

La negociación colectiva en el sector público

**La
negociación
colectiva
en el sector
público**

**La
negociación
colectiva
en el sector
público**

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Negociación colectiva en el sector público. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2013. 352 p.

13.06.5

Negociación colectiva, sector público, Administración pública, convenio colectivo, derechos de los trabajadores, Argentina, pub. OIT.

ISBN: 978-92-2-328319-3 (impreso)

ISBN: 978-92-2-328320-9 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina de país de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o biblioteca_bue@oit.org.ar

Visite nuestros sitios en la red: www.oit.org.ar / www.oit.org.pe

Prólogo

Al prologar este libro, asumo mucho más que una posición protocolar. El contenido de este documento, sus autores, las problemáticas que aborda, forman parte de mi vida política y de mi experiencia personal de un modo muy íntimo. Como en la introducción, se van a sintetizar los contenidos, yo voy a referirme a la filosofía o, por qué no, a la cosmovisión política que da sentido a este proyecto editorial.

En primer lugar, quisiera recordar que este año se cumplieron 21 años de la sanción de la ley que habilita la negociación colectiva en el sector público nacional, la Ley N° 24.185, y ya pasaron catorce años del primer convenio marco y siete años del segundo, cuyos avances se reflejan en varios de los capítulos de este libro. Pero, a la vez, este libro también es la continuación o, por qué no decirlo, el hijo, de otro publicado hace ya 14 años. Ese volumen era el producto de la iniciativa de una entidad gremial del Estado nacional, la Unión de Personal Civil de la Nación, llevada adelante por su entonces abogada y actual secretaria de Trabajo, la Dra. Noemí Rial, su Secretario General, Andrés Rodríguez, y varios de sus dirigentes más destacados, como Omar Autón, Aníbal Spairani, Amalia Villarroel y Enrique Iribarren. En aquel momento, si bien hubo alguna participación gubernamental, ni los representantes del gobierno ni la Organizacional Internacional del Trabajo eran coorganizadores y financiadores de la publicación, como lo son en el caso del libro que hoy prologo. Y este hecho no es casual, ya que muchos de los que entonces trabajaban como dirigentes y asesores sindicales actualmente son miembros de este gobierno, que ha hecho de la negociación colectiva en general (ha habido más de 11 mil convenios en los últimos diez años) y de la negociación colectiva, en el sector público en particular, una de sus banderas en pos de la construcción de un Estado activo y del fortalecimiento del trabajo como herramienta de inclusión social y

desarrollo humano. Por ello, podemos decir que, tanto en términos de la materia y el alcance de la negociación como por la participación de más actores sindicales en la negociación colectiva y por contar con gestores gubernamentales que por su experiencia son sensibles a la importancia social y política de esta herramienta, estamos más cerca del Estado Social de Derecho que soñamos hace 30 años, cuando empezábamos la transición democrática.

Este sentimiento no es solamente la convicción de un militante o la expresión de deseo de un Ministro, sino que queda corroborado por los hechos que analiza e interpreta este libro. E, incluso, esta creencia de que estamos viviendo en una democracia más próxima a los Estados sociales europeos que al neoliberalismo anglosajón que se impuso en América Latina en los años noventa queda demostrada en los análisis políticos, que vienen estudiando el desarrollo de esta última década, en términos de neocorporativismo segmentado. Nada de ello sería posible, ni el momento político que vivimos, ni los estudios que lo analizan, sin la negociación colectiva.

Entonces, este libro es un hijo de otro publicado antes, y como cada uno de nuestros hijos es una versión mejorada de nosotros mismos. Si el texto originalmente publicado tuvo tal relevancia y originalidad, en un contexto donde la negociación colectiva luchaba contra los molinos de viento del estancamiento económico y la falta de institucionalidad, en un nuevo contexto, auguro a esta nueva y ampliada edición un futuro todavía más promisorio.

En segundo lugar, considero que un libro que habla de la negociación colectiva en el sector público también nos dice mucho del proceso político argentino. Los partidos y gobiernos populares que singularizaron la historia argentina del siglo XX tuvieron como eje principal la ampliación de derechos. Pero esta ampliación se asociaba con la inclusión y la justicia social. Por ello, no puede ser interpretada desde los paradigmas clásicos de la ciudadanía sino en términos de lo que algunos sociólogos han denominado “trabajadoranía”. El primer peronismo (1943-1955) fue un pionero en ese sentido y desarrolló instrumentos para el avance de la sindicalización, los derechos laborales y la negociación paritaria, que se reflejaron en lo que Daniel James definió como su dimensión

herética. Como la escuela y la calle, la fábrica dejaba de ser un espacio donde el poder se ejercía desde un solo lugar (la patronal y sus acólitos) y los representantes sindicales y los trabajadores disputaban el poder al capital en el lugar de trabajo. Años después, con el regreso del peronismo al gobierno tras años de proscripción, se sanciona la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744), un logro histórico de la clase trabajadora, que desde entonces cuenta con una norma general que regula las relaciones laborales individuales en el sector privado. Durante ese breve gobierno peronista, se reactiva la negociación colectiva que, como los derechos y la vida de tantos trabajadores y trabajadoras queda interrumpida en esos años de opresión y muerte que conocemos como el Proceso de Reorganización Nacional (1976-1983).

Luego, el regreso de la democracia implica la recuperación del Estado de Derecho y con él las garantías mínimas para el funcionamiento del proceso político y las libertades necesarias para la vida colectiva. En ese primer gobierno de la transición se logra la sanción de la Ley N° 23.546 que consagra el instrumento de la negociación colectiva en el sector privado. Poco tiempo después, la década neoliberal frenó pero no pudo interrumpir del todo los avances en la negociación colectiva. Por ello, más allá de la priorización de la negociación por empresa y el abandono de la negociación centralizada, no se pudo sustituir legalmente la negociación por rama de actividad y los trabajadores del Estado nacional, tras décadas de lucha, lograron una ley de regulación de la negociación colectiva y un convenio marco.

En los años posteriores a la crisis de 2001, los argentinos y argentinas pudimos ser protagonistas de un proceso político donde la justicia social, la democracia, el Estado de Derecho y las libertades individuales dejaron de ser antinomias y convergieron en nuestro desarrollo político y social. La negociación colectiva demostró, entonces, ser mucho más que un instrumento y pasó a representar la esencia de una forma de Estado y de un modo de hacer política.

En tercer lugar, este libro me interpela como lector en diferentes facetas de mi vida. Como Ministro de Trabajo de un gobierno que supo hacer de la negociación colectiva su marca registrada, me enorgullece el camino recorrido y soy consciente de los desafíos por venir. Como

abogado laboralista, al leer estas páginas he aprendido y actualizado mis conocimientos en la materia y me encuentro más que entusiasmado de llevarlos a la práctica. Como trabajador del Estado y funcionario público, me emociona saber que los derechos que protegen mi actividad se diversifican y amplían día a día. Y como militante político, reconozco el deseo de seguir recorriendo caminos que antes nos parecían impensables.

Finalmente, y retomando un eslogan que instalamos desde nuestro ministerio en los años del gobierno del expresidente y compañero Néstor Kirchner, quiero insistir en que *más y mejor Estado es más y mejor trabajo para todos los argentinos y todas las argentinas*. Y me atrevo a ir por más, como lo hicieron los trabajadores estatales, los funcionarios gubernamentales, los sindicatos del sector público y los autores de este libro en los últimos diez años. Por eso digo que un modelo político y social basado en el trabajo y la inclusión social, y que reconoce la diversidad y la pluralidad de nuestras identidades y experiencias políticas, es el único camino para construir ciudadanía y ampliar los derechos en el siglo XXI. La Argentina, que aprendió mucho de las experiencias internacionales en materia de negociación colectiva en el sector público, tiene mucho para enseñar al mundo. Y esta enseñanza debemos transmitirla con palabras y con acciones que, como dice la teórica política Hannah Arendt, en su articulación conjunta, dan sentido a la vida política.

Carlos A. Tomada

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
de la República Argentina

Prefacio

Hace casi quince años aparecía un libro que llevaba por título *Estado Argentino. Transformación de las Relaciones laborales a través del Convenio Colectivo de Trabajo*, que también me tocó prologar y que intentaba reflejar la experiencia conjunta de representantes del Estado y de nuestra Unión del Personal Civil de la Nación en torno a un hecho inédito y transformador: el primer Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, suscripto en diciembre de 1998 y homologado por el Decreto N° 66/99.

Desde ese momento hasta la fecha, nuestra Argentina, el Estado Nacional y las relaciones de trabajo presentes en él han atravesado una historia intensa, compleja, difícil y de una riqueza, que las futuras generaciones podrán analizar y de allí sacar experiencias imprescindibles.

En aquel momento, y en ese prólogo, decíamos: "... no concebimos estos procesos de cambio y modernización como un mero proceso de ajuste de las cuentas públicas o un ordenamiento de un calendario de pagos que amortizan deudas internas y externas, sino como una manera de extender y profundizar la democratización de las relaciones entre el Estado y la sociedad argentina". A la luz de los acontecimientos de nuestro devenir posterior, podemos decir que si bien esto no fue debidamente comprendido en todo momento por los actores que tuvieron la responsabilidad de conducir los destinos de todos los argentinos, fue una conciencia irrenunciable entre los trabajadores públicos y en su representación sindical.

Si en aquellos años la experiencia de la negociación colectiva en el sector de la Administración pública, que concluyera en la firma de un Convenio colectivo, era no solo novedosa sino sin antecedentes en el mundo, el paso de los años nos demuestra que muchas de esas características se mantienen y aun se han profundizado.

Aquel convenio se transformó en una herramienta capital para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector, cuando las políticas de endeudamiento hicieron crisis a comienzos del siglo XXI, en nuestro país y en los llamados estados emergentes, arrasando con los sistemas de seguridad social, el poder adquisitivo de los salarios, el derecho a un trabajo digno y hasta con los ahorros de la población.

Cuando se decidió cambiar el norte de las políticas públicas y recuperar el rol central del Estado, recordando aquella sentencia de que “Sin Estado no hay Nación”, se visibilizó con meridiana claridad que era imposible pensar en un Estado eficiente y eficaz, acorde con las demandas y necesidades del pueblo argentino, sin una democracia real, sin justicia y dignidad en las relaciones del trabajo con sus empleados y, en ese camino, la negociación colectiva era el requisito ineludible: había que reconstruir al Estado y sus trabajadores se presentaban en primera línea para asumir la tarea.

Quiero recuperar algunos conceptos de aquel primer libro, allí decíamos que el Estado era “un bien cultural” y que para ser actor principal de todo proceso de cambio y modernización había tres claves: “La primera es revalorizar su identidad, porque ella define las relaciones internas, la relación con el público beneficiario de su actividad y con quienes le proveen servicios. La identidad conlleva la habilidad de elegir un ideal de futuro y todo eso se garantiza con un liderazgo comprometido. La segunda clave es que el sector público y el privado aprendan juntos... El sector público le puede enseñar al privado que además de incrementar la tasa de ganancia, las acciones humanas tienen otras motivaciones...”.

“La tercera pieza clave es la confianza. El pueblo y sus organizaciones sociales deben confiar en las instituciones gubernamentales. Los trabajadores deben confiar en que su trabajo sea valorado por la sociedad. Los gobernantes deben confiar en que la Administración les permitirá cumplir con su programa de gobierno y satisfacer las aspiraciones de los votantes. Esto implica un ejercicio cruzado de responsabilidad y delegación.”

Retomo estos conceptos por considerar que mantienen su vigencia y tienen una actualidad absoluta. Cuando se debilitó la identidad como nación, entró en discusión la identidad de su Estado e hizo crisis

la confianza de todos los ciudadanos en las instituciones. La idea de subordinar los derechos laborales y la justicia social a la tasa de ganancia nos condujo al enfrentamiento fratricida, a la exclusión de gran parte de nuestros compatriotas de la comunidad nacional y, lo que es peor aún, a dar por cierto que la mayor parte de ellos nunca volvería a ser incluida, es decir, a “ser parte” de esa comunidad.

Si nuestro país, que ratificó los convenios núm. 151 y núm. 154 de la OIT, los transformó en letra activa a través de la Ley N° 24.185 de Negociación Colectiva en el Sector Público, y plasmó en aquel primer Convenio y su modificatorio suscripto en diciembre de 2005 y homologado en febrero del año siguiente mediante el Decreto N° 214, ha atravesado vicisitudes, avances y retrocesos, podemos advertir entonces que su carácter de novedoso y excepcional se mantiene a nivel mundial.

Si miramos a nuestra América, vemos que solamente doce países han ratificado el Convenio núm. 151 de la OIT sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública y que solo ocho lo han hecho con el Convenio núm. 154 de Negociación Colectiva. A nivel mundial, no más de cincuenta países han hecho lo propio con ellos y no casualmente esto ha sido tema central de las discusiones durante la última reunión tripartita de la OIT, realizada en Ginebra.

Creo que estos datos revelan la dificultad que aparece cuando se trata de poner en debate las relaciones entre los gobiernos y los trabajadores públicos, especialmente si lo que se plantea es que esas regulaciones no se realicen de forma unilateral, y no constituyan una concesión del “príncipe”, sino el fruto de la discusión, el debate y la participación de los trabajadores.

Es por ello que estar prologando este nuevo libro sobre la negociación colectiva en el sector público nacional nos moviliza a reflexionar sobre el camino recorrido, los avances logrados y lo que aún falta recorrer. Pero, al mismo tiempo, nos obliga a contextualizar esta reflexión, más todavía cuando observamos que la crisis que conmueve al mundo globalizado y que ha alcanzado esta vez y como nunca a los países centrales, pretende ser resuelta descargando sobre los trabajadores, en general, y sobre los empleados públicos, en particular, políticas de ajuste, reducciones salariales, despidos, achicamiento de la estructura pública

y de los institutos del Estado de Bienestar, que, durante décadas, fueron contruidos con el esfuerzo de esos mismos trabajadores.

Somos el ejemplo vivo de que es imposible construir un mundo más justo, comunidades prósperas, inclusivas y dignas, sin poner la economía al servicio de la Nación y el Estado al servicio del pueblo, pues está comprobado que un modelo económico al servicio del capital financiero solo conduce a sociedades excluyentes, injusticia social y conflictos.

Al mismo tiempo, también podemos demostrar que rediseñar el sector público, modernizarlo y hacerlo más eficaz, solo es posible con el compromiso y la participación de los trabajadores. Obrar de este modo reduce los conflictos, motoriza los cambios y acrecienta las posibilidades, al incorporar la experiencia, el conocimiento y las propuestas que ese capital intelectual, tan valorizado en el sector privado, que anida en cada trabajador, como fruto de la capacitación formal pero también de la labor cotidiana, aportan a la discusión en la negociación colectiva.

La Unión del Personal Civil de la Nación introdujo la negociación colectiva como un elemento estratégico, buscando incrementar el diálogo social, en procura de la profesionalización del empleo público. Por ello, tanto el primer convenio como el actual reposan sobre la actualización de los sistemas de carrera, la promoción de la excelencia y la capacitación permanente, conforme se adopten nuevas tecnologías y competencias, así como la evaluación de los resultados en la gestión.

Un objetivo no menor, por cierto, ha sido la incorporación y profundización de determinados mecanismos de acción positiva destinados a la mujer trabajadora, mientras se ha redoblado la lucha contra la violencia laboral en todos los ámbitos en forma simultánea, en pos de acceder a ambientes de trabajo más amigables, tanto física como psíquicamente.

Esta posibilidad de elaborar de manera conjunta, de todos los protagonistas sindicales y empleadores, una obra que recoge los frutos de una década intensa de negociación también es el resultado de la madurez de los actores, construida en el ejercicio cotidiano del respeto y la valoración del otro, al no edificar una relación de adversarios o enemigos sino de partes de un todo común, lo que constituye, en definitiva, la filosofía misma de la negociación, más aún en el mundo del trabajo.

Frente a la visión autoritaria de un Estado que decide por sí mismo, que legisla y establece las condiciones y características del trabajo, a las que el trabajador simplemente se somete, o de otra visión confrontativa, que solo constituye la otra cara de la misma moneda, hemos elegido un camino arduo, difícil, sin experiencias propias o ajenas que seguir, el de construir en forma conjunta una relación de empleo que garantice trabajo digno y Estado eficaz.

Es motivo de sano orgullo que la Organización Internacional del Trabajo valore esta experiencia argentina, convocando a los distintos autores y auspiciando esta obra que, seguramente, será un instrumento invaluable de consulta para investigadores y para todos los actores de lo público, por lo que quiero manifestar mi agradecimiento.

Decíamos ayer: “Despunta el nuevo siglo. Nuevamente nos hallamos en un punto de inflexión donde los senderos se bifurcan. Si elegimos uno, podremos emprender un rediseño del Estado como un bien cultural, fuente de identidad y pertenencia. Lo podemos hacer con el deseo y la voluntad de fortalecer las instituciones públicas, para restituirles la capacidad de redistribuir los frutos del crecimiento de modo más equitativo. El otro camino significa recrear una cultura administrativa perversa de botín político o burlar la participación popular y desintegrar el Estado, sembrando desesperanza y hundiendo en el fracaso las expectativas colectivas de construir consensos duraderos”.

Hoy, me atrevo a decir que compartimos la convicción de que este es el sendero a recorrer, que en ello invertimos e invertiremos nuestra fuerza colectiva, nuestra convicción de trabajadores del Estado, nuestra vocación ineludible de luchar por la justicia social y por la dignidad para los trabajadores y el pueblo argentino, junto con nuestra fe en la democracia y el respeto, como forma de vida.

Andrés Rodríguez

Secretario General de la Unión del Personal Civil de la Nación
y Secretario General Adjunto de la Confederación General del Trabajo
de la República Argentina

Introducción	
Por Noemí Rial	17
Capítulo I	
La negociación colectiva en el sector público	
Por Noemí Rial	22
Capítulo II	
La negociación de los convenios colectivos sectoriales. Experiencias en el diseño de regímenes de carrera funcionaria	
Por Hugo Julio Spairani y Eduardo Salas	60
Capítulo III	
El marco legal y los productos de la negociación colectiva en el sector público nacional. Un análisis comparativo entre los dos convenios celebrados	
Por Jorge Pablo Titiro	106
Capítulo IV	
Generando nuevos derechos a través de la negociación colectiva	
Por Karina Trivisonno	124
Capítulo V	
Una década de avances en la negociación colectiva. Los desafíos pendientes	
Por Omar Autón	146
Capítulo VI	
Empleo público y negociación colectiva: logros y desafíos en la Administración pública	
Por Andrés Gilio	172
Sobre los autores	206
Anexo normativo	210

Introducción

Por Noemí Rial

Este libro es la continuación de una empresa editorial que tuvo lugar hace más de diez años. Entonces, por iniciativa de un sindicato del sector público, la Unión de Personal Civil de la Nación, y la Universidad Nacional de Tres de Febrero, nos propusimos instalar entre el público en general una temática que hasta entonces solo interesaba a juristas y sindicalistas. En aquel momento no pudimos prever que nuestra idea se iba a transformar en una realidad aún más presente en la cotidianidad de los argentinos y argentinas, que lo que había sido hasta entonces en toda nuestra historia. Tampoco podíamos saber que ese libro se iba a agotar en todas sus ediciones e iba a transformarse en una herramienta de consulta entre quienes se ocupan del día a día de la negociación colectiva pero, sobre todo, no podíamos saber que también sería un libro de referencia para universitarios y expertos internacionales en la materia. Con ese espíritu, con el apoyo y la convicción de los integrantes de la Organización Internacional del Trabajo en la Argentina y con el ineludible compromiso de los dirigentes sindicales del sector público argentino en la difusión de nuestra experiencia a nivel internacional, nos decidimos a reeditar un libro que es un poco distinto del anterior. Si en aquel momento lo que nos motivó a publicarlo fue la firma del primer convenio colectivo marco del sector público nacional, hoy, el hecho de que la herramienta de la negociación colectiva se haya transformado en un instrumento cotidiano de la vida de los trabajadores estatales, nos motiva a seguir mirando más allá.

Este libro se compone de seis capítulos que dialogan entre sí, ya sea temáticamente, ya sea desde el punto de vista del abordaje de la problemática. Sin embargo, esta sinergia no refleja una homogeneidad que oculta la diversidad de perspectivas y posiciones que lo componen. En efecto, hay capítulos escritos desde el punto de vista de los actores, gubernamentales o sindicales, involucrados en el proceso. Hay otros que responden a los cánones de la bibliografía jurídica internacional. Otros tienen un tono más próximo a los debates sobre la gestión pública y la gobernanza. Mientras otros nos ilustran en la mirada de género y de la diversidad cultural. Pero esta situación, lejos de desjerarquizar la publicación, la enriquece y abre puertas para que nuestros futuros lectores se conecten con la propuesta desde su propia singularidad.

En el primer capítulo de este libro, la autora de esta introducción describe y analiza desde una perspectiva comparativa el proceso de la negociación colectiva en Argentina, donde se ha logrado la firma de dos convenios marco y más de diez convenios sectoriales, y en otros países que representan casos paradigmáticos de sistemas de negociación colectiva y consulta. El estudio de estos casos refleja los tres sistemas imperantes en materia de negociación colectiva: a) la negativa a toda forma de consulta o negociación, ya que las consultas con el sindicato representativo de los trabajadores no son vinculantes para la Administración, como ocurre en el caso de Japón, b) aquellos países que han adoptado la negociación colectiva con restricciones, en especial cuando la estructura política, por tratarse de Estados Federales, dificulta la aplicación de una normativa general, como acontece en los casos de los Estados Unidos y Canadá y c) aquellos países que han avanzado logrando una negociación más plena, siempre con algunos contenidos excluidos de la misma, por tratarse de facultades exclusivas de la Administración, como España o Italia.

El segundo capítulo, a cargo de Hugo Spairani y Eduardo Salas, estudia la experiencia de la negociación celebrada a partir de la sanción de la Ley N° 24.185 y del propio Convenio Colectivo de Trabajo

General para la Administración Pública Nacional. En este sentido, el artículo analiza las fortalezas y debilidades de los regímenes de carrera acordados, haciendo foco en la experiencia de quienes participaron integrando la representación o asesoría de cada una de las partes negociadoras. De este modo, se muestra cómo los diversos diseños de los escalafones, sistemas de selección, promoción, evaluación del desempeño laboral, capacitación y desarrollo del personal y sus correspondientes reflejos retributivos fueron siendo moldeados en un diálogo social fructífero y eficaz, tanto para asegurar la capacidad de gobierno y organización del Estado empleador, como para atender las legítimas expectativas de la representación de sus trabajadores civiles con el fin de dotarlos de regímenes de dignificación y profesionalización laboral crecientes.

En el capítulo tercero de este volumen, Jorge Pablo Titiro describe y analiza la nueva Ley de Convenios Colectivos de Trabajo desde una perspectiva comparativa. En este sentido, estudia las rupturas y continuidades entre el Convenio Colectivo N° 66 del año 1999 y el régimen 214 aprobado en 2006, atendiendo especialmente al análisis de sus principales elementos, tales como: la naturaleza de la relación del empleo, los convenios sectoriales, las condiciones de ingreso, la naturaleza de la relación del empleo, las obligaciones del empleador, la capacitación, los mecanismos de resolución de conflictos, la representación gremial y el acceso a la información pública, entre otras.

A cargo de Karina Trivisonno, en el cuarto capítulo se analiza el proceso por el cual se han ido ganando nuevos derechos a partir de la negociación colectiva, mejorando de este modo las condiciones de empleo de quienes forman parte del sector público nacional. En tal sentido, este trabajo da cuenta de las transformaciones que supuso la firma del Convenio Colectivo de Trabajo N° 214/06, atendiendo a aquellas cláusulas innovadoras, como las de igualdad de oportunidades y de trato, la erradicación de la violencia laboral, la prohibición de toda forma de discriminación, la integración e inclusión de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, la equidad de género, las

condiciones y medio ambiente dignas y libres de violencia laboral, los riesgos psicosociales, que constituyen valores convertidos en artículos del convenio colectivo de trabajo.

En el quinto capítulo de este libro, Omar Autón describe la importancia que posee estudiar la negociación colectiva como una cuestión que difícilmente pueda ser comprendida sin ser vinculada con el restablecimiento de la democracia. En este sentido, el trabajo aborda la negociación colectiva como una política que, con avances y retrocesos, ha estado presente en los últimos treinta años de la vida de la Administración pública, enfrentado una serie de desafíos que, en algunos casos se pudo superar y, en otros, aún constituye deudas pendientes. Poniendo especial énfasis sobre el impulso que en la última década se ha dado a su desarrollo, se da cuenta del valor que la negociación colectiva posee como instrumento y como cultura, para avanzar no solo en la democratización de la relación de empleo sino en la modernización del Estado.

En el marco de una serie de medidas que apunta a mejorar la calidad institucional de las relaciones laborales hacia el interior del Estado, las cuales contribuyen a consolidar las capacidades del servicio público nacional, en el último capítulo de este libro, Andrés Gilio estudia los procesos de negociación colectiva en el empleo público, mostrando los avances y desafíos en materia de relaciones laborales entre el Estado y sus empleados. Por ello, en primer lugar se analizan los cambios suscitados a partir de la homologación del Segundo Convenio Colectivo de Trabajo y, en un segundo momento, se estudia el desarrollo de la negociación a nivel provincial, destacando los desafíos existentes sobre los derechos laborales de los trabajadores del sector público subnacional. Por último, se exponen algunas reflexiones acerca de la relación existente entre los recursos humanos con los que cuenta la Administración pública y el fortalecimiento de las capacidades estatales.

Los autores de este libro no somos neutrales. Estamos orgullosos de los avances de la negociación colectiva en el sector público en la República Argentina y, si bien somos conscientes de los desafíos que nos esperan, también estamos convencidos de que ninguno de ellos hubiese surgido si no hubiésemos recorrido este largo y fructífero camino.

Capítulo I

La negociación colectiva en el sector público

Por NOEMÍ RIAL

1. La relación de empleo público

1.1. IDEAS DOMINANTES Y REALIDAD SOCIAL

La naturaleza jurídica de la relación que se entabla entre la Administración y sus empleados ha constituido la materia de un debate que, iniciado en las postrimerías del siglo XIX, no ha concluido todavía. Es indudable que, a lo largo de esa controversia, predominó la concepción sustentada por los partidarios de la teoría de la relación unilateral, según la cual de la voluntad exclusiva de la Administración nace la relación jurídica entre esta y el funcionario, es decir, una imposibilidad de acuerdo contractual, debida a la desigualdad de la posición jurídica de las voluntades en juego: voluntad pública - voluntad privada.

Esta posición se basaba en cuatro postulados:

1. intransferibilidad del objeto del contrato;
2. regulación mediante la ley de contenido de la relación de empleo público;
3. posición de supremacía de la administración una vez iniciada la relación jurídica;
4. retroactividad de los efectos de la relación al momento del acto de nombramiento.

La teoría de la relación unilateral fue enfrentada por la tesis contractualista, articulada, entre otros y entre los primeros, por Jellinek (“Sistema dei diritti pubblici subbietivi”, 1912), para el cual la existencia de un interés individual, reconocido aunque sea implícitamente

por el ordenamiento jurídico, es “la base del derecho subjetivo”. En consecuencia, la defensa de los intereses económicos o profesionales –condiciones laborales– del empleado público puede ser perfectamente admitida como constituyente de un derecho subjetivo.

Lo cierto es que las tesis unilateralistas emergieron de la controversia como absolutamente dominantes y caracterizaron durante muchas décadas la práctica histórica sobre el tema que nos ocupa. Ello, en razón de que no existe unanimidad entre los autores acerca de su filiación y significación histórico-ideológica.

Para Luis Ortega, por ejemplo, “... detrás de la tesis unilateralista está la asimilación de la corriente autoritaria de la doctrina alemana, que no admitía la posibilidad de que se pudiese establecer un vínculo contractual allí donde se dieran relaciones desiguales, de superioridad o inferioridad, entre el Estado y sus súbditos” (Ortega, 1983, p. 27).

Otros autores, en cambio, sin negar la influencia concurrente de una cierta concepción autoritaria del régimen unilateralista, “tienen una visión del Estado liberal de Derecho, de su concepción, tanto de la división de poderes cuanto del papel de la Administración Pública; la imagen de la Administración Pública como aparato ejecutivo y neutral, ligada a una recepción mecánica de la división de poderes, tal como se formó durante la Ilustración” (López, 1981). Para los juristas administrativistas, el problema fundamental era entender cómo un funcionario puede ser “dependiente” y, al mismo tiempo, instrumento material para el ejercicio de la función pública, porque no conseguían desligar el intercambio de servicio, del ejercicio de la “función”, especialmente en una época en que la Administración no había alcanzado las dimensiones que hoy tiene. Sin embargo, el carácter dominante del unilateralismo en el plano teórico no significa que su vigencia no haya experimentado numerosos y serios inconvenientes en el ámbito fáctico.

El sustento histórico-material del unilateralismo se encuentra en el proceso de consolidación del Estado burgués, durante la segunda mitad del siglo pasado. La profesionalización de la relación de empleo público surge por oposición a la “patrimonialización” característica del Estado absolutista respecto de los cargos públicos y como diferenciación superadora de la dependencia de los partidos, en los primeros regímenes

burgueses. Surge así –como verdadera reivindicación burguesa– el principio de igualdad en el acceso al cargo público (que nuestra Constitución reproduce) y, sucesivamente, los de independencia y neutralidad del empleado público, la prevalencia del llamado “interés general” o “interés público” y la sujeción a la supremacía especial de la Administración. La “profesionalización” devino de tal modo en una relación jurídica de naturaleza institucional, en la que la noción de vinculación orgánica predomina por completo sobre la de prestación de trabajo. Va de suyo que esta concepción excluye toda hipótesis de conflicto entre el interés profesional del empleado y el “interés general” expresado por la Administración, de la que aquel es un “servidor”.

A poco andar, el modelo teórico encontró dificultades prácticas, matizadas naturalmente por el distinto grado de intensidad y por las modalidades diversas que tipificaron al desarrollo capitalista en cada país.

Lo que podría denominarse “proletarización” y “radicalización” de los funcionarios públicos, en especial, de los de más baja jerarquía, se extendió por toda la Europa continental, lo que provocó la reacción airada de los juristas y del Estado. Solo en Inglaterra se tradujo en cambios institucionales progresivos que llevaron a la creación, ya en 1919, de los “Whitley Council”.

La etapa posterior fue severamente limitada y exhibió obviamente mayor rigidez bajo los regímenes nazi-fascistas.

El escenario comienza a modificarse drásticamente a partir de la difusión de los presupuestos y prácticas keynesianos y de la conversión del Estado, por una parte, en productor de bienes y servicios, y, por otra, en instrumento de la seguridad, la justicia y el bienestar social.

Aquel Estado meramente responsable de la seguridad y la paz públicas (por lo menos en teoría) cedió su espacio a un Estado con marcada presencia y decisiva gravitación en los campos de lo económico y social. A estas nuevas modalidades –generalizadas luego de la Segunda Guerra Mundial– debía corresponder necesariamente un cambio profundo en la relación del empleo público.

1.2. SINDICALIZACIÓN

El reconocimiento del derecho de sindicalización se produjo en unos países mucho antes que en otros y con diversos grados de amplitud. Puede afirmarse que, luego de 1945, en el marco de la expansión del llamado “constitucionalismo social”, la juridicidad del derecho sindical de los funcionarios públicos se consolidó definitivamente. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT, de 1948 (núm. 87) expresamente impulsa y grafica esa tendencia, en tanto no los excluye ni discrimina.

También el derecho de huelga alcanzó reconocimiento en el más alto nivel normativo en las constituciones de posguerra, pero sin excluir, en principio, a los funcionarios públicos. No obstante, la generalidad y relativa indefinición de los preceptos aprobados dieron lugar a controversias, debates, creaciones jurisprudenciales, reglamentaciones y autorregulaciones generadoras de un panorama consistente en la relativización de ese derecho, particularmente con referencia a quienes cumplen funciones en los considerados “servicios esenciales”.

A poco de aprobarse el Convenio núm. 87, que consagró el derecho de sindicación sin excepciones, la OIT adoptó otra norma también referida al derecho de sindicación y, además, la posibilidad de negociar colectivamente. En este último caso –se trata del Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)– se excluyó a “los funcionarios públicos en la administración del Estado”.

Aún faltaba tiempo y mayores cambios en la estructura económica y social prevaleciente, para que maduraran las condiciones que alumbrarían, más adelante, la negociación colectiva en el sector público y, especialmente, su reconocimiento jurídico-formal. La etapa de prosperidad que se inició terminada la Segunda Guerra Mundial fue de las llamadas “de onda larga” y sus efectos se prolongaron hasta los años sesenta. La etapa posterior fue mucho más dificultosa, hasta los “petroshock” de la década de 1970, que hicieron crujir los cimientos de los países capitalistas con alto grado de industrialización. Hacia entonces, la necesidad de culminar el proceso de reconsideración de la relación de empleo público se había tornado insoslayable. En materia de ne-

gociación colectiva en el sector público, fue la realidad social la que envió al Derecho respuestas que implicarían su racional adecuación a los hechos.

Las circunstancias llevaron a implementar métodos y niveles de negociación distintos en cada país. Entre los extremos –unilateralismo rígido y negociación paritaria plena y amplia– existen infinidad de matices. En efecto, cabe afirmar que casi no se constatan formas puras. En la mayoría de los casos, sin excluir aquellos países que teóricamente persisten en el unilateralismo, se han diseñado medios para dar participación al personal del Estado empleador en la determinación de sus condiciones de trabajo. Y también es cierto que, aun en aquellos casos en que se practican los métodos más avanzados de participación paritaria, subsisten elementos teñidos de unilateralidad, que se ponen particularmente de manifiesto, al subordinar los resultados de la negociación colectiva a la ratificación por parte de otros órganos estatales que no fueron parte de la negociación.

De todos modos, el cambio es irreversible, aunque su intensidad y perfil difieran de un país a otro. El desmejoramiento relativo de las condiciones de empleo en el sector público y el reconocimiento de que el “interés público” no es un concepto unívoco han sido factores importantes para esa mutación. El debate relativo al tema que nos ocupa se inscribe, por otra parte, en uno más vasto sobre el Estado. En ese sentido, cabe tener por establecido que los entes públicos no son ajenos a los intereses sectoriales, a menudo incluso contrapuestos, y determinados intereses, en ciertos momentos y según la relación de fuerzas dada en la sociedad y dentro del Estado, gozan de tutela pública o la pierden. Resulta cada vez más complejo efectuar una distinción tajante entre el “interés” que se exterioriza en los conflictos entre la Administración y sus empleados, y el conflicto de intereses dado en la actividad privada.

1.3. ANÁLISIS DEL MARCO INTERNACIONAL

El Convenio núm. 87 (1948) sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación establece que “... los trabajadores y los

empleadores, sin distinción alguna (...) tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes”. La norma abarca a todos los trabajadores, con la sola excepción del personal de seguridad, si la legislación nacional así lo determina.

Un año después de su aprobación, en 1949, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio núm. 98, referido al derecho de sindicación y de negociación colectiva, que contiene cláusulas relativas a la protección de los trabajadores contra actos de discriminación antisindical y respecto de toda injerencia de las entidades sindicales de empleadores en las organizaciones sindicales. Sin embargo, este convenio excluye expresamente a “... los funcionarios públicos en la administración del Estado”.

En 1957, la “Comisión Consultiva de Empleados y Trabajadores Intellectuales” de la OIT adoptó una Recomendación sobre los trabajadores no manuales y la negociación colectiva. En ella, propicia la aplicación de este método en la Administración pública, salvo que estuviera expresamente prohibido por el ordenamiento normativo de un país miembro. La Recomendación significó un avance considerable respecto de la tajante exclusión del Convenio núm. 98.

En 1971 se celebró la primera reunión de la “Comisión Paritaria del Servicio Público”, creada por el Consejo de Administración de la OIT. Tal Comisión reconoce su origen en las conclusiones de la Reunión de Expertos en Condiciones de Trabajo y de Servicio de los Funcionarios Públicos (1963), que constituyó la primera ocasión en la que –en el ámbito del organismo internacional– se consideró específicamente la cuestión laboral de las condiciones de empleo y libertad sindical en el servicio público (Von, Potobsky, 1990, p. 357).

Hacia 1975, se elaboró un esquema preliminar con miras a la redacción de una propuesta de convenio y el tema se incorporó en el orden del día de la 63a. reunión de la Conferencia, que se celebró en 1978 y aprobó el Convenio núm. 151 sobre Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, conjuntamente con la Recomendación núm. 159, que fijó pautas de aplicación para dicho texto normativo.

Luego, fue la 67a. reunión de la Conferencia (1981), la que dispuso aprobar el Convenio núm. 154 sobre Fomento de la Negociación Colec-

tiva en todas las Ramas de la Actividad Económica, según lo establece expresamente el apartado 1 del artículo 1º.

1.3.1. Los convenios núm. 151 y núm. 154 de la OIT

a) Convenio núm. 151 sobre Relaciones de Trabajo en la Administración Pública

La norma de referencia se convirtió en derecho interno argentino, al ser ratificada por la Ley N° 23.328/86. Su texto es particularmente relevante respecto del tema que nos ocupa, de modo que me detendré en el examen de sus disposiciones.

a.1) **Ámbito personal de aplicación (arts. 1º y 2º)**

Abarca a los empleados de la Administración pública a quienes no les aplican normas más favorables derivadas de otros convenios internacionales.

Comprende, asimismo, a todos los organismos o instituciones investidos de autoridad o función pública y excluye a los parlamentarios, magistrados, ocupantes de cargos políticos por elección popular o nombramiento, de las fuerzas armadas y policiales.

a.2) **Organizaciones comprendidas (art. 3º)**

Sus disposiciones son aplicables a las organizaciones integradas por empleados públicos, “cualquiera sea su composición”. Esta expresión del citado art. 3º alude a los llamados “sindicatos mixtos”, formados por trabajadores de áreas públicas y privadas, pero deja a salvo la situación de aquellos países signatarios cuya legislación no admita ese tipo de asociación sindical.

A su turno, la Recomendación N° 159 privilegia a las organizaciones más representativas, contemplando la atribución de preferencias o derechos exclusivos en materia de facilidades de actuación, participación en la discusión de las condiciones de trabajo y en la solución de los conflictos, entre otros. No obstante, demanda procedimientos para determinar dicha condición de mayor representatividad y también preconiza no impulsar la proliferación de organizaciones con ámbitos superpuestos.

a.3) Protección contra actos de discriminación (art. 4º)

Este precepto –el artículo 4º– reproduce casi textualmente al artículo 1º del Convenio núm. 98, solo que en vez de mencionar a “un sindicato” se refiere a “una organización de empleados públicos” (ap. 1). Luego, en el apartado 2, se mejora aquella redacción anterior en tanto se prohíbe el despido o la discriminación de un trabajador por pertenecer a una organización sindical o por participar “... en las actividades normales de tal organización”, sin exigir que dicha participación tenga lugar fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

a.4) Independencia de las organizaciones y protección contra los actos de injerencia (art. 5º)

Esta cláusula reconoce un estrecho parentesco con el Convenio núm. 98, sobre todo, respecto de su artículo 2º. El concepto relevante consiste en especificar que la independencia que se garantiza es frente a las autoridades públicas. El tema ha suscitado controversias intensas, nacidas ante la circunstancia de que la autoridad pública actúa a veces como empleador u otras como Gobierno. La Conferencia estableció entonces que cabía entender que se refería a la autoridad pública en tanto empleador, pero como sin duda se trata de una distinción difícil de realizar quedó establecido que ello no significa que “... las autoridades públicas, cualesquiera que fuese la calidad en que actuaban, estuvieran facultadas para adoptar medidas que pudiesen socavar las garantías a que se refería este artículo”.

a.5) Facilidades para los representantes (art. 6º)

En este caso, el precedente referencial es el Convenio núm. 135 sobre los Representantes de los Trabajadores, 1971, art. 2º, aunque con cambios significativos. Se regulan las franquicias que deben reconocerse a los representantes de las organizaciones de trabajadores del sector público, para permitir el desempeño rápido y eficaz de sus funciones. Estas facilidades deberán concederse dentro o fuera del horario de trabajo, pero sin perjudicar el funcionamiento eficaz del servicio. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo

con los métodos mencionados en el art. 7°, del propio convenio o por cualquier otro método apropiado. La Recomendación núm. 159 prevé, a la vez, que al determinar el alcance y la naturaleza de las facilidades, debería tenerse en cuenta la Recomendación núm. 143 (1971) sobre “los representantes de los trabajadores”.

a.6) Participación en la determinación de las condiciones de empleo (art. 7°)

Este es uno de los preceptos de mayor relevancia de cuantos integran el convenio. Es indudable su vinculación con el artículo 4° del Convenio núm. 98, sin embargo, registra diferencias muy significativas con el texto anterior. En efecto, el Convenio núm. 98 solo contempla la negociación y los contratos colectivos y ello fue un factor decisivo a la hora de excluir de su campo de aplicación a los funcionarios públicos. En la nueva norma, en cambio, se agrega que “... deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el desarrollo y la utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos, acerca de las condiciones de empleo o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones”.

