
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL

TÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: El presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL, acordado entre la UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA PROVINCIA (UPCP), La Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) LA UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (UPCN) y el PODER EJECUTIVO DE LA PROVINCIA DEL CHACO, será de aplicación para los trabajadores de la Administración Pública Provincial que dependen del Poder Ejecutivo, Entes Autárquicos y Descentralizados, siendo de aplicación la exclusión establecida en el Art. 3 de la ley N° 1767-L o la que en el futuro lo reemplace. Será de aplicación para el personal que, estando comprendido en el presente, sea adscripto a otras jurisdicciones del ámbito Nacional o a alguno de los organismos citados en el Artículo 2 de la ley N° 1767-L o la que en el futuro lo reemplace, quedando sujeto a los derechos y a las obligaciones que aprueben en el presente.

Artículo 2°: Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General por el que se regulan las relaciones laborales del personal de la Administración Pública Provincial, entes autárquicos y descentralizados, declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ellas:

- a) La mejor y más efectiva prestación de los servicios públicos en favor de los habitantes de la Provincia, en especial de aquellos sectores más postergados contribuyendo a la recuperación del Estado como factor central en la construcción de una sociedad justa, equitativa, libre, armoniosa y solidaria, promoviendo su transformación y modernización respetando los derechos adquiridos de los trabajadores.
- b) El afianzamiento del cumplimiento de las leyes y demás normativas, así como de los objetivos establecidos y de las actividades orientadas por el Poder Ejecutivo Provincial.

En el marco del fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y de la calidad institucional del régimen republicano establecido en nuestra Constitución. Han considerado que, entre otros factores que hacen a la calidad y mejor actuación de la Administración Pública Provincial en su conjunto, los miles de mujeres y hombres que componen el personal a su servicio configuran uno de los actores fundamentales en estas cuestiones.

De allí que mediante el presente convenio también persiguen profundizar:

- ❖ Una cultura del trabajo competente, honesta, austera y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Pública moderna, digitalizada y de calidad.
- ❖ Relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato.
- ❖ El desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público, organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores.

En tal sentido, reconocen las contribuciones de los Convenios Nro. 151, 154, 190 y Resolución N°260 de la O.I.T., de las Leyes Nro. 24.185 y 25.164, Constitución de la Provincia del Chaco, Ley N° 1767-L (Antes Ley N° 6421), Decreto 483/2010, como un primer paso en la democratización de las relaciones de empleo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva. En este sentido ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social.

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

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

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

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

Artículo 4°: 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, no obstante, en todos los casos se adoptará la norma más beneficiosa para el trabajador.

Artículo 5°: Vigencia: Su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular.

Aún durante la vigencia del mismo podrá solicitar su renegociación según lo previsto en la ley N° 1767-L o la que en el futuro la reemplace.

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

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

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

Para cumplimentar dicho fin, las partes acuerdan expresamente que no podrán renegociarse los Convenios Colectivos Sectoriales, cuyo vencimiento se produjere en el mismo plazo que el Convenio Colectivo de ámbito general, salvo si se negociaran materias no tratadas en el ámbito general y que hayan sido expresamente remitidas, en concordancia con el artículo 10° de la ley N° 1767-L o la que en el futuro lo reemplace y el artículo 10° de su decreto reglamentario.

CAPÍTULO II: GÉNERO

Artículo 6°: Alcance Indistinto: Queda convenido que las referencias a personas efectuadas en género femenino o masculino tienen carácter y alcance indistinto. Todas las menciones en un género, a fin de evitar la sobrecarga gráfica, representan siempre a hombres y mujeres.

CAPÍTULO III: NEGOCIACIÓN DE BUENA FE

Artículo 7°: Negociación de Buena Fe: Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en el art. 14 de la Ley 1767-L, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

TÍTULO II

CONVENIOS SECTORIALES

Artículo 8°: Parte Trabajadora. Integrantes. En las negociaciones en el ámbito sectorial intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial y ámbito de actuación territorial, para ello se respetará la proporcionalidad dada por la representatividad, según lo establece el art. 8 de la ley 1767-L y el art. 5 de su decreto reglamentario N° 483/10, a cuyo fin la autoridad de aplicación instrumentará los procedimientos correspondientes.

Artículo 9°: La Comisión Negociadora Central, establecerá las materias que se delegan para tratamiento en el nivel sectorial y las de negociación exclusiva en el nivel general.

TÍTULO III

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA

Artículo 10°: Creación De La Comisión. Integración. Créase la Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (C.I.A.P.) a partir de la homologación del presente convenio, integrada por dos partes, el Estado empleador y los Sindicatos. Estará conformada por diez (10) miembros titulares, cinco (5) designados por el Poder Ejecutivo Provincial, y cinco (5) en total por los Sindicatos, estos últimos designados conforme con los mecanismos establecidos en el art. 8 de la Ley N° 1767-L, en todos los casos las partes nombran los correspondientes suplentes.

Las decisiones de esta Comisión deberán adoptarse por consenso entre las partes, por escrito y en un tiempo máximo de treinta (30) días hábiles, que podrán prorrogarse de común acuerdo. Estas quedarán incorporadas como complementarias al Convenio Colectivo de Trabajo, previa inscripción en el Registro Especial de la Dirección Provincial de Trabajo. La comisión podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados.

Las decisiones de esta Comisión que tengan implicancia económica – financiera requerirán la previa intervención del Ministerio de Planificación, Economía e Infraestructura, o el que en el futuro lo reemplace, para evaluar la factibilidad de su implementación.

La C.I.A.P., elaborará su propio reglamento interno de común acuerdo entre las partes.

El Estado garantizará el funcionamiento de esta Comisión previendo el espacio físico y recursos para el normal desarrollo del mismo.

Artículo 11°: Funciones Y Atribuciones:

- 1) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes para lo cual deberá guiarse esencialmente por las consideraciones y fines de la presente convención y los principios establecidos en la Ley N° 1767-L procurando componerlos adecuadamente en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer su recomendación a los órganos permanentes de aplicación de la Administración Pública.

- 2) Efectuar el análisis y seguimiento de los Convenios sectoriales a fin de adecuarlos a los alcances establecidos en el Convenio General.
- 3) Conciliar controversias colectivas, sectoriales o individuales originadas en la aplicación de esta Convención y que se sometan voluntariamente para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia. A estos efectos podrán designarse mediadores ad-hoc.
- 4) Participar con los alcances previstos en la presente, en el régimen de ascensos y promociones escalafonaria y en el encuadramiento inicial del personal.

