



# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL

## Texto unificado con Carrera Administrativa y Escalafón

Decreto 2188/09  
Decreto 1612/12  
Decreto 1300/23



GOBIERNO DE  
**SANTA CRUZ**



“Este nuevo gobierno tendrá 3 columnas que serán la base fundamental de la provincia: EDUCACIÓN, TRABAJO Y PRODUCCIÓN”

## **Claudio Vidal**

Gobernador de la  
Provincia de Santa Cruz



Los tres pilares fundamentales de nuestra provincia nos hacen trabajar en oportunidades claras a través de iniciar procesos de conocimientos para los agentes de la Administración Pública Provincial, creando los espacios adecuados para el perfeccionamiento de las habilidades, en concordancia con los nuevos tiempos, gestionando y produciendo para crear y crecer.

Subsecretaría de la Función Pública



# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL

## TÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

### CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

*Modificado en función de ámbito de aplicación de Escalafón actualizado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23*

**ARTÍCULO N° 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, que se enuncian; GOBERNACIÓN, JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INDUSTRIA, MINISTERIO DE GOBIERNO, MINISTERIO DE ECONOMÍA, FINANZAS E INFRAESTRUCTURA, MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE LA GOBERNACIÓN, MINISTERIO DE IGUALDAD E INTEGRACIÓN, MINISTERIO DE SEGURIDAD, MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN (auxiliares de la educación), TRIBUNAL DE CUENTAS, HONORABLE TRIBUNAL DE DISCIPLINA, CONSEJO AGRARIO PROVINCIAL, INSTITUTO DE SEGUROS DE LA PROVINCIA, INSTITUTO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ, LOTERÍAS PARA OBRAS DE ACCIÓN SOCIAL DE SANTA CRUZ, FISCALÍA DE ESTADO (trabajadores convencionales comprendidos en la ex Ley 591).

Asimismo, comprende al personal que se encontrare designado prestando funciones sin estabilidad hasta Jefatura de Departamento, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 2986 de Convenciones Colectivas de trabajo y su Decreto Reglamentario N° 2290/07.

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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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 resultará 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 6: VIGENCIA.** El cumplimiento de este Convenio es obligatorio en todo el territorio provincial. Aclárese que será de aplicación para el personal que, estando comprendido en el presente, sea adscrito, 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.

## **CAPÍTULO II: CONVENIOS SECTORIALES**

**ARTÍCULO N° 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 5° de la Ley 2986 y el artículo 5° del Anexo I aprobado mediante Decreto reglamentario N° 2290/07.

**ARTÍCULO N° 8:** Las negociaciones sectoriales se articularán por escalafón o por organismo según el detalle obrante en el Artículo 1 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.

**ARTÍCULO N° 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.

## **CAPÍTULO III: NEGOCIACIÓN DE BUENA FE**

**ARTÍCULO N° 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.

## TÍTULO II: CONDICIONES DE INGRESO

### CAPÍTULO I: INGRESO

*Artículo 11° del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial modificado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23*

**ARTÍCULO N° 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 este requisito los nacidos en Santa Cruz.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

## **CAPÍTULO II: REINGRESO**

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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 los 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

### TÍTULO III: RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

#### CAPÍTULO I: NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

**ARTÍCULO N° 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.
- g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- h) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato

**ARTÍCULO N° 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.

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

**ARTÍCULO N° 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 la causal es 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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 26° 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 de 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.

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

**ARTÍCULO N° 29:** Los trabajadores alcanzados por el régimen de estabilidad que resulten afectados por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a las mismas, con la eliminación de los respectivos cargos, serán reubicados 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.

**ARTÍCULO N° 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 reestructuración, 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.

**ARTÍCULO N° 31:** De ser necesaria para su reubicación su reconversión 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 reubicación o aún después de ésta, cuando la capacitación pueda hacerse en servicio.

## **CAPÍTULO II: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

**ARTICULO N° 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 aquellos 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.

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

**ARTÍCULO 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.

**c)** Carrera en condiciones de igualdad de oportunidades.

**d)** 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.

**e)** Capacitación y evaluación del desempeño a efectos de su promoción.

**f)** Jubilación, pensión y/o retiro conforme a la legislación vigente en materia previsional.

**g)** Renuncia la que deberá ser presentada con treinta (30) días de anticipación.

**h)** Indemnización por gastos y daños originados en o por actos de servicio, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

**i)** Asistencia a través de una obra social para sí y su familia.

**j)** Condiciones de higiene, seguridad y ambiente laboral libre de violencia de acuerdo con la normativa general vigente.

**a)** 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.

**b)** Solicitar y percibir las asignaciones familiares en los casos que establezca la legislación vigente.

**c)** 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.

**d)** 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.

**e)** Suministro de la indumentaria indispensable para el desempeño de sus funciones en la cantidad y forma que en cada caso se reglamente.

**f)** 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)

**g)** Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la OIT.

**h)** 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.

**i)** Acceder en forma gratuita a los programas implementados o implementarse por parte del Estado, que traten adicciones.

**ARTÍCULO N° 34:** El personal que ocupa puestos de planta tiene derecho de 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

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

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 43:** El trabajador tiene el derecho de capacitarse y la obligación 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.

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.

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

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO N° 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.
- ñ)** Promover las acciones judiciales que correspondan cuando públicamente fuera objeto de imputación delictuosa.
- o)** Someterse a examen psicofísico en las circunstancias y formas que determine la reglamentación.
- p)** Rehusar recompensas o cualquier otra ventaja con motivo del desempeño de sus funciones que no estén previsto legalmente.
- q)** Encuadrarse dentro de las disposiciones vigentes sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- r)** Usar la indumentaria de trabajo que para el caso lo determine, siempre que ésta sea provista por el Estado Provincial.
- s)** Registrar el ingreso y egreso de sus tareas.
- t)** 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.
- u)** Respetar las reglas generales de higiene acatando las disposiciones que se establezcan respecto a presentación personal, tipo de tareas y funciones que desempeña.
- v)** Respetar la vía jerárquica para llegar a las escalas superiores salvo que el superior inmediato se negara a atender su presentación.
- w)** 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.

#### **ARTÍCULO N° 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 y 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.
- ñ)** 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

## **CAPÍTULO IV: EGRESO**

*Artículo 51° del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial modificado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23*

**ARTÍCULO N° 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.

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

### **TÍTULO IV: ASIGNACIÓN DE FUNCIONES - MOVILIDAD**

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

**ARTÍCULO N° 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.

## TÍTULO V: MODALIDADES OPERATIVAS

*Artículo 56° del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial modificado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23 de acuerdo a Acuerdos Co.P.Rel 08/22, 09/22 y 10/22*

**ARTÍCULO N° 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.

**a) La jornada calendario:** se desarrolla de lunes a viernes entre las 06 y las 21 horas, por un total de 120 horas mensuales.

Puede desarrollarse en los distintos organismos de la Administración Central Provincial, teniendo en cuenta las diferentes modalidades en cada uno de ellos. Esta jornada puede incluir horas de jornada mixta.

Esta jornada podrá ser realizada de manera presencial o en la modalidad teletrabajo, no pudiendo superar la última el 50% de las 120 horas mensuales.

**b) Jornada no calendario:** incluye las 24 horas del día, todos los días del año con modalidades a cubrir por diagrama de turnos o cronogramas de trabajo, con una duración de 120 horas mensuales. La jornada no calendario puede tener dos modalidades: Jornada Nocturna o Jornada Mixta.

**ARTÍCULO N° 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.

*Artículo 58° del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial modificado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23*

### **ARTÍCULO N° 58: VIÁTICOS.**

Es la asignación diaria fija que se acuerda a los trabajadores comprendidos en este convenio, para atender todos los gastos personales que ocasiona el cumplimiento de una comisión de servicio. El viatico diario quedara sujeto al valor del litro de nafta súper en boca de expendio en estación de servicio YPF S.A. de la ciudad de Rio Gallegos, fijándose el mismo conforme el Módulo II de los Decretos N° 0559/20 y, 0978/22 o aquellos que en un futuro los reemplacen o modifiquen. Este monto tendrá una actualización semestral fijada por Resolución del Ministerio de Economía, Finanzas e Infraestructura.

La liquidación de viáticos incluirá el día de partida y de llegada, debiéndose liquidar de la siguiente manera:

- Día de salida: 100% del viatico, cuando el trabajador pernocte fuera del asiento habitual de sus funciones.
- Días intermedios: 100% del viatico.
- Día de retorno: 50% del viatico.

En todos los supuestos en que la comisión de servicios implique el traslado del trabajador a más de CINCUENTA (50) kilómetros de su asiento habitual y cuando el tiempo empleado supere la jornada laboral de trabajo sin pernocte, se procederá a liquidar el CINCUENTA (50%) del valor correspondiente a su viatico. En lo demás queda plenamente vigente lo establecido en los Decretos N° 0559/20 y, 0978/22 o aquellos que en un futuro los reemplacen o modifiquen, no pudiendo afectarse derechos adquiridos de los trabajadores al día de la fecha. El empleador deberá prever y proveer que se pague la asignación por viáticos antes del inicio de la comisión.

*Incorporase como Artículo 58° bis "Modulo de manejo de fuego" del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial de acuerdo a lo acordado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23*

**ARTÍCULO N° 58 bis – Módulo de manejo de fuego:** Sera percibido por aquellos trabajadores del Consejo Agrario Provincial que realicen acciones de prevención, alerta, evaluación de daños, acciones de recomposición y restauración, para el manejo, control y combate del fuego en incendios forestales y rurales.

Este módulo será abonado sin perjuicio del viatico diario que le corresponde al trabajador por la Comisión de Servicio.

El retorno no genera la aplicación de un nuevo módulo.

- Incendios dentro del territorio provincial: 5 módulos.
- Incendios fuera del territorio provincial (incendios en las diferentes provincias Nacionales): 8 módulos.
- Incendios fuera del territorio Nacional y/o Provincial: 11 módulos

El valor de cada módulo será equivalente a CINCUENTA (50) litros de nafta súper en boca de expendio de las estaciones de servicio YPF S.A. de la ciudad de Rio Gallegos, este importe será actualizado en forma semestral por el Ministerio de Economía, finanzas e Infraestructura.

*Incorporase como Artículo 58° ter "Modulo de traslado para los trabajadores de escuelas rurales" del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial de acuerdo a lo acordado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23*

**ARTÍCULO N° 58 ter- Módulo de traslado para los trabajadores de escuelas rurales:** Se abonará a los trabajadores del Consejo Provincial de Educación y de la Subsecretaria de Políticas alimentarias dependiente del Ministerio de Desarrollo Social que deban desplazarse al establecimiento educativo rural donde preste servicios de manera habitual y permanente por sus propios medios, siempre que el mismo no sea su lugar de residencia. En aquellos casos en que los organismos se encarguen de los traslados, no aplicara este módulo.

El retorno no generará la aplicación de un nuevo módulo y no podrá percibirse más de 5 módulos mensuales.

El valor de cada módulo será equivalente a CINCUENTA (50) litros de nafta súper en boca de expendio de las estaciones de servicio YPF S.A. de la ciudad de Rio Gallegos, este importe será actualizado en forma semestral por el Ministerio de Economía, finanzas e Infraestructura.

**1 semana = 1 módulo = 50 litros de nafta**

*Artículo 59° del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial modificado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23 conforme la Reglamentación establecida en el Acuerdo N° 007/22 de CO.P.Re.L*

**ARTÍCULO N° 59:** Se considera pago por servicio extraordinario a la retribución que debe pagar el Estado empleador al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, es decir cuando supere la jornada normal y habitual de trabajo. Ello conforme la Reglamentación establecida en el Acuerdo N° 007/22 de Co.P.Re.L, a excepción de las incompatibilidades para su percepción y la fórmula para su cálculo, la cual quedara conformada teniendo en cuenta las siguientes pautas:

#### **Cálculo de Retribución por Servicios Extraordinarios:**

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, devengaran un descanso compensatorio a favor del trabajador de la misma duración que los días inhábiles trabajados, que se le otorgara 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 sectorial mente respetando las características específicas de las prestaciones.

#### **Base para el cálculo del VALOR por servicios extraordinarios**

Las horas extras por los servicios extraordinarios cumplidos en días u horarios que no sean los normales y habituales asignados a cada trabajador según la función que ocupa serán calculadas de la siguiente manera:

- a) La remuneración por Hora Extra-Simple (art. 59 inc. a) Convenio Colectivo de trabajo) se calculará en base al cociente que resulta de dividir la retribución mensual correspondiente a la Asignación Básica de Agrupamiento de revista del trabajador\* sobre 120 (carga horaria habitual y permanente) del agente, a lo que se adicionará un 10%.

#### **ASIGNACIÓN BÁSICA DE AGRUPAMIENTO DE REVISTA DEL TRABAJADOR \* 1,10 120**

#### **\*ASIGNACIÓN BÁSICA DE AGRUPAMIENTO DE REVISTA DEL TRABAJADOR = BÁSICO + ZONA**

- b) La remuneración por hora extra después de las 21 horas y sábados hasta las 13 horas (art. 59 inc. b) Convenio Colectivo de trabajo) se calculará de la misma forma que la Hora Extra-Simple, aumentando dicho valor un CINCUENTA POR CIENTO (50%)

#### **\*Valor de la Hora Extra-Simple \* 1.5**

- c) La remuneración por hora extra los días domingos, feriados, días no laborables o sábados después de las 13 horas (art. 59 inc. c) Convenio Colectivo de trabajo) se calculará de la misma forma que la Hora Extra-Simple, aumentando dicho valor un CIEN POR CIENTO (100%)

#### **\*Valor de la Hora Extra-Simple \* 2**

- d) las fracciones inferiores a una (1) hora podrán acumularse en forma mensual.
- e) la habilitación de horas extraordinarias deberá ajustarse a las siguientes normas:

- 1a)** Solo podrá disponerse cuando razones de imprescindible necesidad del servicio lo requiera, hasta un máximo del 50% de la carga horaria habitual y permanente del trabajador.
- 1b)** Cuando la jornada laboral y habitual del trabajador sea en días sábados, domingos y feriados exclusivamente, el pago de horas extra procederá luego del cumplimiento de la jornada laboral en los valores establecidos por el inciso a) de la presente.
- 2)** Deberá ser autorizada previamente por el titular de la unidad organizativa de la dependencia de cada trabajador, y contar con el Visto Bueno de la autoridad máxima del organismo. Toda la dotación de trabajadores de la unidad organizativa tendrá la misma oportunidad en igualdad de condiciones para realizar servicios extraordinarios de manera voluntaria.
- 3)** Las horas extras tendrán carácter no remunerativo, no se computan para la jubilación por no ser habituales y permanentes y estarán sujetas a retenciones judiciales.
- 4)** La habilitación a la prestación de servicios extraordinarios será determinada por el Estado empleador en base a necesidades concretas y específicamente determinadas.
- 5)** No será obligatorio para los trabajadores la prestación de servicios extraordinarios, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47 del Convenio Colectivo General de Trabajo.
- 6)** La prestación de servicios extraordinarios será incompatible con:
- a)** La percepción de adicionales que, en los parámetros de su definición y aplicación, estén relacionados al cumplimiento de funciones fuera de servicios/horarios habituales.
  - b)** La percepción de unidades retributivas establecida mediante Decreto 2050/16 y reglamentadas mediante Resolución de Jefatura de Gabinete 001/17.