Durante el transcurso de la discusión se propuso limitar el ejercicio de estos derechos a las organizaciones “reconocidas”, haciéndose eco así de ciertas legislaciones nacionales. La enmienda no se aceptó pero, de todos modos, quedó entendido que nada obligaba a ningún gobierno a negociar con organizaciones no reconocidas, sobre todo porque ya estaba aceptado por la Comisión de Expertos el principio conforme el cual es factible conceder derechos especiales en materia de negociación a las organizaciones más representativas bajo la condición de que se apliquen criterios preestablecidos y objetivos (Von Potobsky, 1990, p. 369).

La delicada cuestión de la fijación de salarios mediante la negociación y su relación con las normas presupuestarias y con la planificación de los gastos públicos ha motivado diversas controversias. Lo cierto es que ni la Comisión de Expertos ni el Comité de Libertad Sindical han admitido que el órgano parlamentario rechace lo acordado en un con-

venio o impida la aplicación de un laudo, sin embargo, las experiencias de negociación en el mundo reservan esta facultad a la Administración.

Los artículos 8° y 9° del convenio garantizan mecanismos de solución de conflictos que permiten a este colectivo laboral tan complejo resolver sus conflictos a través de mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje voluntario. El artículo noveno, por otra parte, garantiza la plena vigencia de los derechos civiles y políticos indispensables para el pleno ejercicio de la libertad sindical.

b) Convenio núm. 154 sobre la Negociación Colectiva

Este Convenio fue adoptado en la 67a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1981, y ratificado por la República Argentina mediante la Ley N° 23.544/88.

Se propone fomentar la negociación colectiva en “todos los campos de la actividad económica” e incluye expresamente a la Administración pública, admitiendo que “la legislación o la práctica nacional podrán fijar modalidades particulares de aplicación”. Contempla asimismo la posibilidad de su aplicación a las Fuerzas Armadas y a la Policía, pudiendo “la legislación o la práctica nacional determinar hasta qué punto las garantías previstas... son aplicables...” a dichos sectores. Todo ello de conformidad con el art. 1°.

El artículo 1° describe qué se entiende por “negociación colectiva”, cuando define que: “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador o un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de trabajadores por otra, con el fin de fijar condiciones de trabajo y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores”. Esta cláusula, al igual que la 3°, son de tal amplitud que cabrían en ella desde el convenio marco hasta el convenio de empresa, pero aunque acepta la negociación con los representantes de la empresa en caso de que esta modalidad sea contemplada en la práctica o la legislación nacional, privilegia al sindicato, ya que determina que esta negociación directa no puede utilizarse en menoscabo de las organizaciones sindicales. Con igual interés, propicia adecuados procedimientos de solución de conflictos (según el art. 5°, apartados b, c y d).

De todas sus cláusulas se desprende que, si bien la legislación en

la práctica puede fijar modalidades particulares para la Administración pública, estas no deben obstaculizar la negociación colectiva sino que, por el contrario, deben fomentarla. Este convenio tiende a consolidar y asegurar la metodología de la negociación colectiva, procurando garantizar su aplicación efectiva y equitativa. Abarca todo el universo laboral y su importancia es significativa respecto del tema que nos ocupa, precisamente porque incluye a los empleados de la Administración pública como parte de ese universo, desdibujando cada vez más las diferencias que antaño los privaban de derechos que eran incuestionables para los trabajadores de la actividad privada.

1.3.2. Distintos sistemas de negociación colectiva: Francia, Estados Unidos y Canadá

Como en la primera sección de este capítulo nos hemos referido extensamente al principio de unilateralismo, y a sus fundamentos y objeciones doctrinarias, en este apartado procuraremos examinar sintéticamente algunos casos concretos de aplicación de este criterio y también de otras concepciones relativas a la negociación colectiva en el sector público.

Francia

La libertad sindical está contemplada en el Preámbulo de la Constitución de 1946, donde se garantiza a todo hombre la posibilidad de la defensa de sus intereses por medio de la acción sindical y la afiliación libre (Macedo de Brito Pereira, 2004, p. 140).

Por otra parte, el Consejo Constitucional ha afirmado que la libertad sindical tiene valor constitucional, así como el derecho de afiliarse o no a un sindicato, para todos los trabajadores nacionales o extranjeros. La libertad sindical comprende el derecho de creación y organización de los sindicatos, así como la acción sindical.

Las diferencias en el tratamiento entre los trabajadores públicos y privados no surgen de la norma constitucional. Ya desde fines del siglo XIX, las leyes establecían diferencias entre dichos trabajadores, limitán-

dole al funcionario público el ejercicio del derecho de huelga, que era tipificado como delito.

Aun así, después de la Constitución de 1946 todavía se continuaba limitando el ejercicio del derecho de huelga para los funcionarios públicos. Y solo fue la ley del 13 de julio de 1983 la que reafirmó la libertad sindical y el ejercicio del derecho de huelga para ese colectivo laboral, si bien existen leyes especiales que no permiten la huelga entre miembros de la policía, el personal de la Administración penitenciaria y los magistrados y los ocupantes de algunos puestos en el Ministerio del Interior.

Las restricciones genéricas impuestas a los funcionarios, en el contexto de los derechos de los trabajadores y las libertades públicas se sustentan en principios como la satisfacción del interés público y la calidad del agente público, y en las atribuciones de autoridad que les competen. Pero lentamente han logrado que se les reconozca el derecho de afiliación, la libre expresión de sus ideas filosóficas y religiosas, para evitar todo tipo de discriminación.

Como ocurre en forma reiterada en el sector público, existe en Francia la tendencia a identificar función con servicio público, el que se enmarca en una fuerte vertiente política que considera la separación de poderes como relevante. Desde esta concepción, el concepto de servicio público se construye a partir de tres elementos: actividad de interés general, desempeñada por una persona pública, y bajo un régimen jurídico de Derecho Administrativo.

Esta rígida concepción perjudicó la evolución de la negociación colectiva y toda forma de participación del funcionario público en la regulación de la relación de empleo. El sistema de función pública francés es, desde el siglo XIX, autoritario y sustentado en un alto grado de centralización. Cuando ingresan en la Administración, los funcionarios se someten a un estatuto que contiene fuertes obligaciones, deberes y prohibiciones, que lo alejan totalmente del régimen del contrato privado.

El funcionario es nombrado para un puesto permanente, en forma unilateral, ubicándose en determinada categoría dentro de la jerarquía de la Administración del Estado o las administraciones locales. El estatus de funcionario se adquiere en función de la naturaleza jurídica de la

entidad que lo designa. En este país, son cuatro las personas públicas: el Estado, las Colectividades Territoriales Locales, los Establecimientos Públicos y las Agrupaciones de Interés Público.

En principio, los agentes y empleados de una entidad privada, aun cuando tengan a su cargo la prestación de un servicio público, se rigen por el derecho privado. Mientras, por otra parte, en el caso del servicio público industrial o comercial, la jurisprudencia acepta que los trabajadores no sean agentes públicos.

Aquí aparece una distinción importante entre funcionario y empleados contratados, aun cuando se desempeñen en un servicio público. Los contratados son agentes públicos o privados, según la modalidad contractual. Los agentes con contrato de derecho público son los no estatutarios que trabajan por cuenta de un servicio público administrativo, si el empleador es una persona pública. Sin embargo, algunos trabajadores contratados por personas de derecho público se rigen por contratos de derecho privado.

La ley del 13 de julio de 1983, que constituye el actual estatuto para los funcionarios públicos, permite en su artículo 8º alguna forma de negociación referida a las remuneraciones y de discusión con las autoridades sobre condiciones y organización del trabajo. La norma también establece que solo los trabajadores de servicios públicos comerciales o industriales tienen derecho a la celebración de convenios colectivos.

El estatuto prevé que las organizaciones sindicales de funcionarios están facultadas a nivel nacional para negociar de manera previa el establecimiento del salario, las condiciones de trabajo y su organización en distintos niveles.

Sin embargo, muchos obstáculos impiden que la negociación realmente se efectúe. El calendario de negociaciones no es fijo, depende de la voluntad del Gobierno, y cuando los acuerdos establecen salarios, están sujetos a que el Estado los acepte, ya que debe respetar el Pacto de Estabilidad y Crecimiento fijado por la Unión Europea, encargado de regular el control del gasto público.

Se ha avanzado en temas vinculados con la prejubilación, la precariedad en el empleo público, la formación permanente, la salud y la seguridad en el trabajo y el empleo de trabajadores con discapacidad.

Además, cumpliendo con los preceptos del Convenio núm. 151 de la OIT, se ha limitado la rigidez jerárquica que caracterizaba al régimen estatutario anterior. Se han creado órganos consultivos donde participa el sindicato y las nuevas modalidades de gestión favorecen el diálogo. Los organismos creados son los Consejos Superiores de las Funciones Públicas con ámbito estatal, territorial y hospitalario, en los diferentes servicios y administraciones. Estos organismos y las Comisiones administrativas paritarias, que permiten analizar las cuestiones individuales vinculadas con los agentes, así como los Comités de higiene y seguridad, nos permiten afirmar que existe una aproximación entre el régimen de los funcionarios y los demás trabajadores.

Macedo de Britto Pereira afirma que: “teóricamente no existe impedimento para que el derecho del trabajo privado sea aplicado a las relaciones individuales y colectivas de los funcionarios con el Estado. Lo que en definitiva contribuye a la diferenciación entre trabajo público y privado es la presencia todavía fuerte de la concepción de función pública heredada del antiguo régimen, del sistema administrativo napoleónico y de la concepción liberal” (Macedo de Britto Pereira, 1990, p. 147).

En los últimos tiempos la jurisdicción administrativa ha aplicado disposiciones del derecho privado para los funcionarios públicos en temas como la participación sindical, la huelga, la formación profesional o la higiene y seguridad.

El avance más sustantivo se produjo en julio de 2001 cuando, a pedido del Ministro de la Función Pública, se publicó un estudio sobre la función pública titulado *Libro blanco sobre el diálogo social en la función pública*.

Ese estudio señala, tal como lo expresáramos, que el sistema francés de la función pública se sustenta más en la consulta que en la negociación colectiva. En efecto, el estatuto no hace mención alguna acerca de la negociación colectiva y ello quita valor jurídico a los acuerdos que en la práctica se suscriben. En algunas empresas públicas cuyo personal se rige por el estatuto, se han suscripto convenios colectivos y la ley de 1982 admite que los convenios completen las disposiciones estatutarias.

La Ley N° 660 del 26 de julio de 1996, que alteró el estatuto de France Telecom, previó la figura de los acuerdos como consecuencia de una negociación colectiva con las organizaciones sindicales que comprende empleo, formación, organización y condiciones de trabajo. Pero la eficacia jurídica de estos acuerdos se limita a las cuestiones no estatutarias.

En el caso de la Caja de Depósitos y Consignaciones, si bien la legislación reciente admite la negociación de acuerdos, para entrar en plena vigencia estos deben ser aprobados por el Director de la Caja. La debilidad de estos acuerdos, en cuanto a su vinculación jurídica y su obligatoriedad, le permite a la Administración elegir los temas y la oportunidad de la negociación. Además, su aplicación real queda sujeta a que las autoridades públicas competentes, ya sea a través de un decreto o de una orden ministerial, les otorguen valor jurídico.

Con respecto a los salarios, cuya negociación se impuso de facto en la década de 1970, se establecieron tratativas complejas, pues se refieren a un número elevado de personas que cumplen diferentes funciones y sufren, como todas las negociaciones salariales con el Estado, la limitación presupuestaria.

En el área hospitalaria, por ejemplo, la autonomía de gestión de los establecimientos de salud favorece el mayor diálogo así como un margen de negociación más amplio para los directivos (Ley de Modernización Social del 17 de enero de 2002).

Recientemente, con el dictado de la Ley del 5 de julio de 2010 sobre la Renovación del Diálogo Social, se modifican las condiciones de representación y acceso a las elecciones de las organizaciones sindicales, cuya representatividad no se presume, sino que deben cumplir con ciertos requisitos para acreditarla.

Con relación a la negociación colectiva, a partir de 2013, se requiere que los sindicatos representen a más del 50% de los votantes para que los acuerdos sean válidos.

En cambio, la situación es distinta para las empresas públicas. La ley de 1982 autoriza la celebración de convenios o acuerdos de empresa, a fin de adecuar las cláusulas estatutarias o mejorar su aplicación.

Finalmente, podemos concluir que Francia, como ocurre en Japón,

no acepta la negociación plena para los funcionarios de la Administración pero sí comienza a transitar por el camino del diálogo y la negociación limitada, que permite a los funcionarios y agentes regidos por el derecho público participar en la determinación de las condiciones de trabajo, las remuneraciones y otras materias sustantivas en la relación de empleo, aunque aún lo hace en el marco de una legislación unilateralmente fijada por el Estado empleador.

Estados Unidos

Este país se caracteriza porque las relaciones laborales en el sector público exhiben más diversidad y descentralización que en otros países industrializados. En este esquema, los cincuenta estados retienen las facultades no delegadas en el Gobierno Federal. Entre estas limitaciones, se encuentra la discrecionalidad para establecer sus propias prácticas y sistema de relaciones laborales.

a) Representación de los trabajadores

Antes del dictado de la Ley sobre la Reforma de la Función Pública en 1978, ninguna ley reconocía formalmente la negociación colectiva para los empleados federales.

En virtud del Estatuto de los Trabajadores de los Servicios Federales (FSLMRA), los organismos deben otorgar un reconocimiento exclusivo a una organización sindical si esta ha sido elegida como representante por la mayoría de los empleados de la unidad correspondiente, en votación secreta. La organización que cuenta con ese reconocimiento puede negociar convenios colectivos para todos los trabajadores de la unidad en cuestión y además debe incluir a todos los trabajadores sin considerar su afiliación sindical.

La administración y la organización deben reunirse y negociar de buena fe. Esta buena fe supone la representación de las partes ejercida con mandato suficiente, realizar reuniones con intervalos cortos y evitar dilaciones innecesarias. En este contexto, la negativa de una parte a negociar se considera como práctica laboral desleal (según el código de los Estados Unidos, párrafo 7, 116).

Las representaciones más importantes, como la Federación Ameri-

cana de Maestros (AFT) y la Federación Americana de empleados de Estados, Ciudades y Municipios (AFSCME), estaban afiliadas a la AFL-CIO (American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations). La característica más destacable es que, del mismo modo que ocurre en el sector privado, los sindicatos de empleados públicos tienden a nuclearse por ocupación o grupo. La AFSCME representa a los trabajadores administrativos, profesionales y semiprofesionales, a nivel federal y estadual.

Existe exclusividad en la representación sindical, pero, en cada caso, el sindicato deberá certificar la representación del sector que invoca para negociar con el empleador, mientras el empleador no podrá negociar con otro sindicato ni con los trabajadores de manera directa.

b) Representación del Estado empleador

El Gobierno Federal es quien presenta mayores dificultades para unificar su representación, ya que existe un número importante de trabajadores del Estado que son personal legislativo y están excluidos de la negociación. En general, se designa una persona que específicamente representa esa agencia, departamento o sector, y se constituye como el responsable de tomar decisiones.

Todo acuerdo debe presentarse ante el jefe de la Administración correspondiente, para su aprobación dentro de un plazo de 30 días. Si vencido ese plazo, no diese su aprobación o desaprobación, el acuerdo entrara en vigor y será vinculante.

El contenido de la negociación presenta limitaciones. No son negociables los llamados “derechos de la dirección”, que abarcan la determinación de la misión, el presupuesto, la organización, el número de empleados, las prácticas internas en materia de seguridad de la Administración, así como cuestiones internas, como contratación, destinos, medidas disciplinarias, entre otros.

La negociación abarca condiciones de trabajo, salvo las cuestiones regidas por leyes federales, como es el caso de las remuneraciones y las prestaciones sociales. Pero aun en aquellas cuestiones que no se incluyen en la negociación su aplicación debe ser discutida con los sindicatos. Si hubiere discrepancia entre las partes respecto de las ma-

terias incluidas o excluidas, la ley prevé la posibilidad de recurrir a la Autoridad Federal de Relaciones del Trabajo (FLRA) para que laude.

A nivel federal, el derecho a la negociación colectiva de los empleados de Correos es igual que en el sector privado, con excepción del ejercicio del derecho de huelga.

En el área estadual y local, la representación varía de acuerdo con la estructura de cada una de ellas. En algunos estados, la representación de la autoridad estadual tiene independencia para concluir un convenio. En otros, que presentan una fuerte tradición de rivalidad entre el Poder ejecutivo y la legislatura (Illinois o Wisconsin), es esta última quien asume la decisión. El derecho de huelga no se reconoce para el trabajador estatal.

c) Métodos de negociación de las condiciones de empleo

En aquellos estados que no se aceptaba la negociación, se utilizaban los mecanismos de encuentros, “meet and confer”, o de consulta, “consult” con los sindicatos, de manera que la negociación de facto precedió a la legalización de la negociación bipartita.

Si bien las materias de la negociación son amplias, algunos estados más conservadores las han limitado, impidiendo la utilización de este mecanismo de concertación específicamente para determinados agentes (policías, bomberos, maestros). En otros estados, además, se somete a referéndum lo acordado, para obtener legitimidad plena (San Francisco, Colorado y Texas).

A partir de la década de 1970 se observaron algunos progresos que permitieron a un número mayor de colectivos laborales acceder a la negociación y a los mecanismos de solución de conflictos. Más de la mitad de los estados reconocen el derecho de muchos o de todos los empleados a la negociación colectiva. Pero aún subsisten estados, como Arizona, Carolina del Norte, Carolina del Sur, Mississippi, Utah y Virginia, donde está prohibido que negocien colectivamente los empleados públicos. En otros casos, si bien no se tiene legislación específica, algunos estados aceptan que los empleados puedan negociar colectivamente, como ocurre en Luisiana y Virginia Occidental.

Canadá

Este país se caracteriza por el tratamiento institucionalizado de las relaciones laborales en la Administración pública.

a) Negociación a nivel federal

En 1967, el Gobierno Federal concedió a sus empleados el derecho de negociación por medio de “La Ley sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública”. Entre 1965 y 1975, todos los gobiernos provinciales regularon en igual sentido. A diferencia de los Estados Unidos, en Canadá se discuten todos los aspectos, tanto salariales como de condiciones de empleo. La discusión de cláusulas salariales y otras de incidencia económica condicionan la aprobación de los convenios a una Comisión Interministerial y, en caso de excederse en las asignaciones presupuestarias previstas, la aprobación debe girarse al Congreso. El convenio colectivo no puede tener efecto directo o indirecto que conlleve a la modificación, la supresión o el establecimiento de condiciones de trabajo que requieran la adopción o modificación de una ley, con excepción de aquellas que afectan los créditos necesarios para su aplicación.

b) Sujetos y representación

En relación con el personal cubierto por la convención colectiva, la ley del servicio federal de 1967 excluye a quienes ocupan puestos de dirección o confianza. En algunas provincias, se excluye incluso al personal contratado y, en otras, a aquellos que trabajan menos de un tercio de las horas normales. En Alberta y Ontario, por ejemplo, quedan excluidos expresamente los funcionarios que intervinieron en la negociación.

Se negocia con un procedimiento similar al del sector privado. Existe pluralidad sindical con mayor fuerza de los sindicatos de oficio o profesión, en tanto es menor el pluralismo en la negociación de nivel general.

La Comisión de relaciones de trabajo en la Administración pública es la encargada de definir los grupos de funcionarios que constituyen la unidad de negociación. Asimismo, se contemplan procedimientos

específicos para ratificar la representación de los sectores involucrados, entre ellos la votación para acreditar que la mayoría de los funcionarios estén interesados en ser representados por la entidad sindical.

c) Métodos de negociación y contenido

Solo están excluidas de la negociación las temáticas sobre condiciones de ingreso, promociones y despidos, que se basan en el principio de la idoneidad, eficacia y mérito.

No hay –al igual que en los EE.UU.– un solo nivel de negociación, sino que en general se negocia a nivel federal y en forma descentralizada. La renegociación de los convenios se inicia sesenta días antes de su vencimiento y las pautas de negociación –a partir de la observación del principio de buena fe– determinan que se actúe con poder suficiente y fijando posiciones razonables y fundadas, y aceptando propuestas y contrapropuestas, que se deben presentar formalmente y confeccionar por escrito.

Sin embargo, esta amplitud en las materias negociables fueron cuestionadas durante la política de austeridad de los años ochenta, cuando tanto los gobiernos provinciales como el federal intentaron restringir la negociación salarial. Algunos gobiernos provinciales intentaron entonces reducir el acceso al arbitraje y se tomaron medidas destinadas a conseguir que este método de composición de conflictos no entrara en contradicción con la política del Gobierno (entre 1982 y 1983). En varias jurisdicciones, como Ontario, Alberta y Columbia Británica entre otras, se dictaron leyes que imponían a los árbitros la obligación de tomar en consideración la capacidad de pago de los empleadores, teniendo en cuenta la política fiscal. Como consecuencia de ello, en 1982 se promulgó una ley sobre modelación salarial en el servicio público. Pero hacia 1985, en el caso de las unidades de negociación correspondientes a la jurisdicción federal esta disposición había dejado de aplicarse, pues en la práctica había caído en desuso.

El grado de sindicalización en la Administración federal en 1986 era del 88,8%, si bien este dato se refiere solo a la Administración y no al sector público en general (El Trabajo en el Mundo, el Empleo y los Ingresos de los Trabajadores, el Servicio Público, sus Empleados y Trabajadores, Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, 1989, p. 122).

A reserva de la consignación por el Parlamento de los recursos, el convenio empezará a aplicarse dentro de los veinticuatro días de su firma.

Hasta fecha reciente, no se consideraba a la negociación colectiva como un derecho reconocido por la Carta de Derechos y Libertades, pero en una sentencia del Tribunal Supremo de junio de 2007 se reconoció que la libertad de negociación que reconocía la carta incluye la negociación colectiva. Sobre esa base, se declararon inconstitucionales algunas leyes que restringían la negociación en el sector de la salud en Columbia Británica, lo que constituyó una evolución en la posición del Tribunal y un cambio de su jurisprudencia (102a. reunión, OIT, 2013).

A pesar del grado de avance en la negociación, los trabajadores públicos tienen limitado su derecho de huelga, situación que obligó al Comité de Libertad Sindical de la OIT a exhortar al Gobierno de Canadá para que, cuando menos, implemente mecanismos alternativos de solución de conflictos.

1.3.3. Análisis de la experiencia europea Alemania, Italia y España

Las antagónicas posturas de la doctrina, al tipificar la relación de empleo público, se reflejan en la legislación de los países europeos y, fundamentalmente, en la disímil incorporación de la negociación colectiva.

Así, coexisten sistemas como el inglés, de larga tradición negociadora, con países más apegados al unilateralismo y otros que han institucionalizado recién en las últimas décadas la negociación colectiva en el sector público, con distintos métodos y grados de participación.

Los principales mecanismos son la consulta y la negociación colectiva. En algunos países, la consulta vinculante se está transformando en un sistema de negociación colectiva. En Francia, por ejemplo, los funcionarios públicos están regidos por un reglamento que regula las condiciones de empleo. Pero a pesar de ello, entre los años sesenta y ochenta, surgieron formas de consulta y negociación que se ubicaron al margen del marco jurídico, para casos de servicio público muy diverso.

Lo cierto es que hoy puede afirmarse que la negociación colectiva y la consulta vinculante son los métodos predominantes para la determinación de las condiciones de empleo de la mayor parte del personal del servicio público.

En los países que pertenecían al régimen socialista, las normas que rigen la determinación de las remuneraciones y otras condiciones de empleo son básicamente las mismas en el servicio público y en las empresas industriales. Unas y otras están sometidas a un sistema muy centralizado de determinación de las escalas salariales, en el cual desempeña un papel decisivo el organismo estatal responsable de los salarios y las condiciones de empleo. Sin embargo, en los últimos años se estableció en algunas empresas industriales cierto tipo de negociación entre el sindicato y la dirección de las firmas, que no se extendió al servicio público (Informe II, 4ta. reunión, Ginebra, 1988, p. 54).

La adecuación de la economía de estos países a las reglas del mercado y la transformación del aparato del Estado permiten prever un cambio en la regulación de las relaciones laborales de los empleados públicos.

A continuación, se analizarán algunos países, para comprender las diferencias mencionadas.

Alemania

El sistema de libertad sindical alemán está fundado en el artículo 9.3 de la Ley Fundamental que asegura el derecho de asociación para mejorar las condiciones laborales y económicas.

El Tribunal Constitucional ha interpretado que la libertad de asociación para la defensa de las condiciones de trabajo es tutelada tanto en términos de posibilidad de formación, organización y existencia como de actividad. Estas asociaciones son tanto de trabajadores como de empleadores.

Los sindicatos, por mandato constitucional, deben ser independientes en relación con el Estado, las iglesias y los partidos políticos. Su estructura debe ser democrática y la afiliación voluntaria.

En Alemania no existe una ley que regule el desarrollo de la libertad sindical, pues es suficiente el mandato constitucional para garantizar al trabajador el derecho individual de organizarse sindicalmente. Este

reconocimiento garantiza el derecho de las asociaciones sindicales de negociar colectivamente.

Sobre la libertad sindical de los funcionarios públicos, existe una correspondencia entre la noción de servicio público y la de persona pública. En tanto, el personal del servicio público puede estar bajo dos regímenes jurídicos distintos: el derecho público y el contrato de trabajo.

El derecho público se aplica a los funcionarios cuya condición de trabajo es fijada en forma unilateral (empleados estatutarios o Beamten), en cambio, los empleados y obreros (*angestellte*) que trabajan para el Estado se rigen por las normas de la legislación laboral.

La Confederación de sindicatos (Liga Alemana de Sindicatos DGB) incluye tanto a los trabajadores privados como a los públicos y, entre ellos, a los funcionarios, pero no participa en la negociación colectiva, pues quienes negocian son los sindicatos miembros.

En el sector público, la negociación colectiva se limita a los empleados y obreros. Es conducida por asociaciones de empleadores públicos que conjuntamente con el Estado Federal garantizan así, mediante la participación conjunta, la homogeneidad de las condiciones de trabajo en los distintos niveles de la Administración.

La Confederación de Funcionarios (DBB) es la organización máxima que aúna asociaciones de los Estados y de la Federación. Con la unificación de Alemania, se incluyeron asociaciones de los estados que integraban la República Democrática Alemana y esto determinó un aumento de los funcionarios en el contexto general.

Las condiciones de trabajo de los funcionarios se encuentran regladas por el estatuto, por ende, no tienen las entidades sindicales posibilidad de discutir convenios colectivos de trabajo. Asimismo, no se les reconoce el derecho de huelga. Según la opinión de la doctrina mayoritaria, el régimen de derecho público exige que las condiciones de trabajo sean establecidas por ley y la fidelidad excluye la posibilidad de ejercer la huelga. Además, si consideramos que la huelga es la herramienta sustantiva para lograr un convenio colectivo de trabajo beneficioso, se vuelve evidente que sin la huelga el reconocimiento del derecho a la negociación se vería perjudicado (Weiss y Schimidt, 2000, pp. 140 y 141).

Por otra parte, el régimen jurídico de los empleados y trabajadores de la Administración pública incorporó algunas características propias del régimen de los funcionarios. Con frecuencia, los convenios colectivos de trabajo, incorporan deberes y obligaciones que se vinculan con el régimen estatutario.

En el caso de la negociación colectiva para los empleados, interviene por el sector empleador el Ministerio del Interior, quien controla el pleno respeto del interés público y quien formalmente aprueba los acuerdos. Este Ministerio también se ocupa de propiciar la legislación que determina las retribuciones y condiciones de trabajo de los funcionarios.

La base legal de la negociación para los empleados y trabajadores del sector público es la misma que se desarrolla en el sector privado. La ley de 1949 regula los convenios colectivos de trabajo y se aplica a estos trabajadores dependientes del Estado empleador, pero con un estatus jurídico diferente. Estas negociaciones incluyen condiciones de trabajo y salarios.

Por su parte, el carácter centralizado de la negociación y los sistemas de coordinación de las entidades del sector público, como también se verifica en el sector privado, impiden que se planteen conflictos de representatividad entre los negociadores.

En los últimos años, especialmente después de la unificación alemana, se han intensificado las críticas a la Administración de ese país, debido a su marcada rigidez en el tratamiento de los derechos de los funcionarios. Los defensores del sistema tradicional buscan su preservación, ajustada a los principios tradicionales de la función pública. Sus adversarios señalan que se trata de un sistema obsoleto y que el Estado-autoridad cedió su espacio al Estado-red, que se basa en la cooperación y en los mecanismos de negociación, reivindicación y persuasión, antes que en el orden y el control. Es una nueva conceptualización del Estado, que divide funciones con la sociedad.

En el sector sindical se comienza a aceptar la idea del cambio y sustantivamente la posibilidad de integrar a los usuarios en la discusión, en tanto estos se encuentran preocupados por los gastos públicos así como por la calidad de los servicios prestados por el Estado.

Con respecto a la exclusión del derecho de huelga para los funcionarios, se presentaron varias quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, por parte de la Confederación de sindicatos alemanes (DGB) y el Sindicato de la Educación y Ciencia (GEW), quienes consideraron que Alemania violaba el Convenio núm. 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, de la Organización Internacional del Trabajo, en tanto no admitía la huelga de docentes.

El Gobierno alegó en su defensa que no aplicaba a los funcionarios el Convenio núm. 87 por entender que los involucrados no estaban incluidos en el concepto de “trabajador”. En cambio, el Comité, en su conclusión aclara que la expresión “trabajadores” abarca a todos sin exclusión alguna e incluye a los funcionarios públicos. Así reconoce el derecho fundamental de huelga, como un elemento esencial para la defensa de los intereses profesionales. Este derecho, según el Comité, solo se podría restringir si el funcionario actuara como órgano del poder público o en los servicios esenciales en sentido estricto, pero los trabajadores de la educación no encuadraban en uno u otro de estos casos.

Finalmente, el Comité considera que el artículo séptimo del Convenio núm. 151 sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, aun cuando no haya sido ratificado por Alemania, podría ser de utilidad para este país, ya que habla de la participación de las entidades sindicales en la fijación de condiciones de trabajo y salarios en el sector público.

Italia

En 1962, se crea en este país una comisión para la reforma de la Administración del Estado, donde participan representantes de las principales confederaciones sindicales (CGIL, CISL y UIL). En ese momento, una de las principales preocupaciones de los sindicatos consistía en la equiparación salarial con el sector privado, ante una prestación laboral similar.

El encuentro de las centrales sindicales, realizado con el ministro Bertinelli, el 9 de diciembre de 1966 en el Palacio Vidone, inaugura el camino para los posteriores acuerdos entre las Confederaciones y el Estado.

Como producto de estos acuerdos, surge la Ley N° 249 del 18 de marzo de 1968, posteriormente modificada e integrada a la Ley N° 775

del 28 de octubre de 1970, donde se reconoce a los sindicatos como negociadores en el marco del empleo público y la legitimidad de los derechos de las asociaciones sindicales.

Un poco más adelante, el acuerdo del 17 de marzo de 1978 trató de nivelar los salarios que, en los distintos ministerios y organismos, estaban desnivelados y fijados por diferente normativa. Este acuerdo contenía bases de procedimiento y comprometía al Gobierno a presentar un proyecto de ley en el cual se extendiese a los dependientes del Estado, con las adaptaciones necesarias, el “Statuto del lavoratori”, para que este fuese compatible con la relación de empleo público y con los principios de los órganos administrativos establecidos en la Constitución.

Paralelamente, también se inició en la función pública local un proceso informal de negociación, hasta que se alcanzó su pleno reconocimiento normativo mediante la Ley N° 43 del 27 de febrero de 1978 (Ortega, 1990, p. 209).

Finalmente, el 29 de mayo de 1983 se dicta la Ley N° 93, que regula la negociación colectiva en el sector público. Esta ley le otorga un valor contractual a los convenios colectivos y establece, en su artículo 6, que es el Consejo de Ministros quien pasa a convalidar los convenios o, en caso de negarles su autorización, permite que las partes gocen de sesenta (60) días para presentar un nuevo convenio o modificar el anterior. Luego, la vigencia de todo convenio queda condicionada al dictado de un decreto.

Pero la negociación se paraliza cuando Italia protagoniza una fuerte descentralización de su Administración pública. La necesidad de redimensionar el gasto público ha impulsado una reforma del sistema de relaciones laborales del sector público, para incorporar conceptos como: a) privatización de algunas actividades cumplidas por el Estado y compatibilizar el sistema de convenciones colectivas de trabajo con el del sector privado; b) la incorporación de conceptos como eficacia y productividad como criterios para la regulación de los salarios, buscando parámetros adecuados para la medición de un sector tan especial; y c) una marcada tendencia a descentralizar la negociación.

En este marco, el dictado de la Ley N° 59/97 ha permitido introducir algunas reformas a la normativa del empleo público, tal como fuera

descrito, regulando sus relaciones mediante las leyes N° 127/97 y N° 191/8 y en los D.L.G.S. N° 80/98 y N° 387/98.

Entre ciertas novedades, se ordena la carrera del funcionario público, de modo tal que definitivamente el empleo público se transforme en un instrumento de eficiencia y flexibilidad como el propio empleo privado, pasando la contratación de la jurisdicción del empleo público al privado y logrando la definitiva unificación de la normativa sobre el contrato de trabajo.

Como consecuencia de ello, se propone integrar la disciplina del empleo privado al empleo público (“privatización del público empleo”), con la plena aplicación de disposiciones establecidas en el Código Civil y las normas del derecho privado. Por ello, también se habla de “devolver al derecho ordinario la competencia en materia de público empleo, en lugar del derecho administrativo”.

Por su parte, el Decreto legislativo N° 396 del 4 de noviembre de 1997 contiene una nueva norma sobre contratación colectiva y el criterio para la individualización de la representación sindical en el sector del empleo público. En particular, prevé la simplificación del procedimiento de contratación colectiva, reordenando y potenciando al ARAN (Agencia para la Representación Negociadora de la Administración Pública).

El artículo 8 de la Ley N° 127/97 intenta valorizar el rol de las autonomías locales en el procedimiento de la negociación. En tanto, el Decreto legislativo N° 387 del 29 de octubre de 1998 propicia la definitiva aplicación del método de la negociación colectiva al empleo público (De Feo, 2000, p. 11).

De acuerdo con las modificaciones impuestas por las reformas legislativas, la negociación colectiva comprende las materias relativas al contrato de trabajo y a las relaciones sindicales. Se consideran como principales materias a negociar: la movilidad y la carrera administrativa, en tanto son ajenas a la negociación y reservadas al Estado, aquellas referidas a la organización y disciplina en el marco del Estado y los Ministerios, así como la dotación requerida.

Con relación a la descentralización en la negociación, siempre respetando las especificidades de las administraciones locales, la negociación integrativa está condicionada a tomar en cuenta las disponibi-

lidades financieras determinadas en el convenio colectivo nacional, así como las materias a negociar y la duración del convenio. La vinculación entre ambos niveles de contratación se refleja si se analiza el artículo 45 de la Lgs. N° 29/93, que establece la sanción de nulidad para aquellas cláusulas del convenio integrativo que sean diferentes de las establecidas en el convenio nacional (Fratichelli, 1999, p. 16).

Por otra parte, el Decreto Legislativo N° 165 del 30 de marzo 2001 describe explícitamente el personal involucrado en el régimen de derecho público, sus derechos, obligaciones y prohibiciones así como las facultades de la Administración y el régimen remuneratorio del llamado “personale dirigente”. En el título III “Contratazione colectiva e rappresentativita sindacale”, los artículos 40 y siguientes establecen la regulación a aplicar al contrato (o convenio) colectivo nacional y a los contratos (o convenios) integrados. Luego, los artículos 42 y subsiguientes se ocupan de los requisitos que deben reunir las asociaciones sindicales para participar de la negociación.

Recientemente, entre el Gobierno y las partes sociales se ha suscripto un “Protocollo D’Intensa, para definir el contrato colectivo nacional de trabajo del bienio económico 2004/2005, donde se fija un compromiso de incremento retributivo no inferior al 5,01%, pero se introduce el concepto de productividad del dependiente, al hacer depender de esa productividad un porcentaje no inferior al 0,5%, dentro de los parámetros salariales acordados”.

España

En este país, fue muy discutido el derecho de los funcionarios públicos a acceder a la negociación colectiva, durante la década del ochenta.

En 1981, el gobierno vasco dictó el Decreto N° 83 sobre reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo de la Administración local. Pero esta normativa fue impugnada por el Gobierno Central, al entender que su contenido era inconstitucional, porque vulneraba el derecho del Estado a la formulación de las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos. El Tribunal Constitucional se pronunció entonces negando la existencia del derecho de los funcionarios públicos para

intervenir en la regulación de sus condiciones de trabajo (Ruano Rodríguez, 1998).

A pesar de que la Constitución Española de 1978 reconoce el derecho de sindicalización y el derecho de huelga a los funcionarios públicos, con exclusión de las Fuerzas o Institutos Armados y de los Magistrados, la Abogacía del Estado sostuvo que la relación funcional no es objeto de la aplicación directa del derecho a la negociación de las condiciones de trabajo, porque en ella prima el carácter jurídico-público y estatutario de la misma, derivado del hecho de la inserción del funcionario en una organización llamada a servir los intereses generales y actuar de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía y sometimiento a la ley, tal como se reflejan en el artículo 103 de la Comunidad Europea.

Sin embargo, al dictarse en 1984 la Ley N° 30 de “Medidas para la reforma del Servicio Público”, se dispuso la creación del Consejo Superior de la Función Pública, como encargado de informar sobre los anteproyectos de ley y hacer recomendaciones sobre las medidas dirigidas a mejorar la organización del trabajo y sus condiciones.

Más tarde, la Ley del 12 de mayo de 1987 ha fijado los asuntos que pueden ser sometidos a negociación y aquellos que solo constituyen motivo de consulta. Allí, el artículo 32 establece que son negociables la remuneración en la función pública, la preparación de planes de oferta de empleo, la clasificación de puestos de trabajo y los sistemas de salarios, junto con todo lo referente a condiciones de empleo y a las relaciones entre los sindicatos y la Administración.

El artículo 33 determina específicamente que se proceda a la consulta con las organizaciones sindicales cuando se trate de materias reservadas a la ley o que supongan un incremento de las disponibilidades presupuestarias cuya autorización corresponda a los órganos legislativos.

Entre las materias reservadas a la ley, conforme la sentencia 99/87 del Tribunal Supremo, figura la adquisición y pérdida de la condición de funcionario público, las condiciones de promoción, y los derechos, deberes y responsabilidades de los funcionarios.

El artículo 35, por su parte, distingue entre pactos y acuerdos. En este sentido, establece que los pactos versan sobre asuntos en los cua-

les posee plena autoridad el empleador, mientras que los acuerdos se refieren a asuntos donde la autoridad puede estar repartida entre varios órganos estatales. Por ende, el pacto obliga a las partes directamente, mientras que los acuerdos requieren la aprobación oficial y expresa de otros órganos que comparten la autoridad sobre los asuntos de su propio acuerdo. La ley también prevé un procedimiento de mediación en la Administración pública, que permita zanjar conflictos de interés.

Actualmente la negociación colectiva solo permite la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, y los trabajadores con contrato laboral se rigen por la legislación común.

Para los funcionarios, rige el Estatuto Básico del Empleado Público y la negociación está sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociadora y transparencia.