TÍTULO IV

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

Artículo 12°: Créase a partir de la homologación del presente convenio las siguientes Comisiones Mixtas Permanentes:

- 1) Comisión De Seguridad, Higiene Medio Ambiente Y Salud Del Trabajo.
- 2) Comisión De Capacitación.
- 3) Comisión De Igualdad De Oportunidades Y De Trato.
- 4) Comisión De Política Salarial.
- 5) Comisión De Carrera Administrativa.

Artículo 13°: Las resoluciones y/o dictámenes de las comisiones mixtas permanentes no serán vinculantes a excepción de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, cuyas resoluciones tendrán el carácter de vinculante.

CAPÍTULO I: COMISIÓN DE SEGURIDAD, HIGIENE, MEDIO AMBIENTE Y SALUD DEL TRABAJO

Artículo 14°: Constitución De La Comisión. Integración. A partir de la homologación del presente convenio, se constituirá la Comisión De Seguridad, Higiene, Medio Ambiente Y Salud Del Trabajo, integrado por dos partes, “la parte empleadora” y “la parte trabajadora”. Estará conformada por diez miembros titulares, cinco (5) designados por el Poder Ejecutivo Provincial, y cinco (5) en total por “los Sindicatos”, estos últimos designados conforme con los mecanismos establecidos en la Ley N° 1767-L y su Decreto reglamentario N° 483/2010, en todos los casos, las Partes nombrarán los correspondientes suplentes.

En caso de no arribar a un acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que responda a los fines y objetivos fijados en este convenio, la Comisión remitirá en consulta a la C.I.A.P., un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la C.I.A.P. dictará la resolución pertinente.

Artículo 15°: La Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno. Contará asimismo con Delegaciones Regionales, cuando lo crean necesario y deberá garantizarse que en sus reuniones participe UN (1) representante de la máxima autoridad y UNO (1) por cada una de las siguientes áreas: Recursos Humanos, Mantenimiento, Servicios Generales y Salud.

Artículo 16°: El Estado garantizará el funcionamiento de esta Comisión previendo el espacio físico y recursos para el normal desarrollo del mismo.

Artículo 17°: Competencia: Será competencia de esta COMISIÓN:

- 1) Fiscalizar, a través de las delegaciones el cumplimiento del Decreto 574/03, como así también aquellas disposiciones no regladas en este instrumento y previstas y reguladas por las leyes N° 24.557, 26.773 y Ley 27348 de Riesgos del Trabajo y N° 19.587 de Higiene y Seguridad y las que se dicten en el futuro.

- 2) Asistir y coordinar la acción de las delegaciones.
- 3) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- 4) Formular recomendaciones e instructivos para mejorar la aplicación de la normativa referida.
- 5) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- 6) Analizar y evaluar las sugerencias y las denuncias hechas ante la COMISIÓN DE SEGURIDAD, HIGIENE, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO.
- 7) Asistir a los niveles superiores del “Poder Ejecutivo Provincial, entes autárquicos y descentralizados”, brindando toda la información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre seguridad, higiene, medio ambiente y trabajo.
- 8) Participar en la planificación anual (programas y acciones) de seguridad y salud laboral y calificación de tareas de riesgo e insalubre o que produzcan agotamiento o vejez prematura.
- 9) Participar sobre los procedimientos generales y operativos a implementar en el sistema de seguridad, higiene, medio ambiente y salud laboral.
- 10) Realizar controles de la implementación del sistema, sus planes anuales, programas, procedimientos y acciones correctivas, verificando el cumplimiento de toda la normativa vigente, incluido lo dispuesto en la presente convención sobre esta materia.
- 11) Informar al área encargada de la seguridad, higiene, medio ambiente y salud laboral sobre las “no conformidades”, condiciones riesgosas y acciones inseguras de trabajo detectadas en los controles realizados, proponiendo acciones correctivas para su levantamiento y solución.
- 12) Recomendar la indumentaria de trabajo y equipos de protección personales y colectivos; controlar la calidad y aptitud de esos bienes, en la instancia de aprobación de la compra y al momento de su recepción.
- 13) Presentar obligatoriamente informes de carácter semestral, a la COMISION DE INTERPRETACION Y AUTOCOMPOSICION PARITARIA.
- 14) Evaluar la conveniencia y seguridad en todos los aspectos relativos al ámbito de trabajo en el caso de cambios de disposición en las oficinas, reubicaciones, etc.
- 15) Arbitrar medios para la implementación de Planes de Evacuación y simulacros de incendios según lo establecido por la Ley 1687-J y su decreto reglamentario 514/11.
- 16) Garantizar la realización de los exámenes psicofísicos periódicos al personal del “Poder Ejecutivo Provincial, entes autárquicos y descentralizados” y los mismos podrán realizarse toda vez que lo requieran. Dichos exámenes serán por cuenta del Poder Ejecutivo Provincial, entes autárquicos y descentralizados.
- 17) Proponer un plan de vacunación a través del Ministerio de Salud Pública, para garantizar la vacunación adecuada de todos los trabajadores cuyas áreas de trabajos específicos así lo requieran.

Artículo 18°: Las delegaciones de la COMISIÓN DE SEGURIDAD, HIGIENE, MEDIO AMBIENTE Y SALUD DEL TRABAJO deberán tratar los inconvenientes en la aplicación de las normas de que se trata o las denuncias interpuestas en cada organismo, procurando la solución en dicho ámbito. A tal fin, podrán solicitar la presencia de un especialista. En caso de no arribar a un acuerdo o ante incumplimientos reiterados, darán intervención a la COMISIÓN DE SEGURIDAD, HIGIENE, MEDIO AMBIENTE Y SALUD DEL TRABAJO y en dicha oportunidad deberá acompañar los antecedentes de lo actuado.

Artículo 19°: Las delegaciones de la COMISIÓN DE SEGURIDAD, HIGIENE, MEDIO AMBIENTE Y SALUD DEL TRABAJO, tendrán las siguientes funciones:

1. Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en lo referido a:
 - a) Decreto 574/03 y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro.
 - b) Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, ley 26.773, y Ley 27348 y sus decretos reglamentarios, resoluciones y disposiciones complementarias y las que se dicten en el futuro.
 - c) Inspección periódica y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.
 - d) Promoción de cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.
 - e) Seguimiento de los programas de mejoramiento.
 - f) Recibir denuncias.

CAPÍTULO II: COMISIÓN DE CAPACITACIÓN

Artículo 20°: Constitución De La Comisión. Integración. A partir de la homologación del presente convenio, se constituirá la Comisión De Capacitación, integrada por dos partes “la parte empleadora” y la “parte trabajadora”. Estará conformada por diez miembros titulares, cinco (5) designados por el Poder Ejecutivo Provincial, y cinco (5) en total por los “Sindicatos”, estos últimos designados conforme con los mecanismos establecidos en la ley N° 1767-L y su Decreto Reglamentario N° 483/2010, en todos los casos las partes nombran los correspondientes suplentes.

