas.

- c) **PARA REALIZAR ESTUDIOS O INVESTIGACIONES.** Podrá otorgarse Licencia para realizar estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales en el país o en el extranjero cuando por su naturaleza resulten de interés para el organismo en que revista el trabajador. La duración de esta licencia no podrá extenderse por más de un (1) año. El trabajador a quién conceda este beneficio quedará obligado a permanecer en su cargo por un periodo igual al doble del lapso acordado cuando este supere los tres (3) meses. Asimismo, al término de la licencia acordada, deberá presentar ante la autoridad superior de su organismo un trabajo relativo a las investigaciones o estudios realizados. En

caso que el trabajador, voluntariamente, pase a desempeñarse en otro organismo de la Administración Pública Provincial, sin que medie interrupción de servicio, la obligación de permanecer se entenderá cumplida en el último si los estudios realizados fueran de aplicación en la función que se le asigne en el nuevo destino. El trabajador que no cumpliera el término de permanencia obligatoria deberá reintegrar el importe de los sueldos correspondientes al período de licencia usufructuado. En caso de que el período de permanencia obligatoria se cumpliera en forma parcial, los reintegros se efectuaran en forma proporcional. Para tener derecho a esta licencia deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de un (1) año en la Administración Pública Provincial, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo, y será otorgada por el Poder Ejecutivo.

d) **PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS NO RENTADAS.** La licencia por actividades deportivas no rentadas se acordará conforme a las disposiciones de la Ley Nacional 20.596, o las disposiciones que en su defecto se dicten en el futuro.

e) **PARA EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES GREMIALES.**

1. Los representantes titulares electos de las conducciones provinciales o miembros de comisiones normalizadoras reconocidas o avaladas por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, de acuerdo a la legislación vigente, que contempla hasta un mil (1000) afiliados, dos (2) Licencias con Goce de Haberes y más de un mil (1000) afiliados, siete (7). Para el otorgamiento de esta licencia, la misma deberá ser solicitada por la máxima autoridad del gremio, acompañando la siguiente documentación: copia de la convocatoria a elecciones, acta de escrutinio definitivo, acta de proclamación y certificación expedida por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación respecto a la legitimidad del proceso eleccionario, si correspondiere. La licencia abarcará el período comprendido entre la fecha de proclamación y finalización del mandato, si correspondiere. Si la solicitud de otorgamiento de licencia se refiere a miembros designados en comisiones normalizadoras, se deberá acompañar la certificación expedida por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad de la Nación. La licencia abarcará entre el período de designación y finalización del mandato. En ambos casos el trabajador deberá reintegrarse a sus funciones en el término de diez (10) días de finalizado el mismo, no pudiendo ser despedidos de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 48 de la Ley 23.551.

2. A solicitud de las entidades gremiales se podrán acordar un número mayor de licencias gremiales sujeto a los siguientes lineamientos: 1. Dar cumplimiento al inciso e) apartado 1, segundo párrafo. 2. Las Entidades Gremiales afrontarán el pago de los haberes de dichos trabajadores y los aportes patronales y personales, que le correspondan, los que serán retenidos de los aportes mensuales en concepto de cuotas sindicales a liquidar a las entidades gremiales del presente Convenio. 3. Este personal continuará percibiendo sus haberes normalmente por el

organismo donde reviste. 3. Los representantes designados por la parte sindical como titulares del Consejo Provincial de Relaciones Laborales previsto en este Convenio, mientras duren en sus funciones. 4. Los integrantes titulares de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo en representación de la parte sindical, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Reglamentario 2290/07 de la Ley Provincial 2986 artículo 7º, desde su designación y hasta la entrada en vigencia del mismo. 5. En los casos previstos en los dos (2) apartados anteriores, se deberá acompañar a la solicitud en cuestión, copia del instrumento legal emitido por la asociación sindical respectiva. Terminados sus mandatos, deberán reintegrarse a sus funciones en un plazo no mayor de cuarenta y ocho (48) horas.

- f) **CANDIDATO A CARGO ELECTIVO.** Cuando un trabajador fuera proclamado candidato a cargo electivo titular, tanto fuere en el orden nacional, provincial o municipal, deberá gozar de licencia con goce integro de haberes, desde un (1) mes antes de la fecha de comicios y hasta el día siguiente al mismo. En caso de resultar electo, el trabajador tendrá derecho a obtener y gozar de la licencia con goce del cincuenta por ciento (50 %) de sus haberes, desde el día siguiente del comicio y hasta la fecha de asunción efectiva del cargo electivo.