Con el fin de negociar, se constituyen Mesas de negociación en las que la Administración está representada por la autoridad pública y por los sindicatos más representativos así como por aquellos que hayan obtenido el 10% o más de los representantes en las elecciones de delegados y en las juntas de personal.

La materia a negociar se relaciona exclusivamente con las condiciones de trabajo, la aplicación global de las retribuciones del personal al servicio de las administraciones según la Ley de Presupuestos generales, los criterios para el acceso a la carrera, la evaluación de desempeño, los planes de previsión social complementaria y otras prestaciones sociales. Pero, además, la reciente legislación también permite que se negocie sobre horarios, jornada, vacaciones, permisos, movilidad geográfica y funcional, y acerca de criterios generales sobre planificación de los recursos humanos.

Con relación a los salarios, la norma descrita mantiene el criterio de someter este tema a la Ley de Presupuesto, con el fin de garantizar el control del gasto público, pero las autonomías locales mantienen cierta libertad para fijar retribuciones complementarias, así como condiciones de trabajo. Sin embargo, si estas cuestiones se refieran a materias que son competencia de los órganos de gobierno y que requieren aprobación legislativa, lo tratado se debe remitir a las Cortes Generales para su aprobación.

Este estatuto abarca al personal funcionario y al personal laboral en las siguientes Administraciones públicas: a la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, las Administraciones de las Entidades Locales, los Organismos Públicos, Agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas y, por último, las Universidades Públicas.

Para el personal docente y el personal estatutario de los servicios de salud se rigen por la legislación específica dictada por el Estado y por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Quedan excluidos, excepto si existe una disposición específica que los incluya, el personal de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades autónomas; el personal de los demás órganos constitucionales del Estado y de los órganos estatutarios de las Comunidades Autónomas; los jueces, magistrados y fiscales y demás personal funcionario que esté al servicio de la Administración de Justicia; el personal militar de las Fuerzas Armadas; el personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; el personal retribuido por arancel; el personal funcionario del Centro Nacional de Inteligencia y el personal del Banco de España y Fondos de Garantías de Depósitos en entidades de crédito.

Para gozar de validez y eficacia, será necesaria la aprobación expresa y formal por parte de esos órganos sobre los acuerdos alcanzados. Dichos acuerdos ratificados afectan temas que puedan ser decididos de forma definitiva por los órganos de Gobierno, pues el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de regulación, sin perjuicio de que a los efectos formales se requiera la modificación o derogación, en cada caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Los pactos y acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública de cada Administración, para realizar su publicación en el Boletín Oficial del ámbito territorial correspondiente. En esos mismos instrumentos se establecerá la estructura de la negociación colectiva, así como también se fijarán los criterios para resolver los conflictos de con-

currencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

Salvo que exista un acuerdo que exprese lo contrario, los pactos y acuerdos se prorrogarán de año en año, si no mediara una denuncia expresa de una de las partes, pero debe tenerse en cuenta que aquellos compromisos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integralidad, excepto que expresamente se acuerde mantener algunos aspectos.

Finalmente, la ley prevé que por causa grave de interés público derivada de la alteración de las circunstancias económicas, los órganos de Gobierno pueden suspender o modificar el cumplimiento de los acuerdos y pactos ya firmados, informando debidamente a las organizaciones sindicales.

Japón

Nos interesa incorporar la experiencia de Japón, ya que se trata de un país que no permitía mecanismos de negociación ni de consulta. Sin embargo, la Ley de la Administración Pública Nacional y su homónima local han incorporado el uso del término “negociación”, a pesar de que se trata más de un sistema de consultas que de una estricta negociación, ya que en definitiva las organizaciones sindicales no tienen derecho a celebrar convenios colectivos.

Respecto de las condiciones de trabajo, los salarios y demás características de la relación de empleo público de los trabajadores del sector no productivo, todo ello se maneja como atribución exclusiva de la Dieta, en virtud de los poderes legislativos y presupuestarios. Las autoridades consultan a las organizaciones de funcionarios antes de proponer los incrementos salariales y demás condiciones de trabajo.

En esta línea, en 2005 el Gobierno propuso una reforma fundamental en el sistema de remuneraciones, priorizando para su fijación las tareas y responsabilidades de los funcionarios, así como su antigüedad, tomando como referencia por primera vez al sector privado.

En el ámbito local, los salarios y condiciones de trabajo están sujetos a las limitaciones presupuestarias de las asambleas locales. Allí, las administraciones locales deben resolver que los salarios y condiciones de trabajo se adapten a las circunstancias sociales generales y al costo de vida.

En la vereda de enfrente, los sindicatos que representan a los empleados administrativos pueden negociar las condiciones de trabajo fundamentales que constaran en un acuerdo no vinculante. Pero este tipo de acuerdos tiene un bajo grado de cumplimiento y además no siempre las autoridades locales han considerado, en las revisiones salariales, como condiciones el nivel de vida y las necesidades de los trabajadores.

A pesar de ello, el Tribunal Supremo ha considerado que las regulaciones son válidas, si se dictan en el marco de las posibilidades presupuestarias.

a) Empresas públicas del Japón

En este caso, se garantiza el derecho a la negociación colectiva a los empleados de empresas públicas e instituciones administrativas independientes, conforme lo determina el artículo 8 de la Ley sobre las Relaciones del Trabajo en las Empresas Públicas.

En este ámbito, las materias a negociar son: a) los salarios, las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones; b) los ascensos, la movilidad profesional, los despidos, la antigüedad y las medidas disciplinarias; c) la salud y la seguridad y los accidentes del trabajo; d) otras condiciones de trabajo. Se excluyen solamente de esta lista la Administración y la gestión de las empresas.

En el sector de la salud, en particular, el Ministerio está instruido para negociar condiciones de trabajo con el Sindicato de los trabajadores del Sector Hospitalario Nacional.

1.3.4. La negociación colectiva del sector público en América Latina

Si bien la evolución de la negociación en América Latina es muy lenta, algunos países han demostrado interés por implementar en el mundo del trabajo este importante mecanismo del diálogo social.

En el caso de Brasil, su Constitución, que ya ha cumplido veinticinco años de vigencia, es la norma que presenta ciertas trabas para la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT e, incluso, para la

negociación con el Estado empleador. Sin embargo, se ha demostrado convencimiento acerca de que la articulación con la administración de formas de consulta vinculante para fijar condiciones de trabajo de los empleados públicos es posible y, en algunos supuestos, se ha iniciado el diálogo con los sindicatos del sector público para arribar a un consenso sobre los temas a incluir en una agenda.

Otros países, como Perú, Paraguay o Panamá, han solicitado a la Oficina de Lima de la OIT apoyo técnico para abordar estos temas.

Uruguay

En el Uruguay, la negociación colectiva se llevó a cabo en el marco de un “acuerdo” que garantizaba su existencia sin necesidad de una norma que la regulara. Este país se ha caracterizado por la ratificación de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, pero respecto de la Administración central fue necesario el dictado de un régimen jurídico que promocionara y facilitara la negociación.

Así, el 7 de marzo de 2005, se dictó el Decreto N° 104/2005, que convocó a los sindicatos representativos de los funcionarios públicos a integrarse a una Mesa bipartita, con el fin de abordar la instrumentación de una regulación que posibilite la negociación y comenzar a negociar salarios y condiciones de trabajo en la Administración.

Por otra parte, el Decreto N° 113/2005 estableció el funcionamiento de los grupos de trabajo, donde se distinguió entre Administración Central, Empresas del Estado y, en un tercer grupo, el Tribunal en lo Contencioso Administrativo, la Corte Electoral, el Tribunal de Cuentas y los Entes autónomos de la Enseñanza.

El frente del Estado empleador se conformó mediante representantes de la Oficina Nacional del Servicio Civil, el Ministerio de Trabajo y posteriormente se incorporó el Ministerio de Economía y Finanzas.

Así, el 22 de junio de 2005 se firmó, entre los Sindicatos de los funcionarios públicos y el Estado, un acuerdo marco que fijaba las normas procedimentales para suscribir los futuros convenios colectivos de trabajo.

Este acuerdo cuenta con un preámbulo, 16 artículos y dos anexos, donde se incorporaron las normas básicas de negociación, los objetivos, el derecho a la información y la negociación de buena fe, así como los

mecanismos de solución de conflictos. El acuerdo marco actúa como un paraguas, que habilita a los acuerdos sectoriales o por rama.

Finalmente, esta experiencia permitió el dictado de la Ley N° 18.508/09, que habla de un sistema de relaciones laborales en el sector público y reconoce como fuente de inspiración los acuerdos anteriores y las normas internacionales.

A partir de entonces, la estructura de la negociación se dividió en dos: 1) el Poder Ejecutivo, los entes autónomos y los servicios descentralizados; y 2) el Poder Legislativo, los gobiernos departamentales y los entes autónomos de enseñanza.

Para la negociación, en el primer grupo se mantienen tres niveles: general o superior; sectorial o por rama y por organismo. Mientras, para el Poder Legislativo, Judicial y para los Tribunales se constituyen Mesas de negociación. Por su parte, el Ministerio de Trabajo cumple funciones de coordinación, vela por el cumplimiento de la legislación y ejerce funciones de mediación y prevención de conflictos.

El esquema de negociación del Uruguay es muy similar al establecido anteriormente por la Ley N° 24.185/92 en nuestro país, con la única diferencia de proponer la integración de los otros poderes del Estado (Bajac Rodríguez, 2010).

En conclusión, la democratización de las relaciones laborales en todos los países requiere básicamente de una mayor difusión, para que tanto los sindicatos de los empleados públicos, como el Estado desde su función de empleador, puedan valorar la importancia de esta herramienta para lograr no solo la mayor participación de los propios trabajadores en la regulación de las condiciones de trabajo, carrera, ascensos y todos los otros aspectos que rigen el empleo público, sino para garantizar un Estado eficiente, con trabajadores comprometidos.

Por primera vez, desde la adopción de los Convenios núm.151 y núm. 154, la Organización Internacional del Trabajo elaboró un documento de análisis sobre el grado de aplicación de los mismos, que fue aprobado por la Comisión de Normas y Recomendaciones durante la Conferencia de 2013, y se encomendó a las Oficinas regionales realizar talleres y

seminarios para difundir y capacitar en la efectiva aplicación de esa normativa internacional, acciones que constituyen un gran desafío.

BIBLIOGRAFÍA

Bajac Rodríguez, L. C. 2010. “La negociación colectiva en el Sector público en la República Oriental del Uruguay”, ponencia para el XV Congreso del CLAD sobre la reforma del Estado y de la Administración Pública, Santo Domingo, República Dominicana, noviembre.

De Feo, M. 2000. “Evoluzione Normativa in Materia Di Pubblico Impiego”. Academia Marchigiana di logica giuridica.

Fratlicelli, G. 1989. “Il ruolo dello strumento contrattuale nell’ ambito della riforma del pubblico impiego”. Academia Marchigiana de lógica giuridica.

López Gandia, J. 1981. *Los acuerdos colectivos en la relación de Empleo Público*. Madrid, Sociedad de Servicios de Artes Gráficas.

Macedo De Britto Pereira, R. J. 2004. “La Negociación Colectiva en la Función Pública”. Madrid, Colección de estudios CES.

Ortega, L. 1983. *Los derechos sindicales de los funcionarios públicos*. Madrid, Temas.

Ruano Rodríguez, L. 1998. “Constitución, Función Pública y Empleo Laboral”. España, Arazandi.

Von Potobsky, G. 1990. *La Organización Internacional del Trabajo*, Astrea.

Weiss, M. y Schimidt, M. 2000. *Labour Law and industrial relation in Germany*. The Hague/London/Boston Kluwer Law International.

Comisión Paritaria del Servicio Público. Conferencia Internacional del Trabajo, 4ta. reunión. 1998. Informe II. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

El Trabajo en el Mundo, el Empleo y los Ingresos de los Trabajadores, el Servicio Público, sus Empleados y Trabajadores. Conferencia Internacional del Trabajo, 1989. Anexo estadístico. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Capítulo II

**La negociación de los convenios
colectivos sectoriales.
Experiencias en el diseño
de regímenes de carrera funcionaria**

Por HUGO JULIO SPAIRANI y EDUARDO SALAS

1. Introducción

El presente capítulo está focalizado en la experiencia desplegada por los autores en los procesos de negociación de los Convenios Colectivos de Trabajo Sectoriales, celebrados hasta el presente, en el marco de lo acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional de la República Argentina, instrumentado mediante el Decreto N° 214/2006 y sus modificatorios. Sin perjuicio del análisis lo más objetivo posible de dichos procesos y sus resultados, se añaden las específicas perspectivas y vivencias de quienes han concurrido a los encuentros realizando sus aportes al servicio de cada una de las partes negociadoras.

Como en toda construcción sociohistórica, en este tipo de cuestiones se combinan procesos, factores, dimensiones y complejos actores políticos, sociales y gremiales pero, a la vez, su vehiculización se efectúa a través de personas concretas, quienes con sus talentos y limitaciones inciden en esos acontecimientos. En las próximas secciones se intentará desplegar combinadamente observaciones y análisis, desde perspectivas macro y micro estructurales del proceso aludido, dando cuenta de los porqué, los para qué, los cómo y los sobre qué materias se encaró el despliegue de seis Convenios Colectivos de Trabajo Sectoriales, abarcativos de una población funcionaria de más del 60% del total del personal alcanzado por el Convenio Colectivo de Trabajo General.

Con este propósito, se abordarán diversas cuestiones. En primer lugar, se introducen los principios institucionales y organizacionales que inspiran y subyacen la experiencia argentina en esta materia. Hasta el punto en que se tiene conocimiento, la Argentina ha sido y es pionera

en la Región Iberoamericana no solo en la adopción, sino también en la apuesta estratégica y en la concreta aplicación profunda y sostenida, de un régimen de negociación colectiva específica destinado al personal estatal dependiente del Poder Ejecutivo Nacional. Cabe entonces esbozar en esta sección la específica combinación de valores políticos, gremiales y societarios en que se inspiran las normas y prácticas que animan y significan, y continúan significando, esta inédita experiencia. También se ofrece una rápida síntesis de algunos de los hechos más trascendentes que promovieron el actual estado de cosas, poniendo especial atención sobre aquellos que específicamente aparecen ligados a la reconfiguración y resignificación de los regímenes de carrera de los funcionarios públicos.

En segundo lugar, cabe introducir al lector, a modo de imagen instantánea, en el volumen, trascendencia funcional, características y tendencias del conjunto de mujeres y hombres que constituyen la fuerza laboral de funcionarios que están al servicio de la Administración Pública Nacional. En definitiva, ellos son uno de los actores críticos de la capacidad de gestión de las políticas, el patrimonio, los recursos y los servicios públicos de los argentinos. Por ende, sus características y problemáticas específicas configuran fortalezas y debilidades a encarar, en vistas a la reconstitución de la Administración Pública que Argentina necesita, para afrontar el siglo XXI.

En tercer lugar, se describe el tránsito desde los acuerdos del Convenio Colectivo de Trabajo General hacia los acuerdos sectoriales instrumentados bajo su marco, con especial énfasis en los principios y horizontes que quedan habilitados para la negociación sectorial pero también observando los límites que esa negociación debe respetar en la capacidad de dirección y organización del Estado empleador, como así también en los derechos y legítimas aspiraciones de los trabajadores. Así se describen las inspiraciones y características que configuran los regímenes de carrera funcionaria acordados sectorialmente, sus institutos componentes, sus organizaciones de interpretación y ejecución, así como el balance provisional de sus actuales avances y rémoras.

Finalmente, se ensaya un balance general de la experiencia, que por esta misma circunstancia es necesariamente provisional, aunque

fundada, y que aún está abierta a la capacidad, responsabilidad, inspiración y nobleza de intenciones de las partes involucradas. Por ello, como cierre se ensaya un inventario de acciones y políticas que en perspectiva mediata aparecen como desafíos a tratar en un horizonte de cinco a diez años, y tienen como meta asegurar la Administración requerida para una más efectiva gestión pública.

2. Marco general de la negociación colectiva en el sector público argentino

2.1. ALGUNAS TENDENCIAS E HITOS HISTÓRICOS

En 1953 se sancionaba la Ley N° 14.250¹ que instrumentó un régimen de negociación colectiva de enorme trascendencia en la configuración del movimiento obrero organizado argentino, así como para el desenvolvimiento empresario y la vida socioeconómica del país. Con todas sus peripecias y modificaciones, esta ley aún permanece vigente. Durante los últimos diez años, ella ha servido de marco para uno de los procesos más activos y fructíferos en materia de negociación colectiva, manifestado por numerosos convenios colectivos acordados en el sector privado e, incluso, como se verá, también públicos.

Por otro lado, debe recordarse que la ruptura del orden constitucional en 1955 inaugura un ciclo de inestabilidad política que solo a partir de 1983 el país parece haber cerrado definitivamente. En este marco histórico general, se desarrollan los esfuerzos e inversiones que se describen más adelante.

En efecto, en este interregno histórico, que va de 1955 a 2013, se pueden reconocer hitos y avances que progresivamente van llenando de

¹. Actualmente en la mencionada Ley N° 14.250 se excluye a los trabajadores del sector público nacional provincial o municipal, excepto que estos contaran con convenio colectivo celebrado antes de la sanción de la Ley N° 25.250 y no optaran por el régimen de la Ley N° 24.185.

contenido y realidad los valores que instituyen el pacto republicano y democrático que cimienta la convivencia social y el régimen político de los argentinos. Pero también deben señalarse las persecuciones y represiones, aún las más brutales, político-militares, la ruptura reiterada del orden constitucional, las vacilaciones y los desencuentros entre argentinos, incluso en el plano de lo gremial, el fuerte impacto de las visiones y políticas neoliberales en la reforma del Estado y de su Administración, así como una crisis económica, financiera y social de las más graves que se tenga memoria (2001-2002).

Sin embargo, visto en perspectiva, la historia parece mostrar un balance optimista con significativos avances y con una consolidación positiva en la materia que nos ocupa.² En tal sentido, a continuación se mencionan algunos de los avances que encontramos más significativos.

- Convenio núm. 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949, ratificado el 24 de setiembre de 1956
- Convenio núm. 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948, ratificado el 18 de enero de 1960
- Convenio núm. 151 de la OIT sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, 1978, ratificado por Ley N° 23.328 y referido a las relaciones de trabajo en la administración pública en especial
- Convenio núm. 154 de la OIT sobre la Negociación Colectiva del 3 de junio de 1981, ratificado por Ley N° 23.544 del 22 de diciembre de 1987
- Creación del Cuerpo de Administradores Gubernamentales, 1987
- Decreto N° 1.598/88 de creación de la Comisión Participativa de Política Salarial y Condiciones de Empleo
- Ley N° 23.929 de 1991, que establece el marco de la negociación colectiva para el personal docente

² En esta ocasión, hemos preferido presentar una visión positiva del desarrollo progresivo en la materia, pero no se desconocen las tendencias, las fuerzas y los actores que obstaculizaron, demoraron o intentaron desviar el curso histórico presentado.

- Antecedentes en el régimen del personal del exSistema Nacional de la Profesión Administrativa, sancionado el 27 de mayo de 1991 y, en el del personal Profesional de la Salud, según Decreto N° 277
- Ley N° 24.185 de 1992, que es objeto del presente estudio y su Decreto reglamentario N° 447 de marzo de 1993
- Ley N° 24.447 de 1994, que establece el marco de negociación del personal de las universidades nacionales
- Ley N° 24.600 de 1995, que establece el marco de negociación colectiva del personal del Congreso Nacional
- Primer Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, instrumentado mediante el Decreto N° 66, de febrero de 1999, y firmado por todos los actores gremiales en abril de 2004
- Inicio de las negociaciones del primer convenio sectorial del personal del exSistema Nacional de la Profesión Administrativa, según Decreto N° 993/1991, en julio de 1999
- 1993. Inicio de negociaciones durante el primer semestre de 1993, suspendidas ese mismo año para proceder con la determinación de la representatividad relativa de los dos gremios nacionales involucrados.
- 1998. Resuelto el problema de la representatividad, en 1998 se reinicia la negociación del primer convenio colectivo de trabajo general, mientras se continuaba con la tramitación en el Congreso para la sanción de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164. En diciembre, se cierra la negociación del Primer Convenio Colectivo con la sola firma de la Unión del Personal Civil de la Nación. En esa ocasión, la Asociación Trabajadores del Estado decide no firmar el Convenio para hacerlo luego, en 2004.
- 1999. El Congreso Nacional vota, durante el segundo semestre de 1999, la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164. Ante el período de cambio de Gobierno previsto para diciembre, se suspende la convocatoria para la cobertura de vacantes.
- 2000. Se mantiene, durante 2000, la prohibición de cobertura de cargos vacantes por la Ley de Presupuesto, lo que se viene reiterando en cada ejercicio fiscal hasta el presente. Además, se aplica un

régimen de retiro voluntario, se intenta la reglamentación de la Ley Marco pero queda interrumpido el diálogo hasta 2001, debido a la severa crisis fiscal que se preanunciaba. Se acentúa el régimen de locación de servicios personales y se adopta una reducción del 13% en los salarios nominales, condiciones luego revertidas por decisión judicial y devueltos los importes retenidos. Incorporación de la A.T.E. a la gestión del exSistema Nacional de la Profesión Administrativa.

- 2002. Se reglamenta la Ley Marco, por Decreto N° 1.421, y se aprueba un régimen de contratación de personal bajo relación de dependencia laboral, en el marco del reinicio del diálogo con los dos sindicatos mayores (Resolución exSGP N° 48/2002).
- 2003. Continúa el diálogo con ambas entidades sindicales para homogeneizar los sentidos interpretativos a dar a las normas convencionales y legales. Se suscribe la Carta Iberoamericana de la Función Pública junto a todos los países de la Región.
- 2004. En el primer semestre, la Asociación Trabajadores del Estado firma el primer Convenio Colectivo, una vez saldada la interpretación y aplicación armónica de la Ley Marco y el CCTG mediante Decisión Administrativa N° 51/04. Se reinician los proyectos para la negociación del segundo Convenio General.
- 2005. Incorporación del Personal Civil y Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad al Convenio Colectivo de Trabajo General, durante el primer semestre de 2005, por Decreto N° 1.106. Se inicia el proceso de normalización de los trabajadores contratados bajo locación de servicios personales en carácter de autónomos, invitando a las personas a adherirse al régimen de contratación a término fijo bajo relación de dependencia laboral, aprobado en 2002 (según Decreto N° 707). Arranca el proceso de diálogo paritario para dar lugar al segundo Convenio Colectivo, se acuerdan los primeros aumentos salariales (congelados desde 1994) por vía paritaria a partir de julio, ocasión en la que se convocan todas las mesas de negociación sectorial. Durante el segundo semestre del año, se negocia sectorialmente un nuevo régimen escalafonario del personal de la Sindicatura General de la Nación y el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Instituto Nacional de Tecnología Agrope-

cuaria (por Decreto N° 127). El 28 de diciembre las partes firman el segundo Convenio Colectivo de Trabajo General, posteriormente instrumentado mediante el Decreto N° 214 de febrero del 2006.

- 2006. Durante este año se integran las comisiones paritarias creadas por el citado Convenio general, se comienzan a constituir las delegaciones en cada Ministerio y en las entidades descentralizadas de dichas comisiones, la recaudación y reglamentación de los aportes así como la administración del Fondo Permanente de Capacitación y Reconversión Laboral y se continúa con la política del traspaso de los contratados sin relación de dependencia al régimen previsto por la Ley Marco (Decreto N° 2.031). También se inicia, en ese año, otra ronda de negociaciones sectoriales.
- 2007. Se acuerda el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (Decreto N° 40) y del personal del Instituto Nacional de Tecnología Industrial (Decreto N° 109). La Corte Suprema de Justicia sentencia el caso Madorrán, el cual tendrá significativa proyección en los temas analizados en este capítulo.
- 2008. Durante el ejercicio 2008, se negocia y se firma el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal de los Cuerpos Artísticos (Decreto N° 973) y el del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (Decreto N° 2.098). Se completa la política del traspaso de los trabajadores contratados sin relación de dependencia al régimen previsto por la Ley Marco y se extiende a los organismos (Decreto N° 48) cuyo personal se regula por la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744).
- 2009. Durante este año continúan las negociaciones y se llega a la firma del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal profesional del Arte de Curar, integrante de los Equipos de Salud (Decreto N° 1.133), y el del personal del Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (Decreto N° 1.032),
- 2010. Se negocia y se firma el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal de la Sindicatura General de la Nación (Decreto N° 1.714) y se inician las negociaciones del acuerdo colectivo para el personal civil y docente civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad.

- 2011. Durante el ejercicio 2011 y ante las elecciones previstas para diciembre para el cambio de Gobierno, se postergan las negociaciones. No obstante, las actividades de implementación de los diversos institutos de las carreras, así como de los diálogos para continuar avanzando en los acuerdos colectivos pendientes, continuaron durante el año.
- 2012. Se reinician las negociaciones para el acuerdo sectorial del Personal Civil y Docentes civiles de las Fuerzas Armadas y de Seguridad, así como del personal de la Autoridad Regulatoria Nuclear.

Como puede observarse, se trata de una línea de acciones, de política pública, que enraíza su vitalidad y fructificación desde, al menos, ese lejano 1953. Es así cómo, pese a los cambios, demoras y vacilaciones, se va consolidando una tendencia histórica que manifiesta una progresiva consolidación del régimen de la función pública. Poco a poco, se expone la democratización efectiva de las relaciones laborales, mediante la adopción de un régimen específico para la negociación colectiva en el sector público, con la previa ratificación completa de los convenios de la OIT vinculados con ella. Así se consolida el actor sindical y su participación, primero por vía de decreto (véase ExSINAPA) y, en la actualidad, plenamente en carácter de coartífice de los Convenios Colectivos, conjuntamente con su interpretación y su responsabilidad para implementarlos. También se ensayan e aplican nuevos regímenes de carrera funcionaria basados en los principios del mérito, la capacitación permanente y la calificación anual del desempeño, y se cuenta con la intervención activa de las entidades gremiales nacionales sobre miles de empleados públicos, en un marco de diálogo sin pausas ni detenciones, aun ante la diversidad de actores e intereses que se ponen en juego.

Cabe entonces echar una mirada a los mandatos que en medio de esta tendencia y sus turbulencias han servido de inspiración y guía.

3. De los mandatos a cumplir en la organización del empleo público en la constitución de la nación

La reforma constitucional de 1957 derogó la Constitución Nacional de 1949 pero recuperó de ella una buena parte de los derechos sociales que entonces se consagraban. Especial referencia debe efectuarse al artículo 14 bis, actualmente vigente en la Constitución de la Nación de 1994. En efecto, allí se establecen algunos principios y derechos directamente relacionados con el objeto del presente estudio.

Así, entre otros, se consagra el derecho del trabajador a condiciones dignas y equitativas de trabajo, a un régimen de jornada y descanso laboral apropiados, a retribuciones justas, a igualdad de remuneración por igual tarea, a la participación en las ganancias de la empresa, con control de la producción y colaboración en la dirección, a la protección del trabajador contra el despido arbitrario, a la estabilidad del funcionario público, el derecho de asociarse a entidades gremiales, las que a su vez gozarán del derecho a celebrar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga, así como a las debidas garantías para los representantes sindicales.

Por otra parte, también debe citarse³ el artículo 16 en el que, entre otros preceptos, se establece que todos los habitantes⁴ son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad.⁵

³. También se podrían mencionar los tratados internacionales con jerarquía constitucional que Argentina reconoce a partir de la Constitución de 1994, pero ello queda para otra ocasión debido a razones de espacio.

⁴. Resaltamos “habitantes” y no solo ciudadanos argentinos, por ser una categoría que también comprende a los extranjeros.

⁵. La sanción de la Ley N° 23.592, en 1988, estableció la obligación de no discriminar a funcionarios públicos como a personas privadas que arbitrariamente impidan, obstruyan, restrinjan o de algún modo menoscaben el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución de la Nación.

Este sucinto encuadre constitucional permite sostener cómo los procesos a los que se aludirá posteriormente pretenden dar cuenta de los esfuerzos realizados en pos de la efectiva vigencia de los derechos que se enuncian.

De lo anterior, se desprenden varias consecuencias que inciden en la configuración de un régimen de función pública o de servicio civil:

- a. el Estado como empleador ejemplar en lo concerniente a sus obligaciones para con la provisión de condiciones dignas de la labor, de trato igualitario, de remuneración justa y equitativa;
- b. un régimen de mérito o de carrera administrativa sobre la base de la estabilidad en el empleo público, a partir de una idoneidad permanentemente actualizada del trabajador estatal, no solo para su ingreso sino también para su progreso en la carrera;
- c. el principio de igualdad de trato y de oportunidades para el acceso y progreso en dicha función pública;
- d. el pleno reconocimiento de los derechos de las entidades sindicales y, en especial, de la negociación colectiva.

A continuación, se subrayarán los rasgos esenciales de los principios que se han enumerado.

3.1. DERECHO DE ESTABILIDAD

El fallo de la Corte Suprema de Justicia en el caso *Madorrán vs La Administración Nacional de Aduanas* ha sentado definitivamente la interpretación del artículo 14 bis de la Constitución de la Nación en favor del principio de estabilidad propia para el funcionario público. Transcribimos algunos párrafos de los más significativos, aunque la lectura y el análisis completo de esta enjundiosa sentencia daría para mucho más espacio.

“... que la llamada estabilidad propia resulta el medio que guarda la mejor correspondencia con los propósitos constitucionales.

Que sostener la estabilidad propia del empleado público en las concretas circunstancias de esta causa es solución que concuerda con los principios y pautas de interpretación del derecho internacional de los derechos humanos que, en buena medida implícitos en la constitución histórica, han sido expresamente incorporados a esta por vía del artículo 75.22, al dar jerarquía constitucional a los mayores instrumentos internacionales en la materia...

... Que, a tales fines, cabe señalar que la concepción de la estabilidad del empleado público introducida en el texto del artículo 14 bis de la Constitución implicaba estabilidad en sentido propio que excluye, por principio, la cesantía sin causa justificada y debido proceso, y cuya violación trae consigo la nulidad de esta y consiguiente reincorporación...”.

Igualmente significativa es la postura de la Corte Suprema de Justicia en cuanto a que dicho principio no se ve conmovido por el hecho de que el empleado público esté sometido a la Ley de Contrato de Trabajo o a la Ley Marco de Regulación del Empleo Público.

“... Que para así decidir, el tribunal *a quo* sostuvo que: (i) “[I] a estabilidad consagrada por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional en beneficio de los empleados públicos... es la llamada absoluta (su violación acarrea la nulidad de la cesantía y la reincorporación forzosa del empleado); (ii) esta garantía tiene plena operatividad aun cuando no exista norma alguna que la reglamente; (iii) ... los empleados públicos no dejarán de ser tales porque pasen a regirse total o parcialmente por el derecho laboral privado, por lo que serán inválidos los convenios colectivos e inconstitucionales las leyes que dispongan que a aquellos se aplicará el régimen de estabilidad impropia vigente para los trabajadores privados, por cuanto se los estaría privando así de la estabilidad absoluta que garantiza la Constitución Nacional (art. 14 bis)”; y (iv) ... la cláusula del convenio colectivo aplicable a la actora (art. 7) resulta inválida e inconstitucional por cuanto, al consagrar la estabili-

dad impropia, contradice abiertamente el artículo 14 bis de la Constitución Nacional...” (fs. 324).

Pero también es trascendente el reconocimiento del derecho del empleador con las debidas salvaguardas en los procesos justificados de cesantía, exoneración o despido con justa causa, así como de la verificación de las condiciones de acceso a la función pública por parte del trabajador. En este sentido, se afirma que:

“Dicha estabilidad, a su turno, concuerda con el art. 16 de la Constitución Nacional dado que, si ha sido respetada, como es debido, la condición de idoneidad que exige esta cláusula para la admisibilidad en los empleos, es razonable pensar que el propio Estado estará interesado en continuar teniendo a su disposición un agente salvo que, si de su conducta se trata, medien razones justificadas de cese”.

Resuelta como fuera tal espinosa y delicada cuestión, esta sentencia constituye la salvaguarda debida del empleo, aunque cabe dejar planteado si ello será resignificado por los actores involucrados, como una más plena garantía para el ciudadano funcionario pero también como una condición necesaria, y parcialmente suficiente, para que este oriente su desempeño hacia un más imparcial y comprometido rendimiento laboral, en favor del bien común.

4. De la Ley de Negociación Colectiva Nº 24.185

4.1. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Citada ya la Ley Nº 14.250 que sirviera hasta hace muy poco tiempo como marco de negociación en el sector público, la sanción y puesta en plena ejecución de la reciente Ley Nº 24.185 en este sector cons-

tituye una clara y contundente manifestación del pleno ejercicio de un derecho constitucional. (Resulta importante saber que el porcentaje de funcionarios civiles nacionales que están impedidos de negociar colectivamente no supera al 5% del total).

Por otra parte, también es interesante informar al lector que el ejercicio del derecho a negociar colectivamente entre las partes habilitadas, es decir entre el Estado empleador y la parte gremial, solo está limitado a tres aspectos y a un condicionante.

En la relación entre las partes, lo único que no es negociable son las facultades de dirección y de organización del Estado empleador, y también el ratificado principio de idoneidad para el acceso y progreso en la carrera funcionaria, en todo conforme con lo establecido en el artículo 16 de la Constitución de la Nación.

En lo tocante al ejercicio del derecho a la retribución justa en igualdad de condiciones, la ley preserva la autonomía del Congreso Nacional, expresión política institucional del pueblo, como dueño único del patrimonio puesto bajo administración estatal y único decisor, en última instancia, del destino de los fondos presupuestados que pone a disposición de dicha Administración. Así, la Ley N° 24.185 expresa:

“ARTÍCULO 8°.- La negociación colectiva regulada por la presente ley será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a) la estructura orgánica de la Administración Pública Nacional;
- b) las facultades de dirección del Estado;
- c) el principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

Las tratativas salariales o aquellas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral deberán sujetarse a lo normado por la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección”.

5. De la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164

Si en la ley que regula la negociación colectiva se encuentran indicaciones muy precisas acerca no solo de cómo negociar sino también acerca de qué negociar y qué no, en la mencionada Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164 y en su Decreto reglamentario N° 1.421 de 2002, se precisan con mayor énfasis aún parámetros inviolables tanto para la negociación del Convenio Colectivo de Trabajo General como de los Convenios Colectivos de Trabajo Sectoriales. Y, consecuentemente, en lo que aquí nos importa, sobre los parámetros a respetar en el diseño y acuerdo de los regímenes de carrera funcionaria.

Debe recordarse que esta ley fue sancionada en el segundo semestre de 1999, esto es, una vez que había sido instrumentado el primer Convenio Colectivo General (Decreto N° 66 de febrero de 1999). De una manera no planificada, la demora en la sanción de la ley incentivó a que las partes negociadoras incorporaran varios capítulos referidos a deberes, derechos, prohibiciones, causales de egreso, etcétera, que luego serían objeto de la regulación legal por parte del Congreso. En tal sentido, las partes transformaron la legislación de fondo que venía como herencia de una de las tantas dictaduras militares (Ley N° 22.140 de 1980). Sin embargo, la ley configura un orden público laboral específico y, en tal sentido, establece un conjunto de normas para las partes, que funcionan como garantías mínimas para el trabajador e incluso para el propio Estado empleador, y que deben ser respetadas en las negociaciones.⁶ La desincronización del Convenio Colectivo General y de la ley, así como la diversidad de los actores de una y otra pieza norma-

⁶. “Art. 1° La relación de empleo público queda sujeta a los principios generales establecidos en la presente ley, los que deberán ser respetados en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la Ley N° 24.185. Los derechos y garantías acordados en esta ley a los trabajadores que integran el servicio civil de la Nación constituirán mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de estos, en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la citada Ley N° 24.185”.

tiva, generaron algunas diferencias que se saldaron normativamente en 2004, mediante una decisión administrativa que reconoció la interpretación al dar a ambas piezas un sentido convergente y coherente. De allí que, con la instrumentación del segundo Convenio Colectivo, los textos en sus partes similares guardan coincidencia, por lo que su tratamiento puede darse en simultáneo.

En las próximas líneas, entonces, se recogerán aquellas indicaciones que por prescripción legal, y ahora también por prescripción convencional, deben ser respetadas en las negociaciones sectoriales y específicamente durante el diseño y aplicación de las carreras administrativas que se acuerden.

1. Contundente establecimiento de los mecanismos de concursos para el ingreso en la función pública. Así lo establece el artículo 4º, obligando a la previa acreditación de ser argentino (aunque podrá exceptuarse mediante fundamentación precisa), condiciones de conducta e idoneidad para el cargo, acreditables mediante los regímenes de selección que se establezcan, y asegurando el principio de igualdad en el acceso a la función pública. El convenio colectivo de trabajo deberá prever los mecanismos de participación y de control de las asociaciones sindicales en el cumplimiento de los criterios de selección y evaluación, a fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la aptitud psicofísica para el cargo. Interesa identificar además el papel auxiliar que cumple la ley, otorgando al sindicato una especial y trascendente cuestión, ya que lo obliga a la salvaguarda de los derechos de todos los postulantes, se trate o no de trabajadores estatales.

En otro orden, la ley es igualmente contundente en la preservación de este tipo de ingreso, pues por su artículo 6º establece que “Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los artículos 4º y 5º o de cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones”. Esta misma contundencia en los dos aspectos hasta aquí mencionados es replicada por el propio Convenio Colectivo de Trabajo General. Y si la

ley solo abarca al Servicio Civil de la Nación, es decir, a los funcionarios que están bajo su amparo, por el Convenio estos principios se extienden también hacia los trabajadores estatales, aun cuando estuvieren bajo los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo.⁷

2. Estas cuestiones son especialmente aplicadas a los funcionarios de carrera aunque también a los no permanentes ya que los otros dos tipos de funcionarios que la ley abarca se basan en su reclutamiento por la confianza de las autoridades. Así, el artículo 7º define al personal en el régimen de estabilidad o en el régimen de contrataciones, ya que el personal de gabinete de las autoridades superiores o el designado *ad honorem* presenta otro tipo de problemáticas.

El personal con estabilidad debe ingresar por los mecanismos de selección que se establezcan y su “carrera administrativa básica y las específicas deberán contemplar la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección para determinar la idoneidad de la función a cubrir, de la promoción o avance en la carrera basada en la evaluación de la eficiencia, eficacia, rendimiento laboral⁸ y de exigencias de capacitación, acorde con las necesidades de las tareas o funciones a desarrollar, así como la previsión de sistemas basados en el mérito y la capacidad de los agentes, que motiven la promoción de los mismos en la carrera” (cfr. Artículo 8º), cuya reglamentación a continuación se puntualiza con detalle:

“ARTICULO 8º. Los mecanismos generales de selección para garantizar el principio de idoneidad como base para el ingreso, la promoción en la carrera administrativa y la asignación de funciones de jefatura serán establecidos por la autoridad de aplicación y, en forma conjunta, con los titulares de los organis-

⁷. Obsérvese la coincidencia del argumento con lo declarado por la Corte Suprema de Justicia en el caso ya nombrado *Madorrán vs ANA*.

⁸. Los mecanismos de calificación del desempeño son especialmente críticos en el orden disciplinario, pues las bajas calificaciones podrían ser fundamento de cesantía (cfr., al respecto, el Artículo 32).

mos descentralizados que tengan asignadas dichas facultades por la ley de creación. Los mecanismos generales de selección deberán ajustarse a los principios del sistema de concursos. Asimismo, establecerá los requisitos mínimos a exigir para la cobertura de cargos pertenecientes al régimen de carrera, de naturaleza funcional similar o equivalente, que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes; determinará los sistemas de evaluación de desempeño que correspondan, como así también las pautas para el diseño, certificación y evaluación de la capacitación requerida para el desarrollo de la carrera de los agentes.

Las normas que se dicten de conformidad con lo establecido en los párrafos precedentes de este artículo, garantizarán la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades, transparencia y publicidad en los procedimientos, sin perjuicio de otras exigencias acordadas en el marco de la negociación colectiva, cuando corresponda.