La COMISIÓN remitirá en consulta a la C.I.A.P. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente la C.I.A.P., emitirá un dictamen o resolución para las partes.

Artículo 21°: Competencia: Será competencia de esta COMISIÓN:

- 1) Asistir a los niveles superiores del “Poder Ejecutivo Provincial, entes autárquicos y descentralizados”, brindando toda la información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre el Plan de Capacitación continua y/o en servicio.
- 2) Participar y proponer la planificación anual de capacitación específica previa a la elaboración del presupuesto del ejercicio siguiente, participando en el diseño y la planificación de cada uno de los cursos, con el área competente.
- 3) Controlar que todos los trabajadores tengan información de los cursos a dictarse y equidad de su participación.
- 4) Difundir a todos los trabajadores la información sobre las diferentes ofertas formativas existentes, promoviendo la capacitación permanente de los agentes, a través de su página WEB o de los medios de comunicación más efectivos para tal fin.
- 5) Realizar controles de la implementación y de las acciones correctivas referidas a la planificación y/o ejecución de los cursos.
- 6) Informar sobre las “no conformidades” al Plan de Capacitación y/o a sus Planes Anuales de Capacitación, detectadas en los controles realizados, proponiendo acciones correctivas para su levantamiento y solución.
- 7) Presentar obligatoriamente informes de carácter semestral, a la C.I.A.P.
- 8) Sugerir resoluciones de origen y asignación de los recursos destinados al Fondo Permanente de Capacitación que se aprueben.
- 9) Actualizar permanentemente la página web de la Comisión, el detalle de las actividades aprobadas y en curso, y la utilización y destino de los recursos.

Artículo 22°: Objetivo: La capacitación tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que la C.I.A.P. defina en el marco de sus atribuciones de diseño, acreditación y certificación.

Artículo 23°: El personal deberá cumplir con los programas de capacitación, especialización, actualización y formación necesarios para la promoción en el régimen de carreras y los lineamientos establecidos por las Comisiones de Capacitación y de Carrera Administrativa, para la modernización y la profesionalización del empleo público.

Artículo 24°: Plan de capacitación continua y/o servicios. La Comisión de Capacitación, garantizará la elaboración de un plan anual, en base de las propuestas elevadas a partir de las demandas sectoriales.

Artículo 25°: La COMISIÓN dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Artículo 26°: El Estado garantizará el funcionamiento de esta COMISIÓN, previendo el espacio físico y recursos para el normal desarrollo del mismo.

CAPÍTULO III: COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Artículo 27°: Constitución De La Comisión. Integración. A partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirá una Comisión De Igualdad De Oportunidades Y De Trato (C.I.O.T.) integrado por dos partes, la “parte empleadora” y la “parte trabajadora”. Estará conformada por diez miembros titulares, cinco (5) designados por el Poder Ejecutivo Provincial, y cinco (5) en total por los “Sindicatos”, estos últimos designados conforme con los mecanismos establecidos en la Ley N° 1767-L (Antes Ley N° 6421) y su decreto reglamentario N° 483/10, en todos los casos las partes nombrarán los correspondientes suplentes, 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.

Las resoluciones que se emitan tendrán carácter vinculante.

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

De considerar procedente su intervención la C.I.A.P. dictará la resolución pertinente.

La COMISIÓN podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente, respetando los procedimientos establecidos en la Ley N° 2023-A, su Decreto Reglamentario 1302/15 y el Protocolo de Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia Laboral en la Administración Pública Ley N° 2772-L.

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

Artículo 28°: Competencia: Será competencia de esta COMISIÓN:

- 1) Orientar, difundir, diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones que favorezcan el conocimiento, concientización y aplicación de los principios de no discriminación, de respeto y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales.

- 2) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.
- 3) Orientar, informar, asesorar y capacitar al trabajador que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito.
- 4) Informar a las autoridades de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas, conforme los lineamientos establecidos en la Ley N° 2023-A, su Decreto Reglamentario 1302/15 y el Protocolo de Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia Laboral en la Administración Pública Ley N° 2772-L.
- 5) Presentar obligatoriamente informes de carácter semestral a la C.I.A.P.
- 6) Implementar un sistema de control en cuanto cumplimiento por parte de los agentes de la Administración Pública alcanzados por el presente C.C.T. de capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, conforme lo dispone la Ley 2997-G que Adhiere la Provincia del Chaco a la Ley Nacional N° 27.499, Ley Micaela”.

Artículo 29°: La Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Artículo 30°: El Estado empleador garantizará el funcionamiento de esta COMISIÓN, previendo el espacio físico y recursos para el desarrollo normal del mismo.

CAPÍTULO IV: COMISIÓN DE POLÍTICA SALARIAL

Artículo 31°: Constitución De La Comisión. Integración. A partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirá una Comisión De Política Salarial (Co.Po.Sa.) integrada por dos partes, “la parte empleadora” y la “parte trabajadora”. Estará conformada por diez miembros titulares, cinco (5) designados por el Poder Ejecutivo Provincial, y cinco (5) en total por los “Sindicatos”, estos últimos designados conforme con los mecanismos establecidos en la ley N° 1767-L y su decreto reglamentario N° 483/10, en todos los casos las partes nombrarán los correspondientes suplentes, para promover el cumplimiento de lo establecido en el Convenio.

La COMISIÓN remitirá en consulta a la C.I.A.P un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente la C.I.A.P emitirá la resolución pertinente.

Artículo 32°: Competencia: Será competencia de esta COMISIÓN:

- 1) Proponer el salario mínimo, vital, móvil y digno para el sector público
- 2) Elaborar propuestas para la implementación y/o modificación de estatutos-escalafón para cada uno de los sectores de la administración pública provincial, entes autárquicos y descentralizados garantizando el cumplimiento del principio constitucional de “a igual trabajo corresponde igual retribución”.
- 3) Participar de la elaboración del anteproyecto de presupuesto de gastos en personal.
- 4) Analizar las incidencias presupuestarias y eventualmente proponer mecanismos para la obtención y/o reasignación de los recursos necesarios para las propuestas que emerjan de la Comisión de Política Salarial del Sector Público.
- 5) Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos para el otorgamiento de las bonificaciones, suplementos y adicionales que a cada trabajador le corresponda.
- 6) Supervisar el cumplimiento efectivo de la función por el trabajador que le otorga el derecho al cobro de lo establecido en el inciso 5.
- 7) Presentar obligatoriamente informes de carácter semestral a la C.I.A.P.