## **CAPITULO V – LICENCIAS EXTRAORDINARIAS SIN GOCE DE HABERES**

**ARTICULO 144: Las Licencias Extraordinarias Sin Goce de Haberes serán las siguientes:**

- a) **EJERCICIO TRANSITORIO DE OTROS CARGOS O FUNCIONES.**
1. El trabajador que fuera designado o electo para desempeñar funciones superiores de gobierno en el orden nacional, provincial o municipal, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes, que se acordará por el término en que ejerza esas funciones.
  2. Para desempeñar funciones en cuerpos ministeriales, legislativos y bloques parlamentarios, nacionales, provinciales o municipales, para lo cual no se requerirá ninguna antigüedad. Al trabajador que usará de esta facultad se le reservará el cargo o categoría de revista durante el tiempo de sus funciones y deberá reintegrarse a la misma en el término de cinco (5) días hábiles de concluida aquella.
  3. El trabajador, amparado por estabilidad, que fuera designado para desempeñarse en un cargo de mayor jerarquía o remuneración, sin estabilidad, incluidos los de carácter docente en el orden municipal, provincial o nacional, y que por tal circunstancia quedara en situación de incompatibilidad, se le acordará licencia sin goce de haberes en la función que deje de ejercer por tal motivo, por el término que dure esta situación.
  4. El trabajador amparado por estabilidad, que fuera designado para desempeñarse en un cargo directivo de mayor jerarquía, sin estabilidad en el ámbito de aplicación de este Convenio retendrá automáticamente la categoría de revista presupuestariamente en su destino de origen, circunstancia que se hará constar expresamente en el acto administrativo de nombramiento.

- b) **POR ASUNTOS PARTICULARES.** El trabajador podrá hacer uso de licencia por asuntos particulares en forma continua o fraccionada hasta completar seis (6) meses dentro de cada decenio, siempre que cuente con tres (3) años de antigüedad ininterrumpida en la Administración Pública Provincial en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo. Esta licencia se acordará siempre que no se opongan razones de servicio. El término de licencia no utilizada no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de la otra. No podrá adicionarse a las licencias previstas en el artículo 143 inciso c) “Para realizar Estudios o Investigaciones” y artículo 144 inciso a) “Ejercicio transitorio de otros cargos o funciones” e inciso c) “Por razones de Estudio” del presente artículo debiendo mediar, para gozar de esta licencia, una prestación efectiva ininterrumpida de servicio de seis (6) meses en el período inmediato anterior a la fecha en que se formule el periodo respectivo.
- c) **POR RAZONES DE ESTUDIOS.** Se otorgará licencia por razones de estudios de especialización, investigación, trabajos científicos, técnicos y culturales o para participar en conferencias o congresos de esa índole, en el país o en el extranjero, sea por iniciativa particular, estatal o extranjera, o por el usufructo de becas. Los períodos de licencia comprendidos en este inciso no podrán exceder de un (1) año por cada decenio, prorrogable por un (1) año más, en iguales condiciones, cuando las actividades que realice el trabajador guarden relación con las funciones que le compete. Para usufructuar esta licencia deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida de un (1) año en la Administración Pública Provincial, en el periodo inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo y no podrá adicionarse a la licencia prevista en el precedente inciso b) “Por asuntos particulares”, debiendo mediar entre ambas una real prestación de servicio de seis (6) meses.
- d) **PARA ACOMPAÑAR AL CONYUGE.** Esta licencia se acordará al trabajador cuyo cónyuge fuera designado para cumplir una misión oficial en el extranjero o en el país a más de CIEN (100) kilómetros del asiento habitual de sus tareas y por el término que demande la misma, siempre que tal misión tenga una duración prevista o previsible de más de sesenta (60) días corridos.

## CAPITULO VI – JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS

**ARTICULO 145:** Los trabajadores tienen derecho a la justificación con goce de haberes de las inasistencias en que incurran por las siguientes causas y con las limitaciones que en cada caso se establezcan:

- a) **FALLECIMIENTO.** Por fallecimiento de un familiar, ocurrido en el país o en el extranjero. 1. Cónyuge o concubino, padre, madre, hijo, hermano, abuelo, nieto: cinco (5) días hábiles. 2. Tío, sobrino, suegro, cuñado: tres (3) días hábiles.
- b) **RAZONES ESPECIALES.** Inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos y casos de fuerza mayor debidamente comprobados.
- c) **DONACION DE SANGRE.** El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica correspondiente.



- d) **RAZONES PARTICULARES.** Por razones particulares, hasta seis (6) días hábiles por año calendario y no más de dos (2) por mes.
- e) **MESAS EXAMINADORAS.** Cuando el trabajador deba integrar mesas examinadoras en establecimientos educacionales de enseñanza oficial, o privados con reconocimiento oficial, y con tal motivo se creará conflicto de horarios, se le justificarán hasta DIEZ (10) días hábiles en el año calendario.