La designación de personal ingresante en la Administración Pública Nacional en cargos de carrera sin la aplicación de los sistemas de selección previstos por los escalafones vigentes, no reviste en ningún caso carácter de permanente, ni genera derecho a la incorporación al régimen de estabilidad”.

Todo ello es acorde con dotar de contenido concreto y preciso a las regulaciones de detalle y, en especial, de los derechos consagrados en el artículo 16 con las modalidades establecidas en las leyes, en las normas reglamentarias y, cada vez que corresponda, en los convenios colectivos de trabajo en materia de estabilidad, retribución justa por los servicios, con más los adicionales que correspondan, igualdad de oportunidades en la carrera, capacitación permanente y libre afiliación sindical y negociación colectiva, entre otros.

En lo tocante a la estabilidad, el artículo 17 de la ley se refiere al derecho a conservar el empleo, el nivel y grado de la carrera alcanzado, si bien la estabilidad en la función será materia de regulación convencional. En lo concerniente al derecho a la igualdad de oportu-

nidades en el desarrollo de la carrera administrativa, las promociones a cargos vacantes solo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes. Mientras el Convenio Colectivo de Trabajo deberá prever los mecanismos de participación y de control que permitan a las asociaciones sindicales verificar el cumplimiento de los criterios indicados.

Una vez más, obsérvese la atención puesta sobre la responsabilidad de las entidades sindicales para asegurar mediante sus respectivas veedurías el desempeño imparcial de estos principios, sin distingos.

3. La igualdad de oportunidades también abarca el acceso a las actividades de capacitación, por lo que la ley en su artículo 43 faculta la creación de un fondo de capacitación permanente y recalificación laboral en la Jefatura de Gabinete de Ministros, cosa que hace mediante el Decreto reglamentario N° 1.412/2002, con el objeto de elaborar programas de capacitación, recalificación de puestos de trabajo y toda otra acción tendiente a facilitar la movilidad funcional y la readaptación de los empleados públicos a los cambios tecnológicos, funcionales u organizacionales propios de la administración moderna. Luego, mediante su artículo 45, la administración de este Fondo, su composición y modalidades de funcionamiento, serán establecidos en el marco de la negociación colectiva y los recursos a asignar deberán responder al carácter de los diferentes programas de modernización de los organismos y jurisdicciones.

6. Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Decreto N° 214/2006

Hasta aquí se han presentado sintéticamente los preceptos constitucionales y legales que instituyen las características fundamentales del régimen de empleo público nacional. También se ha informado sobre

las peripecias que sufriera el proceso de sanción de la ley antes reseñada, así como el adelantamiento del proceso negociador respecto de dicho proceso. No sorprende entonces que, junto con los avances que en varias materias introdujera el 2º Convenio Colectivo de Trabajo General (CCTG), uno de ellos haya sido el alineamiento de los textos en cuestión. Motivo este que exime de reiterar en esta sección las determinaciones legales que el Convenio hace suyas. De allí que quepa, para completar el encuadre de los regímenes de carrera y de sus convenios sectoriales, recolectar solo los elementos pertinentes del CCTG.

1. En materia de derechos, se produce una ampliación al incorporarse a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, la condición adicional y trascendente de que este sea libre de violencia, a la participación, por medio de las organizaciones sindicales, en los institutos y sistemas de carrera establecidos en el presente convenio y en los convenios sectoriales, el de información con lo establecido por la Recomendación núm. 63 de la OIT y la plena inscripción del derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión de las personas.

2. En materia de estabilidad es especialmente importante la regulación de la estabilidad en el ejercicio de puestos o funciones directivas y, ahora también, de jefaturas intermedias. Así lo establece el artículo 21, cuando reconoce:

“... para funciones gerenciales o críticas que determine el Estado Empleador, a las que se hubiese accedido por regímenes de selección abiertos, con períodos de duración establecidos previamente y en las condiciones que se establezcan en los sistemas de carrera de los convenios sectoriales. Asimismo, podrá convenirse que el desempeño de funciones de jefatura a las que se hubiese accedido mediante sistemas de selección que acreditaran la idoneidad bajo igualdad de oportunidades

entre los trabajadores que reunieran las condiciones exigidas, pueda tener la estabilidad funcional prevista en el presente artículo. El personal alcanzado por la estabilidad mencionada en el presente artículo, la perderá por redefinición funcional o de la estructura organizativa, por desempeño inadecuado, por sanciones disciplinarias que impliquen como mínimo una suspensión de más de DIEZ (10) días dispuesta mediante un procedimiento de instrucción sumarial, sin perjuicio de las que se puedan establecer en los convenios sectoriales.

A este efecto, no podrán pactarse períodos de duración superiores a los CINCO (5) años. Una vez vencido el período respectivo, deberá realizarse el proceso de selección correspondiente”.

3. Especialmente significativa es la inclusión de un Título completo dedicado a la suprarregulación de los escalafones y regímenes de carrera funcionaria mediante la fijación de una doctrina global y de una serie de características que deben ser respetadas para alcanzar una homogeneización en las negociaciones sectoriales, sin coartar las expresiones de genuinas especificidades en cada colectivo laboral llamado a negociar. Con ello, en lugar de establecer un único régimen de carrera general y uniforme u omnicompreensivo se optó por un principio de concepción centralizada y ejecución descentralizada en cada sectorial.

En efecto, en el Título VI de la Carrera del Personal, se establecen sus Principios Generales y su Finalidad global (“facilitar la incorporación y el desarrollo del personal que permitan a los órganos del Poder Ejecutivo Nacional cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades”), tales como la igualdad de oportunidades, la transparencia en los procedimientos, el reclutamiento del personal por sistemas de selección, la evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en cada convenio sectorial, la responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual y la asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.

Asimismo, se prevé la promoción en la carrera del personal, como el acceso del agente a distintos niveles, grados, categorías, agrupamientos

o funciones (de manera vertical), mediante los mecanismos de selección y/o de méritos y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire o, como progreso horizontal dentro de cada nivel o categoría escalafonaria en la que se encuentren, para lo que se exigirá como mínimo una cantidad de calificaciones adecuadas del desempeño del agente y la acreditación de las competencias laborales o actividades de capacitación que se acuerdan en los respectivos convenios sectoriales.

De enorme trascendencia es el acuerdo manifestado en el artículo 55, cuya transcripción exacta exime de mayores comentarios, al afirmar que: “En ningún caso podrá convenirse que solo la permanencia del agente en el servicio dé lugar a su promoción”, con lo cual se establece una moderna y efectiva gestión del desempeño laboral digno y profesionalizado del trabajador estatal, abandonando el mero criterio de la “estancia” en el puesto de trabajo, como procedimiento de avance en la carrera administrativa.

4. El Título VI de la Carrera del Personal despliega numerosas prescripciones en orden a asegurar que los regímenes de selección, capacitación y calificación del desempeño reúnan las características y prescripciones acordes con esta orientación (cfr. artículos 56 a 77).

- Así, en materia de *selección* se establece que esta se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones, garantizándose 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. Para ello, el Estado establecerá perfiles comunes, con los requisitos mínimos, que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente, además de especificar las habilidades y aptitudes psicofísicas que serán necesarias para el desarrollo del trabajo, a fin de facilitar la postulación de trabajadores con discapacidad.

Para garantizar la publicidad, el Estado empleador pondrá en conocimiento de los interesados todas las ofertas disponibles, mientras las entidades gremiales colaborarán como agentes de difusión.

Los procesos de selección serán aprobados por el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias de los convenios, y se contemplarán sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimientos, habilidades y aptitudes. También podrán convenirse modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso.

La designación de personal se ajustará al orden de mérito, si bien cuando se trate de la selección para cargos directivos, de conducción o de coordinación superior, se podrá acordar sectorialmente la posibilidad de escoger a partir de una terna de candidatos.

La convocatoria no podrá restringirse, cuando de acuerdo a lo vigente se establecieron llamados abiertos al público. Y, cuando no sea abierta, deberá abarcar, como mínimo, al personal comprendido en el respectivo convenio sectorial.

La parte gremial fiscalizará los procesos de selección, debiendo dejar constancia en acta de todas sus observaciones.

También se asegurará la integración de los órganos de selección para la cobertura de cargos gerenciales o que requieran títulos técnicos y/o profesionales, mediante la presencia de especialistas de reconocido prestigio pertenecientes o no a universidades o centros de investigación, nacionales o extranjeros, afines a la especialidad requerida, y se prohíbe que estos órganos de selección solo estén integrados 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.

- En cuanto a la *evaluación del desempeño laboral*, se prevé que esta facilite la medición de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador, así como evaluará el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones, orientados a las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios, y para estimular el compromiso del agente con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para promocionar en la carrera.

Los sistemas de evaluación que aprobará el Estado empleador requieren de una previa consulta a las entidades, sindicales signatarias de los convenios colectivos y deben promover la objetividad y confiabilidad, así como la validez de los instrumentos, la analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, la distribución razonable de las calificaciones, para permitir distinguir desempeños inferiores, medios y superiores, y la instrumentación de acciones tendientes a mejorar desempeños inadecuados.

La evaluación deberá ser al menos anual, siempre que se hubiera prestado como mínimo SEIS (6) meses de servicio y la calificación deberá estar concluida durante el trimestre inmediato posterior al período evaluado.

Se define a los órganos de evaluación (unipersonal o colegiado), garantizando la participación del superior inmediato, aunque se deja abierta la posibilidad de que el proceso sea enriquecido con las ponderaciones de otros actores vinculados con la gestión. Finalmente, se asegura que los representantes gremiales participen en carácter de veedores.

- En lo concerniente a la *capacitación*, esta tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que el Estado empleador defina en el marco de sus atribuciones de formulación, acreditación, certificación y evaluación de las actividades de capacitación. Para lo cual, el personal deberá cumplir con los requisitos de capacitación que se acuerden en los respectivos convenios sectoriales para la promoción en la carrera.

Cada jurisdicción o entidad descentralizada debe contar con su plan estratégico y sus correspondientes planes anuales de capacitación, sobre la base de las propuestas de las jefaturas intermedias y sectoriales, tomando en cuenta las necesidades detectadas y las propuestas a elevar por las organizaciones sindicales signatarias. Dichos planes se articularán con las estimaciones cuantitativas y según las características de las competencias laborales a satisfacer, para atender los servicios actuales y futuros.

El Estado fija las pautas metodológicas y los lineamientos generales para los planes y certificará las actividades de capacitación.

A la vez, se crea la Comisión de administración del fondo permanente de capacitación y precalificación laboral, integrada por cinco representantes titulares y sus suplentes, de parte del Estado empleador, y cinco titulares y suplentes, de parte de las entidades sindicales signatarias. Para dar inicio a las actividades, se prevé un financiamiento con el aporte del 0,2% del total de la remuneración bruta, mensual, normal, habitual y permanente de los agentes del convenio general, a integrar por partes iguales con un 0,1% por parte del Estado empleador y un porcentaje similar por las representaciones gremiales en forma conjunta.

Todos los elementos para la negociación sectorial de los regímenes de carrera funcionaria han sido presentados. Resta ahora identificar, de manera prioritaria, en qué colectivos laborales habrá que aplicarlos y cuáles han sido los elementos centrales tomados en cuenta en sus diseños. A esta tarea nos abocaremos en las siguientes dos secciones.

7. Del personal comprendido por el Convenio Colectivo de Trabajo General

En esta sección se ofrecen algunos datos que permiten comprender un poco más detalladamente al colectivo laboral que es sujeto y actor del régimen que está siendo considerado. A continuación se ofrecen datos que permiten sopesar cuál es su incidencia sobre el total de funcionarios de la Administración nacional en términos cuantitativos, cuál es su incidencia en las distintas dependencias para las que trabajan y respecto de ciertas características personales que marcan horizontes y posibilidades laborales. En efecto, en materia de aportes laborales debe tenerse en cuenta que este personal presta servicios en todos los Ministerios y en buena parte de las entidades descentralizadas, así como en algunas empresas del Estado. En los cuadros que más adelante se

ofrecen podrá apreciarse la variedad de trabajos y especialidades en los que se desempeñan. De ello se desprende fácilmente la incidencia que, en el manejo de los recursos y en la gestión de las políticas públicas, están llamados a tener.

De acuerdo con los datos disponibles, se calcula que 72.941 personas desempeñaban tareas al 31 de diciembre de 2012, en cargos de planta permanente y de planta transitoria, mientras otras 43.097 personas se hallaban contratadas bajo dependencia laboral dentro de los diferentes regímenes escalafonarios en las entidades cuyo personal está alcanzado por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (CCTG-APN), instrumentado por el Decreto N° 214/06 y sus modificatorias.

El citado Convenio establece como su ámbito personal de acción (artículo 1°) a todos aquellos trabajadores que guardan relación de empleo bajo el régimen de la Ley N° 25.164,⁹ Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, o de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, sea a tiempo indeterminado (como personal permanente, de carrera o bajo régimen de estabilidad) o a plazo fijo (como personal designado en cargos transitorios o contratados). El ámbito institucional queda explicitado en el Anexo I, donde se declaran las jurisdicciones ministeriales y las entidades descentralizadas cuyo personal es alcanzado. No obstante, por el artículo 1° de la Ley N° 24.185, el personal de toda nueva entidad que no contara con Convenio Colectivo celebrado por el régimen de la Ley N° 14.250 antes de su vigencia, también quedará alcanzado,¹⁰ mientras queda abierta la posibilidad para que colectivos laborales con convenios de trabajo preexistentes puedan, por acuerdo de sus signatarios, incorporarse al CCTG-APN. Finalmente, en el Anexo II, se identifican los colectivos laborales con vocación de celebrar convenios sectoriales.¹¹

⁹. Según el artículo 23 del CCTG, el Estado empleador puede decidir modificar desde el régimen de empleo de la Ley de Contrato de Trabajo al de la Ley N° 25.164, previa consulta gremial.

¹⁰. El personal no comprendido en la Ley N° 24.185 se encuentra enunciado en su artículo 3°.

¹¹. Como ya se adelantara, también se citaron en este informe para referirse a los “Regímenes escalafonarios”.

Las instituciones cuyo personal queda comprendido por el Convenio General pueden estar financiadas o no mediante el Presupuesto de la Administración Pública Nacional. En el caso actual, se adelanta que tanto el Instituto de Obra Social del Ejército (IOSE), el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA), Educar. S.E y la Casa de la Moneda S.E. se encuentran en esta última situación. Simultáneamente, algunas instituciones financiadas por el Presupuesto Nacional no están alcanzadas por el Convenio.¹²

Si se toman en consideración los cargos presupuestados para el 2012, según la Ley N° 26.728, es posible definir el universo personal máximo posible de individuos a alcanzar aunque, como es bastante habitual, no todos los cargos están siendo ocupados. Sin ningún tipo de perjuicio, también existen partidas presupuestarias para afrontar el pago de sueldos a los contratados.

El total de cargos financiados por el Presupuesto Nacional ha sido de 347.590 puestos de trabajo, de los que el 87,9% depende del Poder Ejecutivo Nacional.¹³

La distinción entre cargos presupuestados de naturaleza civil y no civil (es decir, correspondientes al personal integrante de las Fuerzas Armadas y de Seguridad) revela la condición minoritaria del personal civil (38,3%).

Al observar el Cuadro 3, se puede arribar a una primera estimación del total de cargos civiles que el presupuesto asignó a entidades cuyo personal se encuentra alcanzado por el CCTG-APN.

¹². Ellas son la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), la Dirección Nacional de Vialidad (DNV), el Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento (ENOHOSA), la Fundación Miguel Lillo, el Personal de la Policía Federal Argentina, y de la Policía de Seguridad Aeroportuaria, así como Talleres Navales Dársena Norte S.A. (TANDANOR S.A), la Administración Nacional de Aviación Civil (ANAC) y el Instituto Nacional de Promoción Turística (INPROTUR).

¹³. Los datos referidos al Presupuesto nacional corresponden a la extracción de las Planillas Anexas a la Ley de Presupuesto N° 26.078 y Decisión Administrativa N°1/2012, publicadas en la página web del Ministerio de Economía. Disponible en: <http://www.mecon.gov.ar/onp/html/presutexto/ley2012/leydosdoce.html>.

Cuadro 1**Cantidad de cargos presupuestados por la Ley N° 26.728, según Poder del Estado, 2012**

PODER DEL ESTADO	TOTAL	%
Ejecutivo	305.536	87,9
Legislativo	12.412	3,6
Judicial	23.192	6,7
Ministerio público	6.450	1,9
Total	347.590	100,0

Fuente: Presupuesto Nacional, Ley N° 26.728.

Cuadro 2**Cantidad de cargos del Poder Ejecutivo Nacional, financiados por Ley N° 26.728, 2012**

TIPO DEL CARGO		N	%
Personal civil		117.072	38,3
Personal no civil	Personal militar	79.181	25,9
	Personal de seguridad	109.283	35,8
	Sub Total	188.464	61,7
Total		305.536	100,0

Fuente: Presupuesto Nacional, Ley N° 26.728.

Cuadro 3**Cantidad de cargos del personal civil del Poder Ejecutivo Nacional, Ley N° 26.728, por Régimen de empleo y tipo de cargo**

RÉGIMEN DE EMPLEO	TIPO DEL CARGO			
	Permanente	No permanente	N	%
1. Incluidos en el CCTG (Decreto N° 214/06)	82.977	5.697	88.674	78,3
1.1. Por la Ley Marco de Reg. del Empleo Público	77.278	5.234	82.512	72,8
1.2. Por la Ley de Contrato de Trabajo	4.718		4.718	4,2
1.3. Por otros Regímenes	981	463	1.444	1,3
2. No comprendidos en el CCTG	24.364	273	24.637	21,7
2.1. Por la Ley de Contrato de Trabajo	17.493	120	17.613	15,5
2.2. Por otros Regímenes	6.871	153	7.024	6,2
TOTAL GENERAL*	107.341	5.970	113.311	100,0
%	94,7	5,3	100,0	-

Nota: (*) no incluye personal contratado para 6 cargos de la Comisión Nacional de Límites, del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, Cargos de personal extraescalafonario (414 autoridades superiores; 544 funcionarios fuera de nivel), Residentes Médicos (2.776 bajo el régimen de la Ley N° 22.127) y 1 cargo del Ministerio de Salud del ex Régimen Jurídico Básico de la Función Pública, asesores de Gabinete y Subunidad Secretaría privada (32 y 4, respectivamente). Total 3.761 cargos que, sumados a los 113.311, completan los 117.072 cargos presupuestados para el personal civil. Fuente: Presupuesto Nacional, Ley N° 26.728.

La trascendencia de este colectivo laboral, convenido en el marco de la dotación de cargos presupuestados, se refleja en los siguientes porcentajes. Ellos representan el:

- 25,5% de la dotación total de cargos;
- 29% del total de la dotación de cargos del P.E.N.;
- 78,3% de la dotación de cargos civiles del P.E.N.;
- Además, sobre la dotación total, los cargos de planta permanente representan un 94,7% y los de la planta no permanente un 5,3%. Entre los alcanzados por el CCTG-APN, los porcentajes son del 93,6% y el 6,4%, respectivamente.

Luego, para completar la estimación de la cantidad alcanzada por el CCTG-APN también se debe contemplar a las entidades extrapresupuestarias. El Cuadro 4 da cuenta de las personas que este tipo de entidades posee, en ese año, en sus plantillas, ya que por su condición extrapresupuestaria y/o por la naturaleza jurídica de su existencia, esos organismos no aprueban necesariamente dotación de cargos.

Una vez realizada esta salvedad, puede estimarse el volumen máximo potencial de personas a designar bajo el CCTG-APN durante 2012, en 92.400, de las cuales 86.092 se ubican en cargos de planta permanente y 6.316, en cargos transitorios.

En cuanto al personal, se lo puede distinguir según las modalidades de vinculación con la Administración Pública Nacional, según se configure como: 1) personal designado en cargo de planta permanente bajo sus respectivos regímenes de estabilidad laboral, 2) personal designado transitoriamente en cargo de planta permanente, 3) personal no permanente designado en cargo de planta transitoria y, 4) personal no permanente bajo contratos con relación de dependencia laboral a término fijo (ya sea por los regímenes establecidos según la Ley N° 25.164 o por la Ley N° 20.744). La suma del personal de las modalidades 1), 2) y 3) refiere al total del “personal designado”, pues la modalidad 4) corresponde claramente al “personal contratado”. En cambio, el personal de 1) es aquel personal estable o de carrera, mientras que la suma de 2), 3) y 4) se refiere al personal no estable.

Cuadro 4**Personal comprendido en el CCTG-APN,
en entidades extra Presupuesto Nacional, 2012**

ENTIDAD	MODALIDAD DE VINCULACIÓN LABORAL			
	Personal permanente	Personal transitorio	Contratado bajo relación laboral a término fijo	Total
Casa de la Moneda S.E.	1.350	-	171	1.521
Educar. S.E.	239	-	-	239
Instituto de Obra Social del Ejército	1.193	619	-	1.812
Inst. Nac. de Cine y Artes Audio Visuales	333	-	-	333
Total	3.115	619	171	3.905
%	79,8	15,9	4,4	100,0

Fuente: ONEP-SSGyEP, Sistema de Información de Control del Registro, Actualización de Cargos y Contratos desempeñados por Personas con Discapacidad Certificada.

Cuadro 5**Personal en el CCTG-APN, según tipo de entidad
y modalidad de vinculación laboral, 2012**

TIPO DE ENTIDADES	MODALIDAD DE VINCULACIÓN LABORAL					
	Personal permanente	Pers. designado transitorio en cargo perm.	Personal transitorio	Contratado bajo relación laboral a término fijo	Total	
					Nº	%
Comprendidas en el Presupuesto Nacional	61.124	3.439	4.644	42.926	112.133	96,6
No comprendidas en el Presupuesto Nacional	3.115	-	619	171	3.905	3,4
Total	64.239	3.439	5.263	43.097	116.038	100,0
%	55,4	3,0	4,5	37,1	100,0	-

Fuente: ONEP-SSGyEP, Sistema de Información de Control del Registro, Actualización de Cargos y Contratos desempeñados por Personas con Discapacidad Certificada.

La tasa de ocupación de los cargos presupuestados al 31 de diciembre de 2012,¹⁴ según lo que expresan los datos, es del 77,5% para los cargos de planta permanente y del 86% en el caso de los cargos de planta transitoria.

Finalmente, los datos agregados de las personas contratadas permiten estimar la cantidad de funcionarios públicos comprendidos por el CCTG-APN, con lo que se puede fijar en un total de 116.038 a las personas alcanzadas por dicho Convenio.

De lo anterior se desprende que:

- el 55,4% corresponde a trabajadores comprendidos bajo el régimen de estabilidad laboral;
- el 37,1% corresponde a contratados a término fijo que, sumados al otro 7,5% de personal transitorio, constituyen el 44,6% no alcanzado por dicho régimen.

En el siguiente punteo se presentan todos los colectivos laborales alcanzados por el CCTG, con la mención específica de aquellos que ya cuentan con convenios sectoriales aprobados y en ejecución. Por lo tanto, la configuración queda así:

- ocho CCTS ya acordados, sobre un máximo posible de otros veinticinco;
- el personal ya alcanzado por un convenio sectorial alcanza a 73.223 trabajadores, el 63% del total máximo posible a diciembre de 2012;
- de ellos, 30.601 son funcionarios de carrera (45% del total respectivo), y 42.622 (88%) son funcionarios no estables.

Un estudio en curso de las características de este personal refleja algunas cuestiones a tener en cuenta. Entre ellas, que:

¹⁴. La información presentada no contempla a los Docentes Civiles de las Fuerzas Armadas con funciones en las distintos organismos de las Fuerzas Armadas y de Seguridad en razón de que la información suministrada por las entidades al Sistema de Información de Control del Registro, Actualización de Cargos y Contratos desempeñados por Personas con Discapacidad Certificada no discrimina al personal designado en cargos de planta del personal designado en horas cátedras. Al respecto, cabe mencionar que el Presupuesto Nacional para el año 2012 (Ley N° 26.728) habilitaba un total de 775 cargos.

- las mujeres representan el 49,1% (índice de masculinidad, 103,8%), pero el 47,2% del personal permanente, el 47,6% del designado transitoriamente en cargo de planta, el 44,4% del personal transitorio y el 52,3% del personal contratado:
- la edad media es de 45,8 años (mujeres 45,1 y varones de 46,4 años).

Respecto de este último dato, es importante subrayar que las edades promedio reflejan globalmente una grave brecha generacional. Así, el personal permanente presenta la edad promedio más elevada (51,6, en tanto, por sexo, los varones superan la media femenina, con 52,1 vs 51 años); lo que se observa en todas las demás modalidades. La edad media de los contratados es de 38,1 años. Un poco menos (37,4) es la media para los trabajadores alcanzados por la Ley de Contrato de Trabajo, mientras más de la mitad de los trabajadores en cargos de planta permanente cuenta con 53 años de edad (mediana), el personal transitorio se ubica en los 38 y los contratados, en los 35 años. Obsérvense las pirámides (a partir de la página 93), para apreciar lo que se describe como brecha generacional.

En materia educativa, los datos también son significativos pues un más que interesante 42,5% de trabajadores tiene acreditado estudios terciarios o universitarios. Para mayores detalles, obsérvense el Gráfico 4 (en la página 94). Si sobre estos datos, se profundiza un poco más el análisis, podrá notarse que, una vez más, son llamativas las diferencias entre el personal de carrera y el personal no permanente.

Además, resulta interesante identificar la composición sobre la variable de nivel educativo en el caso del principal colectivo (SINEP).

Cuando se observan los datos disponibles por antigüedad, se confirma la brecha generacional severa específicamente con relación al personal permanente.

Finalmente, las cifras manifiestan una fuerte concentración alrededor de la ciudad Capital. En otras palabras, puede observarse que el 56,6% de las personas ocupadas en la Administración pública trabaja en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en tanto, otro 22,3% lo hace en la Provincia de Buenos Aires. Luego, en el resto del país, se ubica tan solo el 21,1% de los trabajadores.

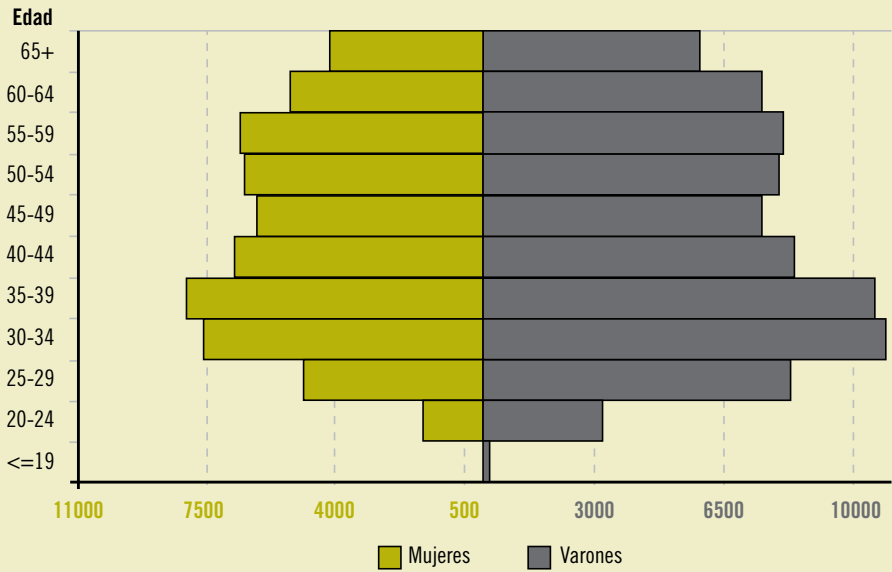
En síntesis, a partir de los datos recabados pueden establecerse las siguientes conclusiones:

- se presentan 33 colectivos habilitados a negociar sectorialmente en el marco del Convenio Colectivo General, dispersión preexistente al mismo y, en otros estudios, se revela la existencia de más de 70 regímenes de carrera diferentes en todo el Sector Público Nacional. Esta evidente dispersión evoca la ausencia de una política consistente en la materia, durante los últimos 60 años, y una centrifugación de los esfuerzos y de los institutos laborales, lo que con el presente convenio comienza a revertirse;
- una seria y preocupante brecha generacional en su conjunto pero, en especial, entre el personal de carrera avejentado, con predominio de individuos con más bajo y con más alto nivel educativo formal, simultáneamente, y de personal no estable, especialmente contratado, con niveles educativos secundarios, terciarios y universitarios de gravitante incidencia cuantitativa-cualitativa;
- la brecha se refleja también en las antigüedades acumuladas y elevadas del personal de carrera, lo que hace previsible un pronto retiro jubilatorio masivo. Por otro lado, existe personal contratado que, en su gran mayoría, mantiene su vínculo con la Administración pública desde hace relativamente poco tiempo. Todo ello constituye un tremendo desafío estructural, de cara a la Administración pública de los próximos años.

En la próxima sección, se describirán algunas acciones que, en el marco de los Convenios Colectivos de Trabajo Sectoriales, se han intentado implementar para afrontar el presente panorama. Como cierre del estudio descrito en esta sección se presenta un cuadro donde se resume el Régimen escalafonario.

Gráfico 1

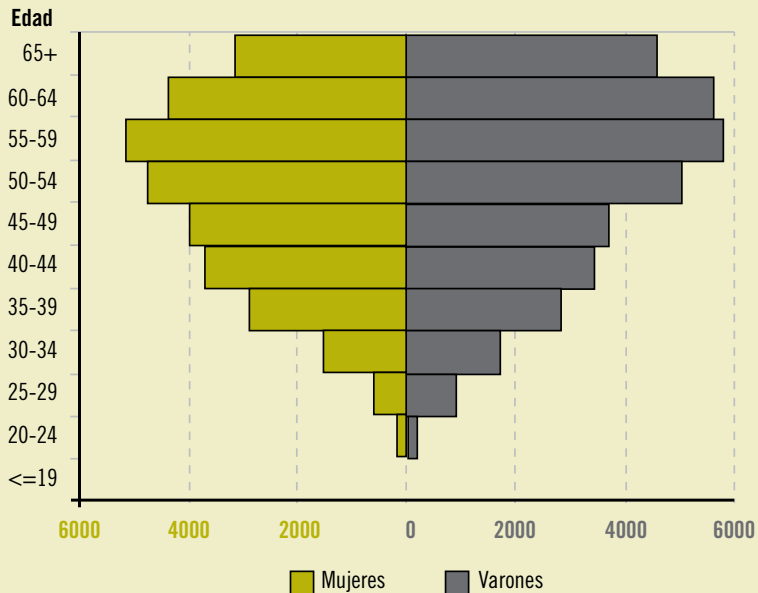
**Pirámide de población comprendida en el CCTG-APN,
II semestre de 2012**



Fuente: elaboración propia.

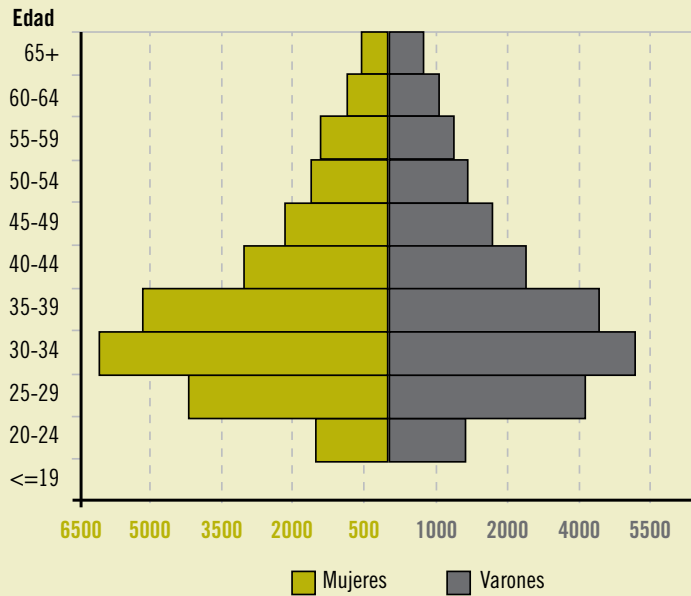
Gráfico 2

**Pirámide de población permanente comprendida en el CCTG-APN,
II semestre de 2012**



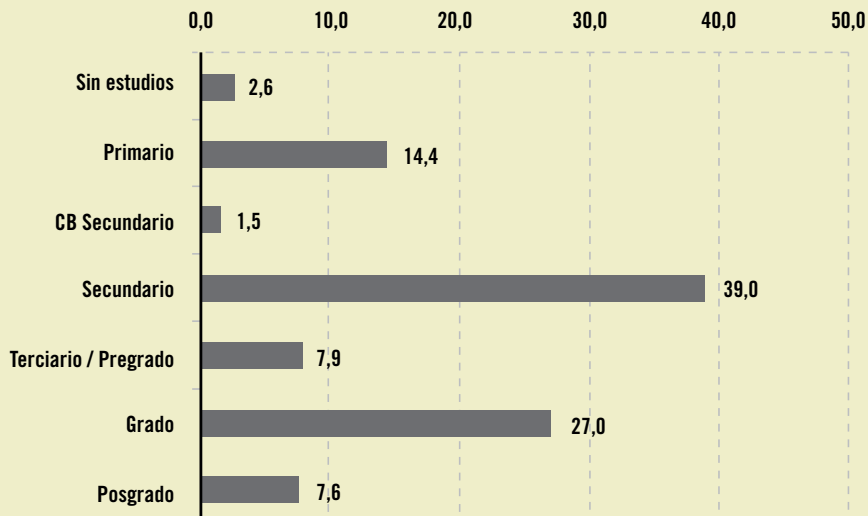
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3 Pirámide de población de personal no permanente, comprendido en el CCTG-APN, II semestre de 2012



Fuente: elaboración propia.

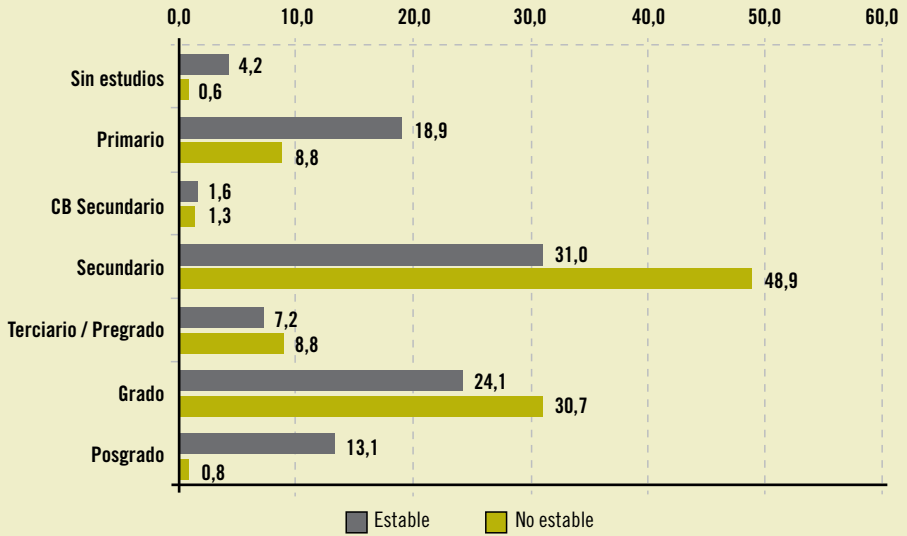
Gráfico 4 Personal comprendido en el CCTG-APN, según máximo nivel educativo completado, 2012 (en porcentajes)



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 5

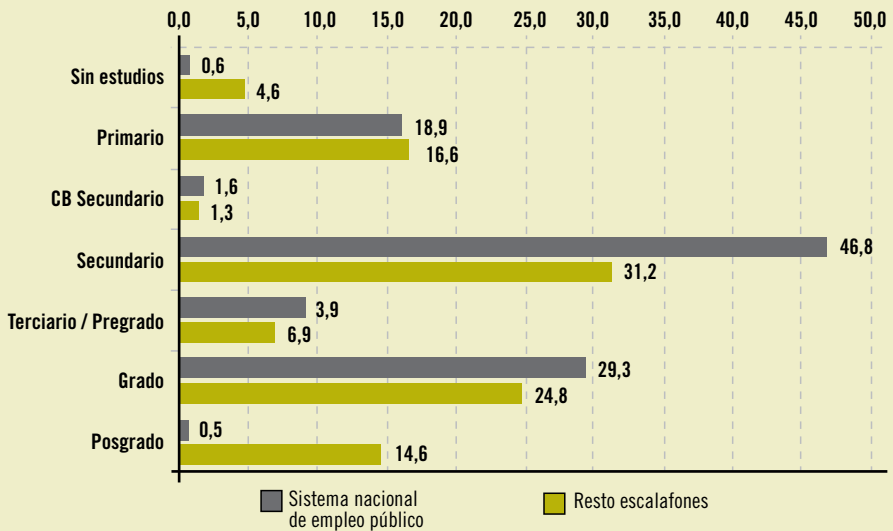
Personal comprendido en el CCTG-APN, por modalidad de vinculación, según máximo nivel de estudios completado, II semestre de 2012 (en porcentajes)



Fuente: elaboración propia.

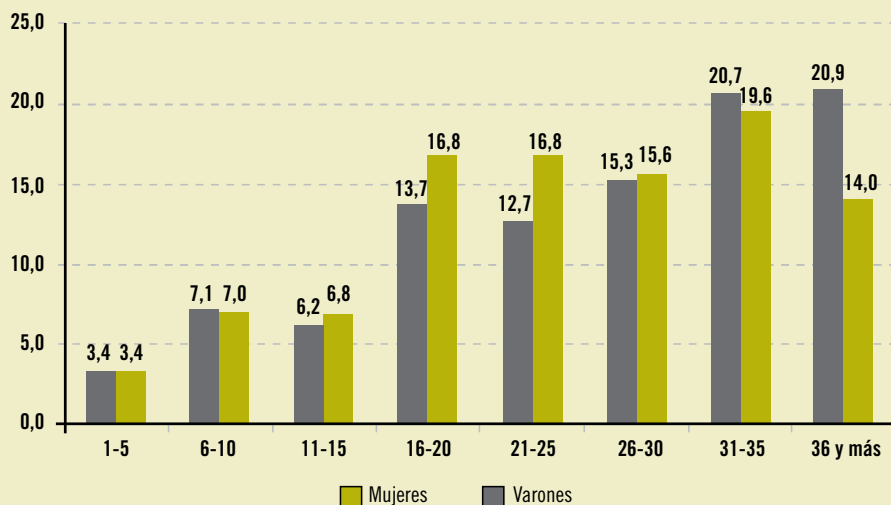
Gráfico 6

Personal comprendido en el CCTG-APN, por Régimen escalafonario y máximo nivel educativo alcanzado, 2012 (en porcentajes)



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 7 | Personal permanente comprendido en el CCGT-APN, por sexo, según antigüedad, II semestre de 2012 (en porcentajes)



Fuente: elaboración propia.