Artículo 33°: La COMISIÓN dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Artículo 34°: El Estado garantizará el funcionamiento de esta COMISIÓN, previendo el espacio físico y recursos para el desarrollo normal del mismo.

CAPÍTULO V: COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 35°: Constitución. Integración. A partir de la vigencia del presente Convenio, se constituirá una Comisión De Carrera Administrativa integrada por dos partes, “la parte empleadora” y la “parte trabajadora”. Estará conformada por diez miembros titulares, cinco (5) designados por el Poder Ejecutivo Provincial, y cinco (5) en total por los “Sindicatos”, estos últimos designados conforme con los mecanismos establecidos en la Ley N° 1767-L (Antes Ley N° 6421) y su decreto reglamentario N° 483/10, en todos los casos las partes nombrarán los correspondientes suplentes, para promover el cumplimiento de lo establecido en el Convenio.

La COMISIÓN remitirá en consulta a la C.I.A.P. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente la C.I.A.P. emitirá la resolución pertinente.

La COMISIÓN podrá proponer la creación de juntas evaluadoras por áreas o sectores, supervisar y llevar a cabo cada concurso. Los integrantes de esta Junta serán determinados por la Comisión conforme a las particularidades del concurso y deberán considerar la participación, entre otros, de la autoridad superior del área o jurisdicción y responsable directo del cargo a concursar. Dichas juntas deberán estar conformadas por cinco (5) miembros designados por el “Estado Empleador” y cinco (5) representantes de “Los Sindicatos” y deberán elevar un informe a la comisión, detallando los resultados del concurso.

Artículo 36°: Competencia: Será competencia de esta COMISIÓN:

- 1) Elaborar y proponer proyectos a aplicarse en materia de recursos humanos en la administración pública provincial entes descentralizados y autárquicos y su ordenamiento respetando la dignidad del trabajador como eje principal de las políticas públicas.
- 2) Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las Evaluaciones de Desempeño, de Idoneidad y Empirismo.
- 3) Controlar que todos los procesos sean administrados eficaz y transparentemente, y que se realicen las debidas comunicaciones.
- 4) Efectuar las observaciones que estimaran necesarias sobre las evaluaciones realizadas.
- 5) Elaboración de los Sistemas de Evaluación y Calificación del personal a efectos de la promoción.
- 6) Presentar a “El Estado Empleador” y a la C.I.A.P el correspondiente informe final de las evaluaciones efectuadas.
- 7) Analizar y evaluar (aplicando la respectiva matriz) los atributos de cada participante para lograr una calificación conjunta que permita la selección final.
- 8) Realizar para la C.I.A.P el informe final de todo lo actuado, fundamentado y avalado por el proceso documentado.
- 9) Proponer los perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente.
- 10) Publicar y realizar las debidas comunicaciones en relación al llamado a concurso, así como las decisiones adoptadas en el marco del concurso.
- 11) Participar en la elaboración de la Reglamentación de Concursos.
- 12) Presentar obligatoriamente informes de carácter semestral a la C.I.A.P.

Artículo 37°: La comisión podrá sugerir sus propias normas de organización y funcionamiento interno, así como las que correspondan al funcionamiento de las juntas evaluadoras.

Artículo 38°: El Estado garantizará el funcionamiento de esta Comisión, previendo el espacio físico y recursos para el desarrollo normal del mismo.

Artículo 39°: En todos los casos los miembros de la Comisión antes mencionados deberán cumplir sus funciones resguardando el interés de los trabajadores, teniendo como fin último la condición más favorable para los mismos.

TÍTULO V

RELACIÓN DE EMPLEO

CAPÍTULO I: NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

Artículo 40°: Las condiciones de trabajo determinadas en el presente convenio responden a los siguientes principios ordenadores de la función pública, los que deben ser respetados en los convenios sectoriales:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional y Provincial y a las leyes especiales.
- b) Igualdad, mérito, equidad, capacidad, progresividad y no discriminación.
- 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 la prestación, mediante un perfeccionamiento continuo en servicio.
- 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.

Artículo 41°: Son valores éticos de la función pública: la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, la receptividad y la discreción, la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad y proporcionalidad y el servicio a los ciudadanos.

Artículo 42°: El personal alcanzado por el presente Convenio revistará en la planta permanente y personal transitorio exclusivamente.

A partir de la vigencia del presente Convenio queda prohibida en el ámbito de la Administración Pública Provincial, toda nueva contratación de personal bajo las modalidades de contrato de servicio, jornalizados, contrato de locación de obra y cualquier otro vínculo cualquiera sea su denominación o su modalidad de prestación, las que serán nulas y no generarán responsabilidad alguna para el Estado Provincial, a excepción de los contratos de servicio, de obra, jornalizados, programa y/o cualquier otro vínculo que a la fecha de entrada en vigencia del C.C.T, se encuentren contra prestando servicios de manera efectiva, quedando garantizada su derecho a participar en todo concurso de ingreso respetando y valorando su antigüedad.

Artículo 43°: La designación del personal de gabinete se realizará conforme lo establecido en la normativa vigente Ley N° 1873-A (Antes Ley N° 6655).

Artículo 44°: Todo ingreso a la Planta Permanente de la Administración Pública Provincial deberá efectivizarse por concurso abierto de antecedentes y/u oposición en el cargo inferior de la categoría escalafonaria que corresponda. En la actuación de llamado a concurso o de convocatoria interna se deberán especificar las necesidades de la jurisdicción como áreas a cubrir, objetivos, metas, perfil profesional, experiencia y el programa presupuestario, debiendo arbitrarse adecuadamente la publicidad de dichos llamados.

Artículo 45°: La estabilidad comprende:

- a) el empleo;
- b) el nivel y el grado escalafonario alcanzado en carácter de titular;

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

Artículo 46°: La empleadora podrá modificar la función del trabajador en forma razonable sin que se lo menoscabe moral ni económicamente, excepto:

- a) cuando ello implique la prestación de un servicio inferior al de su categoría o agrupamiento, apartado o grupo, quedando habilitado el trabajador a denunciar tal situación a la C.I.A.P.;
- b) Cuando se trate del desempeño de funciones de nivel gerencial o críticas que determine el Estado Empleador, a las que se hubiese accedido por regímenes de selección abiertos y en las condiciones que establezca la Comisión de Carrera Administrativa.

El interés particular quedará subordinado al interés del servicio público que presta el agente al Estado, el que podrá asignarle funciones diferentes a las que detenta cuando razones expresas de servicios así lo aconsejen. Asimismo, y a los efectos de propender a una mejor capacitación del personal y a la eficiencia de los servicios podrán efectuarse rotaciones de agentes en las distintas unidades administrativas.