Se deja establecido respecto de los adicionales: "Por disponibilidad para la organización y atención en dispositivos en eventos culturales y de promoción turística" y "Por disponibilidad inmediata en dispositivos de atención registral en materia de nacimientos, defunciones y casamientos", se admitirá la prestación de servicios extraordinarios hasta un máximo del veinticinco por ciento (25%) de la carga horaria habitual y permanente del trabajador.

- 7)** Para la prestación de servicios extraordinarios, tendrán prioridad los trabajadores que cumplan funciones habituales en el área o dependencia en que deben realizarse las tareas o actividades, quienes se encontraran en igualdad de condiciones para ello. En el caso que la necesidad de servicio supere la disponibilidad de trabajadores del área en que deban prestarse las tareas, se podrá requerir la realización de servicios extraordinarios en un espacio físico o dependencia del mismo organismo que no sea el normal y habitual del trabajador, siempre y cuando no modifique las condiciones de trabajo y la situación de revista del mismo. Dicha modalidad deberá ser certificada por la autoridad que solicito la prestación de servicios extraordinarios y autorizados para su efectiva percepción por la autoridad de la dependencia de origen.
- 8)** la prestación de servicios extraordinarios tendrá cobertura por accidentes o riesgo de trabajo. Por tal motivo, el Estado empleador debe autorizar previa y expresamente la prestación del servicio extraordinario según la necesidad que lo requiera.

*Artículo 60° del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial modificado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23 de acuerdo a Acuerdos Co.P.Rel 08/22, 09/22 y 10/22*

**ARTÍCULO N° 60: jornada nocturna:** Se entenderá por tal jornada la que desarrolla dentro de la carga horaria habitual de los trabajadores, entre las VEINTIUNA (21:00) horas y las SEIS (6) horas del día siguiente, con una duración máxima de ciento veinte (120) horas mensuales y SEIS (6) horas diarias, sujeto a las necesidades del área y la función del trabajador.

*Incorporase como Artículo 60° bis "Jornada Mixta" del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial de acuerdo a lo acordado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23 y según Acuerdos Co.P.Rel 08/22 y 10/22.*

**ARTÍCULO N° 60 bis: Jornada Mixta:** es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurnas/ vespertinas y nocturnas siempre que el periodo nocturno no supere la media jornada laboral, caso contrario se computara como jornada nocturna completa, contando con el consentimiento expreso del trabajador.

Esta jornada se establecerá y asignará teniendo en consideración las particularidades de los servicios, en base al principio de igualdad, equidad y oportunidad, y conforme lo reglamentado por Acuerdos 08/22, 09/22 y 10/22 emitidos por el Co.P.Re.L.

Cuando un trabajador preste servicios en este tipo de jornada, cada hora se abonará conforme la siguiente formula:

**Valor de la hora simple** (lunes a viernes de 06:00 hs a 21:00 hs):

*(ASIGNACION BASICA DE AGRUPAMIENTO DE REVISTA DEL TRABAJADOR) / 120*

**Valor de la hora nocturna** (lunes a viernes de 21:00 horas a 06:00 hs y sábados hasta las 06:00 hs):

*(ASIGNACION BASICA DE AGRUPAMIENTO DE REVISTA DEL TRABAJADOR) / 120 \* 1.75*

Se deja establecido que lo previsto en esta reglamentación para Jornada Nocturna y Jornada Mixta será de aplicación para los trabajadores que cumplan "JORNADA CALENDARIO".

En el supuesto de la modalidad de "teletrabajo" en lo que respecta al porcentaje no presencial, no será considerado para su pago.

Para los trabajadores que cumplan su jornada normal, habitual y permanente los días sábados, domingos, feriados, asuetos y días no laborables, se aplicara lo dispuesto en el artículo 60° ter.

*Incorporase como Artículo 60 ter "Jornada de Sábados, Domingos y Feriados, Asuetos y días no laborables" del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial de acuerdo a lo acordado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23 y según Acuerdos Co.P.Rel 08/22, 09/22 y 10/22*

**ARTÍCULO N° 60 ter: Jornada de Sábados, Domingos y Feriados, Asuetos y días no laborables:**

Se entiende por jornada laboral de días sábados, domingos, feriados, asuetos y días no laborales a la que por la naturaleza de su prestación y/o las necesidades del servicio, cumplan una jornada laboral normal y habitual en los días sábados, domingos, feriados nacionales y provinciales, días no laborables y/o aquellos días que sean declarados asueto por el Poder Ejecutivo Provincial.

En aquellas situaciones donde la jornada sea declarada asueto de forma imprevista, la misma podrá ser cubierta por los trabajadores que no sean los comprendidos en el párrafo anterior, en cuyo caso se procederá a reconocer los servicios extraordinarios de aquellos trabajadores que estén en servicio al momento de declararse el asueto.

En los sectores en donde se desarrolle esta modalidad de jornada laboral, se deberá implementar un registro de trabajadores con disponibilidad para cubrir estas situaciones no programadas.

Ello conforme a lo reglamentado por Acuerdos 08/22, 09/22 y 10/22 emitidos por el Co.P.RE.L., a excepción de aquellos trabajadores que acrediten Certificado Único de Discapacidad (CUD) vigente, en cuyo caso la jornada habitual de sábados, domingos, feriados, días no laborables y asuetos provinciales será de OCHO (8) horas por jornada.

Valor de la jornada laboral habitual y permanente de días sábados, domingos, feriados, días no laborables y asuetos provinciales por DOCE (12) horas de trabajo: se tendrá en cuenta la Asignación Básica de Agrupamiento de revista del trabajador, dividido por CIENTO VEINTE (120) - que son las horas del mes que se abonan - y multiplicado por DOCE (12) – que son la cantidad de horas que tiene su jornada laboral.

**Fórmula:**

ASIGNACION BASICA DE AGRUPAMIENTO DE REVISTA DEL TRABAJADOR / 120 \* 12 = JORNADA LABORAL HABITUAL Y PERMANENTE DE DÍAS SÁBADOS, DOMINGOS, FERIADOS, DÍAS NO LABORABLES Y ASUETOS PROVINCIALES.

**FORMA DE CÁLCULO**

**a) Valor de la hora días sábados desde las 06:00 hasta las 13 horas:**

La remuneración de la jornada diaria habitual que le corresponde, tendrá un incremento del 50% de la jornada diaria habitual, de acuerdo a la siguiente fórmula.

ASIGNACION BASICA DE AGRUPAMIENTO DE REVISTA DEL TRABAJADOR / 120 \* 1.5

**b) Valor de la hora días sábados después de las 13 horas, domingos, días no laborables, feriados y asuetos provinciales:**

La remuneración de la jornada diaria habitual que le corresponde, tendrá un incremento del 100% de la jornada diaria habitual, de acuerdo a la siguiente fórmula.

ASIGNACION BASICA DE AGRUPAMIENTO DE REVISTA DEL TRABAJADOR / 120 \* 2

En cuanto a los beneficios y modalidad operativa de los trabajadores de esta jornada será de aplicación lo establecido en los Acuerdos de Co.P.Re.L 08/22, 09/22 y 10/22.

*Incorporase como Artículo 60° quater "Modalidad de teletrabajo" del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial de acuerdo a lo acordado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23 y según Acuerdos Co.P.Rel 08/22, 09/22 y 10/22*

**ARTÍCULO N° 60 quater – Modalidad de Teletrabajo:** La autoridad máxima de cada Organismo, previa intervención de la Subsecretaría de Informática de la Provincia, podrá disponer como alternativa para los trabajadores comprendidos en el presente convenio la modalidad de teletrabajo que se regirá por cronograma definido a través de la reglamentación, cuando se garanticen la totalidad de los siguientes principios y derechos:

**a) Igualdad:** los trabajadores que realicen sus funciones y actividades bajo la modalidad de teletrabajo gozaran de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores que desarrollen sus actividades bajo la modalidad presencial.

**b) Voluntariedad:** La modalidad de teletrabajo debe ser voluntaria, bilateral y pactada por escrito, y siempre que dicha modalidad no cause un perjuicio moral y/o material al trabajador.

**c) Reversibilidad:** El consentimiento prestado por el trabajador para pasar de la modalidad presencial a la de teletrabajo podrá ser revocado por el mismo en cualquier momento, en cuyo caso el trabajador continuará realizando idénticas tareas de manera presencial.

**d) Desconexión digital:** El trabajador de esta modalidad tendrá derecho a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación fuera de su jornada laboral establecida y durante los periodos de licencia. No podrá ser sancionado por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a este trabajador la realización de tareas, ni remitirles comunicaciones por ningún medio, fuera de la jornada laboral fijada.

**e) Tareas de cuidado:** Los trabajadores bajo esta modalidad que acrediten tener a su cargo de

manera única o compartida el cuidado de niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad o adultos mayores que convivan con el trabajador y requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado y a interrumpir la jornada.

**f)** Elementos de trabajo y/o compensación de gastos (Ergonomía del puesto de teletrabajo): Se establece que el empleador deberá proporcionar los elementos indispensables para la prestación del servicio del trabajador bajo esta modalidad y/o la compensación por los mayores gastos que deba afrontar para el cumplimiento de sus funciones.

**g)** Ratificación de otros derechos: Quienes trabajen bajo esta modalidad también tienen derecho a instancias de capacitación y se establece la protección de sus datos personales conforme a la Ley N° 25.326 Protección de los Datos Personales.

La presente modalidad deberá ser reglamentada por Resolución conjunta de la Subsecretaria de Informática y la Secretaria de Estado de Modernización e Innovación Tecnológica.

Teniendo en consideración el principio de voluntariedad (inciso b) de esta modalidad, deberá ser realizada 50% en forma presencial y el otro 50% de teletrabajo de las 120 horas mensuales.

*Incorporase como Artículo 60° quinquies - "Feriados" del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial de acuerdo a lo acordado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23*

**ARTÍCULO N° 60 quinquies- Feriados:** Los días feriados y no laborables serán todos los comprendidos en la Ley N° 21.329 y sus modificatorias o la que la reemplace a futuro, el día 27 de junio de cada año instituido por Ley 26.876, los aniversarios fundacionales de cada localidad, asuetos declarados por Decreto del Poder Ejecutivo Provincial. Quedan específicamente incluidos como feriados provinciales el 27 de julio "Día del Empleado Público Provincial" conforme Ley Provincial N° 420, el 16 de agosto "Commemoración del Santo Patrono San Juan Bosco" conforme Ley Provincial N° 3419, el 27 de octubre "fallecimiento del ex Presidente de la Nación Dr. Néstor Carlos Kirchner" conforme Ley Provincial N° 3342 y el 07 de diciembre "Commemoración a los obreros fallecidos en las denominadas Huelgas Patagónicas" conforme Ley Provincial N° 3668.

*Incorporase como Artículo 60° sexies - "Jornada Reducida" del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial de acuerdo a lo acordado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23*

**ARTÍCULO N° 60 Sexies- Jornada reducida:** Por motivos o razones extraordinarias debidamente justificadas y que no estén contempladas dentro de las normativas particulares de este Convenio Colectivo de Trabajo General, el trabajador tendrá derecho a acogerse a una jornada horaria reducida al cincuenta por ciento (50%) de la que corresponde a su cargo o función. Mientras dure esta situación, el trabajador percibirá el salario equivalente al 50% de su haber habitual por todo concepto.

El trabajador deberá solicitar por escrito este beneficio con al menos SETENTA Y DOS (72) horas de anticipación. La autoridad superior de la jurisdicción, en el plazo de SETENTA Y DOS (72) horas hábiles deberá resolver a tal efecto, en caso de que no lo hiciera, se considerara otorgado el beneficio. Una vez desaparecida la causal que motivo el pedido de reducción horaria el trabajador deberá notificar su retorno al CIEN POR CIENTO (100%) de la jornada laboral y en las mismas condiciones previas al otorgamiento del beneficio, con una antelación de SETENTA Y DOS (72) horas hábiles. Durante el tiempo de jornada reducida el trabajador mantendrá vigente el goce de los demás derechos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo General. En caso de optar el trabajador por este beneficio no podrá realizar servicios extraordinarios.

*Artículo 61° del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial modificado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23*

## **TÍTULO VI: CARRERA DEL PERSONAL**

### **CAPÍTULO 1: PRINCIPIOS GENERALES**

**ARTÍCULO N° 61:** La carrera del trabajador estará orientada a promover y reconocer el progreso que puede ir alcanzando el mismo de acuerdo a los mecanismos de movilidad establecidos en el presente y a la incorporación de conocimientos, capacidades y habilidades de los trabajadores que permita a los organismos incluidos en el ámbito de aplicación de esta carrera a cumplir con eficiencia y efectividad sus objetivos y responsabilidades.

La carrera del trabajador 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.

*Modifícase en su totalidad el Capítulo II del Convenio de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial, quedando redactado de la siguiente manera:*

### **CAPÍTULO II: RÉGIMEN DE CONCURSO**

**ARTÍCULO N° 62: VACANTE:** Se define como vacante aquel puesto o función sin Ocupar, o que ha quedado sin cubrir dentro de un Organismo, Unidad Administrativa y/o dependencia en el marco de garantizar el normal funcionamiento de cada área.

Para el ingreso a planta transitoria se considerará la fijada anualmente por Ley de Presupuesto.

Para el ingreso a planta permanente, se eliminará el cargo o función que el trabajador cubría en planta transitoria, creándose el mismo en el régimen de planta permanente.

**ARTÍCULO N° 63:** Para la cobertura de vacantes tanto para el ingreso a la planta transitoria como para las funciones de jefatura será de aplicación el mecanismo de selección que establezca la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación (C.P.C.E) a través de la Subcomisión de Carrera asegurando la comprobación fehaciente de la idoneidad, ética, méritos, competencias, actitudes y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones, exceptuando del mismo el acceso a planta permanente y los casos de necesidad y urgencia contemplados en el artículo 66° tercer párrafo.

**ARTÍCULO N° 64 - Tipos de Concurso:** El concurso para el ingreso del trabajador a Planta Transitoria será abierto.

El concurso para ocupar puestos o funciones jerárquicas de departamento, división y/o sección, se realizará teniendo en cuenta el propósito y desafíos del cargo, perfil del candidato, características del área donde se produce la vacante. Este concurso será cerrado, bajo las siguientes modalidades

- a) Primera instancia abarcara exclusivamente a todo el personal de planta permanente del

organismo en el que exista la vacante del puesto o función a cubrir.

**b)** Segunda instancia incluirá a los trabajadores de la Administración Pública Provincial comprendidos en el presente.

En el concurso abierto podrán participar todos los postulantes, sea que procedan de ámbito público o privado, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas.

Hasta tanto finalice el proceso de concurso cerrado y abierto y a los efectos de continuar con el buen funcionamiento institucional podrá el Poder Ejecutivo designar en forma interina, debiendo esta surgir de los trabajadores de planta permanente de cada organismo.

**ARTÍCULO N° 65:** Modalidades de Concurso de Acuerdo a la Cobertura de Vacantes: Para el ingreso al ámbito de este convenio Colectivo de Trabajo General se establecen las siguientes modalidades:

**1.** Concurso abierto para el ingreso a la planta transitoria de antecedentes y oposición a excepción de las comprendidas en el Artículo 66° tercer párrafo de casos de necesidad y urgencia.

**2.** Concurso cerrado en las distintas instancias mencionadas en el artículo anterior para la cobertura de puestos y funciones jerárquicas en nivel Sección, División y/o Departamento.