Cuadro 6 | Ocupación de cargos según Régimen escalafonario

RÉGIMEN ESCALAFONARIO	CARGOS PRESUPUESTADOS			CARGOS OCUPADOS				
	Planta permanente	Planta transitoria	Total	Planta permanente	Planta transitoria	Contrato	Subtotal no permanente	Total
Sistema Nacional de Empleo Público (CCTS Decreto N° 2.098/08)	34.863	1.064	35.927	21.410	554	35.658	36.212	57.622
Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (CCTS Decreto N° 127/07)	4.708	2.614	7.322	4.557	2.511	-	2.511	7.068
Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (CCTS Decreto N° 40/06)	2.650	26	2.676	2.058	18	2.513	2.531	4.589
Profesional de los Estab. Hosp. y Asist. e Inst. de Invest. y Prod. (CCTS Decreto N° 1.133/09)	1.352	125	1.477	909	-	1.007	1.007	1.916
Instituto Nacional de Tecnología Industrial (CCTS Decreto N° 109/07)	882	-	882	654	55	-	55	709
Orquestas, Coros y Ballets Nacionales (CCTS Decreto N° 973/08)	464	32	496	406	-	-	0	406

Continúa en la página 97

RÉGIMEN ESCALAFONARIO	CARGOS PRESUPUESTADOS			CARGOS OCUPADOS				
	Planta permanente	Planta transitoria	Total	Planta permanente	Planta transitoria	Contrato	Subtotal no permanente	Total
Sindicatura General de la Nación (CCTS Decreto N° 1.714/10)	466	-	466	274	-	306	306	580
Instituto Nacional de Cine y Artes Audio Visuales (CCTS Decreto N°1.032/09)	333	-	333	333	-	-	-	333
Subtotal personal con convenio colectivo sectorial	45.718	3.861	49.579	30.601	3.138	39.484	42.622	73.223
% de participación en el total general	53	61	54	45	69	90	88	63
Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad	19.906	753	20.659	18.608	348	-	348	18.956
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas	9.674	-	9.674	9.461	-	-	0	9.461
Comisión Nacional de Energía Atómica	2.247	-	2.247	1.915	-	834	834	2.749
Comisión Nacional de Regulación del Transporte	160	-	160	115	-	732	732	847
Superintendencia de Riesgos del Trabajo	328	-	328	868	-	86	86	954
Docentes Civiles de las Fuerzas Armadas y de Seguridad	475	300	775	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
Dirección General de Fabricaciones Militares	865	24	889	554	18	1.251	1.269	1.823
Embarcados de la Dirección Nacional de Construcciones Portuarias y Vías Navegables	547	-	547	514	-	-	0	514
Cuerpo de Guardaparques Nacionales	964	320	1.284	507	-	-	0	507
Investigación y Desarrollo de las Fuerzas Armadas	42	439	481	-	408	-	408	408
Ente Nacional Regulador del Gas	334	-	334	295	-	96	96	391
Instituto Nacional de la Propiedad Industrial	375	-	375	230	-	191	191	421
Autoridad Regulatoria Nuclear	238	-	238	189	-	158	158	347
Cuerpo de Administradores Gubernamentales	160	-	160	154	-	-	0	154
Comisión Nacional de Comunicaciones	256	-	256	150	-	-	0	150
Comisión Nacional de Actividades Espaciales	167	-	167	144	-	26	26	170
Agencia de Administración de Bienes del Estado	205	-	205	133	-	-	0	133
Comisión Nacional de Valores	182	-	182	121	-	76	76	197
Ente Nacional Regulador de la Electricidad	207	-	207	120	-	217	217	337
Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos	94	-	94	89	-	138	138	227

Continúa en la página 98

RÉGIMEN ESCALAFONARIO	CARGOS PRESUPUESTADOS			CARGOS OCUPADOS				
	Planta permanente	Planta transitoria	Total	Planta permanente	Planta transitoria	Contrato	Subtotal no permanente	Total
Embarcados del Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero	74	-	74	58	-	-	0	58
Comisión Nacional de Comercio Exterior	51	-	51	38	-	-	0	38
Organismo Regulador de Seguridad de Presas	33	-	33	22	-	57	57	79
Órgano de Control de Concesiones Viales	8	-	8	10	-	312	312	322
Casa de la Moneda S.E.	1.350	-	1.350	1.350	-	171	171	1.521
Educar. S.E.	239	-	239	239	-	-	-	239
Instituto de Obra Social del Ejercito	1.193	619	1.812	1.193	619	-	619	1.812
Subtotal sin convenio colectivo sectorial aprobado	40.374	2.455	42.829	37.077	1.393	4.345	5.738	42.815
Total general	86.092	6.316	92.408	67.678	4.531	43.829	48.360	116.038

Fuente: elaboración propia.

8. De la política y las acciones en materia de convenios colectivos sectoriales

En las secciones anteriores se ha dado cuenta de los parámetros y valores institucionales adoptados para enfrentar los desafíos del trabajo en la Administración pública, desde lo normado por la Constitución de la Nación, hasta las leyes y los dos Convenios Colectivos Generales aludidos, que pretenden organizar su vigencia efectiva.

También se ha dado cuenta de la diversidad y el volumen de un colectivo laboral de cerca de 120.000 personas. Entre las tendencias reseñadas, se alertó sobre una profunda y muy inquietante brecha generacional entre el personal de carrera y el personal no estable, así como una más que interesante presencia de profesionales y personal asistente de buen nivel educativo.

En esta sección, se ofrece una sintética descripción de los criterios adoptados para encarar una parte significativa de los problemas derivados de todo lo anterior, pero que también conducirán a reconstituir el funcionariado civil de la Administración Pública Nacional. Tales criterios son los que han sido utilizados en las negociaciones sectoriales, para el diseño de regímenes escalafonarios y de carrera funcionaria, con sus consecuentes reflejos retributivos.

En primer lugar, por el artículo 8º del Convenio General, las partes han dejado abiertas las puertas para reducir el número de colectivos sectoriales a negociar con el fin de consolidarlos en la menor cantidad posible. A la luz de los datos antes citados, se trata de revertir una tendencia históricamente arraigada y, por otra parte, bastante habitual en todas las Administraciones del mundo, que lleva a una centrifugación organizativa, salarial y escalafonaria.

En segundo lugar, se ha procurado establecer agrupamientos que den cuenta de las especificidades y diferentes motivaciones que se dan entre el personal profesional, el técnico y el de soporte administrativo y logístico, en general. Eso deja inaugurada una vía de acciones de sintonía más fina, que den atención y alojamiento genuinamente diferencia-

do para colectivos laborales con variadas expectativas de carrera y con la posibilidad de adoptar acciones de promoción de su involucramiento laboral más específicas. Más recientemente, se ha notado la figura del Cambio de agrupamiento, para dar rápida reubicación al personal, en igualdad de oportunidades y de trato, que por sus estudios y titulaciones puede pasar de un agrupamiento no profesional o no técnico a uno profesional o técnico.

En tercer lugar, se procura reducir al mínimo posible la cantidad de niveles o categorías escalafonarios, frente a escalafones que en otros tiempos arbitraban 20, 24 y hasta 30 categorías mediante la clásica “escalera”, ya obsoleta, incluso salarialmente. Esos pocos niveles o categorías escalafonarios son diseñados para abarcar, por grandes bandas salariales, una multiplicidad más o menos equivalente, por complejidad, responsabilidad y autonomía, de funciones y puestos de trabajo, de contenidos laborales diferentes. A todo esto se le debe agregar otros dos criterios: **1)** que el empleado ingresa a una categoría escalafonaria de acuerdo con el nivel del puesto al que accedió, con independencia de sus mayores titulaciones o estudios que los requeridos por dicho puesto; **2)** que la asignación salarial a abonar por dicho nivel o categoría escalafonaria debe representar un porcentaje muy elevado del salario total. Con esto, además, se aproxima al cumplimiento del criterio de que a igual tarea corresponde igual remuneración, pero sobre todo se procura que la “jerarquía escalafonaria” entre niveles de aportación laboral diferentes se refleje en una más adecuada “jerarquía retributiva”.

En cuarto lugar, se introduce la diferenciación entre cargos directivos o ejecutivos y cargos de jefaturas intermedias, de aquellos habitualmente denominados cargos simples. Los primeros, como se ha visto, con derecho a la estabilidad por un término acotado, usualmente entre cinco o tres años, respectivamente, cuando son ocupados por personas que han accedido a ellos por medio de procesos de concurso de oposición y mérito, en convocatoria abierta al público o en convocatoria general a funcionarios del convenio.

Otro punto es el desarrollo de regímenes de carrera funcionaria que acentúan el avance horizontal dentro del nivel o categoría esca-

fonaria en el que se ubica el trabajador. Este avance se produce por “grados” y, más recientemente, se empieza a extender la promoción por “tramos”.

La promoción por grado se realiza siempre por acreditación anual de **1)** una cantidad de inversiones de formación o capacitación, formal o informal, presenciales, semipresenciales, a distancia, a iniciativa del Estado o del propio trabajador, en el circuito de entidades capacitadoras de la Administración o fuera de él, nacionales o extranjeras, siempre que sean pertinentes y, **2)** de una cantidad de calificaciones por el desempeño laboral, también anual, como mínimo, normal. Con ello se pretende establecer una rendición anual por lo trabajado y mantener la idoneidad en el cargo actualizada y proactiva.

La promoción por tramo, en cambio, apunta a la acreditación voluntaria del trabajador por su mayor dominio o experticia en su especialidad profesional, técnica, administrativa, de oficio u ocupación, probada ante un comité *ad hoc*. Se ensaya hasta ahora con la promoción hacia un tramo intermedio (semisenior), a partir de los 10 o 12 años de antigüedad acreditada y hacia otro avanzado (senior), a partir de los 20 a 24 años. Con ello, se pretende reconocer las etapas de la vida laboral que recorre un funcionario a lo largo de toda su carrera y alentarle (y reconocerlo) en su progresión profesional de por vida.

En ambas promociones, se abona un adicional creciente, sin otro requisito que cumplir con los atributos comentados anteriormente. En efecto, la señal institucional es cumplir, sin mediaciones ni condicionalidades extraordinarias, con el trabajador que haya cumplido con este régimen.

Otro aspecto es la previsión del ascenso o promoción a un puesto de trabajo de nivel o categoría escalafonaria superior, la que procede solo por concurso o mérito, por la idoneidad correspondiente al nuevo puesto. Al presentar bandas salariales jerarquizadas, el ascenso supone un incremento significativo de la retribución. En este tema, se procura que las convocatorias sean lo más abiertas posibles a la ciudadanía, sin perjuicio de reservar hasta un 30% de las vacantes para uso exclusivo de los funcionarios del Convenio Colectivo General. Esto es especialmente adoptado para cubrir posiciones profesionales.

En sexto lugar se procura un fortalecimiento institucional y crecientemente organizativo del valor y del papel a jugar por las inversiones en capacitación (en general, se adopta como criterio una cantidad de horas de trabajo equivalentes a una semana de labor, como mínimo exigible por año), ahora reforzadas por el Fondo Permanente de Capacitación y Reconversión Laboral, los planes estratégicos y anuales de capacitación, y por un régimen de equivalencia para actividades no formales o realizadas fuera de las instituciones administrativas de capacitación.

Pero también se plantea un régimen y práctica de la calificación del desempeño laboral anual, al que se comenzará a orientar desde la valoración de factores paracompetenciales hacia la ponderación de competencias laborales específicas y el logro de resultados que den cuenta de qué y cómo se ha trabajado durante el año. Además, se están incorporando cláusulas que instituyan la posibilidad de evaluar por equipos y también por iniciativa del propio trabajador. Como incentivo, una bonificación anual premia al 10% mejor calificado con un sueldo adicional.

En séptimo lugar, el régimen retributivo busca mayor simplicidad y transparencia en los porqué y para qué se paga. Se ha comprobado el refuerzo en el peso de la asignación del nivel con categoría escalafonaria, a lo que se le suma los adicionales por tramo y grado escalafonarios, resultantes del progreso del trabajador. Dada la diversidad de puestos de trabajo y funciones, se reservan los suplementos para dar cuenta de esta variedad laboral, abonando por función directiva o jefatura, por agrupamiento, por ejercicio de título terciario en el puesto de trabajo o por funciones específicas identificadas en un nomenclador que es público. Las diferencias en la zona donde se asienta el puesto de trabajo pueden dar lugar a una compensación respectiva debido a los mayores gastos en el costo de vida o a las peores condiciones de habitabilidad.

Frente a los datos relativos al envejecimiento de la dotación de funcionarios de carrera, se viene añadiendo en los Convenios Colectivos de Trabajo Sectoriales la figura de una compensación por servicios cumplidos a todos quienes se jubilen si acreditaran al menos 20

años de servicios ininterrumpidos. Más recientemente, se han añadido compensaciones por productividad por servicios a terceros o compensaciones alentadoras de innovaciones y mejoras en el desarrollo organizacional. Finalmente, se ha acordado y ejecutado cabalmente que todos estos conceptos sean remunerativos y modificables, desterrando definitivamente el uso de otras figuras que, en el pasado, distorsionaron gravemente los salarios efectivos y los aportes al Sistema de la Seguridad Social.

Sintetizando, concluimos esta resumida presentación sobre algunos aspectos de la experiencia recogida a lo largo de estos años, recordando los principios expuestos en el Prólogo del Convenio Colectivo de Trabajo General del año 2006, donde desde el inicio se marca que es la voluntad de las partes signatarias:

“a) la mejor y más efectiva prestación de los servicios públicos en favor de los habitantes de la Nación, 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.

b) el afianzamiento del cumplimiento de las leyes y demás normativa así como de los objetivos establecidos y de las actividades orientadas por el Poder Ejecutivo Nacional.

En el marco del fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y de la calidad institucional del régimen republicano establecido en nuestra Constitución.

Con estas miras han considerado que, entre otros factores que hacen a la calidad y mejor actuación de la Administración Pública Nacional en su conjunto, los miles de mujeres y hombres que componen el personal a su servicio configuran uno de los actores más trascendentes en estas cuestiones.

De allí que mediante el presente convenio también persiguen profundizar:

- una cultura de trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y el funcionamiento de una

Administración Pública moderna y de calidad;

- relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato;
- el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como, cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones”.

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

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

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

En síntesis, es posible afirmar que tanto el Convenio Colectivo General, como los distintos Convenios Sectoriales, han sido puestos a prueba a lo largo de estos últimos años, con resultado satisfactorio. Los logros obtenidos en el marco de las negociaciones paritarias enaltecen la im-

portancia de estos instrumentos normativos. Es nuestra mayor aspiración que los avances en la materia sigan sucediendo, con la convicción y el objetivo de alcanzar una Administración Pública Nacional cada vez más eficiente, profesional e igualitaria.

Capítulo III

**El marco legal y los productos
de la negociación colectiva
en el sector público nacional.
Un análisis comparativo entre
los dos convenios celebrados**

Por JORGE PABLO TITIRO

1. Introducción

En el presente capítulo se describen someramente los aspectos centrales regulados por la Ley de negociación colectiva en la Administración Pública Nacional (A.P.N.), para desarrollar luego un análisis comparativo entre los distintos institutos convencionales contenidos en el Convenio Colectivo de la A.P.N. N° 66/99 y en el Convenio que lo renovó, N° 214/06, el cual se encuentra actualmente vigente.

2. Sujetos de la negociación colectiva

2.1. SUJETO SINDICAL COMO SUJETO DE LA NEGOCIACIÓN

Con la sanción de la Ley N° 24.185, se estableció que la representación de los empleados públicos será ejercida por las asociaciones sindicales con personería gremial. En Argentina, existen dos organizaciones sindicales que presentan personería gremial con ámbito personal nacional, se trata de la Unión Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y de la Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E). Al tratarse de una configuración plural del sujeto, la propia ley estableció un sistema para conformar la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora.

Ambas organizaciones, como indica la ley, participan como sujetos de la negociación colectiva. Asimismo, la ley contempla la existencia de sindicatos con personería gremial y ámbito de actuación en determinados organismos del Estado o entes autárquicos, que deben participar en la negociación sectorial.

2.2. EL ESTADO COMO SUJETO EMPLEADOR

Por su parte, la representación del Estado en tanto empleador es ejercida por el Ministerio de Economía y Producción, y por la Subsecretaría de la Gestión Pública o sus respectivos representantes, con jerarquía no inferior a Subsecretario. Ellos serán los responsables de conducir las negociaciones con carácter general. A partir de la reforma constitucional de 1994, la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación también integra la comisión negociadora en representación del Estado.

Asimismo, en aquellos casos en los que se deban establecer negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los Ministros o titulares de la respectiva rama de la Administración Pública. En tal caso, se podrá disponer la designación de otros funcionarios o asesores expertos en materia laboral, a efectos de integrar la representación estatal y colaborar con las negociaciones.

3. Procedimiento de negociación

En relación con este tema, existen en la práctica básicamente dos formas procedimentales de negociación, una modalidad no formal o de baja regulación y otra modalidad formal y de mayor regulación.

La Ley N° 24.185 optó por prever el procedimiento a seguir en la negociación y, por primera vez, incluyó el principio de negociación de buena fe en el sector privado. En este sentido, para ordenar la negociación, la ley prevé mecanismos de autocomposición del conflicto y de mediación. En el caso de optar las partes por los mecanismos de mediación, el decreto reglamentario también regula el procedimiento de selección de los mediadores.

La Ley N° 24.185 establece la plena vigencia de la ley de instancia de obligatoria, de conciliación y arbitraje voluntario (Ley N° 14.786, para los conflictos entre el Estado empleador y sus dependientes).

4. Contenido de la negociación

El RNCSP permite comprender en la negociación todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo. Solo se excluyen como materias sujetas a negociación la estructura orgánica de la APN, las facultades de dirección del Estado, el principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

Sin perjuicio de ello, también se establece que las tratativas salariales o aquellas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse a lo normado por la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección. En el primer convenio colectivo de trabajo que se negoció, se incluyeron, entre otras cuestiones:

- el ámbito de aplicación,
- el período de vigencia,
- la eficacia del convenio,
- la articulación entre el Convenio Colectivo General y los Convenios Sectoriales, así como la delegación de materias del convenio de unidad mayor a los convenios de unidad menor,
- y las condiciones generales de trabajo.

Por las características de la relación de empleo público, así como por las materias que se ha reservado el Estado, el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) contiene un capítulo sobre los derechos de los trabajadores y también sobre sus obligaciones y prohibiciones, que se complementan con lo regulado para el Régimen de Empleo Público mediante la Ley N° 25.164.

5. Ámbito de aplicación

La Ley N° 24.185, en su artículo 3°, ha excluido del ámbito de aplicación del convenio a determinados sujetos, por el cargo que revisten.

Ese artículo se refiere a otros sujetos que requieran un régimen especial, debido a las características de la actividad que desempeñen, y que así lo determine, por medio de resolución fundada, el Poder Ejecutivo Nacional. En el primer CCT se estableció que “el Poder Ejecutivo podrá consultar a la CoPAR para la exclusión del personal que reúna dichas características así como la inclusión del personal de las jurisdicciones y entidades a crearse”.

Sin embargo, el CCT, ratificado por el Decreto N° 214/06 cambia el verbo “podrá” por “deberá”. Cuando se suscribió el primer CCT, se excluyó al personal civil de las FF.AA., encuadrado en procesos de reestructuración, y tampoco se incluyó al personal de los establecimientos de salud transferidos a la Provincia de Buenos Aires ni al personal de Fabricaciones Militares, por estar en proceso de privatización.

Otra cuestión a resolver fue la situación del personal de los organismos del Estado (ANSES, entre otros) y de los entes reguladores u organismos autárquicos, los que en su ley de creación habían establecido que la relación de empleo se regiría por la Ley de Contrato de Trabajo.

6. Período de vigencia

El artículo 12 de la Ley N° 24.185 establece que vencido el plazo de vigencia del CCT, 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, hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior no se haya acordado lo contrario.

La ley repite la fórmula ya establecida en la Ley N° 14.250 (conforme el texto de Ley N° 23.545), ratificando el principio de ultraactividad, si bien este puede ser modificado por acuerdo de las partes.

En los dos convenios colectivos se fijó un término de vigencia de dos años, pudiendo la comisión negociadora constituirse, a pedido de

cualquiera de las partes, dentro de los 60 días corridos anteriores al vencimiento, para negociar su renovación.

7. Eficacia del acuerdo

Cuando se elaboró el proyecto de ley para la negociación colectiva destinado a los trabajadores de la APN, se discutió el método más adecuado para la ratificación de los acuerdos de parte. Se plantearon algunas objeciones vinculadas con la participación del Estado como empleador y a la vez como autoridad de aplicación facultada para homologar el convenio.

El artículo 14 de la Ley N° 24.185 resolvió la cuestión al establecer que en el ámbito de la APN sujeto a esta ley, el acuerdo deberá ser remitido para su instrumentación por el Poder Ejecutivo, mediante el acto administrativo correspondiente, el que deberá ser dictado dentro de los 30 días de la suscripción del acuerdo.

Por otra parte, el artículo 15 de esa misma ley garantiza la plena vigencia del acuerdo suscripto por las partes, evitando que la Administración demore la ratificación del acuerdo en forma indefinida.

8. Articulación de convenios

Ambos convenios colectivos de ámbito general establecieron un sistema de articulación que nació con la propia ley de negociación colectiva, ya que esta prevé la negociación dentro del ámbito general o sectorial.

El Decreto reglamentario, en su artículo 5°, establece que en el CCT general se podrá establecer que en los convenios de nivel sectorial las

partes podrán negociar: las materias no tratadas a nivel general, las materias expresamente remitidas por el nivel general y las materias ya tratadas en el nivel general, para adecuarlas a la organización del trabajo en el sector.

Se trata del primer conjunto de normas que establece un sistema de articulación entre convenios, con delegación de materias por parte del convenio general hacia los convenios sectoriales.

La misma norma también determina la jerarquía de los convenios y el régimen de prevalencia, al determinar que el CCT sectorial prevalecerá sobre cualquier otro, siempre que sea globalmente más favorable para los trabajadores, a cuyo efecto se constituirá como unidad de comparación el texto íntegro de cada convenio.

9. Condiciones generales de trabajo

En el primer convenio colectivo de trabajo, se incluyeron, entre otras, las siguientes condiciones generales de trabajo:

- contratación,
- carrera administrativa,
- composición de las remuneraciones,
- jornada de trabajo,
- licencias ordinarias y extraordinarias,
- normas de salud y seguridad en el trabajo,
- compensaciones, indemnizaciones y subsidios,
- régimen disciplinario,
- recalificación laboral,
- beneficios sociales,
- derecho de información,
- balance social,
- personal contratado,
- y derechos sindicales.

En el CCT aprobado por el Decreto N° 214/2006 merecen especial interés aquellas condiciones de trabajo que se vinculan con la igualdad de oportunidades, la erradicación de la violencia laboral en el empleo público y la sanción a toda forma de acoso sexual.

10. Características básicas de los convenios colectivos sectoriales

A continuación se realiza una breve descripción de cada una de las características básicas de los Convenios Colectivos Sectoriales.

- Respecto del sujeto negociador, en todos los casos, conjuntamente con la Jefatura de Gabinete de Ministros, la Subsecretaría de la Gestión Pública y el Ministerio de Economía y Producción, suscriben el convenio las autoridades del organismo respectivo y por el sector sindical ATE y UPCN, además del sindicato con personería gremial que representare al personal del organismo en cuestión;
- se regulan los salarios de acuerdo con las categorías previstas en los escalafones respectivos;
- cada acuerdo sectorial se homologa por vía de un Decreto, suscripto por el Presidente de la Nación, en Acuerdo General de Ministros, informándose del mismo al Honorable Congreso de la Nación;
- la instrumentación de la homologación por vía de un decreto se sustenta en el artículo 99 inciso 3° de la Constitución de la Nación y en el artículo 14 de la Ley N° 24.185.

Para mayores detalles, véase el siguiente Cuadro comparativo.

Cuadro 1**Cuadro comparativo entre el Convenio Colectivo de Trabajo
N° 66/1999 y el Convenio Colectivo de Trabajo N° 214/2006**

TÍTULO	CCT N° 66/99	CCT N° 214/06
Disposiciones generales	<p>Se excluyen determinados funcionarios que específicamente se citan.</p> <p>La Administración se reserva la facultad de excluir determinados sectores que por las características de la actividad y por acto fundado la autoridad excluya, previa consulta con la CoPAR.</p> <p>Se determina que a los trabajadores regidos por la Ley de Contrato de Trabajo se les aplican los artículos correspondientes a ingreso, deberes y prohibiciones.</p>	<p>Se mantienen la exclusión específica de determinados funcionarios y las condiciones generales del convenio anterior.</p> <p>Solo, adecuando el régimen convencional a la Ley N° 25.164 se establece que a los trabajadores que se rijan por la L.C.T. se les aplican la totalidad de las normas convencionales, si optan por ingresar al régimen de la función pública tal como lo prescribe la Ley N° 24.185.</p>
Vigencia	<p>Dos años, salvo aquellas materias que establezcan un plazo de vigencia particular.</p>	<p>Se mantiene el mismo régimen.</p>
Deberes, derechos y prohibiciones	<p>Retribución por los servicios.</p> <p>Jubilación.</p> <p>Condiciones y medio ambiente de trabajo.</p> <p>Obra social para sí y para el núcleo familiar</p> <p>Egreso: baja por jubilación o retiro.</p>	<p>Agrega: con más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.</p> <p>Jubilación o retiro.</p> <p>Condiciones y medio ambiente de trabajo: se agrega “digno”, “libre de violencia”.</p> <p>Se hace especial hincapié en el derecho a no discriminación por cualquier causa.</p> <p>Cambia Obra social por Asistencia social.</p> <p>El art. 37 inc. i) incorpora el concepto de “mobbing”.</p>

TÍTULO	CCT N° 66/99	CCT N° 214/06
Deberes, derechos y prohibiciones		Egreso: se agrega a las causas mencionadas el vencimiento del plazo del art. 20 del anexo de la Ley N° 25.164, así como la conclusión o rescisión del contrato o designación transitoria en el marco del régimen del art. 9 de la Ley. N° 25.165.
Asignación de funciones y movilidad	<p>El personal permanente se deberá destinar a tareas acordes con su categoría o nivel, y al desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, para la obtención de los objetivos del trabajo.</p> <p>En ningún caso se podrá afectar moral o materialmente al trabajador.</p> <p>El trabajador debe ser capacitado para todo cambio de funciones.</p>	<p>Se agrega: para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento expreso del trabajador.</p> <p>Se agregan los arts. 41 y 42.</p> <p>El primero prevé la posibilidad de afectar al trabajador en forma definitiva a otra repartición con la condición de la existencia efectiva de una vacante financiada y que cuente con la conformidad de los titulares de ambas jurisdicciones.</p> <p>Desaparece el título sobre polifuncionalidad.</p>
Modalidades operativas	Jornada laboral no superior a 180 horas mensuales ni inferior a 120 horas mensuales.	Mantiene la misma jornada laboral. En los arts. 44, 45 y 46 se regulan los servicios extraordinarios y los viáticos.
Carrera del personal <i>Principios generales</i>	<p>Igualdad de oportunidades.</p> <p>Transparencia.</p> <p>Reclutamiento del personal por el mecanismo de selección.</p> <p>Evaluación de capacidades, méritos y desempeños.</p> <p>Responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual.</p>	Sin modificación.

TÍTULO	CCT N° 66/99	CCT N° 214/06
<p><i>Promoción</i></p> <p><i>Selección</i></p>	<p>Asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.</p> <p>Acceso del agente a distintos niveles y grados. Promoción horizontal en cada nivel o categorías escalafonarias. La promoción exige un mínimo de cantidad de calificaciones adecuadas. En ningún caso la permanencia del agente en el servicio dará lugar a su promoción.</p> <p>Selección sustentada en principios de idoneidad, competencias, méritos y actitudes laborales. Se consagra el principio de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia, en especial en relación con el género o la discapacidad. Se establecen mecanismos de publicidad y procedimiento de evaluación con criterios objetivos, considerando los antecedentes, experiencias vinculadas con el cargo, conocimientos, habilidades y aptitudes.</p> <p>No pueden restringirse las condiciones de ingreso en los convenios sectoriales. Los órganos de evaluación no pueden estar constituidos solo por personal de la jurisdicción de que se trate.</p>	<p>Sin modificaciones. Solo se incorpora en la promoción mecanismos de selección y/o de mérito.</p> <p>Los criterios de selección se mantienen, así como los requisitos de publicidad y transparencia. Se agrega, para el establecimiento de los perfiles, que deberán especificarse las habilidades y aptitudes psicofísicas, para facilitar la postulación de trabajadores con discapacidad. En el caso de los procedimientos, se abre una instancia de consulta con las entidades sindicales en el marco de la Comisión Paritaria de Interpretación. Se incluye como condición en los órganos de evaluación que no puede haber más que un 60% de personas del mismo sexo.</p>
<p>Evaluación del desempeño laboral</p>	<p>Consiste en la evaluación de competencias, aptitudes y sobre el logro de objetivos.</p>	<p>Se agrega que los sistemas de evaluación deben ser consensuados previamente con las</p>

TÍTULO	CCT N° 66/99	CCT N° 214/06
Evaluación del desempeño laboral	Evaluación anual. La evaluación está a cargo de los titulares de las unidades organizativas y jefaturas. Los convenios sectoriales pueden establecer condiciones específicas para la evaluación. Los representantes gremiales serán veedores.	asociaciones sindicales signatarias del convenio, en el marco de los órganos paritarios.
Capacitación	Objetivo: desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales. Requisitos: los agentes deberán cumplir con los programas de capacitación. Cada organismo elaborará su plan de capacitación anual y el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) elaborará las pautas metodológicas y los lineamientos generales de los planes y certificará las actividades de capacitación.	Se incluye dentro de los objetivos la formación del agente. Los trabajadores deberán participar en los planes de capacitación en el marco de sus respectivos regímenes de promoción. Los planes deberán contemplar las competencias para atender los servicios actuales así como los futuros de las jurisdicciones y entidades descentralizadas, contemplando las circunstancias regionales y provinciales. Se crea la <i>Comisión de Administración del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral</i> , integrada por cinco miembros titulares y cinco miembros suplentes por el Estado empleador y cinco titulares y cinco suplentes por las signatarias del Convenio colectivo marco. Se agregan las funciones de la nueva Comisión, entre ellas: contribuir a identificar las necesidades de formación; colaborar con la formulación de líneas de capacitación, progra-

TÍTULO	CCT N° 66/99	CCT N° 214/06
Capacitación		<p>mación y evaluar acciones de capacitación y promover y apoyar la ejecución de programas; administrar los recursos; dictar las regulaciones y publicar las actividades en la Web.</p> <p>El fondo se financia con el 0,2% en total de la remuneración bruta, mensual, normal y habitual, y permanente de los agentes involucrados por el Convenio general y durante el lapso de vigencia del mismo. El 0,1% lo integra el Estado y el 0,1% lo integrarán en forma conjunta las entidades sindicales, lo que se descontará del aporte solidario establecido en el art. 114 del Convenio Colectivo General.</p>
CoPAR	<p>Está integrada por tres miembros titulares y tres suplentes por el Estado y por las asociaciones sindicales. Sus funciones son: interpretar con alcance general la CCT, a pedido de cualquiera de las partes. Fiscalizar la adecuación de los convenios sectoriales al convenio general; intervenir en la resolución de controversias o conflicto. Intervenir en el conflicto colectivo de intereses, que puede ser solicitado por cualquiera de las partes, específicamente el objeto del conflicto. Los conflictos individuales se registrarán por las normas de procedimiento vigentes en la APN. Se analiza-</p>	<p>Se agrega el plazo “semestralmente”, para reunirse a realizar el seguimiento y las propuestas. Asimismo, los acuerdos arribados se elevarán al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, los que tendrán el carácter de presentación en los términos del art. 7° de la Ley N° 24.185, debiendo esta autoridad de aplicación convocar en los plazos previstos en el Decreto N° 447/93 a la Comisión negociadora, con el fin de discutir las propuestas.</p>

TÍTULO	CCT N° 66/99	CCT N° 214/06
	<p>rá el estado de aplicación del CCT y se elaborarán mejoras que puedan derivarse en nuevas tareas y competencias para incorporar mejoras tecnológicas orientadas a la profesión de las prestaciones laborales.</p>	
<p>Mecanismos de solución de Conflictos colectivos laborales</p>	<p>Se establece un procedimiento de solución de conflictos, que abarca la autocomposición del conflicto en el seno de la CoPAR, la mediación y el arbitraje.</p> <p>La autocomposición del conflicto se abre a solicitud de cualquiera de las partes, debiendo precisarse en su presentación la causa del conflicto, los intereses en colisión y las medidas asumidas por ambas partes.</p> <p>El plazo para que resuelva la CoPAR es de 15 días. Su función es conciliar a las partes. Vencido el plazo, las partes podrán aceptar (la decisión debe ser unánime) someterse a la mediación y/o al arbitraje.</p>	<p>Se mantienen la estructura del sistema y las tres etapas previstas en el CCT N° 66/99. Se agrega que si las partes optan por estos procedimientos, deberán comunicarlo al MTEySS absteniéndose de requerir la intervención del Ministerio en los términos de la Ley N° 14.786, informando el estado de las negociaciones. Modifica algunos plazos y establece el pago de los honorarios de los mediadores y el número de candidatos propuestos en caso de optar por la mediación. Se suma la opción de recurrir al fuero laboral en caso de fracasar la mediación o el arbitraje.</p>
<p>Representación gremial</p>	<p>En cuanto a los requisitos y procedimientos, se remite a la Ley N° 23.551. No se innova en el número de delegados. Se establece un crédito horario para el ejercicio de la función. Se establece también la plena vigencia de las guardias mínimas, en caso de conflicto colectivo o diferendo y cuando se adoptaran</p>	<p>Los requisitos personales y el procedimiento se remiten a las leyes N° 23.551 y N° 25.674. Las partes ratifican el principio de pluralidad sindical y coexistencia de entidades sindicales con personería gremial en el ámbito de la APN y por ello las entidades firmantes del convenio marco y las que suscriban</p>

TÍTULO	CCT N° 66/99	CCT N° 214/06
Representación gremial	medidas de acción directa. Se establece la obligación del empleador de otorgar un lugar para el desarrollo de las tareas a las organizaciones sindicales.	los convenios colectivos sectoriales podrán efectuar elecciones de delegados.
Derecho a la información	El empleador se obliga a brindar a las organizaciones sindicales una amplia información, en especial, sobre los siguientes temas: dotación, número, distribución por nivel escalafonario, sexo, edad, altas y bajas producidas, agentes con licencia sin goce de haberes. Grupo familiar, remuneración, masa salarial global, distribución por niveles, evaluación del salario promedio, capacitaciones, condiciones y medio ambiente de trabajo.	Se mantienen estas obligaciones y se adicionan: estadísticas anuales sobre accidentes y enfermedades profesionales e igualdad de oportunidades y trato, índice de ausentismo, áreas con frecuencia de pedidos de traslados, personal con discapacidad, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad.
Aporte solidario	Aporte del Estado Nacional del 0,5% del total de las remuneraciones brutas, mensual, normal y habitual, de los agentes involucrados en el CCT General. Dichos fondos se destinan a las entidades signatarias de este convenio, para contribuir a los gastos de educación inicial, educación general básica y polimodal, terciaria, universitaria, vivienda, salud, turismo y otras prestaciones sociales para sus trabajadores. La distribución se sustenta en el número de afiliados cotizantes de cada entidad sindical.	Se mantiene el Aporte y su destino. Se incrementa el porcentaje al 0,6%.

TÍTULO	CCT N° 66/99	CCT N° 214/06
Condiciones y medio ambiente de trabajo	Se ratifica la plena vigencia de las leyes N° 19.587 y N° 24.557. Se crea la <i>Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo</i> (CYMAT) de composición bipartita. Sus funciones son: a) fiscalizar el cumplimiento de la legislación vigente; b) proponer normas de seguridad para prevenir accidentes; c) formular recomendaciones; d) proponer y diseñar sistemas de señalización; e) analizar y evaluar las sugerencias y denuncias realizadas ante la Comisión; f) relevar información de programas de prevención; g) controlar, asistir y coordinar con las demás delegaciones para su funcionamiento. Las delegaciones de CYMAT deben inspeccionar, efectuar, relevar, realizar el seguimiento de los programas, recibir denuncias e informar a la Comisión.	Entre las funciones de CYMAT agrega: diseñar planes para la prevención de todo de tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión; verificar la constitución efectiva de los servicios de higiene y seguridad y salud ocupacional; promover la formación de consorcios de más de un organismo que compartan espacios comunes; elaborar su reglamento interno; en caso de no arribar las partes a un acuerdo, la Comisión remitirá el tema en consulta a la CoPAR. Si considera conveniente intervenir, la CoPAR emitirá un dictamen vinculante para las partes.
Asistencia social	Se establece un reintegro mensual por jardines maternas de \$100, según las condiciones establecidas en el art. 112.	Se establece un reintegro mensual por jardines maternas de \$170, de acuerdo con lo normado en el art. 13.
Régimen de licencias, justificaciones y franquicias	Se computa como antigüedad del agente los servicios prestados en organismos, tanto del gobierno nacional, provincial, como municipal. Se regula una jornada reducida de 4 h, en caso de incapacidad, accidente o enfermedad.	Ratifica las licencias fijadas en el Convenio N° 66/99 pero agrega: los períodos en que el agente se encuentre en uso de licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidentes de trabajo o enfermedad profesional y de licen-

TÍTULO	CCT N° 66/99	CCT N° 214/06
Régimen de licencias, justificaciones y franquicias	En el caso de licencia por maternidad, se fijan 30 días antes del parto y 70 días posteriores al parto. Se prevé la ampliación de la licencia por nacimiento múltiple. La licencia por nacimiento, para el padre, se fija en 5 días. Se regula la licencia por tenencia con fines de adopción; la licencia por atención de hijos menores y la acumulación de períodos de licencia.	cia sin goce de sueldo por esos mismos conceptos, así como la licencia por maternidad o adopción se computará como trabajados y generará derecho a licencia anual ordinaria.
Remuneración	El pago se compone de la asignación básica del nivel más los adicionales, suplementos, bonificaciones e incentivos que correspondan por la situación de revista. El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda y dentro de los 5 días hábiles subsiguientes.	Se mantiene la cláusula y se agrega un adicional remunerativo por prestaciones de servicios en la Antártica, en los términos previstos por la Ley N° 23.547, por la suma de \$4.000.
Mutualismo y cooperativas	El empleador se compromete a no obstaculizar la conformación de mutuales, cooperativas u otras entidades sin fines de lucro.	Sin modificación.
Cláusulas complementarias	Se reconoce la facultad de organización como exclusiva del Estado empleador. Se limitan los gastos en personal al inciso I “Gastos en Personal del Presupuesto de la Administración Pública Nacional”, en cada ejercicio. Se limita hasta el 15% el personal contratado por el art. 9 de la Ley N° 25.164.	Sin modificación.

TÍTULO	CCT N° 66/99	CCT N° 214/06
Cláusulas transitorias	Se reconoce la vigencia de los actuales regímenes hasta que se aprueben los convenios sectoriales respectivos, sin perjuicio de aquellas materias contenidas en el Convenio General que regulen mejores derechos, las que regirán en forma automática desde la entrada en vigencia del mismo.	Se agregan los artículos 159 y 160. El primero establece que las entidades signatarias del convenio acuerdan contribuir con el Estado empleador en la estimación del volumen y características de las necesidades estrictas de personal permanente y no permanente. El art. 160 establece que el Estado empleador se compromete a continuar revisando la normativa vinculada con la contratación del personal, para limitar la aplicación de modalidades distintas de las previstas en el art. 9 de la Ley N° 25.164 o en la Ley de Contrato de Trabajo.

Capítulo IV

**Generando nuevos derechos
a través de la negociación colectiva**

Por **KARINA TRIVISONNO**

1. Introducción

En estos últimos años, a partir de un ejercicio paritario, el Estado empleador y las Organizaciones sindicales han consolidado el diálogo y la construcción de consensos, en la búsqueda de intereses y objetivos comunes, considerándolos de interés estratégico para el conjunto.

Así comenzó a promoverse una cultura paritaria y un abordaje colectivo para la mejora de las condiciones laborales en la Administración Pública Nacional, que dio como resultado Convenios Colectivos de Trabajo innovadores, con la inclusión de diversas temáticas que ponen de relieve el valor del principio de Igualdad de oportunidades y de trato, en las relaciones de trabajo.

A través de la negociación colectiva se han generado nuevos derechos que mejoran la calidad de empleo de todos y todas los que conformamos el Sector Público Nacional.

En este capítulo, haremos algunas conceptualizaciones y reflexiones, y una descripción del camino recorrido hasta el presente, resaltando tanto los logros como los desafíos aún pendientes.

2. Un poco de historia

En 1998, logramos un hecho fundamental que fue firmar el Primer Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público Nacional. Así, de manera incipiente e innovadora, se incorporaron dos títulos específicos “De condiciones y Medio Ambiente de Trabajo” y “De la Igualdad de

Oportunidades y de Trato”, con la creación de comisiones paritarias específicas para tratar estas problemáticas.

“... el Primer Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional, firmado en Argentina, contiene importantes elementos para la promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato...” (OIT, 2000).

También se introdujeron temáticas como el desarrollo de la carrera, la selección de personal, la capacitación y las licencias por paternidad, entre otros. Ese fue el inicio del cambio.