Artículo 47°: Empleados: El personal permanente comprende al agente que, designado en un cargo vacante existente en la estructura de cargos, orgánica y presupuestaria de un organismo, goza de la estabilidad determinada en el presente convenio.

Artículo 48°: Estabilidad laboral: Producida la designación en carácter de titular del trabajador será inamovible de los planteles básicos en la categoría, apartado, y grupo que tiene asignados y solamente podrá ser separado de su cargo previo sumario administrativo conforme con lo establecido en la reglamentación vigente.

Artículo 49°: El Poder Ejecutivo Provincial, entes autárquicos y descentralizados cuando por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de programas presupuestarios las funciones asignadas afecten a un trabajador/res deberá proceder a su inmediata reubicación en la jurisdicción respetando su ubicación escalafonaria, los ingresos que perciba por todo concepto y la función la que no podrá ser inferior a la que cumplía a la fecha de la reestructuración. En caso de no existir vacantes podrá transferirlo a otra jurisdicción con el consentimiento expreso del trabajador. En caso de controversia la situación será resuelta por la C.I.A.P.

De ser necesaria para su reubicación su reconversión laboral, el Estado Empleador deberá propiciar cursos de capacitación, por un período no mayor a seis meses durante los cuales percibirá la retribución correspondiente al cargo que revista. Concluido dicho plazo procederá a asignarle las nuevas funciones.

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.

CAPÍTULO II: EGRESO

Artículo 50°: EGRESO: El agente dejará de pertenecer a la Administración Pública Provincial en los siguientes casos:

- 1) Renuncia;
- 2) Fallecimiento;
- 3) Razones de salud que lo imposibiliten para la función;
- 4) Cesantía;
- 5) Exoneración;
- 6) Jubilación o retiro.

Todo agente comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, puede renunciar libremente debiendo manifestar su voluntad de hacerlo en forma escrita, inequívoca y fehaciente, a la dependencia donde presta servicios.

La renuncia producirá la baja del agente a partir del momento de su aceptación, por autoridad competente. El renunciante no podrá hacer abandono de sus servicios sino en la fecha en que la autoridad se expida sobre su aceptación salvo que hayan transcurrido treinta (30) días corridos, sin que exista una decisión al respecto.

El personal contratado se registrará por lo que se estipule, en este aspecto, en el respectivo contrato laboral.

La presentación y aceptación de la renuncia, no constituyen obstáculo para el ejercicio de las acciones judiciales que pudieran corresponder, tanto por parte de la Administración Pública como por parte del agente.

Artículo 50 bis: Las bajas de los agentes serán concretadas por el instrumento legal pertinente.

Artículo 51: El empleado que hubiere sido dado de baja por cesantía o exoneración, podrá reingresar a la Administración Pública en el cargo escalafonario mínimo, previo concurso abierto en los siguientes casos:

1) Cesantía: El agente que hubiere sido dado de baja por cesantía no podrá reingresar en la Administración Pública Provincial hasta tanto no sea rehabilitado por decreto dictado a tal efecto.

La rehabilitación podrá ser solicitada una vez transcurrido un año como mínimo desde la fecha en que se haya decretado su cesantía. Si la cesantía no fue consecuencia de sumario administrativo sino de racionalización administrativa no se requerirá rehabilitación;

2) Exoneración: El agente que haya sido dado de baja por exoneración no podrá reingresar a la Administración Pública Provincial, hasta tanto no haya sido rehabilitado por decreto dictado a tal efecto. La rehabilitación podrá ser solicitada una vez transcurridos dos (2) años como mínimo desde la fecha en que se haya decretado su exoneración. El agente que haya sido dado de baja por renuncia, podrá reingresar a la Administración Pública transcurridos seis (6) meses desde el cese de sus funciones ajustándose a lo que se prevea en el régimen de concurso. Podrá exceptuarse de dicho plazo al agente que renuncie al sólo efecto de ser nombrado en otra área de la Administración Pública.

CAPÍTULO III: JORNADA LABORAL

Artículo 52°: Extensión: La extensión de la Jornada Laboral no podrá ser inferior a 32 horas 30 minutos semanales, ni superior a 44 horas semanales, teniendo en cuenta la modalidad de prestación en la jurisdicción que corresponda.

Los agentes con cargos de nivel jerárquico tendrán obligación, cuando razones de servicio así lo exijan, de prestar hasta cuarenta (40) horas semanales de labor fuera del horario normal de trabajo, conforme lo establece la Ley N° 292-A.

Artículo 53°: Jornada Normal: Se entiende como tal al cumplimiento mínimo de treinta y dos horas treinta minutos semanales conforme lo establece el Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial (Ley N° 292-A).

La jornada normal de trabajo podrá ser desarrollada por el agente en las modalidades presenciales, teletrabajo o modalidad mixta en los horarios acordados por escrito con el empleador, de modo voluntario y bilateral.

Artículo 54°: Modalidades de Prestación de Servicios: el agente podrá desarrollar su Jornada Laboral acorde a las siguientes modalidades:

- a) Jornada Presencial: Se habilitarán dos (2) turnos, siendo los mismos: horario matutino de 6,30 a 13 horas y horario vespertino de 14 a 20,30 horas.
- b) Jornada De Teletrabajo: el trabajador deberá cumplir las 32 horas 30 minutos semanales en su domicilio particular, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos de la empleadora mediante la utilización de tecnologías de información y comunicación (T.I.C.).
- c) Jornada Mixta: el trabajador deberá cumplir las 32 horas 30 minutos semanales combinando el trabajo presencial y teletrabajo, en acuerdo con el empleador, dependiendo de las características y necesidades de cada servicio e instrucciones de la autoridad superior.

Artículo 54° BIS: Jornada de Teletrabajo:

Se promueve la modalidad de teletrabajo, a fin de fortalecer el rol del estado y de los agentes públicos, su accesibilidad y la respuesta efectiva a las demandas de los ciudadanos a través de la calidad de las prestaciones que se brindan dentro del marco de una fuerte economía procesal, con conciencia social, garantizando así la continuidad de los servicios de la Administración Pública Provincial

Esta nueva forma de prestación de trabajo tiene por objeto generar mejores condiciones para aquellos agentes que se encuentran bajo esta modalidad, respetando sus derechos, deberes y obligaciones en el marco de la ley 292-A.

Cada Unidad Jurisdiccional perteneciente al Estado Provincial, determinará las condiciones o puestos de trabajo, adaptándose a esta nueva modalidad, aplicados en su totalidad o de manera parcial, considerando los casos en los que no sea posible emplearlos por sus acciones, misiones y funciones.