## CAPITULO VII – FRANQUICIAS

**ARTICULO 146:** Se acordarán franquicias en el cumplimiento de la jornada de labor, en los casos y condiciones que seguidamente se establecen:

- a) **HORARIOS PARA ESTUDIANTES.** Cuando el trabajador acredite su condición de estudiante en establecimientos de enseñanza oficial o privados con reconocimiento oficial y documente la necesidad de asistir a los mismos en horas de labor, podrá solicitar un horario especial o permiso, los que serán otorgados previa acreditación del horario en que concurra a clase. En caso de considerarse el otorgamiento del permiso, esta reducción horaria no podrá ser mayor a dos (2) horas diarias de labor, las que no serán acumulables.
- b) **ASISTENCIA A CONGRESOS.** Las inasistencias en que incurra el personal con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos o simposios que se celebren en el país con auspicio oficial, o declarado de interés municipal, provincial o nacional, serán justificadas con goce haberes.
- c) **TRABAJADORES QUE PADECEN VIOLENCIA.** Se autorizará esta franquicia cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a las prescripciones profesionales, tanto médicas como administrativas y de las emanadas de las decisiones judiciales.
- d) **ATENCION DE HIJOS CON CAPACIDADES ESPECIALES.** A la trabajadora madre de hijo con capacidades especiales, le será reducida su jornada laboral en dos (2) horas. Igual beneficio gozará la trabajadora adoptante de un menor con capacidades especiales, a partir de la fecha que posea la guarda jurídica. Se otorgará este beneficio al trabajador padre o guardador judicial previa evaluación y certificación por los servicios especializados de salud, indicados en el artículo 3º segundo párrafo de la Ley Provincial 1662, sobre la necesidad de que sea este el que deba cuidar y atender al menor, en función del grado y tipo de discapacidad, edad, contextura física y otra condición que no permita la atención y cuidado de la madre.
- e) **SALIDA POR MOTIVOS PARTICULARES.** Se otorgará en forma limitada cuatro (4) salidas por mes, por el tiempo total de cinco (5) horas como máximo, por causas particulares en horas de la jornada diaria de labor, sin cargo de compensación, pasado dicho lapso, las horas en exceso serán computadas y sujetas a descuento. Será autorizada previo visto bueno del jefe inmediato superior.

- f) Los trabajadores que acrediten estar cursando carreras de nivel superior acordadas entre el ámbito de la Función Pública y el Consejo Provincial de Educación, destinadas exclusivamente a empleados públicos, tendrá derecho a un horario especial o permiso con reducción horaria no mayor a dos (2) diarias de labor, no acumulables.

## TITULO XII - REGIMEN DISCIPLINARIO

### CAPITULO I – TIPO DE SANCIONES

**ARTICULO 147:** El trabajador comprendido en este Convenio no podrá ser privado de su empleo ni ser objeto de sanciones disciplinarias ni se podrá sancionar al trabajador dos (2) veces por la misma falta, sino por las causas, condiciones y procedimientos que este Convenio determina, con excepción del apercibimiento y la suspensión de hasta cinco (5) días, el resto de los mismos, requerirá el trámite de información sumaria. Las suspensiones correctivas, serán de cumplimiento efectivo, sin prestación de servicios y sin percepción de haberes, en tanto que las suspensiones preventivas serán de cumplimiento efectivo, sin prestación de servicios y con percepción de haberes. Se cumplimentarán en días corridos, a partir del primer día siguiente, al de su notificación, sea laborable o no.

**ARTÍCULO 148:** El trabajador será pasible de las faltas o delitos que cometa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas, de las siguientes medidas disciplinarias: Clase de sanciones:

1. Correctivas: - Apercibimiento. - Suspensión de hasta treinta (30) días en los últimos doce (12) meses inmediatos anteriores, contados a partir de la primera suspensión.
2. Expulsivas: - Cesantía. - Exoneración.

**ARTÍCULO 149:** Sanciones Correctivas. Son causas para aplicar apercibimiento o suspensión hasta treinta (30) días, las siguientes: a) Incumplimiento reiterado del horario en los términos establecidos en el artículo 156. b) Inasistencias injustificadas que no excedan de diez (10) días discontinuos en el lapso de doce (12) meses inmediatos anteriores y siempre que no configure abandono de servicio. c) Negligencia en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 47 y 48 del presente Convenio, salvo que la gravedad y reiteración de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de la cesantía.

**ARTÍCULO 150:** Sanciones Expulsivas. Cesantía. Son causas para imponer cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de diez (10) días continuos o veinte (20) discontinuos en los doce (12) meses inmediatos anteriores.
- b) Incurrir en nuevas infracciones que den lugar a suspensión cuando el inculpado haya acumulado, en los doce (12) meses inmediatos anteriores, treinta (30) días de suspensión disciplinaria.