**ARTÍCULO N° 66:** Una vez determinada la vacante, el Poder Ejecutivo Provincial a través de la C.P.C.E. convocará a concurso abierto o cerrado según corresponda por los medios que aseguren su debida difusión pública y con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos.

En el supuesto de un concurso declarado desierto, se podrá realizar una convocatoria complementaria de la primera efectuada, dentro de los TREINTA (30) días de tal declaración.

Sin perjuicio del régimen de concurso establecido, el Poder Ejecutivo Provincial podrá autorizar, previa intervención del Co.P.Re.L., con carácter de excepción en casos de necesidad y urgencia debidamente acreditados, el ingreso a la planta transitoria para cubrir vacantes que resulten imprescindibles para el mantenimiento de servicios esenciales.

En la excepción deberá darse cumplimiento además de la presentación de los requisitos de ingreso, a la presentación de antecedentes laborales si existieran, con referencia de la institución anterior en la cual hubiera prestado servicios debidamente comprobables.

**ARTÍCULO N° 67 - Funciones Jerárquicas:** A las funciones jerárquicas se accede por concurso y se ejercen por un periodo de CUATRO (4) años.

Durante el ejercicio de las funciones jerárquicas el trabajador podrá continuar con el proceso de movilidad de carrera establecido en el presente Convenio.

Sin perjuicio de lo mencionado en el párrafo anterior, mientras ejerza las funciones jerárquicas el trabajador Sera evaluado en su desempeño transcurridos DOS (2) años siguiendo los procesos y mecanismos que a tal fin establezca la C.P.C.E. si esta evaluación no fuere positiva cesará en las funciones concursadas.

Una vez notificado de la evaluación negativa el trabajador podrá presentar los recursos que prevé la Ley de Procedimientos Administrativos. Resuelto el recurso administrativo y si el mismo resultara favorable al trabajador este se reincorporará hasta la finalización del periodo concursado. En el último supuesto y hasta tanto finalice el periodo concursado, se convocará a cubrir la función al segundo mejor puntaje obtenido en el concurso.

Si este no aceptara, el Poder Ejecutivo procederá a cubrir la vacante de manera transitoria con personal de planta permanente dependiente del organismo del que se trate hasta tanto se produzca un nuevo llamado a concurso. Una vez finalizada la función jerárquica el trabajador podrá volver a concursar para la misma función.

**ARTÍCULO N° 68:** Se deberá garantizar al postulante el trato no discriminatorio, la igualdad de oportunidades y publicidad y transparencia en los mecanismos de selección 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.

**ARTÍCULO N° 69:** Los perfiles comunes se establecerán en forma equitativa a través de la C.P.C.E. quien será responsable de determinar el mecanismo de selección asegurando que el postulante cumpla con las condiciones para el desempeño de las tareas del puesto o función a desarrollar, ámbito de responsabilidad,

antecedentes, experiencia y conocimientos, adecuación e integración al contexto de política pública; como así también corroborar la inexistencia de incompatibilidad e inhabilidades con la función.

**ARTÍCULO N° 70 - Difusión de las convocatorias:** Cuando se disponga a cubrir un puesto o función transitoria o jerárquica por concurso y con el objeto de garantizar el principio de publicidad y transparencia, el Estado Empleador pondrá en conocimiento del público en general mediante publicaciones en el Boletín Oficial, otros medios oficiales y privados de prensa y comunicación como así también a las distintas entidades representativas vinculadas al objeto de la convocatoria.

También se dará aviso fehaciente a las entidades gremiales quienes actuaran como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

La publicación del aviso deberá hacerse con una anticipación no menor de TREINTA (30) días corridos a la apertura y fecha de la inscripción en el concurso. En el caso de los diarios se mantendrán como mínimo durante TRES (3) días corridos.

**ARTÍCULO N° 71:** todo hecho o acción dolosa o ilegal probada por parte del concursante, se considerará falta grave que producirá su eliminación automática del respectivo concurso y la inhabilidad para su anotación en concursos posteriores por un lapso de CINCO (5) años.

En caso de tratarse de un trabajador de la Administración Pública de la Provincia, estos hechos pueden ser motivo para disponer su cesantía, previa realización de la actuación sumarial correspondiente e intervención del Honorable Tribunal Disciplinario.

Asimismo deberán acreditar la inexistencia de anotaciones personales en el Registro de Agresores contra la integridad sexual conforme lo establecido por Ley N° 3659 o aquella que en un futuro la remplace o modifique, como así también no poseer antecedentes de violencia laboral y de género en el marco del Convenio 190 de la OIT ratificado por Ley 27580, la Recomendación 206 de la OIT, la Ley N° 26485 de Protección Integral a las Mujeres, la Ley N° 26743 de Identidad de Género, la Ley Micaela N° 27499, la Ley N° 27636 de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayan – Lohana Berkins" y demás normativa protectoria concordante. Esta acreditación deberá ser realizada por las áreas jurídicas o sumariales de cada una de las jurisdicciones.

**ARTÍCULO N° 72:** la C.P.C.E., la Dirección Provincial de Empleo Público dependiente de la Subsecretaría de Fortalecimiento del Empleo Público y Recursos Humanos y las Autoridades Superiores de la Jurisdicción que necesita cubrir la vacante, establecerán de manera conjunta perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar los 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 discapacidad, tendiendo al cumplimiento de la Ley Provincial N° 3820 "Sistema de Promoción y Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad" y la Ley Provincial N° 3724 "Ley Integral de Reconocimiento y Reparación Histórica de Derechos de las Personas Trans":

**ARTÍCULO N° 73 - Procedimientos:** Los procesos de selección del personal que apruebe la C.P.C.E., la Dirección Provincial de Empleo Público dependiente de la Subsecretaría de Fortalecimiento del Empleo Público y Recursos Humanos y las Autoridades Superiores de la Jurisdicción, 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, conocimientos, habilidades y aptitudes. Podrán convenirse, asimismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso. En caso de controversia en el proceso de selección, se elevarán las actuaciones pertinentes y sus antecedentes al Co.P.Re.L quien de considerar conveniente su actuación, en el plazo de CINCO (5) días emitirá el dictamen pertinente el cual tendrá carácter vinculante.

**ARTÍCULO N° 74 - Designación:** La designación del trabajador se ajustará al orden de mérito aprobado.

**ARTÍCULO N° 75° - Veeduría:** La parte gremial fiscalizara los procesos de selección, debiéndose dejar constancia en acta de todas sus objeciones, disidencias y discrepancias debidamente fundadas. Estas observaciones serán elevadas al Co.P.Re.L quien podrá declarar desierto o fallido el concurso, procediendo a ordenar a un nuevo llamado. El Co.P.Re.L tendrá un plazo de CINCO (5) días para emitir el dictamen pertinente el cual tendrá carácter vinculante.

**ARTÍCULO N° 76 - Comité de Evaluación:** en cada Unidad Organizativa se integrará un Comité de Evaluación, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 81° del Convenio Colectivo de Trabajo General. El mismo 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.

**ARTÍCULO N° 77:** Las funciones del Comité de Evaluación serán determinadas por el Co.P.Re.L.

**ARTÍCULO N° 78 - Órganos De Selección:** el mismo estará conformado por la C.P.C.E., la Dirección Provincial de Empleo Público dependiente de la Subsecretaria de Fortalecimiento del Empleo Público y Recursos Humanos y las Autoridades Superiores de la Jurisdicción.

En el caso de cobertura de cargos de funciones jerárquicas o que requieran títulos técnicos y/o profesionales, la conformación de la misma podrá además estar compuesta con representantes de academias nacionales o provinciales, consejos, colegios o asociaciones profesionales, o especialistas pertenecientes o no a universidades o centros de investigación provinciales o nacionales, afines a la especialidad requerida. Su intervención será en carácter de asesoramiento.

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.

*Modifícase en su totalidad el Capítulo III del Convenio de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial, quedando redactado de la siguiente manera:*

### **CAPÍTULO III**

#### **Sección I**

#### **Evaluación del Desempeño Laboral**

**ARTÍCULO N° 79:** El trabajador será evaluado a través del sistema que establezca la C.P.C.E.

**ARTÍCULO N° 80°:** Se establece como periodo de evaluación al comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año. La C.P.C.E. podrá establecer periodos especiales de evaluación.

El trabajador deberá ser calificado y notificado dentro de los TRES (3) meses siguientes.

Solo una vez resuelta, la calificación será comunicada mediante entrevista personal. En caso de que esta no pudiera celebrarse por motivo fundado, podrá ser comunicada mediante cualquier otra modalidad habilitada de notificación fehaciente.

**ARTÍCULO N° 81:** el desempeño del trabajador será evaluado con relación al logro de los objetivos, metas y/o resultados tomando en consideración las competencias, esto es los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes demostradas en el ejercicio de sus funciones, y las condiciones y recursos disponibles. A este fin, se deberá establecer y comunicar por escrito al inicio del periodo de evaluación, los objetivos, metas y/o resultados, así como de los estándares de cantidad, calidad, oportunidad y/o excelencia a obtener durante tal periodo por cada trabajador, grupo o equipo de trabajo o unidad organizativa según se establezca, los que servirán como parte de los parámetros de evaluación y de la debida rendición de cuentas.

Podrá disponerse de una instancia de pre-evaluación semestral con el objeto de proceder con las adecuaciones del desempeño o de los estándares exigibles para el resto del periodo.

**ARTÍCULO N° 82:** los instrumentos de evaluación serán diseñados para dar cuenta de las especificidades del desempeño laboral según los niveles escalafonarios y tramos de cada agrupamiento, así como de la función del trabajador y la función jerárquica de jefatura en caso de corresponder.

En las situaciones en las que la modalidad habitual sea el trabajo en equipo, los instrumentos de evaluación deberán contemplar, además, la evaluación del aporte conjunto.

Podrá disponerse modalidades de autoevaluación cuando las circunstancias de las prestaciones o las características del personal lo permitan. En estos casos, los resultados de esa evaluación solo podrán representar hasta un VEINTE POR CIENTO (20%) de la calificación final del trabajador.

**ARTÍCULO N° 83:** el personal será precalificado por el superior inmediato de quien dependa y calificado por el titular de la unidad organizativa en la que presta servicios, con al menos rango de Director o equivalente.

La calificación debe ser aprobada, previa a su notificación al evaluado, por el órgano evaluador.

Las evaluaciones deben ajustarse a las pautas de distribución de las calificaciones y sus mecanismos de ampliación, según se reglamente a través de la C.P.C.E.

**ARTÍCULO N° 84:** en el cumplimiento de estas funciones, los evaluadores pueden requerir los informes que sean necesarios a las partes involucradas en la gestión del trabajador a evaluar, o al propio trabajador, según se establezca.

En el caso de servicios con atención al público, podrá disponerse modalidades de consulta sistemática y periódica de la satisfacción de este, y sus resultados serán considerados para la evaluación del desempeño del personal afectado.

**ARTÍCULO N° 85:** los pre-evaluadores serán aquellos que ejerzan las funciones que los habiliten como tales al momento de cumplimentar la evaluación, no pudiendo ser de jerarquía inferior a nivel de jefatura de departamento.

En el caso que hubiera habido DOS (2) o más responsables de la evaluación durante el periodo a evaluar, deben entregar a su sucesor un informe detallado del desempeño de los trabajadores durante el periodo en que ejercieron su supervisión.

El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo y de la reglamentación complementaria será además considerado para la calificación del desempeño del evaluador.

**ARTÍCULO N° 86:** Los evaluadores son responsables del cumplimiento oportuno de las evaluaciones del desempeño de los trabajadores a su cargo, debiendo notificar la calificación mediante entrevista personal con sus evaluados. Solo en casos debidamente autorizados o considerados por la C.P.C.E., se podrá notificar la calificación por medio fehaciente.

**ARTÍCULO N° 87:** La C.P.C.E. será quien determine la ponderación de calificación final del trabajador en las distintas etapas de evaluación por competencias y objetivos.

**ARTÍCULO N° 88:** La calificación reflejara si el desempeño del trabajador ha sido evaluado como:

- a) SOBRESALIENTE: Por superar muy ampliamente los estándares del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados, así como por haber logrado que los objetivos, metas y/o resultados se produjeran por encima de lo normal, ordinario o frecuente.
- b) DESTACADO: Por alcanzar ampliamente dichos estándares, haber cubierto adecuadamente los requerimientos de la función o puesto y/o haber logrado objetivos, metas y/o resultados esperados.
- c) MUY BUENO: Por alcanzar a cubrir los requerimientos de la función o puesto, obtener resultados satisfaciendo estándares mínimos del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados.
- d) BUENO: Por alcanzar a cubrir los requerimientos básicos de la función o puesto, y/o por cubrir estándares mínimos de rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados.

**ARTÍCULO N° 89:** Cuando la calificación no alcance lo esperado, los responsables de la evaluación, junto con el titular de la Unidad Organizativa a cargo de la administración de Recursos Humanos, fijarán un plan de recuperación del nivel de desempeño del evaluado y ejercerán la tutoría de su cumplimiento.

**ARTÍCULO N° 90:** En caso de disconformidad, el trabajador podrá interponer contra la calificación notificada, recurso de reconsideración dentro del término de DIEZ (10) días hábiles a resolver por la misma autoridad evaluadora, o bien interponer directamente recurso jerárquico a resolver, dentro del término de QUINCE (15) días hábiles de la notificación, conforme lo establecido por la Ley Provincial N° 1260 de Procedimiento Administrativo y su Decreto Reglamentario N° 181/79.

**ARTÍCULO N° 91:** la C.P.C.E. deberá instar la conformación del Comité de Evaluación conforme el artículo 76° del presente Convenio, antes del 1° de octubre del periodo evaluado.

El Coordinador Técnico de Evaluación será un auxiliar de la C.P.C.E. a los fines de contribuir al desarrollo del proceso de evaluación.

## **Sección II**

### **De la Subcomisión de Carrera**

**ARTÍCULO N° 92:** Crease la Subcomisión de Carrera dependiente de la C.P.C.E. a los fines de garantizar que las oportunidades de formación, aprendizaje, reconocimiento del desempeño y del desarrollo se efectivicen en la modalidad de la carrera durante la trayectoria laboral del trabajador. Asimismo, la Subcomisión de Carrera podrá constituirse tanto sea en forma local como regional según las necesidades de la Jurisdicción.

**ARTÍCULO N° 93:** La Subcomisión estará conformada de acuerdo a lo normado por el artículo 7° de la Ley Provincial N° 2986 y su Decreto Reglamentario N° 2290/07, a la que se le agregará un (1) representante del área de Recursos Humanos de cada Jurisdicción o Delegación Regional según corresponda.

**ARTÍCULO 94°:** Serán atribuciones de la Subcomisión de Carrera:

- a) Vigilar el cumplimiento de las normas de Carrera y de evaluación de desempeño laboral de los trabajadores de la jurisdicción.
- b) Solicitar las investigaciones pertinentes en caso de infracciones o desviaciones en los procedimientos de concurso y evaluación.
- c) Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimiento de las evaluaciones de desempeño, de idoneidad y empirismo.
- d) Controlar que todos los procesos sean administrados con eficiencia, eficacia y transparencia, y que se realicen las debidas comunicaciones.
- e) Informar a la C.P.C.E. respecto a las observaciones o impugnaciones presentadas en los procesos

de promoción y selección.