Se trata de una acción de vanguardia en el marco normativo de nuestro país, que luego se vio perfeccionada con la renegociación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública Nacional, a partir de 2004, y que culminó con la homologación del Segundo Convenio Colectivo de Trabajo, según el Decreto N° 214/2006, donde se profundizan, amplían y consolidan los distintos capítulos contenidos en el primer convenio.

En este segundo convenio colectivo, la igualdad de oportunidades y de trato, la erradicación de la violencia laboral, la prohibición de toda forma de discriminación, la integración e inclusión de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, la equidad de género, las condiciones y medio ambiente de trabajo dignos y libres de violencia laboral, los riesgos psicosociales, la carrera administrativa, la capacitación, son valores convertidos en artículos de la norma.

El expresidente Néstor Kirchner, en su discurso inaugural para la apertura de las Sesiones Legislativas del año 2006 destacaba, refiriéndose al Empleo Público, que “... También es propósito del Gobierno Nacional, que junto a los procesos de transparencia administrativa, se desarrolle un claro mejoramiento en la prestación del servicio público, a través de la paulatina calificación laboral de sus agentes”.

En ese orden de ideas se inscribe el Convenio Marco General del Empleo Público que democratiza los vínculos laborales.

Como corolario de esta democratización e institucionalización de las relaciones del trabajo público, más de 75.000 agentes han quedado amparados por el reconocimiento de derechos trascendentales, como

el de igualdad de oportunidades y de trato, con especial referencia a la mujer trabajadora, los agentes con discapacidad y la erradicación de toda forma de violencia laboral.

3. Algunas reflexiones y conceptos

Si bien la prohibición de toda forma de discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato están internacionalmente reconocidas desde el punto de vista jurídico, la realidad cotidiana del trabajo nos muestra que el cumplimiento de estos deberes y el ejercicio de estos derechos es un largo camino a recorrer.

El trabajo resulta indispensable para una vida digna y saludable, pero este aspecto positivo del trabajo muchas veces puede acompañarse de otro lado negativo como lo es el conjunto de alteraciones del estado de salud que se deriva justamente de las condiciones y el medio ambiente de trabajo donde se desarrolla la tarea.

Todavía hoy, muchos factores que alteran la salud y la dignidad de las y los trabajadores parecen invisibilizados y falta tomar mayor conciencia acerca de su gravedad e importancia. Sin embargo, no por estar ocultos dejan de afectar a las personas, degradando la calidad del empleo y las relaciones laborales.

A pesar de muchos años de esfuerzos normativos, la inequidad de género, la discriminación, la violencia laboral, entre otros factores, continúan siendo un problema del mundo laboral. Y esto es así porque para que se produzcan los cambios necesarios, las normas son imprescindibles, pero no suficientes. Sobre este tema, en su discurso de Apertura de la Asamblea Legislativa de 2006, el presidente Néstor Kirchner afirmaba que "... La brecha existente entre la igualdad legal y la igualdad real hace necesario que los poderes públicos pongan en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad".

A continuación, se plantean algunas reflexiones a partir de tres afirmaciones que permiten pensar la igualdad de oportunidades y de trato como un camino de construcción complejo pero posible.

La primera afirmación es que la erradicación de las desigualdades y la igualdad real, más allá de la formal, constituyen un camino empinado y si bien existen importantes avances y voluntad de cambio, la discriminación en el mundo del trabajo muchas veces persiste, como un hecho cotidiano y tangible.

En segundo lugar, puede asegurarse que la discriminación basada en el sexo aún no ha desaparecido y que muchas de las situaciones de discriminación y desigualdad que aún afrontamos las mujeres, en el ámbito laboral, se deben al *mero hecho de ser mujeres*.

La tercera afirmación es que estas desigualdades, asimetrías y discriminaciones están profundamente enraizadas en pautas culturales y van mucho más allá de lo normativo.

Como acabamos de describir, una de las desigualdades aún existentes es la que se produce por razones de *género*. Decir género no es decir mujer. Cuando hablamos de género, hablamos de género femenino y de género masculino. Se trata de construcciones sociales, es decir que son los roles, expectativas y comportamientos que nos atribuye la sociedad por pertenecer a uno u otro sexo. En otras palabras, lo que debemos “ser o hacer” por ser hombres y mujeres. Las relaciones de género deben ser de paridad, pero la realidad nos indica que esto muchas veces no sucede.

Históricamente, en el proceso de socialización y adjudicación de roles, las mujeres hemos estado sometidas a rígidos estereotipos, excluidas del poder público y relegadas a la esfera de lo privado, “fuera de los límites jurídicos”, diría Michel Foucault, aspectos que producen claras asimetrías. A pesar de que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un derecho reconocido internacionalmente desde 1946, a partir de la carta constitutiva de las Naciones Unidas, y que numerosas normativas internacionales impulsadas por la Unión europea, las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, entre otras, garantizan este derecho, que los países han adoptado en sus legislaciones, históricamente la mujer ha vivido en condiciones de desigualdad, tanto de derechos como de hecho respecto de los hombres.

La comparación de oportunidades y trato que mujeres y hombres han tenido a lo largo de la historia no ofrece dudas acerca de la persistencia

de diferentes manifestaciones de discriminación e inequidad entre ambos géneros. Los orígenes de esta situación de desigualdad se vinculan con pautas culturales, con la tradicional división sexual del trabajo y con las funciones que las sociedades han asignado a unos y a otros. Y si bien lentamente las mujeres vamos ocupando espacios que tradicionalmente correspondían a los hombres, aún persisten los estereotipos de género.

Por diversas razones se han establecido, a través del tiempo, determinados patrones de comportamiento y prejuicios. Aún subyacen resabios de cierta clásica división sexual del trabajo, correspondiéndose esta con los ambientes sociales donde están presentes y ausentes las mujeres. En la actualidad, la incorporación de las mujeres al ámbito público, así como la presencia de los varones en el ámbito privado, las podemos describir como una presencia incompleta y una ausencia relativa.

La ausencia relativa de las mujeres en el ámbito público se expresa en la medida en que muchas mujeres ya se han incorporado a él y la presencia incompleta se expresa en la medida en que todavía no se produce en plena igualdad con los hombres.

No es tangible aún, para la mayoría, el acceso a los espacios de decisión en igualdad de condiciones, como tampoco se efectiviza plenamente el principio de igual retribución, por trabajo del mismo valor.

También es conocida la enorme dificultad para plasmar normas que legitimen las responsabilidades familiares compartidas, lo que se correspondería con la ausencia relativa de los hombres en el ámbito privado, un factor primordial para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, en el mundo del trabajo.

“... Hombres y Mujeres necesitamos reflexionar sobre los orígenes y consecuencias de la discriminación por razón de sexo, sobre todo porque ya no es posible creer que las desigualdades son normales y que las injusticias siempre estarán ahí. Las personas, las administraciones públicas, las empresas y organizaciones laborales, cada una en su medida y en el desarrollo de sus actividades, deben y pueden participar en la creación de una sociedad más equitativa...” (*Mujeres y hombres por la igualdad*, Guía Sensibilización, Instituto de la Mujer, Madrid, 2007).

En efecto, la discriminación laboral por motivos de género continúa aún hoy en día siendo la más extendida en todo el mundo, a pesar del aumento considerable de las mujeres presentes en el ámbito laboral. Evidentemente, los viejos tiempos han dejado costumbres y creencias difíciles de revertir. A las mujeres, se nos exige más y muchas veces se nos valora menos.

En el Sector Público Nacional, a pesar de la mayoritaria participación femenina, ciertos datos reflejan esta realidad, entre ellos: el menor porcentaje de participación femenina en los cargos de conducción, la diferencia promedio de remuneración entre uno y otro género, la concentración de mujeres en ciertas áreas de la Administración, y su dificultad de acceso a puestos de decisión, por listar algunas situaciones.

Pero como también es posible corroborar, a pesar de todas estas dificultades el avance de la mujer y el esfuerzo por derribar los obstáculos está empezando a dar sus frutos y los cambios empiezan a visualizarse.

Como alguna vez expresó tan bien la Dra. Argibay Molina, “el techo de cristal sigue estando cerca para las mujeres todavía, pero ahora ese techo tiene unos pequeños agujeros a través de los cuales nos podemos colar...” (2008).

Para el logro de la equidad, es imprescindible incluir una mirada de género, que logre transformar las relaciones de poder entre los géneros, en relaciones entre pares. La incorporación de una mirada de género debe constituirse en un instrumento crítico de análisis, que oriente la toma de decisiones para la revisión de estos estereotipos y su modificación.

Es decir que no alcanza si la lucha solo queda como una mera categoría de análisis y no se traduce en acciones concretas que busquen revertir situaciones de inequidad, a través de la implementación de políticas y la ampliación de derechos.

Anteriormente, también afirmábamos que la dificultad para lograr los cambios aún pendientes radica en que se trata de transformar cuestiones culturales, que van más allá de lo jurídico. Sin embargo, deberíamos pensar que es precisamente en el aspecto cultural de este fenómeno, donde además de una dificultad, podemos visualizar una oportunidad.

En la medida en que comprendemos que estas inequidades son el resultado de construcciones sociales y culturales, que nosotros y que nosotras mismas construimos, es como percibimos la posibilidad de modificarlas y asumimos el compromiso de generar los cambios estructurales necesarios. La igualdad de trato, la igualdad de oportunidades y la igualdad de valorización, empiezan por reconocer que las personas no son idénticas, sino diferentes, pero que tienen derecho a gozar de los mismos derechos.

Su comprensión y aplicación implican un cambio en el pensamiento, y en los comportamientos, cambiando las pautas de convivencia, las relaciones de poder y las relaciones de trabajo. Se trata del respeto por la diversidad y el fomento de la inclusión, que todos y todas tengamos las mismas oportunidades para el ejercicio pleno de nuestros derechos y nuestros deberes, con un trato igualitario y equitativo. Significa el respeto por las diferencias, y que esas diferencias no produzcan asimetrías o desigualdades automáticas por el solo hecho de poseerlas.

La complejidad en la aplicación de estas políticas es que las políticas de igualdad de oportunidades se caracterizan "... por ser innovadoras, lo que requiere romper con las rutinas..." (Todaro, 1993) y muchas veces esto provoca grandes resistencias y profundas incomprensiones.

Los contextos políticos y culturales son diversos y también lo son los puntos de vista y los tiempos de los diferentes actores, y esto va determinando el ritmo y la intensidad de los procesos de cambio. Pero para que los cambios sean sostenibles en el tiempo deben llevarse adelante participativamente, sensibilizando, concientizando y formando para la construcción de consensos que lleven al compromiso y la acción.

El mayor obstáculo para el avance hacia la igualdad efectiva de oportunidades y de trato continúa siendo el confundir las necesidades específicas de las mujeres, así como de otros grupos en desventaja, con que aquellas deban ser encaradas exclusivamente por esos grupos. Debemos integrar los intereses específicos con intereses colectivos y transformar una preocupación y ocupación de las minorías, en un compromiso de las mayorías. La diferencia que va a producir mejores resultados va a estar dada por considerar los intereses de unas y otros, no como

intereses particulares, sino como responsabilidad del conjunto para beneficio colectivo. El éxito de estas políticas pasa por transversalizar el compromiso, es decir que estas crucen la cultura de la organización y el accionar de la totalidad de los actores involucrados.

Las políticas de promoción de igualdad de oportunidades y de trato no se agotan en la equidad de género, son mucho más abarcativas y tienen por objeto equiparar a todo grupo que esté en desventaja. Promueven la consideración y valorización de la diversidad como atributo que enriquece y dinamiza las relaciones laborales, fortaleciendo el desarrollo y la mejora de los ámbitos laborales.

4. El valor de la negociación colectiva

Como fuimos reflexionando hasta aquí, podemos ver que el concepto de Igualdad de Oportunidades y de Trato es más que un contenido convencional, debe convertirse en una meta y una tarea que atraviese todas las áreas y niveles de cada organización. Es un valor que atraviesa toda instancia de relación entre las personas, el funcionamiento organizacional, así como las relaciones laborales; se trata de una visión que tiñe todo el proceso de negociación y que debe dar como resultado contenidos que reflejen la equidad en un modo concreto de actuar.

También podemos darnos cuenta de que la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo no se da naturalmente, no se encuentra por sí misma sino que debemos provocarla. Es necesaria una acción firme y continua de un compromiso colectivo. Supone el fortalecimiento de los actores sociales involucrados, en su capacidad de representar los diferentes intereses y demandas, incorporándolos en los espacios de diálogo social, así como en las agendas de acción tanto de políticas públicas como sindicales.

El compromiso y la acción para reestructurar y equilibrar las asimetrías existentes tienen que asumirse colectivamente. Debe lograrse mediante el cambio de patrones culturales, incorporados en visiones,

actitudes y comportamientos, así como mediante cambios estructurales que permitan hacer realidad las transformaciones necesarias.

Es imposible pensar en un Estado moderno, ético, eficaz, eficiente, con políticas públicas de excelencia y calidad de servicio hacia la ciudadanía, sin que esto se refleje también en el funcionamiento interno del propio Estado, es decir, frente a los propios trabajadores y efectores de las políticas, con condiciones dignas de trabajo, en un clima armonioso, respetuoso, promotor de la no discriminación y la no violencia.

Es preciso que haya un equilibrio que combine la calidad de los servicios brindados, con las actuales exigencias de transparencia y control de la gestión pública y con la calidad de empleo de sus trabajadores y trabajadoras.

Esto exige modelos de gestión pública innovadores que hagan foco en el capital humano, es decir, en el motor de las políticas públicas.

En estos últimos años se ha visualizado una fuerte decisión política, que ha dado como resultado normas nuevas y hoy nuestro país cuenta con avances fundamentales en pos de la equidad y la igualdad de oportunidades y de trato. Así, se han sancionado leyes que constituyen un importante avance, entre ellas:

- la Ley N° 26.485 de Protección integral a las mujeres, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, sancionada el 11 de marzo de 2009;
- la Ley N° 26.618 de Matrimonio entre personas del mismo sexo, sancionada el 15 de julio de 2010;
- y la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, sancionada el 9 de mayo de 2012.

Todas normas de un gran valor, pero sin lugar a dudas una herramienta fundamental para la inclusión de las temáticas tratadas en la agenda pública ha sido la Negociación Colectiva y los Convenios Colectivos de Trabajo resultantes de este proceso.

Como podemos observar, el primer instrumento normativo en pos de la igualdad de oportunidades y de trato a partir de la negociación colec-

tiva comenzó allá por el año 1998 y el Segundo Convenio Colectivo N° 214/06 es del año 2006, momento en que se dio un salto cualitativo en cuanto al tratamiento de los derechos que nos ocupan. También es posible apreciar que las leyes mencionadas fueron posteriores, lo que permite resaltar aún más el valor de lo conseguido a partir de la implementación de la negociación colectiva.

Estos procesos son fundamentales para el logro de la equidad y constituyen en sí mismos una acción de igualdad de oportunidades y de trato, ya que democratizan las relaciones laborales y nos ponen en pie de igualdad para que, en paridad, representantes de los trabajadores y los empleadores fijen las condiciones para el desarrollo del trabajo.

La negociación colectiva es una herramienta poderosa que nos permitió y nos permite transformar la realidad y mejorar nuestras condiciones de trabajo, produciendo cambios y ampliando derechos, reforzando el diálogo y el compromiso del trabajo colectivo, facilitando a partir de una construcción social generar una nueva cultura de trabajo.

Esto es así porque el resultado es muy sólido cuando los actores involucrados, en este caso el Estado empleador y los sindicatos, más allá de las desigualdades y sus diferentes roles, construyen acuerdos y delinean objetivos comunes. Como se afirma en el *Manual CIOT*: "... el paso de la historia nos demuestra que en esta temática la legislación laboral es siempre fundamental porque legitima derechos. Pero lo es mucho más cuando los actores involucrados en la cuestión dejan de lado diferencias y construyen acuerdos en pos de un interés común, como lo es el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores..." (Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato, 2012).

Como expresábamos anteriormente, uno de los objetivos que nos propusimos al renegociar el segundo Convenio Colectivo de Trabajo, en 2006, fue profundizar y ampliar contenidos que nos permitieran avanzar generando más y mejores derechos.

La evolución de las políticas públicas de igualdad de oportunidades y de trato, en el ámbito internacional apunta hacia una progresiva y creciente estrategia de la transversalidad, tal como lo expresa el siguiente texto: "... estas políticas están comenzando a traspasar las fronteras de

las políticas específicas, para impregnar todos los ámbitos de la política pública en que es pertinente integrarlas...” (Instituto Andaluz de la Mujer, 2008).

En un todo de acuerdo con esta metodología, los temas que nos atañen se incorporaron al articulado del Convenio de manera integral, no circunscribiendo las iniciativas a un solo título, sino transversalizando la temática por la totalidad del texto normativo.

Otro objetivo planteado fue incorporar elementos que nos permitieran trabajar simultáneamente en tres niveles: evitar desigualdades y discriminaciones y trabajar en la prevención de estas situaciones; corregir los fenómenos de desigualdad existentes; y asegurar el monitoreo y cumplimiento de estas políticas.

5. Aspectos del Convenio Colectivo de Trabajo N° 214/06 que representan un salto cualitativo para el logro del bienestar laboral

En el *Prólogo* del documento, se articulan los objetivos a alcanzar con la puesta en vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo, fijándose como primordial: “... profundizar relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto en un ambiente libre de Violencia Laboral y promotoras del principio de Igualdad de oportunidades y de Trato...” (Decreto N° 214/06).

En las *Disposiciones Generales*, como parte activa del principio de igualdad de oportunidades y de trato, se establece:

- la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por igual trabajo o similar en términos generales, por trabajo clasificado como equivalente y por trabajo de igual valor. De esta manera, se explicita el alcance interpretativo de la consigna *igual salario por igual trabajo*;
- la utilización de lenguaje en género masculino como no restrictiva

del sexo femenino, llamado comúnmente lenguaje no sexista. Queda convenido que las referencias a personas efectuadas en género femenino o masculino, tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones en un género a fin de evitar la sobrecarga gráfica, representan siempre a hombres y mujeres;

- la negociación de buena fe, comprometiendo a las partes a promover y respetar una cultura y principios éticos de no discriminación, y de igualdad de oportunidades y de trato, así como relaciones laborales armoniosas, libres de violencia.

Con respecto al contenido del apartado sobre *Violencia Laboral*, se destacan: la inclusión, la conceptualización, la prevención y el procedimiento para denuncias y sanción de la violencia laboral, en cualquiera de sus formas. Así, en el articulado del Convenio Colectivo de Trabajo se expresa que:

“... Las partes entienden 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...” (Decreto N° 214/06, art. 124).

“... y concuerdan que se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por una agente que manifieste abuso de autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral, o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar, pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso en hostigamiento, mora, acoso sexual, sexista u homofóbico...” (Decreto N° 214/06, art. 124).

Por otra parte, la inclusión de la temática de violencia laboral en el capítulo de *Deberes, obligaciones y prohibiciones* representa un avance primordial, considerando su comprobación como una falta grave que amerita sanción. En este sentido, el texto manifiesta que:

“... la comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del art. 32 e del Anexo de la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el Artículo 37 y del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido en la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya...” (Decreto N° 14/06, art. 126).

También se incorporan los riesgos psicosociales como riesgo laboral:

“... la Administración Pública Nacional queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones [...]. Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producidos en relación al trabajo a través de los servicios de salud ocupacional...” (Decreto N° 214/06, art.116).

Y, acerca de los trabajadores y trabajadoras con *Discapacidad*, se establece que:

- en la elaboración de perfiles, se pide la especificación de las habilidades y aptitudes psicofísicas para el desarrollo del trabajo, a fin de facilitar la postulación de trabajadores con discapacidad;
- garantizar la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva, para la real integración de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución efectiva de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el desarrollo de sus potencialidades, de conformidad con lo previsto en la Ley N° 22.431 y sus modificatorias.

También se incluyeron en el texto otras *Políticas de Acción Positiva*, como las siguientes:

- se garantizan los principios enunciados en la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*, aprobada por Ley N° 23.179, Ley N° 24.632 y Decreto N° 254/98 y, para ello, se adoptarán las medidas necesarias, sean estas permanentes o de carácter temporal, a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, sea de manera directa o indirecta, y convienen en promover la equidad de género en el empleo público como parte activa del principio de Igualdad de Oportunidades,
- se incluyen en los órganos de selección cláusulas que garantizan que en ningún caso, un organismo podrá estar integrado por más del 60% de integrantes de un mismo sexo. Se elimina la especificidad del *cupo femenino* ampliando el concepto;
- también se establecen mecanismos para garantizar la equidad de género en la selección de personal, en la carrera administrativa y en el acceso a la capacitación. Se fortalece la protección de la maternidad, se mejora y se discute la actualización periódica del subsidio por jardines maternales y se extiende la licencia por paternidad, promoviendo el concepto de responsabilidades familiares compartidas.

Como aspecto fundamental, se conforma la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) y se crean sus Delegaciones.

“ ... *Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato*. Créase la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) integrada por tres titulares y tres suplentes por el Estado empleador, y tres titulares y tres suplentes de la parte gremial conforme a lo establecido en el Artículo 78 del presente convenio, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral. La comisión tiene como funciones: a) diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportuni-

des 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 relevamiento acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido, así como de la evolución de las soluciones adoptadas. En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Co.P.A.R. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes. De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.”(Decreto N° 214/06, art. 125).

“... La CIOT contará asimismo con una Delegación en cada Jurisdicción o ente descentralizado...” (art. 127).

Estas delegaciones tienen como rol y función la promoción, el desarrollo y el control de todas estas políticas en cada uno de los organismos. También se crean las Comisiones paritarias de CyMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) y la CoPAR (Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales).

Las Comisiones paritarias son el corazón del Convenio Colectivo, pues permiten a través de su accionar permanente un desarrollo continuo y un monitoreo de todas las políticas descritas.

Son importantes espacios de diálogo para la construcción de consensos y acciones en pos de los objetivos definidos. A través de ellas, se despliegan en forma continua acciones que permiten visibilizar e instalar estas temáticas en la agenda de los organismos; así como también generar las correcciones necesarias de aquellas conductas, hoy, pasibles de sanción.

Otro eje importante en este Convenio ha sido el impulso de la *Capacitación* como una herramienta primordial para el desarrollo de las y los trabajadores del Sector Público Nacional. Con este fin se creó el *Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral*, que se financia con aportes del Estado y las organizaciones sindicales:

“... El fondo se financiará con el aporte del cero coma dos por ciento (0,2%) del total de la remuneración bruta, mensual, normal, habitual y permanente de los agentes involucrados en el ámbito del presente convenio, general y durante el lapso de vigencia del mismo. Este porcentaje se integrará por partes iguales con un cero coma uno por ciento (0,1%) por parte del Estado empleador y un porcentaje similar por las representaciones gremiales en forma conjunta” (art. 77).

También se crea la *Comisión de Administración del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral*, cuya función es la identificación de necesidades y demandas de formación y capacitación, y la implementación e impulso de programas formativos, así como también la administración de los recursos del fondo.

Todo lo enunciado ha constituido un cambio muy grande en cuanto a la manera de concebir y abordar la formación de las trabajadoras y los trabajadores del Sector Público Nacional.

6. Otras conquistas e inclusiones

Además de lo descrito en la sección anterior, mediante el Convenio Colectivo de Trabajo N° 214/06 se ha logrado:

- ejecutar el derecho de los y las trabajadoras a la negociación colectiva;
- consignar el derecho a la no discriminación por raza, etnia, género,

sexo, orientación o preferencia sexual, ideológica, actividad gremial, opinión, religión, edad, características físicas, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión;

- otorga derechos, deberes y prohibiciones al personal no permanente, reconociendo su relación de empleo;
- establecer la obligatoriedad de respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad, transparencia e igualdad de trato por razones de género o de discapacidad en los procesos de selección de personal;
- incorporar nuevos organismos en un plano de igualdad, reconociendo a su personal la condición de empleados Públicos Nacionales;
- obligar al empleador a velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole.

Como puede apreciarse, a partir de esta síntesis de logros alcanzados a través del ejercicio paritario, muchas son las conquistas obtenidas, como así también las responsabilidades asumidas.

Todos estos años de trabajo mancomunado nos permiten visualizar el valor del consenso y el diálogo, lo que fortaleció y potenció a cada uno de los actores, más allá de las diferencias y de sus roles específicos, convencidos de que "... En la medida que se va instalando la necesidad de un nuevo paradigma ético, los efectos se percibirán en la cultura del trabajo y los resultados beneficiarán a la sociedad en su conjunto..." (Campagna, 2007).

Hoy vemos cómo, a pesar de las dificultades y la lentitud de los procesos, este compromiso y empeño para lograr cambios profundos y estructurales en ideas, visiones y comportamientos, está dando resultados alentadores y positivos.

El funcionamiento con continuidad de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y sus Delegaciones, así como el trabajo del resto de las Comisiones paritarias nos está permitiendo visibilizar y abordar temáticas complejas. Actualmente, el objetivo de nuestro accionar está con-

centrado en la implementación de políticas de prevención, que permitan producir los cambios culturales y estructurales necesarios, a la vez que impulsamos un trabajo de corrección de todas aquellas conductas hoy incluidas en el Convenio Colectivo de Trabajo, que son pasibles de sanción, a través de las áreas pertinentes de la Administración Pública Nacional.

Por otra parte, estamos en pleno desarrollo de acciones de visibilización, consolidación y posicionamiento de los espacios paritarios y de su accionar en la agenda de los distintos organismos públicos que componen el Sector Público Nacional.

7. Reflexiones finales

Como podemos observar, si bien las políticas que se adoptan no generan cambios con facilidad, hoy es posible decir que en el Sector Público Nacional hemos avanzado. Tenemos un largo camino recorrido con resultados visibles. Aunque nos queda mucho por hacer y nos quedan desafíos por delante. Seneca expresaba que "... para el que no sabe dónde va, nunca soplan vientos favorables...". Por eso es importante tener claros los objetivos, y tener convicción, seguridad, firmeza y continuidad en la acción. Estas son premisas básicas del trabajo de nuestra organización.

Si no solo lo creemos posible, sino también justo e imprescindible, vamos a poder convertir estos principios en un modo concreto de actuar. Sin dudas el trayecto para alcanzar una situación que sea considerada justa para todos los trabajadores aún es largo y, como Sindicato, estuvimos y estamos comprometidos a no bajar los brazos.

Para nosotros el horizonte no es utopía, solo sabemos que para alcanzarlo hay que seguir dando los pasos que sean necesarios. Este es nuestro compromiso permanente como representantes de las y los trabajadores

del Sector Público. Podemos decir con convicción que hemos ido construyendo un camino y fortaleciendo el andar con la negociación colectiva, trabajando cotidiana y mancomunadamente con el Estado empleador.

Tenemos hoy muchas más herramientas, tenemos nuevos derechos y obligaciones. El mayor desafío sigue siendo hacer de esto una práctica permanente a través de la acción, para que sea un compromiso de todos y todas que dé como resultado aquello que nos propusimos en el prólogo de nuestro Convenio: relaciones laborales armoniosas, libres de violencia laboral y promotoras del principio de Igualdad de Oportunidades y de Trato.

En la actualidad, en el Empleo Público Nacional, la búsqueda de la transformación de las condiciones laborales exige responsabilidades compartidas entre el Estado y las Organizaciones sindicales. Por eso es imprescindible el desarrollo permanente del cumplimiento y la mejora continua de lo convencional.

Tenemos que avanzar buscando nuevas formas, para convertir las políticas y legislaciones en herramientas concretas que transformen las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, adoptando nuevos valores y nuevas prácticas, promocionando los cambios aún pendientes. Resuelta imperativo abrir el camino para el acceso de todos los trabajadores y trabajadoras al ejercicio efectivo de sus derechos.

Debemos implementar cada vez más y mejores estrategias para el futuro, que consoliden el desarrollo de este andamiaje normativo e impulsen los cambios culturales necesarios para la creación de un entorno laboral más equitativo, más digno y más justo.

Es necesario llevarlas a la acción, sabiendo el qué y teniendo el coraje y la fuerza de implementar el cómo, ya que, como afirmaba Juan Domingo Perón: "... Nadie puede actuar, sino va convencido de que lo que va a hacer es bueno, lo comparte y lo quiere realizar..." (1951).

En ese camino estamos. La negociación colectiva nos ha permitido avanzar en ese sentido y ha convertido en realidad una generación de nuevos derechos.

Como reflexión final, transcribiré unas palabras del Secretario General de la Unión Personal Civil de la Nación, que expresan con mucha

claridad lo que para nosotros ha representado y representa esta herramienta conquistada por las trabajadoras y los trabajadores del Sector Público, en nuestro país:

“... plasmar un diálogo constructivo no es tarea sencilla, requiere sacrificio, requiere firmeza, requiere esfuerzo de todos y fundamentalmente requiere que vayamos generando entre todos y todas codo a codo una cultura convencional que es lo que verdaderamente consolida los esfuerzos de cambio...”
(Rodríguez, 2011).

BIBLIOGRAFÍA

Argibay Molina, C. 2008. Conferencia. Corte Suprema de Justicia de la Nación, Buenos Aires.

CIOT. 2012. *Manual de Procedimientos para la Tramitación de denuncias presentadas ante la CIOT*. Buenos Aires, Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación.

Documento del Instituto Andaluz de la Mujer. 2008. Serie N° 16. Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer.

Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional. 2006. Prólogo del Decreto N° 214/06. Buenos Aires, MECON.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2000. Documento núm. 130. OIT.

Perón, J.D. 1951. *Conducción política*. Buenos Aires, Escuela Superior Peronistas.

Todaro, R. 1993. "Igualdad demanda nuevo papel del Estado", Compilación. Santiago de Chile.

Capítulo

V

**Una década de avances
en la negociación colectiva.
Los desafíos pendientes**

Por OMAR AUTÓN

1. Introducción

Si bien puede ser una cuestión conocida por los interesados en el tema, la negociación colectiva en general ha tenido una vida muy accidentada en Argentina; pese a que hay antecedentes muy valiosos anteriores, no es hasta 1952 con la Ley N° 14.250, cuando recibe una consagración legal. Asimismo, su aplicación ha sufrido las vicisitudes propias de la vida política nacional, desde 1952 hasta 1955, desde 1963 hasta 1966 y desde 1973 hasta 1976, fue intenso el desarrollo de las negociaciones colectivas de cada sector, coincidiendo con la vigencia del sistema democrático. Podemos decir que el primer aspecto, en que podemos definir el período 2003-2013 como una década ganada, es porque no ha habido otra etapa histórica tan prolongada de aplicación de la norma y de funcionamiento efectivo de las paritarias.

En lo que hace al sector público, corresponde hacer una distinción entre lo ocurrido en el llamado complejo empresario del Estado (SEGBA, OSN, ENTEL, YPF, entre otros), donde desde la creación de las distintas empresas se estableció que la relación de empleo de sus dependientes se rigiera por las normas del sector privado y sus negociaciones por la Ley N° 14.250.

Cabe consignar que el tema de los derechos sindicales de los empleados públicos es aún hoy un tema en debate, a tal punto que en la reciente reunión anual de la Organización Internacional del trabajo (OIT) fue tema central, especialmente, la aplicación de los Convenios núm. 151 y núm. 154 sobre Negociación Colectiva. Al respecto, en nuestra América solamente 12 países han ratificado el Convenio núm. 151 sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, 1978: Antigua y Barbuda, Argentina, Belice, Brasil, Chile, Colombia, Cuba,

El Salvador, Guyana, Perú, Surinam y Uruguay, mientras en el caso del Convenio núm. 154 sobre la Negociación Colectiva, 1981, la situación es menos halagüeña aún, pues solo ocho países lo han ratificado, entre ellos, Antigua y Barbuda, Argentina, Belice, Brasil, Colombia, Guatemala, Surinam y Uruguay. No es mejor la situación a nivel mundial, ya que en el caso del primero cuenta solamente con 48 ratificaciones y con 43, en el segundo.

No se detiene aquí el tema, los derechos de sindicación y de huelga no han tenido mejor suerte y varios países de nuestro continente no reconocen a los empleados públicos esta potestad.

En el caso de nuestro país, nadie negó a los trabajadores el derecho a sindicalizarse y de hecho a mediados de la década del cuarenta, en el siglo pasado, nacieron las principales organizaciones, sin embargo, aún persiste el debate acerca de la naturaleza jurídica de la relación de empleo público. Recordemos que una parte, mayoritaria por cierto, de la doctrina administrativista negaba el carácter de contrato de trabajo a la relación del Estado con sus dependientes, basándose en dos criterios. Por una parte, se sostenía que la asimetría entre las partes hacía que no hubiera un “acuerdo de partes”, ya que el trabajador no podía discutir los contenidos del contrato sino solo “aceptarlos o no trabajar en el Estado”, visión que tenía un sector minoritario que argumentaba que había una manifestación de voluntad en la aceptación y podía asimilarse a un contrato de adhesión, si bien ambas ideas coincidían en que en cualquier caso no había un contrato de trabajo sino un contrato administrativo.

El segundo argumento se fundaba en que el Estado, teniendo en cuenta que debía propender al bien común, necesitaba disponer de facultades más discrecionales que cualquier empleador común, por ende, no podía existir un conflicto entre los derechos de sus dependientes y este interés superior, que pudiera poner en dificultad la consecución de esos objetivos superiores.

El debate era, en el fondo, entre aceptar que el empleado público era un trabajador igual que cualquier otro, que compromete su fuerza de trabajo a cambio de un salario, o un funcionario, es decir que su función está vinculada a la de Gobierno y, por lo tanto, sus derechos tendrían

un rango inferior al interés general y de ello derivarían prerrogativas tan especiales para el Estado en su rol de empleador, que podrían poner en riesgo la misma gobernabilidad si no se reconocieran.

Una consecuencia de este debate, que subsiste aún, es cuál es el fuero con competencia para dirimir los pleitos entre trabajador y empleador, pues puede ocurrir que un trabajador inicie un pleito ante el fuero administrativo y el juez en lo contencioso se declare incompetente en virtud de que la Ley N° 18.345, orgánica del fuero laboral, sostiene que cuando existe un Convenio Colectivo de Trabajo es competencia de este intervenir en los conflictos. Luego, puede ocurrir que el expediente pase a la Justicia del Trabajo y que esta a su vez también se declare incompetente, dado que al ser el Estado una de las partes litigantes, le corresponde al fuero contencioso administrativo dirimir. Lo cierto es que este conflicto, al presente, todavía no ha sido resuelto.

A partir de la recuperación de la democracia en 1983, este debate recobra vigencia y empieza a variar la política predominante, la salida de la larga noche de la dictadura cívico militar movilizó las expectativas de toda la sociedad argentina hacia la construcción de formas menos autoritarias de convivencia, diálogo, democracia, participación y tolerancia, valores que se constituyen en sustantivos reiterados de un nuevo lenguaje que también llegó al Estado empleador. Es en ese nuevo marco político, que el Gobierno nacional incluye a través de la Ley N° 23.328, el Convenio núm. 151 de la OIT, en 1986, y dos años después mediante la Ley N° 23.544, que ratifica el Convenio núm. 154.

La necesidad de establecer métodos apropiados para la solución de conflictos colectivos de trabajo en la Administración pública fue debatida en el seminario subregional de la OIT sobre relaciones del trabajo, de Montevideo, en 1987, como consecuencia de la 12° Conferencia de Estados de América, miembros de la OIT, llevada a cabo un año antes, donde se examinó esta cuestión como punto III de su orden del día.

Al ratificar el Convenio núm. 154, el Gobierno argentino estableció que en el ámbito de la Administración pública se harían efectivos sus contenidos, en el momento de entrar en vigencia la nueva legislación que regularía el desempeño de la función pública, en el cual se establecerían las modalidades particulares para tal fin. Además solicitó a la

OIT “información amplia y exhaustiva de la experiencia de otros países sobre la implementación y desarrollo de la negociación colectiva en la administración pública nacional, así como la organización de talleres y seminarios sobre el tema”.

En ese marco se desarrolla en Buenos Aires, entre el 31 de octubre y el 2 de noviembre de 1988, un Seminario Técnico Internacional sobre las experiencias de negociación colectiva en un grupo de países preseleccionados de Europa y América, lo que derivó en la firma de un convenio de asistencia técnica en el cual la representación del Estado nacional fue asumida por el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía y la por entonces Secretaría de la Función Pública, en tanto participó por la parte gremial la Unión del Personal Civil de la Nación y la Asociación de Trabajadores del Estado en su carácter de sindicatos nacionales con ámbito de actuación en la totalidad de la Administración. Asimismo, se convocó a otras organizaciones que si bien tenían una representación más sesgada o sectorial también pudieron conocer los proyectos, hacer sus aportes y plantear sus objeciones.

Entre noviembre de 1988 y febrero de 1989, una Comisión integrada por la Dra. Noemí Rial, en representación de las organizaciones sindicales, el Dr. Geraldo Von Potobsky, como experto de la OIT, y el Dr. Rodolfo E. de Urza, como Subsecretario Técnico y de Coordinación Administrativa del Ministerio de Trabajo, por el Estado empleador, elaboró un proyecto que fue consensuado luego con las distintas áreas de gobierno y finalmente con la UPCN y ATE, para luego ser remitido al Congreso de la Nación para su tratamiento. La crisis política desatada en la República Argentina en 1989, que concluyó con la salida del Gobierno antes de la fecha final de su mandato y con la asunción anticipada de otro, impidió su tratamiento, pero constituye un antecedente clave en la posterior aprobación de la Ley N° 24.185 de Negociación Colectiva en la Administración Pública Nacional.

Otro elemento, fáctico en este caso, decisivo, fue que el país vivía en esos tiempos un momento de gran actividad y reclamo sindical. Demandas postergadas y otras nacidas a raíz de la dictadura, entre 1976 y 1983, salían a la luz y se expresaban en un clima de intensa conflictividad, en el cual el sector público se destacaba con señales propias.

A raíz de lo expresado, el Gobierno nacional pone en funcionamiento la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial y Otras Condiciones de Empleo del Sector Público Nacional, la cual estaba integrada por las mismas áreas de gobierno que habían participado del trabajo de la comisión conformada por el convenio de cooperación técnica con la OIT, antes mencionado y por las mismas organizaciones participantes que habían prestado su conformidad al proyecto de ley remitido al Congreso.

Durante muchos meses esta Comisión trabajó analizando las cuestiones laborales centrales del sector (salarios, dotaciones, estructuras, escalafones) y si bien su objetivo central fue la cuestión salarial, por primera vez no solo se obtuvo información detallada de la situación de toda la Administración sino que se hizo ver a los actores que la negociación era la herramienta central y valiosa para encarar la cuestión, que la misma debía articularse por sector, dadas las diferencias sustantivas que existían entre las distintas áreas de gobierno, pero que sin embargo debía haber un ámbito que diera a estas discusiones un carácter centralizado desde el punto de vista conceptual.

Quizá parezca que esta introducción se detiene demasiado en estos antecedentes históricos, sin embargo, es capital comprender y conocer este desarrollo para que podamos llegar a un final donde las conclusiones que se emitan, las fortalezas y debilidades que se señalen y las propuestas que se formulen tengan un anclaje cierto en la teoría y en la praxis de todos estos años.

Esta etapa permitió sacar algunas conclusiones:

- más allá de cualquier debate teórico, los empleados públicos eran trabajadores, como tales, estaban sindicalizados, constituyendo por cierto uno de los sectores laborales con más alto índice de afiliación sindical, y gozaban del derecho de reclamar y de huelga, elementos que no habían sido eliminados ni siquiera durante la dictadura;
- la Administración pública, lejos de constituir un todo uniforme o al menos coherente en cuanto a la organización del trabajo, era un verdadero rompecabezas de escalafones, estructuras, escalas salariales, rubros remunerativos. Como consecuencia, había sido manejada, durante años, como verdadero botín de guerra de las distintas fuerzas (armadas, durante los golpes, y políticas, durante los perío-

dos democráticos). Quizá dentro de un mismo ministerio o secretaría, se pagaban distintos salarios o existían distintos criterios para acceder a una jefatura o dirección;

- el Estado se había visto obligado a sentarse a negociar con las representaciones de los trabajadores para detener, al menos, las escaladas de conflictos y descubrió que en la abrumadora mayoría de ellos las causas pasaban más por la ausencia de una interlocución seria y formalizada para recibir y tratar los reclamos, que por la índole misma de estos;
- el tratamiento de esta problemática si bien debía hacerse en forma sectorial, por las particularidades del amplio espectro de la acción estatal, de ninguna manera podía descentralizarse o dejarse librado a la mayor o menor capacidad de presión de las partes, sino que debía existir una unidad central que estableciera los márgenes, los conceptos y la ideología misma de la negociación.