- c) Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 47 y 48 del presente Convenio, cuando a juicio de la autoridad administrativa por la gravedad y/o reiteración de la falta así correspondiere.
- d) Abandono de servicio, el que se considerará consumado, cuando el trabajador registre más de cinco (5) inasistencias continuas, sin causa que lo justifiquen y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas.
- e) Violación de las prohibiciones especificadas en este Convenio, salvo que la gravedad y/o reiteración de los hechos, amerite la aplicación de la causal de exoneración.
- f) Omisión sobre los impedimentos establecidos en este Convenio, artículo 11.
- g) Calificación deficiente como resultado de evaluaciones que impliquen desempeño ineficaz durante tres (3) años consecutivos o cuatro (4) alternados en los últimos diez (10) años de servicio y haya contado con oportunidades de capacitación suficientes y adecuadas para el desempeño de las tareas.

**ARTÍCULO 151:** Sanción Expulsiva: Exoneración. Son causas para imponer exoneración:

- a) Sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o Empresas del Estado.
- b) Falta grave que perjudique material y/o moralmente a la Administración Pública.
- c) Incumplimiento u ocultamiento intencional de los impedimentos de este Convenio (artículo 11), o de órdenes legales.
- d) Incumplimiento de las prohibiciones fijadas en el artículo 48 de este Convenio, cuando por la gravedad y/o reiteración de las faltas así correspondiere.
- e) Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.
- f) Delito doloso no referido a la Administración Pública. La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el trabajador sancionado en el ámbito de la Administración Pública Provincial.

## **CAPITULO II – AUTORIDAD DE APLICACIÓN**

**ARTÍCULO 152:** Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por las Autoridades de Aplicación que en cada caso se mencionan:

- a) Los Directores, Directores Generales, Directores Provinciales o autoridades equivalentes estarán facultados para aplicar las sanciones de apercibimiento y suspensión hasta por cinco (5) días, hasta acumular un máximo de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.
- b) Las suspensiones de más de cinco (5) y hasta diez (10) días serán facultad de los Subsecretarios y Secretarios de Estado o Autoridades de nivel equivalente, hasta acumular un máximo de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.
- c) Las suspensiones que excedan de diez (10) días y hasta (30) treinta días serán facultad de los señores Ministros de los Departamento de Estado y/o Autoridad Equivalente, con apelación ante el Tribunal Disciplinario.

- d) Las sanciones expulsivas serán aplicadas por el Poder Ejecutivo Provincial, o La autoridad máxima del organismo autárquico y/o descentralizado, con previa intervención del Tribunal Disciplinario. Las apelaciones a las sanciones anteriores serán interpuestas ante la instancia superior a la autoridad facultada para imponerla. En caso que el trabajador interprete que hay parcialidad en la aplicación de la medida sancionatoria podrá recurrir al Co.P.Re.L. quién actuará con carácter de mediador entre las partes.

**ARTICULO 153:** Contra los actos administrativos que dispongan la aplicación de sanciones a los trabajadores comprendidos en el presente Capitulo, podrán interponerse los recursos previstos en la legislación vigente en la materia, en la forma y medios establecidos.

**ARTÍCULO 154:** El Tribunal Disciplinario tendrá por misión conocer, en todas las cuestiones que le sean sometidas a su decisión, vinculadas con las atribuciones que le otorga el artículo 124º de la Constitución Provincial y aquellas que les confiere la ley que regula su funcionamiento.

### **CAPITULO III – REGULACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 155:** Faltas con Aviso. A los trabajadores les serán justificadas con descuento de haberes hasta diez (10) días de faltas con aviso anuales y no más de dos (2) mensuales, considerándose el exceso como falta sin aviso o injustificada.

**ARTICULO 156:** Faltas a la Puntualidad. El trabajador, que durante el año calendario incurra en incumplimiento reiterado del horario de trabajo, será sancionado en la forma que a continuación se determina: Primera a décima novena llegada tarde: Sin sanción disciplinaria. Vigésima llegada tarde: Apercibimiento. Vigésima Primera llegada tarde: Un (1) día suspensión. Vigésima Segunda llegada tarde: Dos (2) días Suspensión. Vigésima Tercera llegada tarde: Tres (3) días Suspensión. Vigésima Cuarta llegada tarde: Cuatro (4) días Suspensión. Vigésima Quinta llegada tarde: Cinco (5) días Suspensión.

**ARTICULO 157:** Respecto de la primera a décima novena falta de puntualidad a su lugar de trabajo, deberá dejarse constancia la fecha de las mismas y que no ha sido objeto de sanción, y se le notificará al trabajador en dicha oportunidad mediante el instrumento legal respectivo emanado de la sectorial de personal que corresponda.