- f) Efectuar las observaciones que estimaran necesarias sobre las evaluaciones realizadas que no cumplimenten con lo dispuesto por la normativa vigente.
- g) Presentar a la Jurisdicción que corresponda, el informe final del proceso de promoción.

### **Sección III**

#### **El Régimen de Capacitación y Desarrollo**

**ARTÍCULO N° 95:** La C.P.C.E. establecerá un régimen de Capacitación y Desarrollo del Personal, a través de la Subcomisión de Carrera, orientado a la actualización y mejoramiento de las competencias laborales del personal requeridas para el buen funcionamiento de los servicios, para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción y para el desarrollo técnico profesional de los trabajadores de cada jurisdicción, asegurándoles el acceso a las actividades en igualdad de oportunidades.

**ARTÍCULO N° 96:** El trabajador deberá capacitarse con carácter obligatorio en lo atinente a su función o puesto laboral en que se desenvuelva, al nivel escalafonario y tramo en los que se encuentre y/o a su desarrollo técnico y profesional. De igual manera será optativa su participación en actividades de capacitación y/o formación de carácter general. Salvo aquellos casos en los que la legislación en su creación determine su obligatoriedad.

A tal efecto, las actividades podrán desarrollarse en diversas modalidades formales o no formales, presenciales o no, de conformidad con lo que se establezca para las mismas.

Las actividades de capacitación deberán prever modalidades de evaluación que permitan certificar y/o acreditar el rango de dominio de una o varias competencias laborales técnicas específicas mediante las correspondientes pruebas de desempeño.

**ARTÍCULO N° 97:** Las actividades de capacitación que a título individual efectúen los trabajadores también pueden ser reconocidas para satisfacer los requisitos de promoción de nivel y grado, de acuerdo con el régimen de equivalencias de créditos de capacitación establecido por el Instituto Nacional de la Administración Pública y la Subsecretaría de la Función Pública de la Provincia, cuando estas sean atinentes a la función o puesto que ocupen.

A esos efectos, podrán ser reconocidas también actividades de autoformación, de capacitación de los equipos o grupos de trabajo de cada Jurisdicción o Unidad Organizativa para la que desarrollen servicios, la prestación de servicios especiales en comisión o adscripción, asignaciones a trabajos especiales, producción de investigaciones, estudios o informes inéditos complejos o especiales y demás actividades equivalentes, siempre que satisfagan los requisitos y procedimientos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo General.

**ARTÍCULO N° 98:** Para la promoción de grado y tramo también podrá ser acreditada la certificación de rangos de dominio en competencias laborales técnicas que se especifiquen para determinadas ocupaciones o funciones mediante el correspondiente procedimiento a establecer por el Estado Empleados, y de conformidad con el Convenio Colectivo de Trabajo General.

Esas certificaciones también podrán ser reconocidas y valoradas en los procesos de selección en los que participe el personal.

**ARTÍCULO N° 99:** La Unidad Organizativa de cada Ministerio o Jurisdicción informara a la C.P.C.E. los perfiles e itinerarios de rangos de dominio de competencias laborales, técnicas y especificidades correspondientes a ocupaciones, funciones o puestos relacionados con la gestión e incumbencia del Organismo. Asimismo, el Poder Ejecutivo Provincial informara los perfiles e itinerarios de rangos de dominio de competencias laborales técnicas para los sistemas transversales de la Administración Pública Provincial de aquellos comprendidos en los alcances en el Convenio Colectivo de Trabajo General.

**ARTÍCULO N° 100:** 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 COMADOS PORCIENTO (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.

*Modifícase en su totalidad el Capítulo IV del Convenio de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial, quedando redactado de la siguiente manera*

#### **CAPÍTULO IV: RÉGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA**

**ARTÍCULO N° 101 - Ámbito de Aplicación:** Este escalafón es 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, que se enuncian; GOBERNACIÓN, JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, MINISTERIO DE LA PRODUCCION, COMERCIO E INDUSTRIA, MINISTERIO DE GOBIERNO, MINISTERIO DE ECONOMIA, FINANZAS E INFRAESTRUCTURA, MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE LA GOBERNACION, MINISTERIO DE IGUALDAD E INTEGRACION, MINISTERIO DE SEGURIDAD, MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACION (auxiliares de la educación), TRIBUNAL DE CUENTAS, HONORABLE TRIBUNAL DE DISCIPLINA, CONSEJO AGRARIO PROVINCIAL, INSTITUTO DE SEGUROS DE LA PROVINCIA, INSTITUTO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ, LOTERIAS PARA OBRAS DE ACCION SOCIAL DE SANTA CRUZ, FISCALIA DE ESTADO (trabajadores convencionales comprendidos en la ex Ley 591).

Asimismo, comprende al personal que se encontrare designado prestando funciones sin estabilidad hasta Jefatura de Departamento, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 2986 de Convenciones Colectivas de trabaja y su Decreto Reglamentario N° 2290/07.

**ARTÍCULO N° 102:** El régimen de carrera del personal incluido en el presente Convenio comprende el ingreso y progreso de cada trabajador en los distintos agrupamientos, niveles, tramos y grados en los que se organizan los puestos de trabajo como así también su acceso a las funciones de jefatura de conformidad con lo establecido en el presente Escalafón y como resultante de su mayor nivel de formación académica y/o idoneidad y rendimiento laboral.

El ingreso del trabajador a la carrera comprendida en el presente Escalafón se realizará de acuerdo a las vacantes presupuestarias que cada año se fije por Ley de Presupuesto.

En cuanto al transcurso de la carrera a partir de su incorporación, permanencia y hasta su retiro de la Administración Pública Provincial el trabajador será alcanzado por una serie de exigencias, reconocimientos y oportunidades que orientaran su desarrollo en la organización y su participación en el logro de las metas fijadas por el Poder Ejecutivo de cada Jurisdicción.

A partir de la cumplimentación de una serie de requisitos, los trabajadores tienen la posibilidad de acceder a agrupamientos, niveles, tramos o grados superiores, que involucran tanto mayor responsabilidad como mejoras en el nivel remunerativo o ambas. Este progreso podrá realizarse en forma vertical y horizontal.

El progreso en forma vertical consiste en el ascenso del trabajador a los diferentes agrupamientos, niveles y tramos establecidos por el presente, habilitándole para ocupar tareas de mayor responsabilidad,

complejidad o autonomía de acuerdo a la capacitación y formación adquirida.

El progreso en forma horizontal comprende a los grados y consiste en la posibilidad del trabajador de mejorar su situación, traducido en la antigüedad, los créditos de capacitación y las evaluaciones de desempeño laboral.

**ARTÍCULO N° 103°:** El trabajador se integra a uno de los agrupamientos y revista en uno de los niveles Escalafonarios según el tipo de función o puesto de trabajo para el que fuera seleccionado de conformidad con lo establecido en el presente Escalafón.

A estos efectos, se entenderá por agrupamiento escalafonario: al conjunto del personal que desarrolla funciones y puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal según se define en el presente.

Asimismo, el trabajador revistara en un nivel escalafonario dentro del respectivo agrupamiento de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado, por su educación formal, capacitación y experiencia laboral que ello exija.

El trabajador podrá acceder a uno de los tramos previstos para el desarrollo de su carrera en el agrupamiento escalafonario en el que, revista, el cual estará determinado por la complejidad de la tarea, la experiencia y competencia requerida basada en la responsabilidad, desempeño laboral y autonomía para el puesto específico de la función que ocupa.

El trabajador promueve además a un grado superior por el tiempo transcurrido cada tres años teniendo en cuenta la fecha de inicio de actividades en la Administración Pública Provincial o Municipal de la Provincia de Santa Cruz, una vez acredite las calificaciones resultantes de su evaluación de desempeño laboral o mediante un método de examen bianual.

**ARTÍCULO N° 104 - Agrupamiento:** Se entenderá por “agrupamiento” al conjunto de trabajadores que desarrollan funciones y puestos de trabajo de la misma naturaleza funcional, y de acuerdo al grado de educación formal que se exija en cada caso.

Asimismo, se entenderá por “sub-agrupamiento” al conjunto de trabajadores que fueran seleccionados para desarrollar puestos y funciones que comporten tareas de las mismas características por su nivel de independencia o necesidad de supervisión.

El personal queda comprendido en uno de los siguientes agrupamientos:

**Servicios Auxiliares:** Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas específicas, operativas, de promoción y asistencia, sean estas principales, complementarias o auxiliares, de servicios complementarios, de mantenimiento o generales, y de apoyo a la gestión del personal de otros agrupamientos, así como todos aquellos no incorporados en los restantes agrupamientos.

Comprende los niveles A, B, C Y D.

Este agrupamiento comprende los siguientes sub-agrupamientos:

- I. **Servicios Complementarios y de Promoción y Asistencia:** Comprende a los trabajadores designados para realizar funciones principales o auxiliares y de apoyo a la gestión del personal de otros agrupamientos o demás Unidades Organizativas de la Jurisdicción o Entes Descentralizados, como así también a aquellos no incorporados en los restantes agrupamientos. También abarca a los trabajadores que realicen actividades de promoción y acompañamiento

e intervenciones de índole social, no incluidos dentro del agrupamiento técnico o profesional. Requieren procedimientos, conocimientos con necesaria supervisión.

- II. Operativo:** Comprende a los trabajadores seleccionados para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas de índole operativas que requieren procedimientos y conocimientos empíricos y prácticos, sean estas principales, complementarias o auxiliares de servicio, oficios, mantenimiento, saneamiento y generales como así también de apoyo a otros agrupamientos, así como todos aquellos no incorporados en los restantes agrupamientos, comprendidos en el nivel escalafonario, que permiten la ejecución para su posterior resolución sin supervisión alguna.
- III. Administrativo:** Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas de finalidades administrativas, especializadas principales, complementarias, como asimismo de fiscalización o inspección del cumplimiento de leyes o decretos o cumplan funciones de supervisión directa sobre las tareas encomendadas al personal de este agrupamiento en relación de dependencia con las jerarquías incluidas en los tramos superiores. Comprende los Niveles A, B, C y D.
- IV. Técnico:** Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas técnicas específicas, habilitantes y relacionadas con su función en el organismo, que acrediten la posesión de título secundario con orientación técnica de más de 5 años de duración, título de pregrado universitario o título habilitante otorgado por establecimientos de enseñanza superior e institutos terciarios correspondientes a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a DOS (2) años. Comprende a los Niveles A, B, B1, B2 y C.
- V. Profesional:** Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones de asistencia, operatividad, logística y gestión, que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente, para desempeñar tareas propias de su incumbencia profesional. Comprende los Niveles A, A1, A2, A3, A4, A5 Y A6.

**ARTÍCULO N° 105 - De los Niveles:** El trabajador revista en un nivel escalafonario dentro del respectivo agrupamiento, de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado por su educación formal y experiencia laboral que ello exija. El trabajador revistara en uno de los siguientes niveles escalafonarios:

**NIVEL A -** Para el ingreso al nivel se requiere formación profesional de nivel universitario. Comprende a trabajadores profesionales universitarios con carreras hasta CUATRO (4) años de duración como mínimo aprobadas en el marco de la Ley de Educación Superior N° 24.521 y aquella que en el futuro la reemplace o modifique.

Se podrá prescindir de este requisito, cuando el trabajador cuente con VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial y además acredite diplomaturas universitarias que alcancen una carga horaria acumulativa mínima de 360 horas reloj y que tengan directa relación con las funciones que desempeña el trabajador, o acreditar capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaría de la Función Pública de la Provincia o la que en un futuro la reemplace, que alcancen una carga horaria acumulativa de 540 horas cátedras o su equivalente en horas reloj, y tener directa relación con la función pública y el desarrollo de la Administración Pública Provincial.

Con el objetivo de alcanzar las 540 horas cátedras o su equivalente en horas reloj de capacitaciones y cursos, podrán tenerse en cuenta las diplomaturas inferiores a 360 horas cátedras.

En tal sentido, se entiende por diplomatura universitaria a aquella que requiere título secundario, diferenciándose de la diplomatura universitaria superior, la que requiere título de grado universitario o de carreras de al menos CUATRO (4) años de duración.

**NIVEL A1** - Comprende a trabajadores profesionales universitarios con carreras de grado de CUATRO (4) años y menos de CINCO (5) años de duración aprobadas en el marco de la Ley de Educación Superior N° 24.521 y aquella que en el futuro la reemplace o modifique.

**NIVEL A2** - Comprende a trabajadores profesionales universitarios con carreras de grado de CINCO (5) años y menos de SEIS (6) años de duración como mínimo aprobadas en el marco de la Ley de Educación Superior N° 24.521 y aquella que en el futuro la reemplace o modifique.

**NIVEL A3** - Comprende a trabajadores profesionales universitarios con carreras de grado de SEIS (6) años o más de duración como mínimo aprobadas en el marco de la Ley de Educación Superior N° 24.521 y aquella que en el futuro la reemplace o modifique.

**NIVEL A4** - Incluye a los trabajadores profesionales indicados en el Nivel A, A1, A2, A3 que además acrediten título de especialización o diplomaturas universitarias superiores o cursos y/o capacitaciones que alcancen una carga horaria acumulativa de 360 horas reloj inherente a la profesión. En relación a los cursos y capacitaciones deberán ser expedidos por los Organismos, Entidades, Universidades reconocidas y avaladas por el Ministerio de Educación de la Nación.

**NIVEL A5** - Incluye a los trabajadores profesionales indicados en el Nivel A, A1, A2, A3 y A4 que además acrediten título de Maestría o Magister que alcancen una carga horaria acumulativa de 700 horas reloj inherente a la profesión.

**NIVEL A6** - Engloba a los trabajadores profesionales referidos en los párrafos precedentes que además obtengan título de Doctorado de duración determinada por la Universidad otorgante, inherente a la profesión.

En caso de títulos de especialización, diplomatura universitaria superior, magister y/o doctorados referidos en los niveles A4, A5 y A6 deberán cumplir con la normativa establecida por la Resolución 160/11 del Ministerio de Educación de la Nación o la que en el futuro la reemplace.

#### **REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ACCESO A NIVEL ESCALAFONARIO A:**

- Título universitario de grado oficialmente reconocido de habilitación nacional de duración de CUATRO (4) años o más.
- Título secundario con VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial y además acredite diplomaturas universitarias que alcancen una carga horaria acumulativa mínima de 540 horas cátedras que tengan directa relación con las funciones que desempeña el trabajador; o acreditar capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaría de la Función Pública de la Provincia o la que en un futuro la reemplace, que alcancen una carga horaria acumulativa de 360 horas cátedras o su equivalente en horas reloj, y tener directa relación con la función pública y el desarrollo de la Administración pública Provincial.

**NIVEL B** - Para el ingreso al presente nivel los trabajadores deberán acreditar título atinente a la función de nivel universitario o terciario de carreras de duración de DOS (2) años como mínimo, se requiere formación universitaria o formación técnica superior de nivel universitario o terciario conforme la Ley de Educación Superior N° 24.521 o aquella que en el futuro la reemplace o modifique.

Se podrá prescindir de este requisito, cuando cuenten con CATORCE (14) años de servicios dentro de la Administración Pública Provincial y además acrediten diplomaturas universitarias que alcancen una carga horaria acumulativa mínima de 240 horas reloj que tengan directa relación con las funciones que desempeñe el trabajador; o acreditar capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaría de la Función Pública de la Provincia o la que en un futuro la reemplace, que alcancen una carga horaria acumulativa de 360 horas cátedras o su equivalente en horas reloj de capacitaciones

y cursos, podrán tenerse en cuenta las diplomaturas inferiores a 240 horas reloj.