2. Adolescencia y adultez de la negociación colectiva (1992-2004)

La Ley N° 24.185 de Negociación colectiva fue sancionada en el año 1992, viniendo a cerrar el marco legal para la puesta en marcha de la negociación, si bien también hicieron su aparición otros factores a considerar que retrasaron su consolidación.

En primer lugar, la ley fue sancionada por decisión del Poder Ejecutivo en sus máximos niveles y por la actividad intensa de las entidades sindicales en las distintas comisiones de ambas cámaras para lograr su llegada al recinto. Sin embargo, en las esferas intermedias y bajas de la conducción del Estado, subsistía el rechazo a la negociación colectiva, por considerar que se recortaba la capacidad de decisión de las jefaturas y se debilitaba el poder de dirección del Estado.

Esta conducta demoró, por ejemplo, la sanción del decreto reglamentario de la norma, luego aletargó cada paso que debía darse para

su instrumentación y, finalmente, se expresó en retacear la discusión de determinadas temáticas, alegando que debían reservarse “facultades para garantizar la gestión”.

Paradójicamente, debemos señalar que esta actitud no solo caracteriza a los funcionarios políticos sino que atraviesa transversalmente incluso, y muy especialmente, a los funcionarios de planta permanente, en particular, de las áreas jurídicas y de recursos humanos. Largos años de modelos autoritarios, expresados en conceptos como “vía jerárquica” o “instancias superiores”, han modelado una cultura de la Administración, especialmente en las relaciones laborales pero también en el trato al ciudadano; todas costumbres que lejos estamos de haber superado.

Otra cuestión era la creencia de que la negociación colectiva constituía un recurso para eliminar el conflicto, sin entender que la misma es una forma de encauzar y encarar el conflicto, de ninguna manera su eliminación, lo que complicaba su comprensión por las máximas jerarquías de la Administración y se expresaba en la frase “al final ¿para qué sirven las paritarias, si yo tengo conflictos igual?”, idea que era alimentada por las jefaturas intermedias, que se especializaron en sugerir y aconsejar a sus superiores acerca de “todo lo que se podía hacer sin necesidad de negociar con los gremios”.

Sin embargo, las dificultades no terminaban allí, el Ministerio de Trabajo no era “parte” en la negociación sino que actuaba como tercero, ello aparejaba un problema, dado que era el sector naturalmente más comprometido y que ideológicamente estaba más consustanciado con la negociación colectiva como instrumento y como instituto fundamental del derecho laboral y, además, objetivamente, sí era parte interesada en su suerte, dado que no solo era quien debía intervenir en los conflictos sino que sus propios trabajadores estaban comprendidos en el ámbito personal de la negociación.

Desde otro punto de vista, el Ministerio de Trabajo, en la negociación entre sectores privados, podía actuar como árbitro y representante del interés público, podía ponerse por encima de las partes e incluso aplicar sanciones, pero en el caso que estamos examinando, ¿puede aceptarse que el Ministerio de Trabajo actúe con “independencia” del Poder Ejecutivo, del que forma parte?, en caso de situaciones como la mora

o la reticencia a negociar, ¿puede obligar a sus pares en el Gobierno a negociar?, ¿no dejaba esto a la negociación huérfana de una autoridad ajena a las partes que garantizara su desarrollo y su éxito?

La negociación colectiva interpelaba, asimismo, y muy fuertemente a la acción sindical. Los años en que esta no había existido habían formado un estilo, una cultura de acción basada en el reclamo, si el Estado era el que elaboraba el presupuesto, establecía las estructuras y dotaciones y fijaba los salarios, cuando estos eran bajos o insuficientes, las dotaciones escasas para afrontar las tareas propias de un organismo o las condiciones en que se debían llevar a cabo esas tareas no eran adecuadas, el mecanismo de reacción era el reclamo.

Los representantes sindicales elaboraban sus petitorios, donde se reflejaban las cuestiones a resolver y “reclamaban” un interlocutor para su tratamiento, si el interlocutor aparecía, “reclamaban” que se adoptaran medidas, si no aparecía, devenía la huelga. En el caso de que apareciera la representación del empleador y recibiera el petitorio, lo que seguía era una contraoferta y un acuerdo o la profundización del conflicto.

Lo normal era que la negociación concluyera en un acuerdo, donde el Estado acogía parte de los reclamos, rechazaba otros y muy comúnmente se derivaran algunos a comisiones mixtas para su análisis y tratamiento. Por lo general, estos dos últimos casos encabezaban el petitorio del siguiente conflicto.

Este modelo sindical conducía al asambleísmo y a cuerpos de delegados que actuaban como correa de transmisión de las demandas de sus sectores hacia la conducción, que los recibía y trataba de elaborar un orden de prelación para su tratamiento. A la vez, la conducción debía mantener el equilibrio entre las demandas que se llevaban al empleador, consciente de la diversa gravedad de las mismas y de la necesidad de dar respuestas a todos los sectores, incluso evitando que aquellos más conflictivos desplazaran de la agenda a los más calmos.

Formados en esta dinámica, una vez que fue sancionada la ley y su reglamentación y fueron convocados a iniciar las negociaciones, en los primeros tiempos, con diferencias entre las organizaciones, algunos sectores sindicales tuvieron –y tienen– grandes dificultades para

elaborar una nueva metodología de acción. El período anterior tenía dos personajes, el sindicato que pedía, reclamaba o exigía y el Estado empleador que otorgaba o negaba. En el fondo, esto era la expresión de una asimetría de poder, natural, por otra parte, de las relaciones laborales en su totalidad.

Si en el sector privado el conflicto reside en la producción colectiva de los bienes y la apropiación individual de la riqueza, mientras la lucha sindical expresa la fuerza de los trabajadores en un lugar y tiempo determinado para poner en cuestión la forma y los alcances de esta distribución, en la Administración pública la cuestión se expresa de otra manera. Los funcionarios no representan propiedad de medios de producción, no son el “patrón”, en términos vulgares, ni son propietarios individuales de la riqueza en cuestión. Sin embargo, los trabajadores han aprendido que cuando el Estado recauda y tiene recursos puede distribuir parte de esa riqueza, producida por el país en su conjunto, en aquellos que de alguna manera se encargan de la Administración de las políticas públicas y que cuando eso entra en crisis y los Estados tienen problemas de financiamiento para sus políticas, ellos son por lo general la primera variable de ajuste para reducir gastos.

Todo esto reclama de la dirigencia sindical una nueva cultura fundada en los mismos valores de justicia y dignidad para el trabajador, en la promoción de las mejores condiciones de empleo y valorización de sus diferentes funciones, pero incorporando nuevos y variados instrumentos, como los que a continuación se describen:

- capacitación e información: debe conocer los presupuestos y normas de administración financiera, los marcos legales, los nuevos criterios de administración (estructuras, organigramas de personal, etc.). Conocer los estados de ejecución de las partidas, al menos las que afectan las políticas de organización y recursos humanos, y los movimientos en materia de plantas de personal, su número y distribución;
- incorporar nuevos estilos de relacionamiento: pasar de la actitud amigo-enemigo a construir relaciones de intereses honestas con sus interlocutores, preservarlos en la medida que comprende que el cambio permanente de los mismos dificulta enormemente toda negociación;

- aprender que la negociación es permanente: la cultura anterior conlleva una visión episódica de la negociación, solo cuando estalla el conflicto; por lo general por acumulación de reclamos irresueltos, aparece la reunión, la discusión y el acuerdo o desacuerdo, y entonces, en el primero de los casos, cada uno vuelve a lo suyo hasta el próximo conflicto. La negociación colectiva enseña que el paro o la movilización son una manifestación, una expresión momentánea del conflicto y no su naturaleza, por lo tanto, no empieza o concluye en ello y la única manera de evitar la confrontación desgastante es la negociación permanente;
- acompañar el reclamo de las posibles soluciones: en la medida que la relación reclamo-respuesta es la expresión de asumir que el poder solo reside en el empleador, la negociación implica asumir que se dispone de parte del poder para resolver y, por lo tanto, hay que estar preparado para ejercer ese poder. La experiencia es contundente en el sentido de que cuando un sindicato llega a la negociación colectiva con un proyecto armado y fundado tiene grandes posibilidades de que progrese;
- construir una nueva relación con el trabajador: el trabajador dispone de un conocimiento empírico, de una experiencia, por lo general no solo conoce el problema sino diversas formas de abordarlo y resolverlo, sin desmedro de la importancia de la reunión colectiva, necesaria para mantener el sentimiento de pertenencia compartido, apelar al diálogo personal, pedir propuestas, acercarlo, hacerlo “parte” de alguna manera de la solución del problema. Esto además de fortalecer su vínculo con la organización sindical, hace lo propio con su confianza en la negociación colectiva.

No debemos olvidar que la negociación colectiva de la que estamos hablando debe desarrollarse en un ámbito donde existe pluralidad sindical. Esto, entre otras cosas, fue uno de los condicionantes técnicos para su vigencia en el sector público, ya que la legislación existente expresaba la visión de una estructura conformada bajo el concepto de sindicato único por actividad, lo que implicaba un empleador y un sindicato y, por lo tanto, que solo hicieran falta reglas de juego y un árbitro (Ministerio de Trabajo) para que funcionara.

En el Estado, por el contrario, y ya desde hace muchos años, conviven dos grandes organizaciones sindicales con representación a lo largo y a lo ancho del país y en la totalidad del ámbito del empleo público, estas son UPCN y ATE, con otros sindicatos que actúan en un sector determinado. Entre ellos: PECIFA (Personal Civil de las Fuerzas Armadas), en un organismo, UTI (Unión de Trabajadores del Instituto), APOPS (Asociación del Personal de Organismos de la Previsión Social), APINTA (Asociación del Personal del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria) y, hasta por oficio, FEMECA (Federación Médica de Capital) y APUMAG (Asociación del Personal Universitario del Ministerio de Agricultura).

Por otra parte, si bien el concepto es que el Estado empleador tiene una representación única, su estructura, que prevé organismos centralizados, descentralizados, autárquicos, entre otras variantes, lleva a que en realidad existan funcionarios que disponen de una capacidad de decisión con altos niveles de independencia, ya sea por el tipo de actividad, la importancia de la política pública o el peso político del funcionario de turno dentro del partido gobernante.

Para resolver estas cuestiones es que se planteó una estructura de negociación central, donde participan los grandes gremios de alcance nacional y los máximos niveles del Estado, y una serie de articulaciones sectoriales, donde se incorporan a la negociación las organizaciones sindicales de ese ámbito y las autoridades políticas. Esto si bien resuelve la cuestión en términos teóricos –y lo ha hecho en la práctica generalmente–, no evita las tensiones, los conflictos y las dificultades.

Todo lo expuesto generó que la negociación tuviera en estos años una vida accidentada, si bien en 1993 ya se estaba en condiciones de empezar, no fue hasta 1998 que se constituyó formalmente la primera comisión negociadora, que concluyó su labor en diciembre de ese año, con la firma del primer Convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional, homologado por Decreto N° 66 del febrero de 1999.

El cambio de Gobierno, en 1999, significó un fuerte retroceso en el desarrollo de este instituto, la gestión de gobierno del Dr. Fernando de la Rúa se caracterizó por ser no solo refractaria a la negociación colectiva, sino además partidaria de volver al concepto patrimonialista

de la Administración. Este concepto, acuñado en los Estados Unidos, implicaba la conducta de los partidos políticos de desplegarse en todas las áreas del Estado cuando accedían al Gobierno y ello implicaba designar los funcionarios en todos los cargos bajos, medios, intermedios y altos del Estado, con el único requisito de la pertenencia al partido de gobierno.

Si tenemos en cuenta que el convenio colectivo vigente y la Ley Marco de Empleo Público sancionada en 1999, bajo el número 25.164, con el objeto de regular todos aquellos aspectos del empleo público no contemplados en la negociación colectiva, establecían que a los cargos se accedía por concurso, del mismo modo que ocurría con el ingreso al empleo, de carácter público y con veedurías de las organizaciones sindicales, inmediatamente surge el conflicto entre esa normativa y la ideología del nuevo Gobierno.

En ese contexto, y carente de poder en el Congreso, como para derogar las leyes vigentes, el gobierno del Dr. De la Rúa intentó eludirlas. Para ello congeló la negociación, lo que le valió una denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo, removió funcionarios, lo que aparejó presentaciones judiciales, y terminó rebajando salarios y abandonando el mandato tras apenas dos años de asumir la máxima jefatura del país.

3. 2003-2013: una década de avances y crecimiento en la negociación colectiva

Cuando en 2003 asume un nuevo gobierno, este se enfrenta a una difícil situación general. Específicamente, en lo referente al empleo público, variadas eran las urgencias:

- la aparición de un fenómeno novedoso, que consistía en plantas de trabajadores contratados, bajo modalidades no laborales, como los contratos de locación de servicios o de obra, incluso se daba el caso de trabajadores contratados por universidades u organismos

internacionales, los que en abril de 2004 llegaban a unos 20.000 en la Administración central, una cifra apenas inferior al número del personal de planta permanente;

- resolver el conflicto planteado por los recortes salariales dispuestos por el gobierno anterior en el año 2001;
- encarar el reclamo salarial existente ante la devaluación monetaria dispuesta en 2002, que había licuado el poder adquisitivo de los salarios;
- tres años de paralización de la negociación colectiva, tanto en lo referente a revisar el convenio general vigente como a avanzar en las negociaciones por sector, lo que acrecentaba los temas pendientes.

El crecimiento de las plantas de contratados era el resultado de la actitud refractaria del gobierno anterior a llamar a concurso para el ingreso de los postulantes a los cargos financiados del Estado, de las reducciones de personal, como consecuencia de la llamada Segunda Reforma del Estado del año 1996, de los congelamientos y eliminación de vacantes y de la necesidad de mostrar una reducción de los montos en el inciso 1 de la partida de gastos del Presupuesto, que eran precisamente los que correspondían a personal, debido a las sucesivas crisis fiscales iniciadas en 1995, que tuvieron su punto culminante en diciembre de 2001.

Sin embargo, el problema no acababa allí, dado que las funciones del Estado se modificaban, es decir que debía asumir nuevas actividades. Un ejemplo claro de ello es que la política de privatizaciones de servicios públicos dio origen a la aparición de los entes de regulación y control de los concesionarios (Ente Nacional de Regulación del Gas, Comisión Nacional de Regulación del Transporte, entre otros). Ahora bien, ¿cómo se cubrían sus dotaciones si no se podía legalmente crear nuevos cargos? Al mismo tiempo, la Administración central, que había perdido trabajadores por bajas vegetativas, no podía cubrir la demanda emergente.

He aquí la razón que determinó el crecimiento exponencial del personal contratado. Veamos un ejemplo, en el año 1999, la cantidad de personal contratado bajo el régimen del Decreto N° 92/95, emitido en

base a una facultad otorgada en el Presupuesto al Poder Ejecutivo para contratar personal profesional o especializado bajo regímenes ajenos a la relación de empleo público, era de 3.071 agentes, en cambio, en 2002, los contratados ascendían a 18.000 individuos, con la particularidad de que el 64% no tenía título universitario ni especialización laboral alguna, más allá del argumento citado en el Decreto.

De acuerdo con las cifras de la Secretaría de Hacienda, hacia 2004 los contratos ascendían a 21.829, con una discriminación según nivel educativo que se exhibe en el Cuadro 1 (en la página 163).

En 2001, se había dictado el Decreto N° 1184 en reemplazo del N° 92/95, antes citado, que no variaba demasiado la situación, pero entre 2004 y 2005 el panorama cambia fundamentalmente. En primer lugar, el gobierno convoca a las entidades sindicales a retomar la negociación colectiva y en ese marco decide sincerar la existencia de este personal, cuya existencia se disimulaba bajo las fórmulas contractuales descriptas. Entonces, comienza a eliminar algunas contrataciones de locación de servicios y de obra, reconvirtiendo la relación a la modalidad prevista en el Decreto N° 1421/02, reglamentario de la Ley Marco de Empleo Público.

Aquí nos detendremos a desentrañar un poco esta madeja. La Ley marco de Empleo Público y su decreto reglamentario preveían la facultad del Estado empleador de recurrir al personal contratado por tiempo determinado para atender ciertas funciones y con ciertas limitaciones (este no podía superar al 15% de la planta permanente), además el personal tenía derechos laborales semiplenos, ya que si bien carecía de la estabilidad prevista para los cargos de planta permanente, en la medida que se accedía a ellos por concurso, tenía aportes a la seguridad social, derechos sindicales y cobertura de salud. Eludir estas limitaciones también motivó la recurrencia de modalidades del derecho civil o comercial, que habían sido eliminadas del derecho laboral hacía unos treinta años.

Teniendo en consideración que las modalidades empleadas privaban al trabajador de aportes previsionales, sindicalización, vacaciones, sueldo anual complementario y cobertura de salud, ello implicaba un ahorro en los costos laborales de entre un 17% y un 20%, por otra parte, al no figurar en el rubro Gastos en Personal, se mantenía la falacia de la disminución del empleo público y, finalmente, como los contratos eran

en muchos casos trimestrales o semestrales, actuaban como un mecanismo de control del conflicto.

La decisión del gobierno del Dr. Néstor Kirchner de cambiar esta situación produjo un vuelco fundamental entre abril de 2004 y octubre de 2005, es decir, en poco más de un año, que puede observarse en los datos del Cuadro 2 (en la página 163).

Esta modalidad de intervención puso además al descubierto la falacia de la reducción del gasto en salarios. El Cuadro 3 (en la página 163), expone el salto cuantitativo que se manifiesta en los recursos invertidos, cuando se sincera la existencia de este personal, simplemente incorporándolo en el inciso 1 del Presupuesto y mucho antes de cambiar su relación contractual.

El supuesto ahorro por recurrir a estas formas fraudulentas de contratación también se mostró falaz porque al pasar al régimen de contrato de empleo público con todos los aportes, se pasó de un gasto global de \$195.000.000 millones en salarios a poco más de \$23.000.000 millones, lo que deja en claro la situación vigente en la Administración central, regida en ese entonces por el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA), sistema escalafonario y de carrera que había sido aprobado en 1991.

En el caso del resto de los trabajadores del sector público nacional, la situación no era mejor, un caso paradigmático era, por ejemplo, el de los organismos creados para regular y controlar la actividad de los servicios públicos, como el transporte, la energía eléctrica, el gas o los aeropuertos y concesiones viales.

Desde sus orígenes y con el argumento de la necesidad de incorporar personal profesional o de cierta formación técnica, estos organismos suscribieron convenios de cooperación técnica con universidades y establecieron un rubro de fortalecimiento institucional, a través del cual las casas de altos estudios suministrarían este tipo de agentes a los organismos.

Durante mucho tiempo se discutió el vínculo de estos trabajadores, ya que si bien en lo formal eran trabajadores contratados por una universidad, en la práctica, quien ejercía el llamado poder de dirección sobre ellos (establecer horarios, tareas, jornada e incluso poder sancionatorio) era la entidad estatal.

A partir de 2004, el Gobierno nacional inició un proceso muy fuerte para resolver estos casos, en primer lugar aceleró el paso de los trabajadores contratados de la Administración central a la modalidad contractual prevista en el art. 9 de la Ley N° 25.164 y su reglamentario N° 1421/03 y, en forma sucesiva entre 2005 y 2007, prácticamente dejó otras modalidades reducidas a una mínima expresión. Esta decisión implicó que miles de trabajadores pasaran a tener relación de dependencia con el Estado y fueran incluidos en el Convenio Colectivo de Trabajo.

En particular, en los organismos de control y regulación, que se rigen por la Ley de Contratos de Trabajo, o sea, por el régimen de los trabajadores de la actividad privada, se comenzó a contratar en forma directa a los trabajadores, si bien recurriendo a la modalidad de contrato de trabajo a plazo fijo, al que nos referiremos más adelante.

A partir de 2009, se puso en marcha una política de descongelamiento de vacantes, lo que permitió el llamado a concurso para la cobertura de puestos y, con ello, la oportunidad para los trabajadores contratados de pasar a la planta permanente hasta adquirir la estabilidad de empleados públicos prevista en la ley marco de Empleo Público y en el art. 14 de la Constitución de la Nación.

En lo referente a la situación salarial, entre 2002 y 2003 se había restituido a los trabajadores el descuento del 13% practicado en el 2001 y se había consolidado la deuda por los meses anteriores, a través de un bono. Asimismo, durante 2003 y 2004, el Gobierno otorgó sendos aumentos de sumas fijas que provocaron un gran descontento debido a dos razones:

- 1) no eran generales sino solo para los niveles salariales más bajos,
- 2) la medida provocaba un achatamiento en las escalas salariales que desvirtuaba la idea de una carrera administrativa.

Advertido de ello, el Gobierno puso en marcha la negociación colectiva, convocó a las entidades gremiales y se inició una discusión salarial general y anual, que ya lleva nueve años consecutivos y que permitió una fuerte recuperación de las remuneraciones y la jerarquización de las escalas, lo que inauguró una experiencia sin antecedentes.

Cuadro 1**Personal de la Administración pública, con contrato,
según nivel de educación formal, 2004**

NIVEL	NIVEL DE ESTUDIOS								
	Primario	%	Secundario	%	Terciario	%	Universitario	%	Total
A			11	0,1	3	0,2	57	0,9	71
B	16	0,6	324	2,9	245	13,1	2.534	40	3.119
C	214	8,1	4.098	37,2	1.106	59,3	3.290	52	8.708
D	1.021	38,9	5.366	48,8	462	24,8	411	6,5	7.260
E	1.232	46,9	1.186	10,8	46	0,5	39	0,6	2.503
F	144	5,5	21	0,2	3	0,2			168
Total	2.627	100	11.006	100	1.865	100	6.331	100	21.829

Fuente: elaboración propia.

Cuadro 2**Conformación de contratos en la Administración pública,
abril de 2004 - octubre de 2005**

CONFORMACIÓN CONTRATOS	2004	2005
Art. 9° Ley N° 25.164	2.241	11.341
Dec. N° 1184/01	15.874	4.785
Total	18.115	16.126

Fuente: elaboración propia.

Cuadro 3**Evolución de la masa salarial invertida
en la Administración pública, 1995-2001**

PERÍODO	MONTO
1995	\$56.399.807
1996	\$77.045.472
1997	\$80.232.943
1998	\$94.250.184
1999	\$99.106.477
2001	\$152.757.962,56

Fuente: elaboración propia.

4. Los nuevos convenios colectivos

Anteriormente se había mencionado como un desvalor el hecho de que en diez años, desde la entrada en vigencia de la Ley N° 24.185 de Negociación colectiva en el Sector Público, apenas se había suscripto un convenio general, en el año 1998.

Esta situación derivaba en una gran cantidad de tareas pendientes, en mejorar y ampliar el convenio general, en aceptar nuevas funciones y actividades, y en poner en marcha las negociaciones sectoriales, previstas en la ley y el convenio vigente, a fin de desarrollar los institutos de carrera, capacitación e incluso salariales, enunciados en la normativa pero que necesitaban su adaptación a la diversidad del Estado nacional.

En 2005, se trabajó intensamente, a partir de lo existente y de la experiencia de esos años, hasta que la labor se plasmó, en febrero de 2006, a través del Decreto N° 214, homologatorio del nuevo Convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional. Si bien no nos detendremos en sus características particulares, las que merecen un análisis más pormenorizado, es posible decir que no solo aumentó sustantivamente la cantidad de trabajadores incluidos (de unos 40.000, en 1998, a 130.000, en 2006) sino que por primera vez y en un avance sustantivo, incluso dentro de la negociación colectiva en general, este convenio incluye un preámbulo donde las partes establecen los principios y criterios de interpretación de su normativa.

De su lectura, resultará claro que las partes no han querido dejar cabos sueltos o lagunas y, a lo largo de su articulado, aparecen principios que lo recorren transversalmente, especialmente el de igualdad de oportunidades y de trato, la condena a la violencia laboral y el autoritarismo, cuestiones que han constituido lamentables notas comunes a la relación de empleo público a lo largo de su historia. En este sentido, se presenta la no discriminación, no solo laboral, a través de la nivelación en los derechos de los trabajadores, con independencia de la norma laboral de fondo que caracterice la relación laboral, sino también por razones de raza, credo, sexo, política, gremial o de elección sexual.

Además, en el documento se perfeccionan institutos de resolución pacífica de controversias y las atribuciones de la Comisión Permanente

de Aplicación y Relaciones Laborales, única instancia de interpretación vinculante de las normas del convenio colectivo, con el objeto de hacer un seguimiento del mismo y proponer a su texto actualizaciones o modificaciones parciales.

Es notable también el avance en materia de Condiciones y Medio Ambiente de trabajo, especialmente por la incorporación del concepto de riesgo biopsicosocial como factor de enfermedad, en un medio como el empleo público, donde el comúnmente llamado accidente de trabajo aparece atenuado frente a otros factores.

Finalmente, resulta interesante detenerse en una cláusula que, paradójicamente, aparece al final del documento. Ocurre que la propia Ley N° 24.185 exceptuaba expresamente del tratamiento en la negociación colectiva a la estructura del Estado, sin embargo, conscientes de lo inseparable que resulta para el desarrollo de una carrera la existencia de suficientes cargos financiados, las partes han decidido avanzar y en el artículo 159 las entidades sindicales se comprometen a colaborar en “... la estimación del volumen y características de las necesidades estrictas de personal permanente y no permanente para asegurar la mejor prestación de los servicios”, un principio inédito en el tema.

No conformes con este paso trascendente, las partes imprimieron un ritmo inédito a las negociaciones sectoriales, y así aparecieron los convenios propios para el personal de las Orquestas, Coros y Ballets de la Secretaría de Cultura de la Nación, el personal del Instituto Nacional de Tecnología Industrial, el Servicio Nacional de Sanidad Animal y Calidad Agroalimentaria, de la Sindicatura general de la Nación, del Instituto Nacional de Cine y Artes Visuales, los Profesionales de la Salud del Ministerio de Salud de la Nación, y el numéricamente más importante, que abarca al personal que se regía por el SiNAPA, mencionado anteriormente, y que a partir del convenio sectorial suscripto en 2008, pasó a regirse por el llamado Sistema Nacional de Empleo Público (SiNEP). El resultado son más de 60.000 trabajadores que se rigen por convenios sectoriales propios, además de por el Convenio Colectivo General.

El Gobierno nacional iniciado en 2003 con el presidente Néstor Kirchner, sucedido en 2007 por la Dra. Cristina Fernández de Kirchner, reelecta luego en 2011, interpeló decididamente los paradigmas incor-

porados como pensamiento único a la Argentina y varios países latinoamericanos, entre ellos, el de subsidiariedad estatal. El Estado recuperó el centro de la escena como articulador de un proyecto de país y como jugador principal de un modelo económico, político y esencialmente cultural totalmente diferente.

Esto supone dos debates. Uno mayor, acerca del Estado y su rol, y otro, no menor por cierto, es el de la eficiencia y eficacia de la estructura estatal para acometer las políticas que se impulsan y, en este sentido, el Gobierno nacional impulsó un rediseño integral de la estructura y la actividad estatal, recuperando áreas de acción dejadas de lado por las ideas de reformas estructurales impulsadas por el Banco Mundial y por el llamado Consenso de Washington.

En este campo, se asumió decididamente que se debía avanzar en ambos aspectos en forma simultánea y en lo referente al aspecto que llamaremos interno del aparato estatal la política se encaminó claramente a profundizar la democratización de las relaciones de empleo, la jerarquización de la función pública y la modernización a través de la generalización y profundización de sistemas de carrera basados en la idoneidad, la capacitación y la selección mediante sistemas transparentes. Esto exigía, para su éxito, el compromiso de los propios trabajadores y entonces se los convocó a través de sus representaciones sindicales, para protagonizar la más democrática de las relaciones: la negociación colectiva, llamada comúnmente paritaria, por la idea de paridad, de igualdad entre las partes, impensada en la visión vertical, autoritaria y rígida del modelo burocrático anterior.

5. Conclusiones y tareas pendientes

Un gran amigo, filósofo y pensador del campo nacional, Mario Casalla, definía los tiempos que corren como signados por la ambigüedad, es decir, sin certezas, aunque ello no implica que prime el desconocimiento, como si pudiéramos visualizar alternativas posibles pero sin poder afirmar indubitablemente qué camino tomará el destino de nuestro país y de la humanidad.

Respecto del tema que motiva este trabajo, la negociación colectiva en el sector público argentino, podríamos decir algo parecido. Esto es así porque su suerte ha estado absolutamente atada a otros aspectos de la vida nacional.

Alguien definió estas épocas de cambio como un momento histórico en el que lo nuevo no acaba de nacer y lo viejo no acaba de morir, algo absolutamente cierto, ocurre que los tiempos históricos no acostumbran conmovirse por la ansiedad de los hombres.

En este sentido, podemos decir que, por un lado, la negociación colectiva ha sido asumida como un valor en términos ideológicos y como un instrumento de primera calidad, por:

- los trabajadores y sus organizaciones, que comprendieron el gigantesco avance en materia de madurez y fortaleza de su participación organizada en los destinos del sector y del país, que tiene la negociación. Dejar atrás años de autoritarismo y de establecer normas heterónomas para regir sus relaciones con el Estado empleador, y el carácter, en general conservador, de esas normas les enseñaron que si la paritarias funcionan ello significa mejores diseños de carrera, mayor calidad en el salario y más democracia laboral cotidiana;
- el pensamiento teórico más moderno, que a partir de la experiencia concreta de estos últimos años ha aprendido que no es posible modernizar y hacer eficaz y eficiente la administración de la cosa pública sin el compromiso y la participación de los trabajadores organizados. Los intentos reformistas encarados en los años noventa, sin entrar en debate acerca de sus contenidos, tuvieron por característica que, salvo muy contadas excepciones, tuvieron a los trabajadores como objeto pero no como sujeto y esto fue, en parte al menos, causa de su fracaso;
- un sector importante de la clase política, los partidos populares o que no expresan modelos políticos neoconservadores saben o han comprendido el papel central que adquieren los trabajadores organizados como sostén e impulso de los proyectos transformadores y han revalorizado, especialmente a la luz de las terribles consecuencias en Argentina del fin de siglo XX y del mundo desarrollado en general, el rol del Estado.

Sin embargo, por otro lado, también existen factores que tienen su incidencia e interés en que no se siga avanzando y profundizando este modelo:

- sectores sindicales que nunca pudieron adaptarse a los cambios que citamos en este trabajo y que identifican el conflicto con las manifestaciones más confrontativas del mismo (huelga, movilización), sin comprender que esa es una expresión momentánea, temporal, generada por la falta de espacios de diálogo pero no “el conflicto” en sí mismo, y que se han visto desplazados o han perdido espacio político en los últimos años, imaginan recuperar protagonismo en caso de que la negociación colectiva no prospere o desaparezca;
- 2) sectores del pensamiento teórico que, fundamentalmente desde el Derecho administrativo, algunos sectores de la Justicia, la Cátedra en economía más afín al modelo de Estado limitado y ausente o el pensamiento político de fines del siglo pasado, imaginan una incorporación a la globalización, con el poder político en manos de las corporaciones económicas, y el debilitamiento de las estructuras sindicales, como paso ineludible para volver a relaciones flexibles de trabajo (reducción de salarios, contratos temporales, entre otros);
- los partidos políticos o corrientes políticas que asumen en forma más pública o más disimulada la representación de los sectores mencionados en el punto anterior, pronunciándose por “la inserción en el mundo”, “la seguridad jurídica” y mayores “libertades económicas”;
- cierto sector del funcionariado de planta permanente de la propia Administración que siente que la negociación colectiva implica un debilitamiento del “poder de dirección del Estado”, o sea, de sus poderes intermedios, incluso y en muchos casos sin proveniencia política en particular. El recurso más común no es el de la oposición formal y frontal sino el de la inacción como instrumento, el enredar los trámites en vericuetos formales o el simple y común “cajoneo” de los trámites, utilizando el conocimiento de los circuitos informales de la Administración que manejan acabadamente.

Todo esto no significa magnificar fortalezas ni peligros, sino dejar en claro que este instituto está profunda e indisolublemente ligado al

fortalecimiento de los procesos democráticos, del fortalecimiento de las organizaciones de los trabajadores y del pensamiento más progresista en términos políticos, ya la década pasada es una demostración incontestable de lo expuesto.

Todavía existen tareas pendientes y cuestiones no resueltas y de que se las encare y de la forma en que ello se haga dependerá en mucho el futuro.

El tema del personal contratado, más allá de los grandes e innegables avances producidos continúa siendo una espina clavada en el cuerpo del empleo público. El intento de resolverlo simplemente a través de los instrumentos existentes, descongelamiento de vacantes y llamado a concurso para la cobertura de esos cargos financiados, se ha mostrado lento y, luego de un quinquenio de esfuerzos, la cuestión está lejos de resolverse.

Las normas existentes para la cobertura de vacantes son correctas, modernas y democráticas, pero están pensadas para una situación de normalidad. Cuando en 1998 se estableció que esa planta de contratados no podía superar el 15% de la planta permanente, se trataba de un requisito razonable, sin embargo, hubo que dejarla en suspenso posteriormente porque cuando se reinicia la negociación, al menos en la Administración central, los contratados conformaban un número igual o superior a la planta.

Cierto es y correcto, que para el ingreso a la Administración pública se exija la acreditación de idoneidad y conocimientos, pero quizá no puedan usarse las mismas metodologías de acreditación cuando se trata de alguien que se incorpora o de alguien que viene trabajando en esas funciones desde hace cinco, seis y hasta diez años y que evidentemente lo ha hecho con corrección dado que se le ha renovado el vínculo año tras año.

Quizá haga falta un esfuerzo de creatividad pero también de coraje y de postura política, ya que si la decisión queda en manos del funcionario al que nos referimos anteriormente, aferrados a las “formalidades” y los usos, el problema no va a encontrar solución y la negociación colectiva se verá afectada como mecanismo idóneo de resolución de las relaciones laborales.

Un párrafo especial merece la situación del personal de los organismos de control, pues estos entes se rigen en general, como ya fuera enunciado, por la Ley de Contratos de Trabajo, y esta normativa pre-

vé diferentes formas de vinculación laboral, entre ellas el contrato de trabajo a plazo fijo. Ello implica que, de modo bastante difundido, el personal se encuentra bajo esta forma de relación de empleo, haciendo caso omiso de que la ley exige dos requisitos: a) que estos trabajadores no lleven a cabo tareas propias del giro normal y habitual de la empresa y b) que sus contratos no pueden renovarse por más de cinco años. Mientras tanto, ambos extremos se incumplen.

Por su parte, la doctrina y la jurisprudencia sostienen que no basta con que se cumpla uno de los extremos, sino que para existir un contrato a plazo fijo deben darse ambos. Y, en el caso examinado, se transgreden ambos requisitos, pues todos los trabajadores llevan más de cinco años en funciones, en tanto sus tareas son las propias del organismo según estructura y descriptivo de sus objetivos y fines. La pregunta inevitable es: ¿qué se pretende evitar, esconder y/o disimular con estas acciones? En caso de un conflicto individual, llevado a la Justicia, son casi nulas las posibilidades del Estado de salir airoso, más aún luego del Fallo “Madorrán” donde la Corte Suprema de Justicia de la Nación sostiene claramente que la estabilidad prevista en el art. 14 bis de la Constitución de la Nación constituye un derecho del trabajador, con independencia de la modalidad de su relación de empleo.

La negociación colectiva es el camino ideal, sino el único, para encarar y resolver estas cuestiones y es incomprensible cualquier demora en hacerlo.

Debe recuperarse actividad e iniciativa en la apertura de negociaciones sectoriales, muchas veces prima un temor de anarquizar el reclamo salarial o la conflictividad sectorial, cuando la negociación precisamente evita estas cuestiones y, además, las materias y contenidos de los convenios sectoriales son determinados por las partes en el máximo nivel. Esto ha conllevado que no se pueda avanzar en desarrollos de carrera, capacitación y condiciones laborales, específicos, en áreas que presentan particularidades y que legalmente estarían habilitadas para iniciar las negociaciones.

Asimismo existen cuestiones pendientes, porque oportunamente se acordó fijar plazos especiales en algunos casos donde ya no existen justificativos para seguir demorando las acciones (Régimen de licencias,

justificaciones y franquicias, nomencladores) y que, por ejemplo, deben recoger notables avances de la sociedad, como las licencias parentales y el matrimonio igualitario.

Finalmente, en este capítulo hemos mencionado el artículo N° 159 del Convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional y, en ese sentido, resulta imprescindible que el Estado argentino ponga en marcha un rediseño de las estructuras orgánico-funcionales de su Administración pública, pues como ya hemos afirmado ha habido un cambio político de una profundidad inédita en el rol y en las funciones del Estado. Sin embargo, salvo contadas y valorables excepciones (Ministerio de Trabajo de la Nación), en lugar de cambiar esas estructuras para que expresen las nuevas visiones y políticas, se ha preferido manejar estructuras paralelas, informales, donde precisamente se desempeña la mayor parte de los contratados.

Una de las consecuencias de esta política ha sido que, año tras año, se ha continuado incluyendo en el presupuesto nacional una cláusula propia de los años del neoconservadurismo, la del congelamiento de cargos vacantes y financiados, esto, sumado a las dificultades para luego descongelarlos y cubrirlos por concurso, es una de las causas principales de la multiplicación de contratos.

Otra de las consecuencias de este desacomodamiento entre funciones y estructuras es que estas han ido quedando obsoletas no solo en la definición de políticas, objetivos y acciones sino en sus planteles, de tal manera que aunque se descongelaran y se cubrieran todas las vacantes existentes, estas no alcanzarían para incorporar a la totalidad del personal que se encuentra bajo modalidades contractuales.

La negociación colectiva en la República Argentina ha alcanzado, en lo que respecta al Poder Ejecutivo Nacional, un desarrollo y una profundidad inéditos en América Latina y es un ejemplo para los esfuerzos que realiza la Organización Internacional del Trabajo en la materia. En este desarrollo, la última década constituye un hito histórico, por lo tanto, plantearse desafíos no implica desconocerlo sino más bien todo lo contrario, poner de manifiesto la esperanza y la decisión de seguir adelante.

Capítulo VI

**Empleo público y negociación
colectiva: logros y desafíos
en la Administración pública**

Por **ANDRÉS GILIO**

1. Introducción

Argentina, como la mayoría de los países de la región de América Latina, transita un período histórico crítico en la consolidación de sus capacidades de gobierno autónomo para la inclusión y la justicia social, en medio de procesos inexorables que obligan a enfrentar el desafío de asegurar una integración digna y conveniente en el mundo globalizado del siglo XXI. Si a este desafío se le suma, además, saldar la deuda social económica y cultural con vastos sectores de nuestra población más humilde y, a la vez, asegurar la consolidación definitiva de regímenes políticos plenamente democráticos, entonces puede afirmarse que afronta un serio problema de gobernanza, que exige de todos los actores políticos, sociales y gremiales un especial esfuerzo de coordinación y consenso.

En este marco, se hace entonces necesario redefinir la presencia y la actividad de lo público en sus diversas manifestaciones políticas pero, en lo que concierne a este capítulo, específicamente en aquello que hace al fortalecimiento de un Estado y de su Administración con enfoques y conceptos de nuevo o renovado cuño. Se diría así que los procesos de modernización y fortalecimiento del Estado y el desarrollo de políticas públicas sostenidas y exitosas requieren de una Administración pública capaz de gestionar e implementar de forma efectiva dichos desafíos.

En esta exigida y necesaria gestión de las políticas, los recursos y los servicios públicos, un actor colectivo imprescindible es el que conforma la fuerza laboral de esa Administración. Ciudadanos, al mismo tiempo funcionarios al servicio de sus conciudadanos que, en su desempeño y rendimiento, colaboran decisivamente en vehicular cotidianamente

los objetivos, estrategias y políticas que permiten afrontar con relativa capacidad de éxito los grandes desafíos y aspiraciones expresados. Por ello, la gestión del empleo público resulta ser un aspecto fundamental, para llevar adelante una política de largo aliento para la reconstitución de un Estado acorde.