**ARTICULO 158:** En la notificación de la sanción por la vigésima (20) llegada tarde a su lugar de trabajo sin autorización escrita, se deberá comunicar al trabajador que si incurre en un nuevo incumplimiento se lo sancionará con un (1) día de Suspensión.

**ARTICULO 159:** Se considerará llegada tarde aquella que se produzca cuando el trabajador ingrese a su lugar de trabajo después de los primeros diez (10) minutos de hora de entrada y dentro de los primeros cuarenta y cinco (45) minutos. Si la entrada se produjere transcurrido dicho plazo fijado para su ingreso, se considerará falta con aviso.

**ARTÍCULO 160:** Retiro sin Autorización. El trabajador, que durante el año calendario incurra en incumplimiento reiterado de retiro de su lugar de trabajo sin autorización escrita del superior será sancionado en la forma que a continuación se determina:

Primero a Cuarto retiro sin autorización: Sin sanción disciplinaria.

Quinto retiro sin autorización: Apercibimiento.

Sexto retiro sin autorización: Un (1) día suspensión.

Séptimo retiro sin autorización: Dos (2) días Suspensión.

Octavo retiro sin autorización: Tres (3) días Suspensión.

Noveno retiro sin autorización: Cuatro (4) días Suspensión.

Décimo retiro sin autorización: Cinco (5) días Suspensión.

**ARTICULO 161:** Respecto del primero al cuarto retiro de su lugar de trabajo sin autorización escrita del superior, deberá dejarse constancia la fecha de las mismas y que no ha sido objeto de sanción, y se le notificará al trabajador en dicha oportunidad mediante el instrumento legal respectivo emanado de la sectorial de personal que corresponda.

**ARTICULO 162:** En la notificación de la sanción por el quinto (5) retiro de su lugar de trabajo sin autorización escrita, se deberá comunicar al trabajador que si incurre en un nuevo incumplimiento se lo sancionará con un (1) día de Suspensión.

**ARTICULO 163:** El retiro del trabajador de su lugar de tareas, se considerará cuando se ausentare dentro de su jornada de trabajo, sin el consentimiento o autorización escrita del superior jerárquico.

**ARTICULO 164:** Faltas sin Aviso e Injustificadas Discontinuas. El trabajador que durante el año calendario incurra en faltas sin aviso e inasistencias injustificadas discontinuas se hará pasible, además del correspondiente descuento de haberes, a las siguientes sanciones:

Primera Inasistencia: Apercibimiento.

Segunda Inasistencia: Apercibimiento

Tercera Insistencia: Un (1) día de suspensión.

Cuarta Inasistencia: Un (1) día de Suspensión.

Quinta Inasistencia: Dos (2) días de Suspensión.

Sexta Inasistencia: Dos (2) días de Suspensión.

Séptima Inasistencia: Tres (3) días de Suspensión.

Octava Inasistencia: Tres (3) días de Suspensión.

Novena Inasistencia: Cuatro (4) días de Suspensión.

Décima Inasistencia: Cinco (5) días de Suspensión.

**ARTICULO 165:** Las sanciones de apercibimiento y suspensión hasta un máximo de cinco (5) días, no requerirá instrucción de información sumaria y será facultad de los Directores, Directores Generales, Directores Provinciales o Autoridad equivalente la aplicación de las mismas. La apelación de tales sanciones será interpuesta ante la instancia superior con facultad para imponerlas.

**ARTÍCULO 166:** Si el trabajador sobrepasara los límites establecidos, y correspondiera la aplicación de la medida de suspensión superior a cinco (5) días y hasta diez (10) días se requerirá el trámite de información sumaria y deberá ser interpuesta por los Secretarios, Subsecretarios o autoridades equivalentes. La sectorial de personal del organismo elevará los antecedentes al Secretario, Subsecretario y/o titular del organismo descentralizado o autárquico de quien dependa el trabajador, para la apertura del trámite.

**ARTICULO 167:** La suspensión que exceda de los diez (10) días y hasta treinta (30) días será aplicada pre- vía instrucción sumaria y se aplicará mediante resolución de la autoridad competente con apelación ante el Honorable Tribunal Disciplinario.

**ARTICULO 168:** Las sanciones disciplinarias descriptas en este Convenio, tienen carácter de correctivas y deberán ser debidamente instrumentadas y notificadas a medida que se produzcan las faltas en cuestión.

**ARTICULO 169:** Se deja establecido que no se puede sancionar varias inasistencias discontinuas mediante un mismo acto administrativo, ni notificar distintos actos administrativos sancionatorios de diferentes faltas en un mismo acto de notificación.

**ARTICULO 170:** Se considerará en todos los casos, la gradualidad y oportunidad en la aplicación de sanción, evitándose las secuencias.