**NIVEL B1** - Comprende a los trabajadores que cuenten con formación de pregrado universitario, o de instituciones de enseñanza superior o técnica, o instituciones de educación superior no universitaria, o formación superior de nivel universitario o terciario conforme la Ley de Educación Superior N° 24.521 o aquella que en el futuro la reemplace o modifique, que acrediten una formación académica con una duración no inferior a los TRES (3) años.

**NIVEL B2** - Incluye a los trabajadores profesionales indicados en el Nivel B y B1 que además acrediten título de especialización o diplomatura universitaria, inherente a la tecnicatura.

#### **REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ACCESO A NIVEL ESCALAFONARIO B**

- Formación de pregrado universitario, o de instituciones de enseñanza superior o técnica, o instituciones de educación superior no universitaria, o formación superior de nivel universitario o terciario conforme Ley de Educación Superior N° 24.521 o aquella que en el futuro la reemplace o modifique, que acrediten una formación académica con una duración no inferior a los TRES (3) años.
- Formación de nivel universitario o de instituciones de enseñanza superior o técnica o instituciones de educación superior no universitaria, o formación superior de nivel universitario o terciario conforme Ley de Educación Superior N° 24.521 o aquella que en el futuro la reemplace o modifique con una duración no inferior a los DOS (2) años
- Título secundario con CATORCE (14) años de servicios dentro de la Administración Pública Provincial y además acrediten diplomaturas universitarias que alcancen una carga horaria acumulativa mínima de 240 horas reloj que tengan directa relación con las funciones que desempeña el trabajador; o acreditar capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaria de la Función Pública de la Provincia o la que en el futuro la reemplace, que alcancen una carga horaria mínima acumulativa de 360 horas cátedras o su equivalente en equivalente en horas reloj, y que tengan directa relación con la función pública y el desarrollo de la Administración Pública Provincial. Con el objetivo de alcanzar las 360 horas de capacitaciones y cursos, podrán tenerse en cuenta las diplomaturas inferiores a 240 horas reloj.

**NIVEL C:** Para el ingreso al presente nivel se requiere haber alcanzado título secundario correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a CINCO (5) años.

Puede además comprender a los trabajadores que cuenten con SIETE (7) años de servicios dentro de la Administración Pública Provincial y además acrediten capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaria de la Función Pública de la Provincia o la que en el futuro la reemplace, que alcancen una carga horaria acumulativa de 150 horas cátedras o su equivalente en equivalente en horas reloj, y que tengan directa relación con la función pública y el desarrollo de la Administración Pública Provincial.

#### **REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ACCESO A NIVEL ESCALAFONARIO C**

- Acreditar debidamente la obtención de Título de nivel secundario correspondiente a carreras con orientaciones técnicas de ciclos de formación superior a CINCO (5) años de duración.
- Título secundario con SIETE (7) años de antigüedad + capacitaciones y cursos certificados por INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaria de la Función Pública con carga horaria mínima acumulativa de 150 horas cátedras o equivalentes en horas reloj con relación directa las funciones del trabajador servicios dentro de la Administración Pública Provincial y además acrediten capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaria de la Función Pública de la Provincia

o la que en el futuro la reemplace, que alcancen una carga horaria acumulativa de 150 horas cátedras o su equivalente en equivalente en horas reloj, y que tengan directa relación con la función pública y el desarrollo de la Administración Pública Provincial.

**NIVEL D:** Para el acceso al presente nivel se requiere contar con título secundario y conocimientos, aptitudes y habilidades para las tareas específicas de la función o puesto a desarrollar. Comprende al personal designado para ejecutar funciones o tareas técnicas propias de la institución o semi-especializadas que requieren conocimientos, habilidades o pericias determinadas para la aplicación de normas, procedimientos, métodos o rutinas específicas relacionadas a tareas diversas.

#### **REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ACCESO A NIVEL ESCALAFONARIO D**

- Título de nivel secundario.

**ARTÍCULO N° 106:** Tramos: El tramo está determinado tanto por la complejidad de la tarea, como así también por la experiencia y competencia requerida basada en la responsabilidad, desempeño laboral y autonomía para los puestos específicos de cada nivel y agrupamiento por el personal comprendido en el presente. Los trabajadores podrán promover dentro del agrupamiento escalafonario en el que fuera seleccionado, a uno de los siguientes TRES (3) tramos:

**Inicial:** Comprende a los trabajadores que ingresan en planta transitoria o planta permanente habiendo acreditado la capacitación, experiencia y habilidades laborales que le permitan realizar las tareas propias del puesto o función en el agrupamiento, nivel y grado correspondiente. Asume responsabilidad en el resultado de sus propias acciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos del área de pertenencia y las directivas impartidas por el superior jerárquico. Comprende los NUEVE (9) Grados de promoción.

**Intermedio:** Cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y habilidades laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias del tramo inicial, lo habilita para realizar actividades más complejas; afrontar con autonomía algunos eventos o circunstancias extraordinarias o poco frecuentes. Comprenderá tareas de supervisión o monitoreo de situaciones, colaborar en el diseño de sistemas, métodos, procedimientos y rutinas de implementación de los trabajos asignados asumiendo la responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos con sujeción a la planificación y directivas recibidas, con autonomía para aplicar cierta iniciativa personal en la resolución de problemas. Comprende desde el grado CUATRO (4) al NUEVE (9).

**Avanzado:** Haber transitado por el grado intermedio y además acreditar la capacitación, experiencia y competencias laborales que le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia y eventualmente conducir o coordinar equipos de trabajo o Unidades Organizativas con la máxima responsabilidad acorde a su agrupamiento, nivel y grado escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso. Comprende desde el grado SIETE (7) al NUEVE (9) de la escala establecida.

**ARTÍCULO N° 107 – Grados:** Se establecerá una escala de NUEVE (9) Grados del 1 al 9 para la promoción horizontal del trabajador, según su antigüedad y desempeño. La permanencia en cada grado dependerá del cumplimiento de los requisitos establecidos en el siguiente artículo para la promoción horizontal, cuya autoridad de aplicación será la C.P.C.E.-

**ARTÍCULO N° 108- Mecanismo de Movilidad:** la modalidad o promoción es un aspecto fundamental en todo régimen escalafonario, la cual permite a cada trabajador crecer y desarrollarse en su ámbito laboral. La misma puede ser a través de la Promoción Vertical y/o Horizontal:

## **I – Promoción Vertical:**

**Agrupamiento:** Es la posibilidad de cambio de agrupamiento de manera automática al haberse modificado la función o alcanzado los requisitos para el próximo agrupamiento. Cuando el cambio de agrupamiento implique cambio de nivel, se regirá por la Promoción Vertical. Con relación al grado y al tramo se mantendrá.

**Nivel:** El trabajador podrá ascender de nivel cuando obtenga Título de mayor nivel educativo. Este cambio se realizará mediante expediente, adjuntando toda documentación que acredite la pertinente promoción o cuando acredite el requisito de antigüedad en la Administración Pública Provincial, como así también las capacitaciones y cursos requeridos por cada uno de los niveles, en este último supuesto el cambio de nivel será automático. Esta promoción podrá ser dentro del mismo agrupamiento escalafonario o cambiando el mismo. El cambio de nivel no supone modificación de grado ni de tramo.

**Tramo:** Es la posibilidad de ascenso al tramo inmediato superior dentro del mismo agrupamiento, nivel y grado en que revista el trabajador al momento de solicitar la evaluación. Para poder ascender el trabajador podrá realizar las postulaciones en dos periodos del año, en los cuales podrá elegir una modalidad de evaluación y valoración:

1. Entre el 01/01 y el 31/03, para iniciar la valoración durante el primer semestre.
2. Entre el 01/07 y el 30/09, para iniciar la valoración durante el segundo semestre.

Los requisitos a efectos de llevar a cabo esta promoción, serán definidos por la C.P.C.E.

Para poder acceder al tramo avanzado el trabajador deberá transitar el tramo inicial e intermedio obligatoriamente.

**II– Promoción Horizontal:** Es la posibilidad de crecimiento al grado inmediatamente superior dentro del agrupamiento, nivel y tramo en el que revista el trabajador, ante el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Cada tres años cuando acredite TRES (3) evaluaciones de desempeño positivas consecutivas y los créditos de capacitación definidos por la C.P.C.E.
2. En caso de no aprobar satisfactoriamente tres evaluaciones consecutivas el trabajador accederá al grado superior debiendo recuperar obligatoriamente en la evaluación inmediatamente posterior los aspectos no alcanzados, a fines de proseguir en la promoción horizontal.

Para los trabajadores que no acrediten la aprobación de la evaluación de desempeño, la C.P.C.E. deberá fijar un Programa de Recuperación en el que se establezcan objetivos, metas de trabajo y actividades específicas de capacitación, incluyendo plazos intermedios de verificación, de modo de producir una mejora en el desempeño de las tareas del trabajador en el próximo periodo de evaluación.

- a) Excepcionalmente podrá promocionar de grado cada dos años cuando acredite la aprobación del examen bianual establecido específicamente por la C.P.C.E. para este tipo de promoción de grado anticipada extraordinaria.

*Incorporase al Título VI el Capítulo V “Régimen Remunerativo” del Convenio Colectivo de Trabajo General para el Personal de la Administración Pública Provincial, quedando redactado de la siguiente manera:*

## CAPÍTULO V: RÉGIMEN REMUNERATIVO

**ARTÍCULO N° 109:** El personal percibirá las asignaciones Básicas de su Agrupamiento Escalafonario, así como los adicionales, suplementos, y bonificaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo General, a saber:

Fijase a la fecha de vigencia del presente la cantidad de SEISCIENTOS OCHENTA PESOS (\$680,00.-) el valor de cada Unidad Salario, en adelante "U.S.", la que será actualizada mediante las respectivas Negociaciones Paritarias.

### Sección I

#### Asignación Básica de Agrupamiento Escalafonario

La Asignación Básica de cada Agrupamiento Escalafonario estará determinada por la cantidad de US que para cada caso se establece en el cuadro que consta en el presente artículo.

La misma estará compuesta por sueldo básico y el 100% de zona desfavorable

AGRUPAMIENTO ESCALAFONARIO	BÁSICO	ZONA	TOTAL
SERVICIOS AUXILIARES (Servicios complementarios y de promoción y asistencia Operativo)	150	150	300
ADMINISTRATIVO	165	165	330
TECNICO	170	170	340
PROFESIONAL	180	180	360

a) **NIVEL:**

Se percibirá el equivalente a la cantidad de US según la escala que se establece a continuación. El mismo será independiente del grado y tramo y se abonará sin perjuicio del adicional por título.

Niveles	US
D	8
C	16
B	24
B1	32
B2	40
A	48
A1	56
A2	64
A3	72
A4	80
A5	88
A6	96

b) **GRADO:** Se percibirá el equivalente a la cantidad de US según la escala establecida. El mismo será universal para todo el escalafón. Se abonará sin perjuicio del adicional de antigüedad.

Grados	US
GRADO I	15
GRADO II	25
GRADO III	35
GRADO IV	45
GRADO V	55
GRADO VI	65
GRADO VII	75
GRADO VIII	85
GRADO IX	95

- c) **TRAMO:** Sera percibido por el personal que accediera al mismo de conformidad con el artículo 70° del presente Convenio Colectivo de Trabajo General.

**TRAMO INICIAL** fijase en un 5% de la Asignación Básica del Agrupamiento Escalafonario de revista del trabajador.

**TRAMO INTERMEDIO** fijase en un 8% de la Asignación Básica del Agrupamiento Escalafonario de revista del trabajador.

**TRAMO AVANZADO** fijase en un 15% de la Asignación Básica del Agrupamiento Escalafonario de revista del trabajador.

## Sección II

Adicionales Transversales a todos los Organismos pertenecientes al ámbito de aplicación de esta Carrera

**ARTÍCULO N° 110:** Los adicionales establecidos en el presente artículo tienen carácter remunerativo y bonificable.

- a) **ANTIGÜEDAD:** Sera equivalente a SEIS (6) US por año de servicio. Se abonará hasta los TREINTA (30) años de servicios oficiales. El trabajador jubilado previo a la vigencia de este Escalafón percibirá el adicional por antigüedad de acuerdo a los años reconocidos con anterioridad al presente Escalafón.
- b) **De PERTENENCIA AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL:** Este adicional será percibido por todos los trabajadores dependientes del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y equivalente al TREINTA POR CIENTO (30%) de la Asignación Básica de revista de cada trabajador.
- c) **TÍTULO:** El trabajador percibirá el adicional por título según el cuadro que se transcribe a continuación, asignándosele la cantidad de US correspondientes en cada caso de acuerdo al nivel de estudio alcanzado en establecimientos de enseñanza oficial, Universidades Nacionales o Privadas reconocidas e institutos adscriptos a Universidades, Institutos Terciarios no Universitarios nacionales o provinciales, oficiales o privados reconocidos.  
No podrá bonificarse más de un título por empleo.  
En caso de tener más de un cargo compatible, se reconocerá el Adicional de Mayor Valor.

TÍTULO	US
SECUNDARIO	55
SECUNDARIO TÉCNICO	60
DIPLOMATURA UNIVERSITARIA	75
TERCIARIO	100
UNIVERSITARIO DE 2 AÑOS	110
UNIVERSITARIO DE 3 AÑOS	120
UNIVERSITARIO DE 4 AÑOS	140
UNIVERSITARIO DE 5 AÑOS	160
UNIVERSITARIO DE 6 AÑOS O MAS	180
ESPECIALIZACIÓN O DIPLOMATURA UNIVERSITARIA SUPERIOR.	190
MAESTRÍA O MAGISTER	220
DOCTORADO	280

- d) **Para PERSONAL TÉCNICO DE AREAS DE INFORMÁTICA** de todos los organismos con excepción de los indicados en el Apartado II d). Carácter REMUNERATIVO- Percibido por los trabajadores que desempeñen funciones de carácter técnico en las áreas específicas de informática dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo General y los trabajadores de la Subsecretaría de Función Pública que cumplan funciones técnicas en el Campus Virtual de la Provincia de Santa Cruz. Para su pago se tendrá en cuenta el nivel de capacitación e idoneidad para la función a desempeñar de los trabajadores

El adicional se implementará en tres niveles:

**Avanzado:** 302 US

**Intermedio:** 227 US

**Inicial:** 151 US

La percepción del mismo será otorgada mediante Resolución Ministerial de cada Organismo previa intervención de la Subsecretaría de Informática del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, quien verificará la efectiva tarea y nivel registrando los alcances técnicos de lo solicitado.

Si el trabajador percibe un adicional diferenciado en su organismo, este código lo absorberá hasta su concurrencia. Es decir que en este caso percibirá únicamente la diferencia entre un código y el otro y a la inversa quedara subsumido.

- e) **Para LA SUBSECRETARÍA DE INFORMÁTICA – SUBSECRETARÍA DE TELECOMUNICACIONES Y SECRETARÍA DE ESTADO DE MODERNIZACIÓN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA (JGM)** Corresponderá ser percibido por los trabajadores que desempeñen funciones de carácter técnico y profesional en relación a sistemas de información, infraestructura tecnológica y servicios finales y transversales.

El adicional se implementará en tres niveles:

**Avanzado:** 453 US

**Intermedio:** 340 US

**Inicial:** 227 US

La percepción del mismo será otorgada mediante Resolución Ministerial de cada Organismo previa intervención de la Subsecretaría de Informática del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, quien verificará la efectiva tarea y nivel registrando los alcances técnicos de lo

solicitado.