Artículo 54° TER: La empleadora podrá disponer como alternativa para los agentes comprendidos en el presente convenio, la modalidad de teletrabajo sólo cuando se garanticen la totalidad de los siguientes principios y derechos:

- a) Igualdad: los agentes que realicen sus funciones y actividades bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos y obligaciones que los agentes que trabajen bajo la modalidad presencial
- b) Voluntariedad: la transformación de la modalidad de jornada laboral presencial a la modalidad de teletrabajo debe ser voluntaria, bilateral y pactada por escrito, y siempre que dicha transformación no cause un perjuicio moral y/o material al trabajador.
- c) Reversibilidad: el consentimiento prestado por el agente que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo podrá ser revocado unilateralmente por él mismo en cualquier momento.
- d) Remuneración: la remuneración del agente que realiza sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo no podrá ser inferior a la que percibía o percibirá en el futuro bajo la modalidad presencial.
- e) Desconexión: Para garantizar el respeto de la jornada máxima y el descanso de la persona que trabaja, se establece el derecho a desconectarse, así como la prohibición al empleador de interrumpir el descanso exigiendo tareas o prestación del servicio fuera de la jornada laboral.
- f) Tareas de cuidado: Los agentes trabajadores y las trabajadoras bajo esta modalidad que acrediten tener a su cargo niños, personas con discapacidad o adultos mayores con quienes convivan, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado y a interrumpir la jornada.
- g) Elementos de trabajo y compensación de gastos (Ergonomía del puesto en teletrabajo): se establece que el empleador deberá proporcionar los elementos indispensables para la prestación del servicio del agente bajo esta modalidad y/o la compensación por los mayores gastos que deba afrontar para el cumplimiento de sus funciones
En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual. La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación y/o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.
- h) Ratificación de otros derechos: Quienes trabajen bajo esta modalidad también tienen derecho a instancias de capacitación y los mismos derechos sindicales que el resto de los trabajadores. Además, se establece la protección de sus datos personales conforme a la Ley N°25.326 Protección de los Datos Personales.

- i) Derechos colectivos: Los teletrabajadores gozarán de todos los derechos colectivos, y serán considerados, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajen en forma presencial.
- j) La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad en la que los trabajadores presten los servicios. Quienes realicen teletrabajo deberán ser anexados por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de cada ministerio y/o secretaría y/o organismos autárquicos y descentralizados a los efectos de elegir y ser elegidos para integrar los órganos de la asociación sindical.

Artículo 55°: La voluntad del trabajador de transformar la modalidad de teletrabajo a trabajo presencial deberá ser comunicada en forma fehaciente a la unidad administrativa, quien deberá adecuar las condiciones del puesto de trabajo en un plazo no mayor a 20 días hábiles. Debiendo continuar la prestación de servicios bajo las mismas condiciones, durante dicho término, salvo causa de fuerza mayor debidamente fundada. Transcurrido el periodo previsto para la respuesta y en caso de no mediar la misma, el agente deberá reintegrarse a su puesto de trabajo presencial en un plazo no mayor a 24 horas.

Artículo 56°: Las asistencias en las modalidades de jornada laboral serán acreditadas a través del ingreso a la plataforma digital correspondiente con la identificación digital, según corresponda.

Artículo 57°: Jornada Nocturna: Se entenderá por tal, la jornada desarrollada de manera habitual y permanente desde las 21 horas hasta las 5 horas del día siguiente.

Artículo 58°: Jornada Especiales: A nivel sectorial se podrán pactar otras jornadas especiales de trabajo que atiendan a las características particulares de la actividad que se desarrolla en el mismo.

CAPÍTULO IV: CARRERA DEL PERSONAL

Artículo 59°: La carrera del personal estará orientada a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan a los órganos de la Administración Pública cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

Artículo 60°: Principios Generales: La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades.
2. Transparencia en los procedimientos.
3. Convocatoria del personal por sistemas de selección.
4. Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan por la Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria conforme con los informes elevados por la Comisión de Carrera Administrativa.
5. La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual.
6. La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera
7. Capacitación y Perfeccionamiento a cargo de la empleadora.

TÍTULO VI

DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR Y OBLIGACIONES DEL ESTADO EMPLEADOR

CAPÍTULO I: DERECHOS

Artículo 61°: Derechos: El agente de planta permanente tendrá derecho a:

1. La estabilidad en el cargo
2. Una retribución justa por sus servicios, acorde a su ubicación escalafonaria, a las funciones en ejercicio o puesto de trabajo, con más los adicionales, suplementos, y bonificaciones que correspondan.
3. La carrera administrativa y la igualdad de oportunidades en la misma.

4. La libre agremiación
5. Ser calificado anualmente
6. Recibir capacitación que le permita al agente el progreso en la carrera administrativa y el desarrollo profesional.
7. Asistir a los cursos de capacitación que dicten organismos internacionales, nacionales, provinciales y municipales, públicos o privados, siempre y cuando se pudiera acreditar fehacientemente su asistencia, será otorgada conforme al régimen de licencias y permisos previstos en la normativa vigente o en la que en un futuro se apruebe. El Poder Ejecutivo otorgará becas especiales o viáticos y movilidad para estos fines, de acuerdo a lo que determine la Comisión de Capacitación, garantizando la prestación de servicio.
8. Las licencias y permisos.
9. La asistencia social para sí y su núcleo familiar
10. La interposición de recursos.
11. La renuncia.
12. La jubilación o retiro.
13. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libres de violencia.
14. Recibir al extinguirse la relación laboral o durante ésta, un certificado de trabajo conteniendo las especificaciones sobre el tiempo de la presentación de servicios, naturaleza de estos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuadas.
15. Percibir viáticos, cuando por razones de servicios deba trasladarse transitoriamente de un punto a otro. El otorgamiento se realizará de acuerdo a la normativa aprobada por el Poder Ejecutivo.
16. El traslado o adscripción a su solicitud, sin indemnización cuando las razones de servicio lo permitan y cuando se configuren alguna de los motivos que a continuación se detallan:
 - a) Por enfermedad propia o de uno de los miembros de su grupo familiar;
 - b) Por razones familiares atendibles
 - c) Por especialización y/o estudio atendible;
17. Una indemnización para sus familiares en caso de fallecimiento, consistente en tres (3) sueldos de la última remuneración bruta percibida por el trabajador.
18. El reconocimiento y pago, por parte del Estado provincial de los gastos que demandare el traslado como así todo otro no cubierto por el Instituto de Seguridad Social, Seguros y Préstamos (In.S.S.Se.P.) cuando se enfermase o accidentare en ocasión de cumplir funciones oficiales;
19. Al traslado de sus restos, a cargo del Estado Provincial al lugar de residencia cuando se produzca su fallecimiento en ejercicios u ocasión de sus funciones;
20. En caso de fallecimiento, el pago a sus derechohabientes de los haberes y de la indemnización prevista en el inc. 17 del presente artículo, previa acreditación del vínculo. Dicho pago se hará con la sola presentación del certificado de defunción, bajo la responsabilidad, ante las actuaciones sucesorias respectivas, de quien perciba
21. A la indemnización establecida por la Ley Nacional N° 24.557 y sus modificatorias, cuando hayan sufrido un accidente o contraído enfermedad de trabajo. Dichas indemnizaciones serán otorgadas sin perjuicio de otros beneficios que sobre el particular le pudieren corresponder. El Estado asume la obligación de disponer los medios necesarios para asegurar la pronta atención de los agentes en los casos de enfermedad o accidente en el lugar de trabajo;
22. A que el Estado extirpe al máximo las medidas tendientes a asegurar su vida y su integridad física, aplicando los sistemas de señalización y protección modernos de acuerdo a las normas técnicas más adelantadas que reglan la materia.
23. A la salubridad del lugar de trabajo debiendo el Estado extremar al máximo las medidas tendientes a asegurar la misma.
24. A ser remunerado cuando corresponda por el cumplimiento de horas extras debidamente autorizadas;
25. A la aplicación de las bonificaciones de acuerdo a la normativa que regule la materia.
26. A ser candidato a cargos públicos electivos previstos en convocatoria electoral. Para estos casos tendrá los beneficios establecidos en el régimen de licencias y permisos. En caso de ser electo, se le reservará su cargo en la misma dependencia durante el lapso que abarque su mandato, sin goce de haberes, debiendo integrarse al mismo dentro de los cinco (5) días corridos posteriores al cese;