**ARTICULO 171:** El instrumento legal siempre deberá ser notificado en forma inmediata, prioritariamente al día siguiente, o bien cuando el trabajador concorra a prestar servicios, o en el domicilio del mismo si no retorna a su trabajo o mediante carta documento o telegrama.

**ARTICULO 172:** El número de inasistencias es acumulativo por año calendario como así también el número de días de suspensión.

**ARTICULO 173:** Al trabajador se le practicarán, mediante el instrumento legal que disponga la sanción disciplinaria, los descuentos de haberes por el o los días de inasistencias más el o los días de suspensión.

**ARTICULO 174:** Cometida la falta por el trabajador, se procederá de inmediato a la aplicación de la sanción que corresponda, estableciéndose que no se podrá mantener por tiempo indeterminado una falta pendiente de cumplimiento.

**ARTÍCULO 175:** Faltas sin aviso e injustificadas continuas. Respecto a las faltas continuas, una vez cumplida tres (3) inasistencias consecutivas sin justificación, se intimará al trabajador. Dicha intimación se hará mediante carta documento o telegrama colacionado dirigido al último domicilio registrado en el legajo personal y/o excepcionalmente otro conocido por actuación del servicio de personal correspondiente y/o por requerimiento de autoridad no inferior a Director o equivalente, de quien

depende el trabajador. Con relación a la graduación de la sanción, se registrá por lo dispuesto en el artículo 164 del presente Capítulo.

**ARTÍCULO 176:** Cumplido el plazo de nueve (9) días continuos de inasistencias sin que medie presentación o justificación, corresponderá reiterar la intimación al trabajador para regularizar su situación laboral bajo apercibimiento que en caso de incurrir en una nueva inasistencia quedará incurso en la causal de cesantía por abandono de servicio.

**ARTICULO 177:** Si el trabajador incurriere en la décima (10) inasistencia injustificada se lo considerará comprendido en abandono de servicio.

**ARTICULO 178:** Si el trabajador se encontrare imposibilitado de concurrir a su organismo habitual de revista, deberá remitir por medio fehaciente o a través de terceros las justificaciones pertinentes a la sectorial de personal correspondiente. Si durante el curso de las actuaciones el trabajador se presentara y/o esgrimiera justificaciones y/o existieran hechos y/o cuestiones controvertidas, podrá disponerse la formación de un sumario administrativo.

#### **CAPITULO IV- DE LA INFORMACION SUMARIA**

**ARTÍCULO 179:** Los directores y/o autoridades con jerarquía igual o superior, con jurisdicción sobre el lugar o dependencia donde hubiere ocurrido el hecho podrán ordenar la instrucción de información sumaria, la cual se sustanciará por la dependencia de administración del personal, con competencia específica para conocer en tales causas, en los siguientes casos:

- a) Con excepción del apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días el resto de las faltas requerirá el trámite de información sumaria.
- b) Cuando sea necesaria una investigación para comprobar la existencia de hechos que pudieran dar lugar a la instrucción de sumario
- c) Cuando correspondiere instruir sumario y no fuere posible iniciarlo con la premura que demandaren la circunstancias En tal caso, deberán iniciarse las actuaciones con un informe detallado que deberá elevarse de inmediato a la superioridad, proponiendo la apertura de información sumaria, sujeto a ampliación posterior conforme a las averiguaciones que se practicaron.

**ARTÍCULO 180:** Procedimiento. Las informaciones se instruirán siguiendo, las normas de procedimiento para la instrucción de sumarios.

**ARTÍCULO 181:** Declaraciones. Al presunto se le recibirá declaración cuando existiere estado de sospecha, y se expresara sobre hechos personales que pudieran implicarlo. En tal caso, estará amparado por las garantías establecidas para la declaración del sumariado, sin que ello implique el carácter de tal.

**ARTÍCULO 182:** Nuevos Hechos. En caso de advertirse hechos independientes que requieran otra investigación, se dejará constancia de ello y se comunicará, mediante informe circunstanciado, a quien tenga a cargo la facultad de ordenar la investigación.

**ARTÍCULO 183:** Plazo de Sustanciación. El plazo para la sustanciación de la información sumaria será de veinte (20) días.

**ARTÍCULO 184:** Informe Final. El instructor hará un informe final de todo lo actuado, donde propondrá a la autoridad que ordenó la investigación, la instrucción o no de sumario.

**ARTICULO 185:** La autoridad superior, en el plazo de cinco (5) días de recibido el informe final, dictará el acto administrativo, resolviendo o no la instrucción de sumario. Esta resolución será notificada al imputado.