Este adicional absorberá hasta su concurrencia la percepción del adicional por disponibilidad de personal que perciben los servicios administrativos de la Administración, los de fiscalización Externa y de Capítulos X y XI Ley 500. Es decir que se percibirá únicamente la diferencia entre un código y otro.

f) **Por FUNCIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA Y EFECTIVA.** Carácter REMUNERATIVO.  
Para aquellos profesionales con título universitario de CUATRO (4) años o más que tenga relación directa y efectiva con la función y tarea que desempeñe. El mismo será incompatible con la percepción del Adicional por Responsabilidad Profesional y el Adicional por Responsabilidad Jerárquica, ambos del Tribunal de Cuentas. Será equivalente a 189 US.

g) **Por DISPONIBILIDAD DE PERSONAL:** Carácter REMUNERATIVO y no bonificable. Será percibido por los trabajadores que cumplan funciones en forma específica en la Tesorería General de la Provincia y en los Servicios Administrativos en el ámbito de este Convenio. Para el personal escalafonado y personal comprendido en la Ley 1831 hasta Jefatura de Departamento inclusive, de acuerdo al siguiente detalle:

**NIVEL 1** - Jefatura de Departamento: 47 US

**NIVEL 2** - Jefatura de Divisiones/Secciones: 38 US

**NIVEL 3** - Personal escalafonado en los distintos agrupamientos: 28 US

La percepción de este adicional implica la disponibilidad del trabajador para ser convocado a ampliar el horario de prestación de servicio cuando las necesidades del servicio lo requieran. La afectación o desafectación de cada trabajador dentro de los alcances del presente adicional deberá ser otorgada mediante Resolución del Organismo al cual pertenece.

En caso de que el trabajador deba prestar servicios administrativos fuera de su jornada normal y habitual se aplicara lo dispuesto en el artículo 59° del presente Convenio Colectivo de Trabajo General.

Para los niveles de Director de Administración, Tesorero de la Dirección de Administración, Directores la cantidad de US será fijada por el Poder Ejecutivo.

h) **OPERADORES CONMUTADOR:** Carácter REMUNERATIVO. Sera percibido por operadores telefónicos de Conmutador en los organismos en el ámbito de aplicación del presente Convenio que posean esta modalidad, previa intervención de la Subsecretaria de Telecomunicaciones del Ministerio Secretaria General de la Gobernación o la que en el futuro la reemplace, para que indique su correspondencia. Para el mismo se establece la cantidad de 47 US.

i) **DISPONIBILIDAD POR FUNCIÓN EN CASA SANTA CRUZ:** Carácter REMUNERATIVO. Sera percibido por los trabajadores que hubieran sido designados para prestar funciones en Casa Santa Cruz que tengan delegación en la misma. Para el mismo se establece la cantidad de 113 US.

j) **Por FUNCIÓN DE JEFATURA:** Carácter REMUNERATIVO. Sera percibido por quienes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido por el artículo 4° de la Ley N° 1831, a partir del día de la toma de posesión respectiva y hasta la finalización del término fijado en el artículo N° 63 o del día en que se produjera el cese del ejercicio en dicha función según se indica:

1. JEFE DEPARTAMENTO 32 US

2. JEFE DIVISION 24 US

3. JEFE SECCION 16 US

k) **Por RESPONSABILIDAD DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO Y LIQUIDACIÓN DE HABERES:** Sera percibido por los trabajadores que tengan el rol de Unidad Intermedia y/o Unidad Central que cumplan funciones de autorización de trámites que generen

conceptos de pago y parametrización de estructuras orgánicas, normativa, escalafones del personal, funciones, asistencia, modificaciones de cuiles, asignación de unidades administrativas, certificación de servicios y control y fiscalización previa y posterior de todos los tramites ingresados al sistema. Para el mismo se establece la cantidad de 32 US.

### **Sección III**

#### **Adicionales, Suplementos y Bonificaciones Específicos por Organismo**

**ARTÍCULO N° III:** Estos adicionales son independientes de los adicionales transversales mencionados ut supra, los cuales tendrán el carácter según se establezca en cada inciso y serán percibidos de acuerdo al organismo de prestación de servicio del trabajador.

#### **Sub-Sección I**

##### **Del Consejo Provincial de Educación**

**a) CHÓFERES - Carácter REMUNERATIVO.** Sera percibido por aquellos trabajadores que cumplan funciones de chofer en establecimientos rurales y escuelas de educación especiales. Siendo requisito para su percepción contar con curso de conducción a la defensiva que otorga la Agencia Provincial de Seguridad Vial y contar con licencia de conducir para transporte de pasajeros. Será equivalente a 38 US.

**b) MAYORDOMOS - Carácter REMUNERATIVO.** Sera percibido por los trabajadores que ejerzan funciones de mayordomo de establecimientos escolares. Será equivalente a 57 US.

**c) MANTENIMIENTO - Carácter REMUNERATIVO.** Sera percibido por aquellos trabajadores que cumplen servicios efectivos en tareas de mantenimiento correctivo y preventivo de Rio Gallegos y Caleta Olivia del área de infraestructura escolar. Será equivalente a 47 US.

**f) AUXILIARES EDUCACIÓN - Carácter REMUNERATIVO.** Sera percibido por aquellos trabajadores que presten servicios habituales y permanentes en establecimientos educacionales y dependencias del Consejo Provincial de Educación. Será equivalente a 66 US.

Los trabajadores que se desempeñen en escuelas rurales percibirán este adicional en 94 US.

#### **Sub-Sección II Ministerio de Desarrollo Social**

**a) SERVICIOS EN DISPOSITIVOS DE ATENCIÓN DIRECTA Y PERMANENTE CON MODALIDAD CONVIVENCIAL Y POR SITUACIONES TERRITORIALES DE EMERGENCIA Y VULNERACIÓN DE DERECHOS:** Carácter REMUNERATIVO. Sera percibido por los trabajadores que presten servicios y prestaciones de manera directa y permanente a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres, personas con vulnerabilidad socio habitacional, personas con discapacidad en las Unidades Organizativas físicas del Ministerio de Desarrollo Social (establecimientos) y en el abordaje territorial ante situaciones de emergencia social, climática y vulneración de derechos en forma efectiva, directa y continua. Sera equivalente a 85 US.

**b) SERVICIOS EN DISPOSITIVOS EN ATENCIÓN DIRECTA Y AMBULATORIA CON MODALIDAD NO CONVIVENCIAL Y UNIDADES ORGANIZATIVAS DE APOYO CON ABORDAJE TERRITORIAL.** Carácter REMUNERATIVO. Sera percibido por los trabajadores que brindan de manera directa y ambulatoria distintos tipos de servicios y prestaciones a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres, personas con vulnerabilidad socio habitacional, personas con discapacidad y población en general. Será equivalente a 47 US.

**c) POLÍTICAS ALIMENTARIAS RURALES.** Carácter REMUNERATIVO. Será percibido por AQUELLOS TRABAJADORES DEPENDIENTES DE LA Subsecretaría de políticas Alimentarias que presten servicios habituales y permanentes en establecimientos rurales. Será equivalente a 94 US.

**f) FUNCIÓN SOCIAL ESPECÍFICA EN MATERIA DE DESARROLLO SOCIAL.** Carácter REMUNERATIVO. Será percibido por aquellos profesionales/técnicos cuyo título tenga relación directa con la función y/o tarea que desempeñen, relacionados con las áreas sustantivas que aplican políticas sociales y vinculado en forma directa, permanente y continua con su profesión y/o formación.

- Título de TRES (3) años de formación. Será equivalente a 113 US.
- Título de DOS (2) años de formación. Será equivalente a 76 US.

Este adicional será subsumido hasta su concurrencia en el nivel escalafonario del trabajador. Es decir que en este caso percibirá únicamente la diferencia entre un código y el otro y a la inversa quedara subsumido.

### **Sub-Sección III**

#### **Ministerio de Gobierno**

**a) SERVICIOS EN DISPOSITIVOS DE ATENCIÓN REGISTRAL: Carácter REMUNERATIVO.** Será percibido por el trabajador de la Subsecretaría de Asuntos Registrales que actué como agente registral y auxiliar de la justicia que cumplan funciones en la Dirección General del Registro Civil, Dirección General de Registro Propiedad Inmueble, Dirección General de Inspección de Personas Jurídicas, Dirección General de Deudores Alimentarios y Guarda con Fines Adoptivos. Será equivalente a 94 US.

**b) Por DISPONIBILIDAD INMEDIATA EN DISPOSITIVOS DE ATENCIÓN REGISTRAL EN MATERIA DE NACIMIENTOS, DEFUNCIONES Y CASAMIENTOS.** Carácter REMUNERATIVO. Será percibido por los trabajadores del área de nacimientos, defunciones que prestan funciones en la Dirección General de Registro Civil de la Subsecretaría de Asuntos Registrales, fuera de su horario normal y habitual, y por el personal que realiza casamientos a domicilio. Será equivalente a 66 US.

A los trabajadores que perciben este adicional se les admitirá la prestación de servicios extraordinarios hasta un máximo del VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la carga horaria habitual y permanente del trabajador teniendo en cuenta lo establecido en el Acuerdo N° 007 – Co.P.Re.L -21 de fecha 24 de noviembre 2021.

**c) Por DISPONIBILIDAD PARA ORGANIZACIÓN Y ATENCIÓN EN DISPOSITIVOS DE EVENTOS CULTURALES Y DE PROMOCIÓN TURÍSTICA.** Carácter REMUNERATIVO. Será percibido por los trabajadores de la Secretaría de Estado de Cultura dependiente del Ministerio de Gobierno y de la Secretaría de Estado de Turismo dependiente del Ministerio de la Producción, Comercio e Industria, que cumplan funciones en tiempo completo en eventos culturales y de promoción turística. Será equivalente a 47 US.

A los trabajadores que perciban este adicional se les admitirá la prestación de servicios extraordinarios hasta un máximo del VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la carga horaria habitual y permanente del trabajador teniendo en cuenta lo establecido en el Acuerdo N° 007 – Co.P.Re.L -21 de fecha 24 de noviembre 2021.

**d) Por FUNCIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE COMUNICACIÓN Y CULTURA:** Será percibido por aquellos profesionales/técnicos hasta TRES (3) años cuyo título tenga relación directa con la función y/o tarea que desempeñen, relacionados con labores atinentes a comunicación y cultura,

que dependan y presten función efectiva en el ámbito de la Secretaría de Estado de Cultura y Subsecretaría de Información Pública, a excepción de los trabajadores de Canal 9 (por estar comprendidos en otro CCT)

- Título de TRES (3) años de formación. Será equivalente a 113 US.
- Título de DOS (2) años de formación. Será equivalente a 76 US.

Este adicional será subsumido hasta su concurrencia en el nivel escalafonario del trabajador. Es decir que en este caso percibirá únicamente la diferencia entre un código y el otro y a la inversa quedara subsumido.

#### **Sub-Sección IV**

##### **Ministerio de la Igualdad e Integración**

- a) **De SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS QUE ATRAVIESAN SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO:** Carácter REMUNERATIVO. Sera percibido por el trabajador que brinda acompañamiento, contención y asesoramiento a personas con vulnerabilidad en sus derechos por motivos de violencia de genero. En tal sentido pueden o no, tener como soporte las atenciones de urgencia. Sera equivalente a 47 US.

#### **Sub-Sección V**

##### **Ministerio de Seguridad**

- a) **FUNCIÓN OPERATIVA Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS:** Carácter REMUNERATIVO. Sera percibido por los trabajadores que cumplan funciones en el área operativa y de atención de emergencias dependientes de la Dirección Provincial de Protección Civil. Sera equivalente a 85 US.
- b) **PERSONAL DE SEGURIDAD VIAL: Carácter REMUNERATIVO.** Sera percibido el trabajador que cumplan funciones en la Agencia de Seguridad Vial. Será equivalente a 85 US.

#### **Sub-Sección VI**

##### **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**

- a) **Por TAREAS DE INSPECCIONES, CONCILIACIONES, ARBITRAJE Y CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO:** Carácter REMUNERATIVO. Sera percibido por los trabajadores que realicen dichas tareas dependientes Secretaria de Estado de Trabajo. Será equivalente a 57 US.

#### **Sub-Sección VII**

##### **Ministerio de Producción, Comercio e Industria**

- a) **Por APLICACIÓN DEL CÓDIGO NACIONAL MINERO:** Carácter REMUNERATIVO. Sera percibido por los trabajadores que se desempeñan en la Secretaria de Estado de Minería dependiente del Ministerio de Producción, Comercio e Industria, en tareas jurídicas, administrativas y de aplicación del Código Nacional Minero. Será equivalente a 66 US.
- b) **Por FISCALIZACIÓN:** Carácter REMUNERATIVO. Sera percibido por los trabajadores que cumplan en terreno tareas de fiscalización para el cumplimiento de las misiones y funciones del Ministerio de Producción, Comercio e Industria.

El adicional se abonará a los trabajadores a mes vencido, previa certificación del cumplimiento de la labor, que se acreditará mediante informe emitido por el titular del área de la cual dependa el beneficiario

del estímulo y se ordenará su pago mediante Resolución Ministerial. En todos los casos previamente se deberá designar al trabajador como inspector mediante Resolución Ministerial. Será equivalente a 66 US.

- c) **Por DISPONIBILIDAD PARA ORGANIZACIÓN Y ATENCIÓN EN DISPOSITIVOS DE EVENTOS CULTURALES Y DE PROMOCIÓN TURÍSTICA:** Carácter REMUNERATIVO. Será percibido por los trabajadores de la Secretaria de Estado de Cultura dependiente del Ministerio de Gobierno y de la Secretaria de Estado de Turismo dependiente del Ministerio de la Producción, Comercio e Industria, que cumplan funciones en tiempo completo en eventos culturales y de promoción turística. Será equivalente a 47 US.

A los trabajadores que perciban este adicional se les admitirá la prestación de servicios extraordinarios hasta un máximo del VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la carga horaria habitual y permanente del trabajador teniendo en cuenta lo establecido en el Acuerdo N° 007 – Co.P.Re.L -21 de fecha 24 de noviembre 2021.

### **Sub-Sección VIII**

#### **Lotería para Obras de Acción Social (LOAS)**

- a) **Por FUNCIÓN PARA EL PERSONAL DE LOAS:** Carácter REMUNERATIVO. Este adicional será subsumido hasta su concurrencia en el adicional por pertenencia al Convenio Colectivo de Trabajo General. Es decir que en este caso percibirá únicamente la diferencia entre un código y el otro y a la inversa quedara subsumido. Será equivalente a 66 US.

### **Sub-Sección IX**

#### **Fiscalía de Estado**

- a) **Para EL PERSONAL DE FISCALÍA DE ESTADO:** Carácter REMUNERATIVO. Será percibido por aquellos procuradores no letrados dependientes de la Fiscalía de Estado. Será equivalente a 17 US

### **Sub-Sección X**

#### **Ministerio Secretaria General de la Gobernación**

- a) **Por FUNCIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE CEREMONIAL, PROTOCOLO Y EVENTOS GUBERNAMENTALES:** Carácter REMUNERATIVO. Será percibido por profesionales/técnicos cuyo título tenga relación directa con la función y/o tarea que desempeñen, afín en materia de Ceremonial y Protocolo de la Gobernación, organización de actos, eventos y ceremonias protocolares oficiales promovidas por el Poder Ejecutivo.
- Título de TRES (3) años de formación. Será equivalente a 113 US.
  - Título de DOS (2) años de formación. Será equivalente a 76 US.