27. A la vivienda digna para lo que el Estado podrá dar prioridad a sus agentes en el otorgamiento de unidad habitacional en los planes de vivienda que ejecute;
28. A un servicio de refrigerio a cargo del Estado Provincial. Este beneficio se realizará teniendo en cuenta el horario de trabajo en que el agente desarrolla su tarea;
29. Al suministro de la indumentaria indispensable para el desempeño de sus funciones en la cantidad y forma que en cada caso se reglamente.
30. Al uso de guarderías de niños y jardines de infantes que podría crear el Estado Provincial dentro de sus posibilidades económicas para la atención de los menores a cargo del trabajador;
31. A la no discriminación con pretexto de raza etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condiciones social o económica o cualquier otra que implique menoscabo, segregación y/o exclusión. Al respeto de su dignidad como trabajador, a su bienestar físico y mental, a no ser expuesto a formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento psicológico, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. Sin perjuicio de lo regulado por las leyes 23.592 de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y 26.485 Ley de Protección Integral de las Mujeres.
32. Derecho a la información.

CAPÍTULO II: DEBERES

Artículo 62°: 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 agentes, permanentes y transitorios, tienen los siguientes deberes:

1. Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente convenio y en las que pudiera adoptar el Estado empleador en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y calidad.
2. Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
3. Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicios compatibles con la función del agente y que de ningún modo importa una violación a la Constitución Nacional, Provincial ni a las leyes vigentes.
4. Acatar y cumplir regular e íntegramente el horario establecido, comunicando al jefe inmediato toda causal de inasistencia durante la primera hora de la jornada.

Para determinar la impuntualidad se le otorga al agente público una tolerancia de diez (10) minutos, a partir de la cual se aplicarán las sanciones de este concepto, según lo que establezca oportunamente la C.I.A.P.

Las impuntualidades superiores a sesenta (60) minutos sin causa justificada serán consideradas automáticamente como inasistencia sin aviso y sancionada como tales.

5. Ser evaluados en cumplimiento de la aplicación del sistema de evaluación aprobado por la comisión correspondiente.
6. Respetar los momentos u horarios del refrigerio establecidos por la máxima autoridad de cada organismo.
7. Responder por la eficacia y el rendimiento del personal del área a su cargo.
8. Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
9. Registrar el ingreso y egreso a su lugar de trabajo.
10. Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva, obligación que subsistirá aun después de haber cesado en sus servicios.
11. Declarar bajo juramento, de conformidad con la normativa vigente:

- a) su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único e informar las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos.
 - b) su situación patrimonial cuando corresponda.
12. Presentar al momento de su ingreso toda la documentación exigida para el legajo personal.
 13. Promover las acciones administrativas y/o judiciales que correspondan cuando públicamente fuera objeto de publicaciones delictuosas relacionadas con el ejercicio de sus funciones.
 14. Llevar a conocimiento de la superioridad por la vía jerárquica correspondiente: todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente al Tribunal de Cuentas, Fiscalía de Investigaciones Administrativas y los organismos de contralor que en un futuro lo reemplace y/o a la C.I.A.P.
 15. Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
 16. Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen.
 17. Permanecer en el cargo o función en caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión, percibiendo la remuneración correspondiente.
 18. Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
 19. Cuidar y conservar los bienes que integran el patrimonio del Estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
 20. Respetar y hacer uso de las herramientas y uniformes e indumentarias adecuadas, provistas por el Estado cada seis (6) meses dispuestas para la realización en el puesto de trabajo.
 21. Seguir la vía jerárquica correspondiente de las peticiones y tramitaciones realizadas.
 22. Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado o retirado, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.

CAPÍTULO III: PROHIBICIONES

Artículo 63°: Prohibiciones: Sin perjuicio de las prohibiciones 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:

1. Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
2. Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración en el orden provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
3. Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden provincial o municipal.
4. Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la jurisdicción u organismo en el que se encuentre prestando servicios.
5. Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
6. Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo y ocasión del desempeño de sus funciones.
7. Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública.
8. Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, o cualquier otra circunstancia personal o social.
9. Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.
10. Ser proveedores del Estado.
11. Practicar el comercio en cualquiera de sus formas, dentro del lugar de trabajo o cualquier oficina pública.
12. Admitir o emitir órdenes que contraríen la dignidad de los agentes o cercenen sus derechos.

13. Realizar actividades políticas en locales donde funcionen oficinas públicas
14. Ejercer acoso sexual, entendiéndose como tal el accionar del funcionario cualquiera sea su sexo, que con motivo del ejercicio de sus funciones solicitare favores sexuales o desplegar cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual no deseada, prevaleciéndose de su relación jerárquica.