**ARTICULO 186:** Suspensión – Efectos. El trámite de información sumaria, no obstará los derechos escalafonarios del trabajador, pero los ascensos o cambios de categoría que pudieran corresponderle no se harán efectivos hasta la resolución definitiva de la información sumaria, reservándose la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare el derecho.

#### **CAPITULO V - DEL SUMARIO**

**ARTÍCULO 187:** La instrucción del sumario podrá ser ordenada por Resolución Ministerial o titular del Ente Autárquico y/o Descentralizado. El sumario será secreto hasta que el instructor sumarial dé por terminada la prueba de cargo, y en este lapso no se admitirán debates. Levantando el secreto de las actuaciones y formulados los cargos, se notificará de los mismos al sumariado en forma fehaciente, para que tome vista de las actuaciones y presente su descargo, en el término de diez (10) días hábiles de su notificación, o según corresponda por distancia. El sumariado podrá proponer las medidas que crea oportunas para su defensa y podrá hacerse asistir por un letrado en las actuaciones pertinentes. Por vía reglamentaria, a través del Co.P.Re.L., se fijará el Reglamento de Investigaciones Disciplinarias

**ARTICULO 188:** Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta o infracción, los antecedentes del trabajador y en su caso los perjuicios causados.

**ARTÍCULO 189:** El trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a que se le garantice el debido proceso adjetivo, en los términos del artículo 1° inciso f) de la Ley 1260, o aquella que la sustituya.

**ARTICULO 190:** La sustanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos, y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada. En tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.



**ARTICULO 191:** La aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente, serán procedentes en tanto subsista la relación de empleo público. En el caso de haber cesado dicha relación, el sumario que se hubiera dispuesto deberá continuarse hasta su resolución. Si surgiera responsabilidad deberá dejarse constancia en el legajo personal del ex trabajador, la sanción que le hubiere correspondido de haber continuado en servicio.

**ARTICULO 192:** Estando pendiente la causa criminal, el sumariado no podrá ser declarado exento de responsabilidad.

**ARTÍCULO 193.-** La aplicación de sanciones que requieran la tramitación de información sumaria o sumario, se ajustarán a las previsiones establecidas en el Reglamento de Investigaciones Administrativas Disciplinarias.

**ARTÍCULO 194:** El trabajador presuntamente incurso en falta podrá ser suspendido, con carácter preventivo, por la autoridad administrativa competente y cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos, motivo de investigación o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de las actuaciones por un término no mayor de noventa (90) días corridos. Esta medida es precautoria y no implica pronunciarse sobre la responsabilidad del trabajador, conforme a lo consagrado en la Constitución Nacional en su artículo 18, debiendo disponerse la misma por resolución fundada y por la autoridad competente para ordenar el sumario.

**ARTICULO 195:** La suspensión preventiva será por un término no mayor de noventa (90) días corridos contados desde la fecha de notificación de la misma.

**ARTICULO 196:** Si durante el transcurso de los primeros treinta (30) días del plazo indicado para la suspensión preventiva no se hubiese dictado resolución en el sumario, el trabajador tendrá derecho a solicitar el levantamiento de la medida precautoria, salvo que la prueba acumulada autorizara a disponer de lo contrario. En ningún caso será privado del cobro de sus haberes.

**ARTÍCULO 197:** Con excepción del apercibimiento y la suspensión de hasta cinco (5) días, el resto de los mismos requerirá el trámite de información sumaria. La cesantía y la exoneración sólo podrán disponerse previa instrucción del sumario respectivo, salvo cuando medien las causales previstas en los artículos 150 incisos a, b, c – sin presentación o contradicción - d y g, y artículo 151 incisos a, e y f.

**ARTICULO 198:** Vencido el término de noventa (90) días de suspensión preventiva sin que se hubiera dictado resolución en el sumario, se levantará la medida, y el trabajador se reintegrará al servicio. Se deberá disponer su traslado transitorio a otra oficina o dependencia perteneciente a la jurisdicción, con asignación de tareas distintas a las que desempeñaba. -

**ARTÍCULO 199:** Una vez concluido el sumario, si del mismo no resultara la aplicación de sanciones y/o las que se determinen no fueran privativas de haberes, estos le serán íntegramente abonados, o en su defecto le serán pagados en la proporción correspondiente. -

**ARTICULO 200:** Cuando el trabajador se encontrare privado de la libertad o sometido a proceso criminal por hechos ajenos al servicio, será suspendido preventivamente en su puesto o cargo administrativo. La suspensión durará hasta tanto demuestre su inculpabilidad con testimonio de la sentencia firme respectiva. En los casos que el trabajador fuera sancionado con exoneración o cesantía, no tendrá derecho a la percepción de los haberes correspondientes al lapso durante el cual permaneció suspendido.