Este adicional será subsumido hasta su concurrencia en el nivel escalafonario del trabajador. Es decir que en este caso percibirá únicamente la diferencia entre un código y el otro y a la inversa quedara subsumido.

- b) **Por DISPONIBILIDAD EN MATERIA DE CEREMONIAL, PROTOCOLO Y EVENTOS GUBERNAMENTALES:** Carácter REMUNERATIVO. Será percibido por aquellos trabajadores que cumplan funciones en materia de Ceremonial y Protocolo de la Gobernación, organización de actos, eventos y ceremonias protocolares oficiales promovidas por el Poder Ejecutivo. Será equivalente a 47 US.

- c) **Para EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL BOLETÍN OFICIAL Y DE LA DIRECCIÓN GENERAL IMPRENTA Y ARTES GRÁFICAS.** Carácter REMUNERATIVO. Será percibido por aquellos trabajadores que presten servicios en la Dirección General Boletín Oficial y en la Dirección General Imprenta y Artes Gráficas, entendiéndose que dichas tareas refieren a las que se encuadran en el artículo 13° de la Ley Provincial N° 1327. Será equivalente a 47 US.

### Sub-Sección XI

#### Ministerio de Economía, Finanzas e Infraestructura

a) **Para EL PERSONAL QUE CUMPLE FUNCIONES Y TAREAS DE OFICIO EN LA DIRECCIÓN PROVINCIAL CONSERVACIÓN DE EDIFICIOS PÚBLICOS:** Carácter REMUNERATIVO. Será percibido por aquellos trabajadores que cumplen servicios en tareas de mantenimiento correctivo y preventivo que hacen a la conservación y utilización de los bienes muebles e inmuebles de la Administración Pública Provincial. Será equivalente a 47 US.

b) **FISCALIZACIÓN INTERNA:** Carácter REMUNERATIVO y no bonificable. Será percibido por aquellos trabajadores que cumplan funciones en forma efectiva en la Contaduría General de la Provincia denominado Fiscalización Interna Ley N° 3755. Absorberá este adicional hasta su concurrencia el adicional por sistema de computación de datos.

- Contador Mayor: 415 US
- Contador Fiscal: 358 US
- Contador Auxiliar: 241 US
- Jefe de Departamento: 158 US
- Jefe de Sección/División: 133 US
- Personal Permanente o Contratado: 125 US

Para los niveles de Contador General, Subcontador, Director Provincial, Director General y Director la cantidad de US será Fijada por el Poder Ejecutivo.

c) **ÓRGANO RECTOR EN MATERIA DE ECONOMÍA PROVINCIAL.** Carácter REMUNERATIVO, habitual, móvil y permanente. Será percibido por todos los trabajadores de planta permanente y/o contratado, Jefaturas de División/Sección y Departamento designados en el marco del artículo 4° de la Ley 1831 dependientes del Ministerio de Economía, Finanzas e Infraestructura.

Se adicionará a los ya establecidos y/o percibidos por los trabajadores del Ministerio de Economía, Finanzas e Infraestructura, siendo incompatible la percepción simultánea con los adicionales de Personal de Informática y Telecomunicaciones y el adicional de Fiscalización Interna.

Los trabajadores que perciban algunos de los mencionados códigos tendrán la posibilidad de optar al inicio de cada año por el cobro de este código. Será equivalente a 125 US.

### Sub-Sección XII

#### Tribunal de Cuentas

a) **FISCALIZACIÓN EXTERNA:** Carácter REMUNERATIVO. Será percibido por los trabajadores que cumplen funciones en forma efectiva en el Tribunal de Cuentas de la Provincia de Santa Cruz.

- o Auditor Senior: 471 US
- o Auditor Delegado: 358 US
- o Auditor Junior: 241 US
- o Revisor de Cuentas: 192 US
- o Jefe de Departamento: 158 US
- o Personal escalafonado: 125 US

Para los niveles de Auditor Jefe, Secretario General, Procurador Fiscal, Director Provincial, Director

General y Director la cantidad de Unidad Salario será fijada por el Poder Ejecutivo.

**b) LEY 500 Capítulos X y XI.** Carácter REMUNERATIVO. Sera percibido por los trabajadores que cumplen funciones en forma efectiva en el Tribunal de Cuentas de la Provincia de Santa Cruz. Su percepción, modalidades y montos será establecida conforme las atribuciones conferidas por la Ley Provincial N° 500 al cuerpo del Tribunal de Cuentas.

**c) ADICIONAL POR RESPONSABILIDAD PROFESIONAL.** Carácter REMUNERATIVO. Sera percibido por los trabajadores que cumplen funciones en forma efectiva en el Tribunal de Cuentas de la Provincia de Santa Cruz.

- o Auditor Senior: 236 US
- o Auditor Delegado: 236 US
- o Auditor Junior: 81 US

Para los niveles de Auditor Jefe, Secretario General y Procurador Fiscal la cantidad de Unidad Salario será fijada por el Poder Ejecutivo.

#### **ARTÍCULO N° 112 - SUPLEMENTOS:**

- a) **POR RIESGO.** Carácter REMUNERATIVO. Se abonara a los trabajadores del Consejo Agrario Provincial que presten tareas técnicas y/o idóneas en los laboratorios de lanas y suelos, y de inspección sanitaria de los distintos mataderos y/o frigoríficos, así como también quienes cumplan funciones en los sectores de carpintería, talleres de automotores, laboratorios de saneamiento, laboratorios de apicultura, guarda fauna, operarios de máquinas y maquinarias, y trabajadores que desempeñen funciones en el combate de incendios forestales y rurales. Será equivalente a 47 US.

#### **ARTÍCULO N° 113: BONIFICACIONES:**

- a) **Por ABORDAJE INMEDIATO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO.** Carácter NO REMUNERATIVO. Sera percibido por los trabajadores del Ministerio de Igualdad e Integración que intervengan y tengan la experticia en la atención y cuidado de víctimas de violencia por motivos de género que se encuentre disponible durante 72 horas corridas, asumiendo el compromiso de acudir y atender las urgencias que se susciten, aun cuando surjan fuera de su horario laboral habitual y permanente -sin compensación horaria- para cubrir emergencias que se produzcan en los mismos a requerimiento de la autoridad competente.

No podrá un mismo trabajador cubrir dos jornadas continuadas sin que medien 24 horas entre ambas y la cantidad máxima de jornadas mensuales por trabajador no podrá ser superior a 4. Si el trabajador tuviere que concurrir a la emergencia fuera de su horario habitual, el mismo será abonado a través de servicios extraordinarios. Esta bonificación se establece en la suma fija de PESOS SEIS MIL SETECIENTOS con 00/100 (\$6.700,00.-)

- b) **BONIFICACIÓN COMPENSATORIA POR TELETRABAJO:** Carácter REMUNERATIVO. El trabajador recibirá una compensación mensual por los gastos ocasionados que implican el teletrabajo tales como electricidad e internet. Será equivalente a 28 US.

En caso del uso de equipamiento propio que contempla hardware y software, se otorgara una bonificación adicional por el desgaste o roturas eventuales del equipo. Será equivalente a 28 US.

- c) **BONIFICACIÓN POR DESEMPEÑO SOBRESALIENTE:** Carácter NO REMUNERATIVO. Se establece una bonificación no remunerativa que será percibida por aquellos trabajadores que hayan obtenido la máxima calificación correspondiente a la evaluación de desempeño anual estipulada en el artículo 79 ° del presente Convenio Colectivo de Trabajo General.

La misma consistirá en un pago único equivalente al CIENTO POR CIENTO (100%) de la remuneración

bruta del trabajador de acuerdo a su situación de revista según la escala salarial vigente a la fecha de cierre de la evaluación, y será abonada con los haberes de marzo siguiente al periodo evaluado.

A los efectos de la percepción de la presente bonificación el trabajador deberá haber sido evaluado respecto de todos los factores que componen la evaluación de desempeño.

Quedan incluidos en la presente bonificación los trabajadores que cumplen funciones hasta nivel de departamento inclusive.

Esta bonificación solo podrá ser percibida por hasta el DIEZ POR CIENTO (10 %) de los trabajadores evaluados del Organismo de prestación de servicios, conforme a la modalidad que a tal efecto se establezca a través de la C.P.C.E.

**ARTÍCULO N° 114 - Disposiciones Generales.** Los trabajadores que se encuentren en uso de Licencia Extraordinaria con goce de haberes para el cumplimiento de funciones Gremiales otorgada mediante Resolución Ministerial previa intervención de competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz, teniendo en cuenta lo normado en el Capítulo IV "Licencias Extraordinarias con goce de haberes" – "Para el cumplimiento de Funciones Gremiales" inciso e) del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, tendrán derecho a percibir los adicionales normados en el presente Capítulo, por el tiempo que dure la misma.

*Incorporase el Capítulo VI "Disposiciones Generales para el Encasillamiento" al Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial, quedando redactado de la siguiente manera:*

#### **CAPÍTULO VI: "Disposiciones Generales para el Encasillamiento"**

**ARTÍCULO N° 115:** el encasillamiento del trabajador que al día de la fecha preste servicios en el ámbito del presente Escalafón se realizara teniendo en cuenta la información existente en el Sistema de Administración de Recursos Humanos (SARHA) para los trabajadores activos de los organismos que a la escritura de este Escalafón se encuentran percibiendo haberes a través de este sistema, con excepción de los trabajadores del Tribunal de Cuentas para los que tendrán en cuenta el liquidador COBOL. Para los auxiliares activos del Consejo Provincial de Educación se utilizará el sistema liquidador propio del Organismo; y para los trabajadores pasivos en el ámbito de este Escalafón se tendrá en cuenta el sistema liquidador de pasivos de la Caja de Previsión Social.

**ARTÍCULO N° 116: Agrupamiento:** Por única vez se encasillará al trabajador dentro del agrupamiento que corresponda teniendo en cuenta solamente el requisito de formación académica formal que se exija en cada caso.

**ARTÍCULO N° 117. Nivel:** Por única vez, aquel trabajador que su máxima formación académica formal alcanzada sea Título Secundario, se encasillara dentro del nivel que corresponda según su antigüedad laboral, prescindiéndose de lo exigido en cuanto a horas cátedras de capacitaciones, cursos, etc. que requiere cada nivel.

En los casos en que el trabajador haya alcanzado una formación académica formal superior a Título Secundario de CINCO (5) años, será encasillado según la formación alcanzada y además la antigüedad laboral teniendo en cuenta el requisito mínimo de cada nivel, prescindiéndose de lo exigido en cuanto a horas cátedras de capacitaciones, cursos, etc.

Finalizado el encasillamiento inicial, el trabajador tendrá la oportunidad de avanzar verticalmente en la carrera cumpliendo las disposiciones de Promoción de Nivel.

**ARTÍCULO N° 118: Trabajador sin Título Secundario:** El trabajador que a la fecha de entrada en vigencia del presente Escalafón no posea título secundario será encasillado por única vez de manera excepcional en el nivel que corresponda de acuerdo a la antigüedad que posea, sin la exigencia de la cantidad de horas de capacitación y cursos.

Aquel trabajador que no posea título secundario y que además no tenga el mínimo de siete años de

antigüedad será encasillado en el Nivel D.

**ARTÍCULO N° 119: Grado:** Por única vez se encasillará al trabajador dentro del grado que corresponda según su antigüedad laboral, sin necesidad de acreditar en tal oportunidad el cumplimiento de los requisitos de promoción horizontal establecidos, conforme el siguiente detalle:

Grados	Antigüedad
Grado I	Hasta 2 años
Grado II	3 a 5 años
Grado III	6 a 8 años
Grado IV	9 a 11 años
Grado V	12 a 14 años
Grado VI	15 a 17 años
Grado VII	18 a 20 años
Grado VIII	21 a 23 años
Grado IX	24 o más años

Finalizado el encasillamiento inicial, el trabajador tendrá la oportunidad de avanzar horizontalmente en la carrera cumpliendo las dispersiones de Promoción de Grado.

**ARTÍCULO N° 120: Tramo:** todos los trabajadores revistaran en el tramo inicial de la carrera a la fecha de encasillamiento en el marco del presente Escalafón.

Sin perjuicio de lo anteriormente expresado por UNICA vez aquellos trabajadores que a la fecha de encasillamiento se encuentren a CINCO (5) años de acogerse a los beneficios de la Jubilación Ordinaria serán encasillados en el Tramo Intermedio.

**ARTÍCULO N° 121°:** En relación a los jubilados y pensionados en el ámbito del presente Escalafón, que a la fecha de su entrada en vigencia se encuentren comprendidos en este, serán encasillados de la siguiente manera:

- Agrupamiento: Teniendo en cuenta el Adicional Título que perciba.
- Nivel: A quienes perciban Título Secundario, se nivelará teniendo en cuenta la antigüedad a la fecha de cese laboral, prescindiendo de los demás requisitos.

Aquellos que cuenten con un Título superior al Secundario, se encasillaran en atención al Título que se encuentren percibiendo.

Aquellos que no perciban ningún Título, serán encasillados conforme la antigüedad aportada a la Caja de Previsión Social.

- **Tramo:** Avanzado.
- **Grado:** Corresponderá un grado cada TRES (3) años de servicios al momento de acceder a la Jubilación o Pensión.

**ARTÍCULO N° 122: De la Comisión Revisora de Encasillamiento.** CREASE la Comisión Revisora de Encasillamiento que tendrá por función efectuar la revisión del encasillamiento de primera instancia, de conformidad con el articulado del presente Convenio Colectivo de Trabajo General.

La misma estará integrada por CUATRO (4) representantes titulares y CUATRO (4) suplentes por el Estado Provincial, y CUATRO (4) representantes titulares y CUATRO (4) suplentes por las entidades sindicales signatarias del Presente Convenio Colectivo.

La Comisión Revisora de Encasillamiento tendrá los siguientes criterios para su funcionamiento:

1. Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia del presente Escalafón se encuentren haciendo uso de Licencia por Mayor Jerarquía, Licencia Gremial, o retención de planta por ejercicio de otro cargo, serán encasillados con situación de revista inmediata anterior, teniendo en cuenta la antigüedad de ingreso a la Provincia que posea a la fecha de realizar el encasillamiento.

**2.** Cuando el trabajador se hubiere desempeñado como Programas de Empleo Municipales, PEC y PRENO se reconocerá la antigüedad para el grado cuando acredite el Instrumento Legal de la Caja de Previsión Social de la Provincia de Santa Cruz (Acuerdo o Resolución) que RECONOCE la antigüedad indicando el periodo desde/hasta.

**3.** Si al momento del re-encasillamiento no se contara con tal instrumento de la Caja de Previsión Social de la Provincia de Santa Cruz; la comisión procederá a notificar al trabajador para que lo presente. En cuyo caso el grado nuevo será considerado a partir de la fecha de presentación del instrumento legal.

**4.** En el caso que el trabajador no estuviera de acuerdo con el encasillamiento realizado con la información de los sistemas de liquidación de haberes, podrá acceder a esta instancia mediante Nota formal presentada al área de Recursos Humanos del Organismo de pertenencia, que la remitirá a la Comisión. En este supuesto la Comisión deberá resolver la situación contando con el legajo personal del trabajador, que podrá requerir al Organismo de pertenencia del trabajador o a la Subsecretaría de Fortalecimiento del Empleo Público y Recursos Humanos, además de los antecedentes que pudiera presentar el trabajador. El plazo para que la Comisión se expida será de TREINTA (30) días.