CAPÍTULO IV: OBLIGACIONES DEL ESTADO EMPLEADOR

Artículo 64°: Obligaciones del Estado Empleador: 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 social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- e) Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Asimismo, deberá hacer entrega de la Certificación de Servicios y aportes correspondientes.
- f) Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente.
- g) Garantizar la dignidad del trabajador, así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de las Administración Pública Provincial.
- h) Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral.
- i) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- j) Llevar un registro de personal por organismo con sus respectivos legajos los que serán confeccionados de acuerdo con la normativa vigente y deberán ser transferidos conjuntamente con el trabajador cuando esté alcanzado por una situación de movilidad.
- k) Comunicar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias, las bajas que se originen por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia o toda otra alteración en la situación de revista del trabajador.
- l) Abstenerse el empleador, de sancionar a los trabajadores afectados por enfermedades de adicciones, concibiendo a la adicción como una enfermedad y capacitar al personal para atender y entender al trabajador con problemas de adicción. Los gremios deberán capacitar a los delegados para contener a los trabajadores con problemas de adicción y gestionar tratamiento gratuito, que se encontrarán a cargo de la patronal.

TÍTULO VII

LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 65°: Licencias: Los agentes de planta permanente comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, con excepción del personal contratado para lo cual los beneficios a otorgar deberán ser contemplados en el contrato a suscribir, tendrán derecho a las siguientes licencias y permisos:

- 1) Licencias
 - a) Ordinarias:
 - i) Anual.
 - ii) Motivos de salud.
 - iii) Anual de invierno.
 - iv) Maternidad o gravidez.
 - b) Extraordinarias:
 - i) Adopción.
 - ii) Matrimonio.
 - iii) Estudios de interés general.
 - iv) Estudios de interés particular.
 - v) Exámenes.
 - vi) Incorporación a las fuerzas armadas.
 - vii) Examen psicofisiológico.
 - viii) Actividades artísticas y culturales.
 - ix) Actividades deportivas.
 - x) Razones particulares.
 - xi) Por ejercicio de funciones de nivel superior.
 - xii) Por actividades políticas.
 - xiii) Por representación gremial.
 - xiv) Por representación mutua.
 - xv) Por donación de órganos.
 - xvi) Por examen de papanicolau y/o mamografía.
 - xvii) Por exámenes de control del Antígeno Prostático Específico (PSA).
 - xviii) Nacimiento
 - xix) Por violencia de género y/o familiar.
 - xx) Por procedimientos o técnicas de fertilización asistida.
- 2) Permisos
 - a) Adopción.
 - b) Lactancia.
 - c) Natalicio del agente.
 - d) Matrimonio del hijo del agente.
 - e) Fallecimiento de familiar.
 - f) Siniestro o hecho de extrema gravedad.
 - g) Donación de sangre.
 - h) Razones particulares.
 - i) Estudios regulares.
 - j) Representación gremial.
 - k) Por citación legal con acreditación de comparecencia.
 - l) Franquicia Horaria por adaptación escolar por menor a cargo.
 - m) Franquicia horaria por acto o trámite escolar de menor a cargo
 - n) Celebración de la Unión Convivencial.

Los beneficios señalados precedentemente caducarán automáticamente con la baja del agente, con excepción de la licencia anual ordinaria no gozada.

Artículo 66°: Sin perjuicio de lo citado en el artículo anterior, todo lo relativo a licencias y permisos se regirá por la normativa vigente en la materia en la Provincia, no obstante las que por el dictado de este convenio se agregan.

Artículo 67°: Franquicia Horaria Por Adaptación Escolar Por Menor A Cargo. Los agentes comprendidos en el presente Convenio Colectivo podrán hacer uso de una franquicia horaria con goce íntegro de haberes de hasta 20 horas durante los 30 primeros días contados desde el inicio del ciclo lectivo por adaptación escolar de menor a cargo que se encuentren cursando tanto en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado. Sólo si se diera el caso de más de un menor a cargo en idéntica situación, y siendo ambos responsables agentes de una misma jurisdicción podrán usufructuar ambos de la presente licencia.

En caso de tratarse de menores a cargo con discapacidad y cuando las circunstancias así lo requieran, podrá ampliarse la franquicia por 10 horas más, pudiendo incluir años lectivos posteriores al primer grado.

Para el otorgamiento de la licencia el agente deberá presentar constancia emitida por el correspondiente establecimiento educativo.

Artículo 68°: Franquicia Horaria Por Acto o Trámite Escolar De Menor A Cargo. Los agentes comprendidos en el presente Convenio tienen derecho a una franquicia horaria de hasta doce (12) horas anuales con goce íntegro de haberes para la realización de trámites escolares y/o para la asistencia a actos escolares del menor a cargo en los niveles de jardín maternal, preescolar, primaria y secundaria.

Para el otorgamiento de la licencia el agente deberá presentar constancia emitida por el correspondiente establecimiento educativo.

Artículo 69°: Licencia Por Violencia De Género. La licencia laboral por violencia de género será otorgada con goce íntegro de haberes y por un plazo de hasta QUINCE (15) días corridos por año. Dicha licencia podrá prorrogarse por igual período por única vez, cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento. Para el otorgamiento de la licencia el agente deberá presentar constancia de la denuncia policial o judicial y/o cualquier constancia emitida por la Red Víctimo Asistencial (Línea 137) y/o cualquier acreditación pertinente debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima. Cuando el agente lo requiera, podrá modificarse el lugar y/o horario de prestación de servicio, y, en caso de compartir lugar de trabajo con el victimario/a, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre este último.

El uso de la licencia por violencia de género no afectará la remuneración que corresponda abonar al agente, ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que el mismo tenga derecho a usufructuar según la legislación vigente.

Con el objetivo de brindar acompañamiento a quien sufra violencia intrafamiliar y/o doméstica, el Estado Empleador y las Entidades Sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, elaborarán a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, un Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género. Dicha Comisión, a su vez, podrá requerir información con fines estadísticos a las Áreas encargadas de receptor las solicitudes de licencia por violencia de género de cada jurisdicción comprendida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, respetando éstas últimas el derecho a la intimidad de los agentes denunciantes.

La presente licencia alcanzará a todo el personal en relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo General.”

Artículo 70°: Unión Convivencial: Los agentes tendrán derecho a permiso remunerado de un (1) día hábil en que se produzca la celebración del acto en el Registro Civil. Este tipo de permiso será concedido previa autorización escrita del responsable de la unidad administrativa. Al término del permiso, el agente deberá presentar copia del Acta de Unión Convivencial respectiva expedido por autoridad competente. Para este tipo de permiso no se requerirá antigüedad alguna y los términos concedidos serán válidos a los fines jubilatorios y de determinación de antigüedad.

TITULO VIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 71°: La C.I.A.P. comenzará a funcionar inmediatamente luego de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y, de manera excepcional hasta la finalización del año 2023, concentrará las competencias del resto de comisiones comprendidas en el presente convenio colectivo, hasta tanto estén conformadas las Comisiones Mixtas Permanentes. En caso de ser necesario, se prorrogará este periodo convocando a la Comisión Negociadora Central.