**ARTICULO 201:** El trámite de información sumaria y/o la instrucción del sumario no obstara los derechos escalafonarios del trabajador, pero los ascensos o promociones que pudieran corresponderle no se harán efectivos hasta la resolución definitiva de la información sumaria y/o del sumario, reservándose la correspondiente vacante y accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare el derecho.

#### **CAPITULO V- DE LAS PRESCRIPCIONES**

**ARTICULO 202:** Los plazos de prescripción para la aplicación de sanciones disciplinarias, se computarán de la siguiente forma:

- a) Las faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas, prescriben al año de cometida la falta.
- b) En caso de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas expulsivas, prescriben después de haber transcurrido tres (3) años de cometida la falta que le se imputó.
- c) Las normas sobre la prescripción a las que aluden los incisos anteriores no serán aplicables a los casos de responsabilidad por los daños y perjuicios que se hayan ocasionado al patrimonio de Estado, como consecuencia de la falta administrativa acreditada.
- d) En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de falta.

#### **CAPITULO VI- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**ARTICULO 203:** Por vía reglamentaria, el Consejo Provincial de Relaciones Laborales establecerá las causales de interrupción y suspensión de la prescripción.

**ARTICULO 204:** Las suspensiones deberán constar en el legajo del trabajador y tenidas en cuenta según lo indique la reglamentación de calificación y promoción del personal. Las sanciones deben gradualmente sucederse en el tiempo y el titular de la sectorial de personal será el responsable de que las notificaciones, citaciones y emplazamientos se practiquen correctamente, debiéndose remitir en termino perentorio la copia debidamente firmada de la recepción, la que se agregará a los actuados.

### TITULO XIII: REMUNERACIONES

**ARTICULO 205:** La retribución de cada trabajador estará integrada por el salario básico de su categoría, nivel o grado escalafonario, más los adicionales generales o particulares y los suplementos que correspondan a su situación de revista y demás condiciones generales.

**ARTÍCULO 206:** Las partes acuerdan que todo adicional general o particular o suplemento que se establezca siempre serán determinados porcentualmente como coeficientes del salario básico a través de las Comisiones Negociadoras respectivas en los términos del artículo 5º del Decreto 2290/07 reglamentario de la Ley Provincial 2986.

**ARTICULO 207:** Aquellos adicionales o suplementos fijos vigentes a la fecha serán adecuados a los efectos de la movilidad respectiva en un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días.

**ARTICULO 208:** El salario básico será determinado anualmente por las partes durante las audiencias de paritarias.

**ARTICULO 209:** Todo otro adicional que se acuerde durante las negociaciones paritarias, queda automáticamente incorporado al presente título.

### TITULO XIV: CLAUSULAS COMPLEMENTARIAS

**ARTICULO 210:** A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo General no serán de aplicación en el ámbito del mismo aquellas normas de las leyes de empleo aplicables y sus disposiciones reglamentarias, que en todo o en parte se opongan a lo establecido en el mismo.

**ARTICULO 211:** Las partes reconocen las facultades exclusivas del Estado Empleador, emergentes de la legislación vigente, para organizar y dirigir las actividades necesarias para el cumplimiento de sus fines. En ejercicio de esas facultades, el Estado Empleador planificará y ejecutará las metodologías y procedimientos que resulten necesarios, a efectos de posibilitar el cumplimiento eficiente de sus servicios a la comunidad.

**ARTICULO 212:** 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 Gastos en Personal en el Presupuesto de la Administración Pública Provincial correspondiente a cada ejercicio fiscal, en las jurisdicciones y entidades comprendidas en el ámbito de los mencionados convenios.

### TITULO XV: CLAUSULAS TRANSITORIAS

**ARTICULO 213:** Las entidades sindicales signatarias acuerdan, en el marco del reconocimiento efectuado de conformidad con lo establecido, contribuir con el Estado Empleador en la estimación del volumen y características de las necesidades estrictas de personal para asegurar la mejor prestación de los servicios a efectuar en las jurisdicciones y entidades comprendidas en el presente convenio.

**ARTICULO 214:** Las partes acuerdan proponer y analizar conjuntamente las medidas y mejores prácticas que promuevan la mayor calidad y efectividad de las prestaciones laborales, así como su oportuna aplicación en todo el ámbito del presente.

**ARTICULO 215:** 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 como de los que resultan de los acuerdos homologados o que se homologuen en el marco de las actuales negociaciones sectoriales en curso.

**ARTICULO 216:** Las partes acuerdan revisar la normativa que regula las demás modalidades de contratación y de vinculación de personas con las jurisdicciones, entidades descentralizadas o autárquicas comprendidas en el presente, y a promover las acciones necesarias para limitar la aplicación de modalidades distintas a las previstas en este Convenio Colectivo General.