**5.** Cada Organismo realizará el Instrumento Legal pertinente de acuerdo a las conclusiones arribadas por la Comisión, el que con posterioridad será ratificado por el Poder Ejecutivo. Dicho Instrumento Legal deberá ser fehacientemente notificado a cada trabajador. A partir de la notificación efectuada el trabajador podrá interponer los recursos administrativos correspondientes.

*Incorporase el Capítulo VII "Disposiciones Complementarias" al Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial, quedando redactado de la siguiente manera:*

## **CAPÍTULO VII: Disposiciones Complementarias**

**ARTÍCULO N° 123:** Dejase sin efecto el Título XIII "Remuneraciones", del artículo 206° al 209° inclusive del presente Convenio Colectivo de Trabajo General.

**ARTÍCULO N° 124:** A partir de la homologación del presente, en atención a las modificaciones efectuadas, a partir del Título VII Capítulo I "Consejo Provincial de Relaciones Laborales", se deberá efectuar el corrimiento de la enumeración, donde dice artículo 87° deberá leerse como artículo 125°, y así siguiendo un orden sucesivo de Títulos, Capítulos y Artículos hasta finalizar el articulado del Convenio Colectivo de Trabajo General homologado mediante Decretos N° 2188/09 y 1612/12.

Que no siendo para más, se cierra el presente acto a las 14:00 horas. Se firman siete (7) ejemplares de un mismo tenor.

## **TÍTULO VII**

### **CAPÍTULO I : CONSEJO PROVINCIAL DE RELACIONES LABORALES**

**ARTÍCULO N° 125:** 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.

**ARTÍCULO N° 126:** Crease el Consejo Provincial de Relaciones Laborales (Co.P.Re.L), que estará constituido 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 N° 127: 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 6° de la Ley 2986 y el artículo 6° 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 regirán 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.

**ARTÍCULO N° 128:** El Co.P.Re.L. administrará el Fondo Permanente de Capacitación y Calificación Laboral creado de conformidad por las partes en el Capítulo III, Sección III, artículo 100° 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 29° 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.

## **CAPÍTULO II: MECANISMO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES**

**ARTÍCULO N° 129:** 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 N° 130: 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 N° 131: 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 N° 132: 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.

**ARTÍCULO N° 133: Mediación.** Las partes, por unanimidad, podrán derivar la resolución de un conflicto colectivo al mecanismo de la mediación.

**ARTÍCULO N° 134:** 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.

**ARTÍCULO N° 135:** 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.

**ARTÍCULO N° 136:** Los mediadores serán personas de reconocida idoneidad en la materia, que se seleccionarán de un listado que confeccionará anualmente el Co.P.Re.L.

**ARTÍCULO N° 137:** 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 descripto en el inciso d) del presente artículo, la parte que hubiera propuesto al ocupante de dicho cargo, propondrá tres candidatos sustitutivos y la otra parte seleccionará a uno de la terna propuesta, integrándose al listado.

**ARTÍCULO N° 138:** 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 132 inciso c). Si una de las partes en forma deliberada incumpliera con las obligaciones de asistir a las audiencias y/o proporcionar la documentación que requiera el mediador, a pedido de la otra parte el mediador fundadamente dará por finalizado el procedimiento dejando constancia por escrito de las causas que hubieren dado lugar al cierre de la mediación.

**ARTÍCULO N° 139:** 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 N° 140:** 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 N° 141: Arbitraje.** El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto, de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

**ARTÍCULO N° 142:** 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 147 y 148 de este Convenio.

**ARTÍCULO N° 143:** 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.

**ARTÍCULO N° 144:** 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.

**ARTÍCULO N° 145:** 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.

**ARTÍCULO N° 146:** 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.

**ARTÍCULO N° 147:** El laudo deberá emitirse en el plazo máximo de DIEZ (10) días hábiles a partir de la aceptación de su designación por parte del árbitro o los árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro o los árbitros podrán prorrogar el plazo estipulado en el párrafo anterior, mediante resolución fundada, debiendo dictarse el laudo arbitral dentro del término máximo de VEINTICINCO (25) días hábiles.

**ARTÍCULO N° 148:** 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.

**ARTÍCULO N° 149:** 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 N° 150:** 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.

**ARTÍCULO N° 151:** 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 N° 152:** 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 N° 153:** 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.

### **CAPÍTULO III: REPRESENTACIÓN GREMIAL**

**ARTÍCULO N° 154: 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 N° 155:** Las entidades gremiales que suscriben el presente Convenio comunicarán al Estado Empleador la nómina de delegados elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representan y fecha de iniciación y cese del mandato. Estos representantes continuarán prestando servicios. Toda modificación será puesta en conocimiento de la parte empleadora en forma inmediata.

**ARTÍCULO N° 156:** 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.

**ARTÍCULO N° 157:** 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 N° 158:** 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.

#### **CAPÍTULO IV : INFORMACIÓN**

**ARTÍCULO N° 159:** 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 N° 160:** 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.

## TÍTULO VIII

### CAPÍTULO I: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO

**ARTÍCULO N° 161:** 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:

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.

**b) MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:** Se entiende específicamente incluido en este concepto:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde las personas vinculadas por una relación de empleo público desarrollen las funciones propias de los organismos a los que pertenecen.
2. Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

**c) PREVENCIÓN:** 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.

**ARTÍCULO N° 162:** 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 infectocontagiosos, manipulación de material biológico, etc.)

**3.** 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.

**a)** 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.

**b)** 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.

**c)** Iluminación y ventilación adecuada en todos los ámbitos laborales.

**d)** Espacio cómodo de trabajo para movilizarse sin dificultades y mobiliario acorde a la tarea a desempeñar.

**e)** Conceder un espacio físico para refrigerio.

**f)** 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.

## **CAPÍTULO II: COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO**

**ARTÍCULO N° 163:** 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.

**ARTÍCULO N° 164:** 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.
- e) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.
- f) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- g) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- h) 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.
- i) 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.
- j) 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.

**ARTÍCULO N° 165:** 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

**ARTÍCULO N° 166:** 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 N° 167:** Las delegaciones deberán informar a la CyMAT, a requerimiento de esta o al menos anual- mente, de sus actividades y resultados, así como del estado de situación en la jurisdicción, ente autárquico o descentralizado respectivo.

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

**ARTÍCULO N° 168: 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 N° 169: 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 convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa de principio de igualdad de oportunidades.

**ARTÍCULO N° 170: Promoción de los trabajadores con capacidades especiales.** Las partes signatarias garantizaran 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 N° 171: 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.

**ARTÍCULO N° 172:** 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.

**ARTÍCULO N° 173: 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.

**ARTÍCULO N° 174:** 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 res- guardo 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.

## **TÍTULO X: ASISTENCIA SOCIAL**

**ARTÍCULO N° 175:** 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.

**ARTÍCULO N° 176:** 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.

*Artículo 177 del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Provincial modificado por mesa de Rediscusión del Convenio Colectivo de Trabajo General y de Carrera de la Administración Pública Provincial, Homologado por Decreto 1300/23 reemplaza, por corrimiento del articulado al art. 139.*

**ARTÍCULO N° 177:** 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.

## **TÍTULO XI: RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS**

### **CAPÍTULO I: GENERALIDADES**

**ARTÍCULO N° 178: 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 período 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 día las que excedan esa proporción.

**e) Jubilados o Retirados:** Al trabajador jubilado o retirado que ocupe cargos en la Administración Pública Provincial, se le 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 1º - 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

**ARTÍCULO N° 179:** La Licencia Anual Ordinaria se acordará por año vencido. El período de licencia se otorgará con goce íntegro 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 usufruirse 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 causa, 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.

**e) 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.

### **CAPÍTULO III: LICENCIAS ESPECIALES**

**ARTÍCULO N° 180:** Las Licencias Especiales se acordarán por los motivos que se consignan y conforme a las siguientes normas:

**a) AFECCIONES, LESIONES DE CORTO TRATAMIENTO O DONACIÓN DE ÓRGANOS.**

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 causas 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) AFECCIÓN, LESIONES DE LARGO TRATAMIENTO O DONACIÓN DE ÓRGANOS.**

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 de que la incapacidad dictaminada sea total, se aplicarán las leyes de la Seguridad Social.

Esta excepción se acordará con goce íntegro 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 GESTACIÓN).**

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 reingreso 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:

3. 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.
4. Podrá gozar de licencia sin goce de haberes por un periodo no inferior a tres (3) meses, ni superior a seis (6) meses. El reingreso del trabajador 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 del trabajador.

**l) TENENCIA CON FINES DE ADOPCIÓN.**

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 regirá por lo dispuesto en el inciso k) "Paternidad". En estos casos deberá acreditarse el vínculo matrimonial o estado de aparente matrimonio.

**m) ATENCIÓN 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) ATENCIÓN 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) DECLARACIÓN 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) PROHIBICIÓN 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) CANCELACIÓN 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 CRÓNICAS.**

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.

#### **t) 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.

#### **u) 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.

### **CAPÍTULO IV: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS CON GOCE DE HABERES**

**ARTÍCULO N° 181:** 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 EXÁMEN.**

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 de 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 íntegro 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.

### **CAPÍTULO V: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS SIN GOCE DE HABERES**

**ARTÍCULO N° 182:** Las Licencias Extraordinarias Sin Goce de Haberes serán las siguientes:

**a) EJERCICIO TRANSITORIO DE OTROS CARGOS O FUNCIONES.** 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.

**1.** 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 usara 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.

**2.** 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.

**3.** 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 período

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 CÓNYUGE.**

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.

## **CAPÍTULO VI : JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIAS**

**ARTÍCULO N° 183:** 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) DONACIÓN 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 creara conflicto de horarios, se le justificarán hasta DIEZ (10) días hábiles en el año calendario.

## **CAPÍTULO VII: FRANQUICIAS**

**ARTÍCULO N° 184:** 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) ATENCIÓN 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 3° 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.

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.

## **TÍTULO XII : REGIMEN DISCIPLINARIO**

### **CAPÍTULO I: TIPO DE SANCIONES**

**ARTÍCULO N° 185:** 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 N° 186:** 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 N° 187: 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 N° 188: 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 N° 189: 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.

## CAPÍTULO II : AUTORIDAD DE APLICACIÓN

**ARTÍCULO N° 190:** 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 de 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.

**ARTÍCULO N° 191:** Contra los actos administrativos que dispongan la aplicación de sanciones a los trabaja- dores comprendidos en el presente Capitulo, podrán interponerse los recursos previstos en la legislación vigente en la materia, en la forma y medios establecidos.

**ARTÍCULO N° 192:** 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 124° de la Constitución Provincial y aquellas que les confiere la ley que regula su funcionamiento.

## CAPÍTULO III: REGULACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO N° 193: 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.

**ARTÍCULO N° 194: 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.

**ARTÍCULO N° 195:** 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.

**ARTÍCULO N° 196:** 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.

**ARTÍCULO N° 197:** 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 N° 198: 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.

**ARTÍCULO N° 199:** 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.

**ARTÍCULO N° 200:** 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.

**ARTÍCULO N° 201:** 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.

**ARTÍCULO N° 202: 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.

**ARTÍCULO N° 203:** 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 N° 204:** 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.

**ARTÍCULO N° 205:** La suspensión que exceda de los diez (10) días y hasta treinta (30) días será aplicada previa instrucción sumaria y se aplicará mediante resolución de la autoridad competente con apelación ante el Honorable Tribunal Disciplinario.

**ARTÍCULO N° 206:** Las sanciones disciplinarias descritas en este Convenio, tienen carácter de correctivas y deberán ser debidamente instrumentadas y notificadas a medida que se produzcan las faltas en cuestión.

**ARTÍCULO N° 207:** 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.

**ARTÍCULO N° 208:** Se considerará en todos los casos, la gradualidad y oportunidad en la aplicación de sanción, evitándose las secuencias.

**ARTÍCULO N° 209:** El instrumento legal siempre deberá ser notificado en forma inmediata, prioritariamente al día siguiente, o bien cuando el trabajador concurra a prestar servicios, o en el domicilio del mismo si no retorna a su trabajo o mediante carta documento o telegrama.

**ARTÍCULO N° 210:** El número de inasistencias es acumulativo por año calendario como así también el número de días de suspensión.

**ARTÍCULO N° 211:** 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.

**ARTÍCULO N° 212:** 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 N° 213: 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 regirá por lo dispuesto en el artículo 164 del presente Capítulo.

**ARTÍCULO N° 214:** 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.

**ARTÍCULO N° 215:** Si el trabajador incurriere en la décima (10) inasistencia injustificada se lo considerará comprendido en abandono de servicio.

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.

**ARTÍCULO N° 216:** 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.

#### **CAPÍTULO IV: DE LA INFORMACIÓN SUMARIA**

**ARTÍCULO N° 217:** 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 N° 218: Procedimiento.** Las informaciones se instruirán siguiendo, las normas de procedimiento para la instrucción de sumarios.

**ARTÍCULO N° 219: 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 N° 220: 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 N° 221: Plazo de Sustanciación.** El plazo para la sustanciación de la información sumaria será de veinte (20) días.

**ARTÍCULO N° 222: 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.

**ARTÍCULO N° 223:** 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.

**ARTÍCULO N° 224: 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

## **CAPÍTULO V: DEL SUMARIO**

**ARTÍCULO N° 225:** 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

**ARTÍCULO N° 226:** Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta o infracción, los ante- cedentes del trabajador y en su caso los perjuicios causados.

**ARTÍCULO N° 227:** 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.

**ARTÍCULO N° 228:** 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.

**ARTÍCULO N° 229:** 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.

**ARTÍCULO N° 230:** Estando pendiente la causa criminal, el sumariado no podrá ser declarado exento de responsabilidad.

**ARTÍCULO N° 231:** 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 N° 232:** 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.

**ARTÍCULO N° 233:** La suspensión preventiva será por un término no mayor de noventa (90) días corridos contados desde la fecha de notificación de la misma.

**ARTÍCULO N° 234:** 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 N° 235:** 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.

**ARTÍCULO N° 236:** 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 N° 237:** 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. -

**ARTÍCULO N° 238:** 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.

**ARTÍCULO N° 239:** 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 de que la resolución no afectare el derecho.

## **CAPÍTULO V: DE LAS PRESCRIPCIONES**

**ARTÍCULO N° 240:** 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 se le 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.

## **CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**ARTÍCULO N° 241:** Por vía reglamentaria, el Consejo Provincial de Relaciones Laborales establecerá las causales de interrupción y suspensión de la prescripción.

**ARTÍCULO N° 242:** 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.

## **TÍTULO XIII: CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS**

**ARTÍCULO N° 243:** 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.

**ARTÍCULO N° 244:** 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.

**ARTÍCULO N° 245:** 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.

## **TÍTULO XIV: CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

**ARTÍCULO N° 246:** 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.

**ARTÍCULO N° 247:** 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.

**ARTÍCULO N° 248:** 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.

**ARTÍCULO N° 249:** 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.



# GOBIERNO DE **SANTA CRUZ**

---

MINISTERIO SEC. GRAL.  
DE LA GOBERNACIÓN

---

Secretaría de Estado  
de Gestión Pública

---

Subsecretaría de la  
Función Pública