Desde 2003, se ha reimpulsado un proceso de fortalecimiento de la gestión integral del empleo público en la Administración Pública Nacional, a través de una serie de medidas que apuntan a mejorar la calidad institucional de las relaciones laborales en el Estado y contribuyen a consolidar las capacidades del servicio público nacional. Durante años, los trabajadores del sector público fueron una variable de ajuste frente a los requerimientos de los organismos internacionales que impulsaban la reducción del gasto público como paradigma de la política neoliberal implementada en los años noventa en el país, también es apropiado reconocer que diversos actores políticos, gremiales y funcionariales ejercieron resistencia y/o continuaron impulsando legislaciones y acciones orientadas a reconfigurar el servicio civil conforme a la Constitución de la Nación. No es casual que a medida que se alejaron los efectos gravísimos de la severa crisis de 2001 surgieran con fuerza, como corolario de aquella política neoliberal, las acciones y sus actores en pro de recuperar la dignidad de lo público y de lo estatal, la dignificación y profesionalización de los trabajadores estatales y los principios del mérito, la idoneidad y la no discriminación.

Pese a las políticas de precarización y flexibilización laboral que alcanzaron al propio Estado y a su burocracia, es posible reconocer antecedentes valiosos con orígenes de larga data, muchos de ellos, como se verá, nacidos al calor de los gobiernos constitucionales que, a partir de 1983, van dejando de lado un ciclo político de inestabilidad, represión y muerte.

Para revertir la herencia gravosa recibida, pero sobre todo para consolidar un Estado como el requerido por el país, se renovó con fuerte impulso un proceso político y gremial tendiente a la institucionalización de un régimen de empleo público, a la democratización de las relaciones de trabajo en el interior del Estado, a la actualización de los regímenes escalafonarios y de la carrera administrativa y a una fuerte inversión en

capacitación del empleado público. Todo esto ha sido acompañado por un importante y robusto andamiaje legal y normativo que tiene como sujeto a los empleados del Estado, como eje de la política de modernización de la Administración Pública Nacional (APN).

Ello guarda relación con una larga tendencia histórica en el sector público, no exenta de vacilaciones, demoras y extravíos, de fuerte presencia sindical, que alcanza un punto de maduración institucional con la sanción de la Ley N° 24.185, en 1992. Esta ley, que configura un régimen específico de negociación colectiva para los empleados públicos dependientes del Poder Ejecutivo Nacional, presenta características inéditas en la región y hasta, en su práctica, ha sido pionera por su alcance y profundidad. De allí que en el presente capítulo se analicen las oportunidades y los desafíos que de ello se derivan, ya sea en materia de relaciones laborales en el interior del Estado, como de instrumento de gobernabilidad pero también de gobernanza, en su sentido más amplio, en el marco de un proceso político caracterizado, como se anticipó, por la consolidación de una democracia plena, con inclusión social y desarrollo autónomo. Particularmente sensible es la consideración de estas cuestiones, teniendo en cuenta la compleja configuración del Estado, que cumple un doble rol: el de empleador y el de regulador de las relaciones laborales, pero también como administrador de la cosa pública. Para ello, también tenemos en cuenta los debates planteados a lo largo de este libro y entramos en diálogo con las perspectivas del resto de los autores.

Resulta pertinente recordar lo que el Estado empleador y las entidades sindicales signatarias de ese, CCTG APN, la UPCN y ATE, acordaron declarar en su Prólogo, de cara a la sociedad, acerca de por qué y para qué vienen y continúan dialogando en esta materia. En este sentido, el texto expresa:

“Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General por el que se regulan las relaciones laborales del personal alcanzado de la Administración Pública Nacional, declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ellas:

a) la mejor y más efectiva prestación de los servicios públicos

en favor de los habitantes de la Nación, en especial de 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,

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 Nacional”.

Todo ello en el marco del fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y de la calidad institucional del régimen republicano establecido en nuestra Constitución.

Con este horizonte, han considerado que, entre otros factores que hacen a la calidad y mejor actuación de la Administración Pública Nacional en conjunto, los miles de mujeres y hombres que componen el personal a su servicio configuran uno de los actores más trascendentes en una temática que los incluye.

De allí que mediante el presente convenio también buscan profundizar:

- una cultura de trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Pública moderna y de calidad;
- relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral, y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato;
- el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados, para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como, cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones.”

En cada uno de los términos utilizados han dejado plasmada la clara conciencia del valor pero también de la alta responsabilidad de los tra-

bajadores estatales y, a la vez, de su condición de coartífices del bien común de los argentinos.

A continuación, en una primera instancia de este capítulo se explicitarán los cambios consolidados a partir de la homologación del Segundo Convenio Colectivo de Trabajo. En tanto, en un segundo momento, nos detendremos en el desarrollo de la negociación colectiva en el sector público subnacional. Por último, expondremos los desafíos en la materia y algunas reflexiones sobre una agenda posible que busque afianzar la relación existente entre los trabajadores y su empleador, en simultáneo con la mejora del rendimiento de la Administración pública y el fortalecimiento de las capacidades estatales.

2. Avances y logros de la década: Segundo Convenio Colectivo de Trabajo

2.1. ALGUNOS ANTECEDENTES SIGNIFICATIVOS EN LA MARCHA HACIA EL SEGUNDO CONVENIO

En el sector público, la negociación colectiva tuvo un desarrollo particular debido al peculiar ámbito de trabajo y al vínculo entre el Estado y sus empleados. A partir de su expansión económica e institucional, algunos sectores estatales, como las empresas de servicios públicos, establecieron las convenciones colectivas a mediados del siglo pasado. En ello, un papel relevante, aunque no solo ni principalmente en el sector público, tuvo la Ley N° 14.250 de 1953.

A partir de los Convenios núm. 151 sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública (de 1978) y núm. 154 sobre la Negociación Colectiva (de 1981) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se estimuló una mayor participación de los trabajadores estatales en la definición de sus condiciones salariales y de trabajo. En Argentina, recién con el retorno democrático se avanzó en dicha dirección y se

abrió una clara tendencia a incorporar la negociación colectiva dentro del ámbito de la regulación del sector público nacional.

En esta línea, se ratificó por Ley N° 23.328, en 1986, el Convenio núm. 151 de la OIT, y ese mismo año, por Decreto N° 1598/86, se constituyó la Comisión Participativa de Política Salarial y Condiciones de Empleo, integrada por funcionarios de diversos ministerios y por representantes sindicales de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y de Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). Además, en un intento de fortalecer el servicio civil, en 1987 se crea el Cuerpo de Administradores Gubernamentales.

Poco después, en 1988, la Ley N° 23.544 ratifica el Convenio núm. 154 de la OIT que fomenta la negociación colectiva en todos los campos, incluyendo expresamente a la Administración pública. A partir de esta normativa, se encaminó el desarrollo de la negociación colectiva en el sector público hasta alcanzar, en 2006, el Segundo Convenio Colectivo de Trabajo, donde dichas tendencias quedan consolidadas en la APN.

En Argentina, a nivel nacional, se estableció la negociación colectiva en la Administración pública a partir de la sanción de la Ley N° 24.185 en 1992, que fue reglamentada al año siguiente por el Decreto N° 447. Dicha normativa contribuyó a completar el ciclo iniciado con la ratificación de los Convenios núm.151 y núm. 154 de la OIT y estableció a la negociación colectiva como el modo de regulación de las condiciones laborales, tanto a nivel general como sectorial, en el marco de la Administración pública. Esto comprende tanto a la negociación salarial como a las demás condiciones de trabajo, lo que revela un avance hacia la democratización de las relaciones de empleo público.

Para esa misma época y con igual sentido se sancionan las Leyes N° 23.929 (1991), N° 24.447 (1994) y N° 24.600 (1995), que establecieron los marcos regulatorios de la negociación del personal docente, del personal de las universidades nacionales y del Congreso de la Nación, respectivamente. Con la sanción de la Ley N° 25.250 en el año 2000, estos regímenes quedan claramente establecidos, al excluir a los funcionarios públicos de la negociación por aquella vieja Ley N° 14.250 en el caso de que no dispusieran de convenios ya acordados.

Un antecedente de valor para lo que hoy en día ya es habitual en el sector fue la experiencia del régimen del exSistema Nacional de la Profesión Administrativa (1991), que contara en su momento con la participación de las dos entidades sindicales mencionadas, a partir de la incorporación a sus órganos de ATE (2001).

En este sentido, la reforma del Estado que se llevó adelante durante los años noventa promovió la descentralización, al transferir responsabilidades de la Nación a las provincias, la reestructuración de la Administración pública y el achicamiento de la capacidad estatal, con la reducción del empleo público, lo que convirtió a los empleados del sector en una variable de ajuste para el problema del gasto público a nivel nacional.

En este sentido, se produce una modificación en torno a las relaciones laborales intraestatales a partir del comienzo de las modalidades de contratación por tiempo determinado o incluso de locación de servicios, por cambios en las jornadas laborales y en las remuneraciones, y los recortes que sufrió la estabilidad de los empleados administrativos.

En este contexto, a fines de 1992 se sancionó la Ley N° 24.185, que definió las disposiciones por las que habrían de regirse las convenciones colectivas en ese ámbito.

Más allá de haber quedado garantizado por ley, el establecimiento de la negociación colectiva quedó postergado por el propio proceso de reforma de las instituciones laborales y por las diferencias existentes entre los intereses y las expectativas de las partes involucradas.

Por otra parte, las contramarchas hacia la firma del primer convenio también estaban relacionadas con el carácter singular de la representación de los trabajadores en la Administración pública, ya que no se encuentra enmarcada por un solo sindicato, sino que es compartida por dos organizaciones. Además, el Decreto N° 447/93 que reglamentó la Ley de negociación colectiva para este sector consignaba tanto la articulación entre los diferentes niveles y sectores como el contenido de la negociación en cada uno de ellos, siendo facultad de los representantes sindicales y del Estado en el marco del convenio general. De esta forma, se establece la modalidad centralizada de negociación cuyos actores son el Estado empleador, por un lado, y ATE y UPCN, por el otro.

A la vez, ya en dicho decreto se habían fijado los temas sobre los que cada una de las partes contratantes se ocuparía y aquellas otras que delegarían a los convenios sectoriales. En este sentido, el convenio general se encarga de la estructura de la negociación colectiva de los niveles sectoriales. Así, los convenios generales vinculados a las negociaciones de trabajo en la Administración pública aparecen en un plano similar al de otras ramas del mundo laboral. De hecho, la Ley N° 24.185 definió que ningún convenio sectorial puede plantear condiciones superiores que las establecidas en el convenio general, preservando la modalidad centralizada de negociación elegida por el Estado empleador y los representantes gremiales.

2.2. DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS GENERALES

A partir de esta normativa, se concreta a fines de 1998 la firma del Primer Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional, cuya instrumentación se estableció con el Decreto N° 66, en febrero de 1999 y, como se verá, antes de la sanción de la Ley marco de regulación del empleo público nacional N° 25.164, que fue llamada a enmarcar las negociaciones referidas.

En términos generales, el Convenio definió el régimen de promoción, ingreso y selección en la carrera, los derechos, los deberes y las prohibiciones de los empleados públicos, contemplando la pérdida de estabilidad laboral por redefinición funcional u organizacional, el desempeño inadecuado y las sanciones disciplinarias. Entre los derechos más destacados que reconoce el documento, se encuentran la igualdad de oportunidades, la libre agremiación, la capacitación permanente, las compensaciones, indemnizaciones y subsidios correspondientes. Pero, por sobre todo, articula un título completo referido a los regímenes de carrera funcionaria a negociar en las condiciones específicas en cada colectivo laboral habilitado para hacerlo. Bajo ese título se consagraban los principios que regirían el ingreso mediante concursos de oposición y antecedentes, la promoción vertical y horizontal de los funcionarios, y los requisitos mínimos que deben guardar los regímenes de selección,

capacitación y evaluación del desempeño a establecer por el Estado empleador, previa consulta con las entidades signatarias. Se trata, en esencia, de una suma de lo que debiera caracterizar a una función pública organizada bajo los principios del mérito y la idoneidad.

También se creó la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (CoPAR), integrada por tres representantes del Estado y tres de la parte gremial, cuya función es interpretar el Convenio y fiscalizar los convenios sectoriales que se desprendan de él. Además, reglamenta las condiciones y medio ambiente de trabajo, creando la Comisión de Condiciones y Medios de Trabajo (CYMAT). Por último, se agregaron cláusulas relativas a la maternidad y al régimen de licencias, justificaciones y franquicias.

Una de las particularidades de este Convenio es que fue firmado por solo una de las organizaciones gremiales, UPCN y fue recién en 2004 que ATE reconoció el Convenio N° 66/99, a partir de un acuerdo alcanzado con la intervención de la exSubsecretaria de la Gestión Pública, acordando el marco interpretativo de la Ley Marco y el Convenio mediante Decisión Administrativa N° 51/04 de la Jefatura de Gabinete de Ministros.¹

Finalmente, el proceso normativo concluiría a fin de 1999, al ser reemplazado el Régimen Jurídico Básico por la Ley N° 25.164 que dictamina los requisitos que debe cumplir cualquier ciudadano para poder entrar a trabajar en la Administración Pública. Además, describe los deberes y derechos que tienen los agentes en su condición de empleado del Estado y, de una manera muy detallada, el régimen disciplinario al cual están sujetos. Esta ley fue reglamentada en el transcurso de 2002 a través del Decreto N° 1421 aun en medio de los coletazos más severos de la crisis de diciembre de 2001 y como muestra de que a pesar de las circunstancias, estas tendencias no detenían su curso. Dicho decreto fue objeto también de consulta con las dos entidades sindicales mencionadas y objeto de su consenso. Más aún, con ese reglamento

¹. Véase Decisión Administrativa N° 51/2004. Disponible en: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93443/norma.htm>.

aprobado, se procede inmediatamente con pleno acuerdo y consulta de las entidades sindicales a regular el régimen de contrataciones bajo relación de dependencia laboral (artículo 9°), como inicio de la reversión de la tendencia a usar figuras contractuales que esquivaban el reconocimiento del trabajador como tal.

También, como respuesta a la necesidad de alcanzar una mayor profesionalización de la APN, dicha ley obliga a la actualización del SINAPA (Sistema Nacional de la Profesión Administrativa),² mediante negociación colectiva, y se autoriza la creación del Fondo Permanente para la Capacitación y Recalificación Laboral que depende de JGM, la que se efectiviza con el citado Decreto N° 1421/02.

Sin embargo, luego de la firma del Convenio, la crisis vivida por Argentina generó un ambiente reticente a avanzar en su aplicación efectiva, por el contrario, con el Gobierno iniciado en diciembre de 2000 se insistió en las consabidas e inefectivas medidas de reducción del empleo, mediante un costoso régimen de retiro voluntario, la reducción del 13% nominal de los salarios y la ratificación de las figuras de contratación sin relación de dependencia (Decreto N° 1184/2001).

A partir de la asunción del presidente Néstor Kirchner, en 2003, se activó y reimpulsó la normalización de todas estas cuestiones que habían quedado postergadas o aletargadas en lo concerniente al desarrollo y aplicación del régimen de empleo público. Esta política no fue aislada sino que se encontró estrechamente articulada con las decisiones en políticas laborales y salariales que iniciaron el camino hacia el fortalecimiento de las capacidades del Estado en materia económica, política y social. De esta manera, se emprendió la promoción e institucionalización de la negociación colectiva, apoyada con un aumento de los acuerdos y convenios que comenzaron a extenderse a más sectores de actividad. En especial, a partir del 2005, se inicia un proceso acordado con las entidades sindicales del sector como prioritario, de contratación bajo relación de dependencia laboral de quienes venían siendo objeto de contratos como locadores de servicios personales (según Decretos

². Véase el Decreto N° 993/91 (t.o. 1995).

N° 707/2005, N° 2031/06 y N° 48/08), y el severo acotamiento al uso de figuras como esta última. Debe recordarse que en 2003, la Argentina firma la Carta Iberoamericana de la Función Pública, ratificada por todos los jefes de estado y de gobierno, lo que manifiesta un firme compromiso con la adopción de un régimen de empleo público acorde con los principios ya citados.

También en 2005, el Poder Ejecutivo dicta el Decreto N° 1106, decidiendo incorporar al personal civil y docente civil de las fuerzas armadas y de seguridad al ámbito del convenio, en un gesto contundente de autoridad política y reivindicación histórica de un numeroso colectivo de trabajadores. En julio de 2005, además, se abren todas las mesas sectoriales y se procede con el primer descongelamiento salarial acordado, cuestión que no se modificaba desde 1994. Sobre el segundo semestre de ese año, además, se inician las negociaciones sectoriales que dan lugar a un nuevo escalafón de la Sindicatura General de la Nación (por Decreto N° 1640/05) y al primer convenio colectivo sectorial completo del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (Decreto N° 127).

En especial, se avanzó en la negociación y en el acuerdo de un nuevo convenio, firmado por ATE y UPCN, en representación de los empleados, y por el Estado, como contraparte empleadora. Firmado el último día hábil de 2005 y homologado a comienzos de 2006, el documento se conoce como el Segundo Convenio de la Administración Pública Nacional (CCT N° 214/06). Desde entonces, rige este Convenio, que sustituye al anterior CCT N° 66/99.

Este Segundo Convenio significó un logro muy importante en el proceso de democratización de las relaciones laborales. Además, el Convenio incluyó una variedad de mejoras que son destacadas por los representantes sindicales, tal como sostiene Omar Autón en el Capítulo 5 de este libro, donde hace referencia a la incorporación de los contratados que quedan comprendidos en la negociación colectiva (Autón, 2013).

Otro punto a destacar, además del mencionado, es la extensión de todas las materias de negociación a los colectivos laborales comprendidos bajo la Ley de Contrato de Trabajo en igualdad de condiciones con aquellos cuyo personal se regía por esa citada ley marco.

Además, se establecen funciones y, sobre todo, el financiamiento paritario de la Comisión de Administración del FOPECAP, organizada en cuatro secretarías (de Asuntos Administrativos, de Asuntos Financieros, de Asuntos Técnicos, de Seguimiento de Gestión y Relaciones Institucionales), según lo dispuesto por la Ley N° 25.164 que reforzó la posibilidad de capacitación del personal, lo que implica a la vez el fortalecimiento integral del Estado.

Se institucionalizan nuevas comisiones paritarias (Comisión de igualdad de trato y oportunidades - CIOT) y sus delegaciones, con las mismas características que venía teniendo la CyMAT y se fortalece la CoPAR como órgano que interpreta las normas del Convenio y tiene la facultad de realizar estudios semestrales y análisis para posibles modificaciones del documento.

Por otra parte, se mejoran los mecanismos de resolución de conflictos colectivos laborales, acordando acudir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para que intervengan según lo establecido en la Ley N° 14.787, lo que permite establecer una forma bilateral y concertada de solución, donde predominen los principios de voluntariedad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes e imparcialidad.

También, en consonancia con la legislación internacional y los llamados derechos de tercera generación, el Convenio garantiza el principio de igualdad de oportunidades y de trato con particular hincapié en la promoción de los derechos de la mujer trabajadora, de los agentes con discapacidad y la lucha contra la violencia laboral. Con este objetivo, se creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato que interviene ante denuncias y eventuales hechos. De esta manera, se buscó avanzar hacia la consolidación de un Estado más democrático y libre de discriminación.

Por último, se redactó un prólogo que define la orientación de los temas específicos del Convenio, donde se destaca que tanto el Estado como los representantes gremiales asumen el compromiso en “la mejor y más efectiva prestación de los servicios públicos en favor de los habitantes de la Nación, en especial de aquellos sectores más postergados” (Segundo Convenio Colectivo de Trabajo, 2006, p. 25). Este punto se vuelve fundamental en tanto que toda acción del Estado se encuentra

dirigida a todos los habitantes del país y, por dicho motivo, el diálogo social debe tener en cuenta las demandas de la sociedad en general sin encerrarse en su propio dominio.

En este sentido, el Segundo Convenio implicó un punto de llegada en el marco del proceso de institucionalización de la negociación colectiva en el país, pero a la vez constituye el puntapié para la continua mejora de las relaciones laborales en la Administración pública. Así, entre los avances, se pueden citar los Convenios Colectivos Sectoriales, como el alcanzado en el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA), homologado por Decreto N° 40/2007, el del Instituto Nacional de Tecnología Industrial (Decreto N° 109/07), del personal de los cuerpos artísticos de la nación (Decreto N° 973/08), del Sistema Nacional de Empleo Público (Decreto N° 2098/08), del personal del Instituto Nacional de Cinematografía y Artes Audio Visuales (Decreto N° 1032/09), y de la Sindicatura General de la Nación (Decreto N° 1714/10), además del citado para el personal del INTA. Otros se encuentran en curso, en especial, el del personal civil y docente civil de las FFAA y de seguridad de la autoridad regulatoria nuclear. En todos estos años, además, se ha seguido una prudente política de recomposición salarial del personal público por medio de los acuerdos paritarios anuales.

A diciembre de 2012, casi 120.000 personas se encuentran alcanzadas por el CCTG APN y, de ellas, el 63% ya cuenta también con su convenio sectorial respectivo. También hay que destacar que quienes cuentan con convenio sectorial también disponen de modernos regímenes de carrera funcionaria: para ingresar, para promover horizontal y verticalmente, para capacitarse, para ser evaluados con ecuanimidad y con regímenes retributivos claros, simples y transparentes.

En este sentido, el desafío permanente es hacer de las convenciones colectivas un espacio desde el cual no solo se garanticen los derechos sino que funcione como un instrumento de genuino involucramiento en la mejora de procesos de trabajo, obtención de resultados de valor para la ciudadanía y de resguardo de los derechos e intereses ciudadanos.

Al presente, y en el marco de los acuerdos alcanzados, se avanza en la segunda etapa de mejora en las relaciones de empleo. En efecto,

miles de trabajadores aún no están integrados al régimen de carrera funcionaria aunque, si bien ya forman parte de relaciones decentes de contratación laboral. Por otra parte, miles de ciudadanos aspiran a ingresar en la función pública y, entre los desafíos a enfrentar, actualmente se constata una severa brecha generacional en el personal estable.

Todo esto impulsa las acciones de una política definida desde la titular del Poder Ejecutivo Nacional, Dra. Cristina Fernández de Kirchner, por la que se aspira a que haya una sola clase de trabajadores: los de planta permanente y carrera de por vida. En sintonía con esta decisión, desde diciembre de 2009, mediante resolución administrativa N° 506, se ha procedido con la autorización para la cobertura de vacantes. En 2012, se autorizaron miles de vacantes, muchas de las cuales ya han sido objeto del correspondiente concurso y de las consecuentes designaciones de titulares. Sin perjuicio de continuar con los acuerdos sectoriales faltantes, estas acciones preparan el necesario relevo del personal, alentando la incorporación de jóvenes ciudadanos, mediante el procedimiento previsto por la Constitución: el concurso de méritos para apreciar la idoneidad, en un marco de plena igualdad de trato y de oportunidades, según su artículo 16.

3. Negociación colectiva a nivel subnacional

De acuerdo con un estudio realizado por el Consejo Federal de la Función Pública, en 2013, encontramos que de las veinticuatro jurisdicciones, incluida la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, un total de veintitrés cuenta con estatuto y escalafón vigente como régimen legal básico para el empleo público, con excepción de la provincia de Tierra del Fuego que por medio de un decreto provincial adhiere a la Ley de la Función Pública N° 22.140, derogada por la Ley N° 25.164.

En relación con la negociación colectiva, se observa que doce jurisdicciones poseen negociaciones colectivas permanentes, es decir que dictaron una ley que establece dicho proceso en la Administración Pública

Central y en los entes descentralizados. “En estas jurisdicciones se negocia tanto en general como a través de negociaciones sectoriales, donde las actas de acuerdo son firmadas por las partes y homologadas a través de un órgano de aplicación generalmente asignado al Ministerio de Trabajo de cada provincia” (COFEFUP, 2013, p. 145). En este sentido, los procesos de diálogo permanente se llevan adelante por medio de diferentes modalidades: la Comisión Negociadora Central, la Mesa Paritaria o el Consejo del Salario. Las jurisdicciones que cuentan con este tipo de negociaciones son: Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, Mendoza, Chubut, Tierra del Fuego, Neuquén, Catamarca, Jujuy, Entre Ríos, Chaco y Corrientes.

Por otra parte, aquellas nueve provincias que aún no tienen una ley que institucionalice la negociación colectiva sí presentan diferentes instancias de diálogo entre el Estado y los representantes gremiales de los trabajadores públicos.

Por último, nos encontramos con tres jurisdicciones que poseen un Convenio Colectivo de Trabajo. Se trata de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y las provincias de Salta y Santa Cruz, quienes han alcanzado la firma de un convenio, como producto del proceso de negociación colectiva. Esto implica que estas jurisdicciones cuentan con una ley que establece la negociación colectiva y han constituido una Comisión negociadora permanente, que aborda las problemáticas del empleo en el sector público.

Nos detendremos en estas últimas tres reparticiones que poseen convenio colectivo de trabajo. La Constitución de la Ciudad de Buenos Aires (1996) establece que dicho Estado subnacional protege los derechos de los trabajadores en todas sus formas, atendiendo a los convenios ratificados y a las recomendaciones de la OIT (según su artículo 43). Además, se establece un régimen de empleo público que asegura la estabilidad y capacitación de sus empleados, basándose en la idoneidad funcional, el derecho de negociación colectiva y los procedimientos imparciales de solución de conflictos.

En 2000, se sanciona la Ley N° 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública porteña, que regula las relaciones entre el Estado empleador y sus trabajadores. Dicha normativa prevé y define el régimen de empleo público, las condiciones de admisibilidad e ingreso,

las convenciones colectivas de trabajo, el desarrollo de la carrera administrativa, los concursos públicos abiertos, la negociación colectiva, el régimen disciplinario, la estabilidad y capacitación. Además, ratifica los convenios de la OIT.

Recién en 2010 se firma el Primer Convenio Colectivo de Trabajo entre el Gobierno de la Ciudad y el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA), vigente hasta el 1 de setiembre de 2012. El documento abarca temáticas como el ámbito de aplicación, aportes y contribuciones, procedimientos de prevención y solución de conflictos colectivos, asignación de funciones y movilidad, evaluación de desempeño laboral, igualdad de oportunidades y de trato, régimen de licencias, justificaciones y franquicias, entre otras.

Entre los puntos a destacar de este Convenio se encuentran:

- pautas para un nuevo sistema escalafonario de carrera;
- creación de la Comisión Paritaria Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales, de la Comisión de Interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo y de la Comisión de Conciliación;
- se define que frente a la partida que deja el/la agente fallecido/a, se prioriza a un familiar directo;
- se establece el proceso para la prevención y solución de conflictos colectivos;
- se garantiza el cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación y los representantes sindicales participarán como veedores;
- se precisan los requisitos y procedimientos para los concursos de ingreso a la administración;
- en relación a las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo, se crea una Comisión que controla y regula todas las cuestiones vinculadas con la temática, se elimina cualquier práctica discriminatoria, se promocionan los derechos de la mujer trabajadora y del personal con discapacidad;
- se detalla el régimen de licencias, justificaciones y franquicias.

En la provincia de Salta, su Constitución (1998) establece no solo la libertad de trabajo sino que también especifica los derechos del trabajador y la configuración de la Administración Pública provincial. Ya

desde 1980 la jurisdicción estableció por ley el Estatuto del Empleado Público y las regulaciones sobre el vínculo laboral que mantiene el Estado con sus empleados. Sin embargo, no fue hasta 2001 que se sancionó la Ley N° 7.140 que regula las convenciones colectivas. Allí se especifica que la negociación puede realizarse en un ámbito general o sectorial y se define la necesidad de conformación de una Comisión negociadora integrada por representantes del Estado empleador y de los trabajadores. Además, los aspectos salariales deberán supeditarse a lo previsto por la Ley de Presupuesto vigente para el año correspondiente a la negociación. Por último, se establece que la Convención homologada será aplicable a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de dicha institución (COFEFUP, 2013, p.106).

En sintonía con las discusiones sobre el Segundo Convenio Colectivo de nivel nacional, la provincia firmó en 2005 su primer convenio (por Decreto N° 2.615/2006) y estableció los principios de las relaciones laborales en el sector público y los derechos y garantías adquiridos. En 2008, la provincia continuó por esa senda constituyendo la Comisión Negociadora Central, que fijó el funcionamiento del organismo y, actualmente, se busca conciliar los intereses y proyectos entre el Poder Ejecutivo provincial y los sindicatos. Además de tratar algunos temas pendientes, como la constitución de una nueva carrera administrativa, la instalación de concursos abiertos para el ingreso al sector, la formación y capacitación del empleado y su estabilidad laboral.

Por último, se encuentra la provincia de Santa Cruz, que incluye en el artículo 63 de su Constitución (1998) al convenio colectivo como régimen que establece las condiciones de trabajo, no pudiendo la provincia intervenir sino a través del Departamento Provincial del Trabajo, en caso de conflicto. Recién a partir de 2007, las negociaciones colectivas son reguladas por medio de la Ley N° 2.986 y queda definido que la representación de los trabajadores del sector público será ejercida por las entidades gremiales en tanto, por parte del Estado, se designará como representantes a funcionarios con rango no inferior a Subsecretario, para llevar adelante las negociaciones en términos generales. Si las negociaciones son a nivel sectorial, la representación incluirá también a ministros y titulares de las respectivas áreas.

Las principales características y procedimientos que establece la normativa hacen referencia a la conformación de una Comisión negociadora, de la que serán parte el Estado empleador y los representantes de los trabajadores, la cual será coordinada por la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social. Entre los temas que la negociación regulará se destacan: los contenidos salariales y las condiciones de trabajo y medio ambiente, exceptuando la estructura de la Administración provincial, las facultades de dirección del Estado y el principio de idoneidad como base del ingreso y promoción en la carrera (COFEFUP, 2013, p. 109).

A partir de dicha ley, y en sintonía con las modificaciones que se realizaron a nivel nacional pero también en otras provincias, Santa Cruz modificó la estructura unilateral y la ausencia de diálogo en torno a las relaciones laborales en el sector público. Esta tendencia se cristalizó en el Decreto N° 2.188/09 y su posterior Decreto N° 1.612/12, que homologa la totalidad del Convenio.

Es importante destacar que el proceso de diálogo que se inició en las negociaciones paritarias fue modificándose en pos de resolver los diferentes conflictos existentes y alcanzar un consenso donde se plasmaran los intereses, tanto de los trabajadores como del Estado. Mediante la primera reunión de paritarias en noviembre de 2007, se estableció la tarea de redactar el reglamento de las negociaciones colectivas, unificar el cobro en los recibos de sueldo, la atribución de un adicional por título y la recategorización, entre otros temas (COFEFUP, 2013, p.112). Entre los desafíos pendientes, se encuentra la capacitación y profesionalización del personal, con vistas a fortalecer las capacidades de la Administración Pública provincial.

Luego están aquellas jurisdicciones que, en su mayoría, poseen una ley que establece las negociaciones colectivas pero aún no han alcanzado un convenio colectivo de trabajo para la Administración provincial. Entre ellas se encuentra la provincia de Buenos Aires, quien posee una planta que asciende a 583.073 empleados en el sector público, según datos de la Secretaría de Provincias del Ministerio del Interior. Este personal se encuentra comprendido en el régimen básico establecido por la Ley N° 10.430 y en 18 regímenes especiales. Además, la reforma de la Constitución provincial de 1994 incorporó una variedad de modi-

ficaciones vinculadas con la regulación del empleo público. En su artículo 103, se brinda a la Legislatura la facultad de organizar “la carrera administrativa en base al acceso por idoneidad; escalafón; estabilidad; uniformidad de sueldos en cada categoría e incompatibilidades y, en su artículo 39, se garantiza a los trabajadores estatales el derecho a la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo y la resolución de conflictos mediante un órgano imparcial” (Arrupe *et al.*, 2010). Esta innovación es muy importante, ya que es la única provincia que ha incorporado en su Constitución la obligación del Estado de garantizar el diálogo y las negociaciones con los trabajadores del sector público provincial. A la vez, esta incorporación permitirá revisar todo el ordenamiento normativo y su espíritu frente al proceso de institucionalización de la negociación colectiva en el ámbito público.

Sin embargo, hay que destacar que toda la normativa sobre esta problemática es anterior a la reforma de 1994, es por ello que el Régimen Básico no contempla esta posibilidad y el camino a un convenio colectivo se ve obstaculizado por la ausencia de una ley marco de empleo público. Finalmente, no fue hasta 2006 cuando se institucionalizaron las negociaciones colectivas mediante la Ley N° 13.453 y se estableció la representación del Estado empleador (a través del Ministro de Economía y el Secretario General de la Gobernación) y la de los empleados públicos (con la participación de todas las asociaciones sindicales con personería gremial que comprenden a los agentes amparados por la Ley N° 10.430).

En este sentido, la representación de los trabajadores está ejercida por veintinueve asociaciones, entre las que se encuentran: ATE, UPCN, el Sindicato de la Salud Pública de la Provincia de Bs. As., CICOP (Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia Bs. As.), AMRA (Asociación de Médicos de la República Argentina), SOEME (Sindicato de Obreros y Empleados de la Educación y la Minoridad), A.RI (Asociación Empleados de Rentas e Inmobiliario del Ministerio de Economía de la Provincia de Bs. As.) y APOC (Asociación del Personal de Organismos de Control).

Además, la normativa abarca a todos los trabajadores de la Administración Pública Provincial, excluyendo al personal policial, los ministros, subsecretarios y autoridades superiores de entes autárquicos y

del clero, además del sector docente y judicial, entre otros. Este avance normativo se fue desarrollando en el marco de comisiones paritarias destinadas al tratamiento específico de ciertos temas.

Así, la Subcomisión de la carrera administrativa inició sus funciones de manera discontinuada en 2005. Y, ese mismo año, se estableció una Comisión Redactora derivada del nivel de negociación general, para analizar el anteproyecto de la normativa que reemplazaría al Decreto N° 3.087/04. Finalmente, en el mes de abril de 2006, la Legislatura transformó en Ley el proyecto, lo que implica la reglamentación definitiva de las reuniones paritarias, que de este modo han creado el mayor ámbito de representatividad democrática.

Del mismo modo que ocurre en el nivel nacional, la negociación puede ser de carácter general o sectorial, y se llevan a cabo comisiones negociadoras para ambas, las que son coordinadas por el Ministerio de Trabajo, como autoridad de aplicación. Allí se adoptarán las decisiones consensuadas. Por otra parte, las cuestiones que puede abordar la negociación están vinculadas con la relación de empleo, al contenido salarial y las prestaciones de servicios y condiciones laborales. Sin embargo, están excluidas la posibilidad de dirección del Estado en relación con la organización y conducción de la Administración Pública de la provincia, respecto de su estructura orgánica y el principio de idoneidad para el ingreso y promoción de la carrera administrativa, entre otras decisiones.

A partir de esta normativa se fue creando una variedad de comisiones que permiten tratar temáticas puntuales y avanzar con la democratización de las relaciones laborales en territorio bonaerense. En mayo de 2008, se constituyó una comisión paritaria para tratar la creación de un órgano imparcial para la resolución de conflictos colectivos. También, se estableció la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público, con el fin de proponer políticas públicas sobre el medio ambiente de trabajo de los empleados del Poder Ejecutivo provincial. Una de las comisiones más importantes que comienza a funcionar ese año es la Comisión Técnica Salarial, que analiza los aspectos específicos de las recomposiciones salariales llevadas adelante.

También, en 2009 se creó el Comité de Seguimiento, cuya función es controlar los expedientes y compromisos a resolver, que ya hayan

alcanzado consenso y acuerdo en paritarias anteriores. Este Comité es coordinado por el Subsecretario de la Negociación Colectiva de Sector Público, del Ministerio de Trabajo, un representante del Ministerio de Economía, un representante de la Jefatura de Gabinete y un representante de la Secretaría General de Gobierno, además de contar con la presencia del sector gremial, mediante un representante de UPCN, uno de la CTA y uno por FEGEPBA.

Actualmente, también se está trabajando a nivel sectorial en comisiones negociadoras con los regímenes y organismos de Lotería y Casinos, Salud, Ferroviarios, Gráficos y Vialidad, entre otros.

Por otro lado, tanto Chaco como Corrientes y Entre Ríos han promulgado sus respectivas leyes de negociación colectiva en los últimos diez años. La Ley N° 9.755 de 2007 de la provincia de Entre Ríos define el marco regulatorio del empleo público e incluye mecanismos básicos para llevar adelante los procesos de negociación colectiva. A dicha normativa se le suma el Decreto N° 2.217/2012, que aprueba el reglamento de las negociaciones y establece la formalización de las paritarias.

En el caso de Chaco, la Ley N° 6.421 de 2009 instituye las negociaciones colectivas que celebren el Poder Ejecutivo en su ámbito central, los entes autárquicos o descentralizados y sus empleados, y crea la Comisión negociadora central que se encarga de llevar adelante dichos procesos, entre otros aspectos. Aún queda abierta la posibilidad de definir el primer Convenio Colectivo de Trabajo, una nueva carrera administrativa y nuevo estatuto escalafonario.

En Corrientes, la Ley N° 6.033 fue sancionada en 2010, pero las negociaciones colectivas aún se celebran de manera provisoria, ya que todavía persisten importantes conflictos salariales que obstaculizan alcanzar la institucionalización de las negociaciones (COFEFUP, 2013).

Si las anteriores jurisdicciones tienen en común un marco regulatorio de la negociación colectiva desarrollado en los últimos diez años bajo el impulso promocionado por el Estado nacional para la Administración central, Santa Fe se destaca por ser la primera provincia que alcanzó la Ley de Convenio Colectivo de Trabajo N° 10.052 en 1987. No obstante, aún no ha homologado ningún convenio colectivo de trabajo para el sector público.

Finalmente, aquellas provincias que no poseen legislación sobre negociación colectiva no establecieron a esta institución como una práctica sistemática habitual. En ese grupo encontramos a la provincia de Jujuy, que, a partir de la Ley N° 4.679 de 1993, adhiere a la Ley nacional N° 24.185 –del mismo modo que Mendoza con la Ley N° 6.656 de 1999– pero con una normativa que aún se encuentra pendiente de reglamentación. Esto implica que, en la actualidad, no existe norma que regule la negociación colectiva pero sí existe un diálogo institucionalizado entre las partes, que se concreta en el Consejo del Salario, donde participan los representantes de los trabajadores y del Estado empleador.

Por último, si nos detenemos en el nivel municipal, se comprueba que existen escasos desarrollos de procesos de negociación colectiva. Entre ellos, se encuentra la experiencia del municipio de San Martín de los Andes, en Neuquén, donde se está llevando adelante un diálogo en torno a la negociación de las condiciones laborales de los empleados públicos. Además, existen otros experimentos en la ciudad de Mendoza, el Municipio de Lanús, la Municipalidad de la Ciudad de San Juan y de la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca.

En síntesis, es posible afirmar que el marco normativo en materia de negociación colectiva en Argentina, teniendo en cuenta tanto el nivel nacional como el subnacional, es bastante heterogéneo. En primer lugar, la Administración Pública Nacional mantiene un perfil de vanguardia en torno a las discusiones y los acuerdos alcanzados en materia laboral, lo que hoy constituye un ejemplo a seguir por parte de las provincias y los municipios. En segundo lugar, se aprecia que el desarrollo a nivel provincial no responde a ningún parámetro común a nivel regional entre las jurisdicciones ni de índole política que permita explicar por qué algunas provincias han alcanzado convenios colectivos de trabajo y otras ni siquiera cuentan con legislación sobre negociaciones colectivas en el sector público, lo que caracteriza un escenario subnacional heterogéneo.

En cambio, revisando este panorama, sí es posible comprobar que la mayoría de las leyes sobre negociación colectiva y los convenios colectivos correspondientes se concretaron entre 2003 y 2012; mientras el resto se efectivizó durante el regreso a la democracia o en la década de 1990. En el Cuadro 1, se pueden confirmar estas afirmaciones.

Cuadro 1 | **Leyes sobre negociación colectiva y Convenios Colectivos de Trabajo, según jurisdicción y año**

JURISDICCIONES	Nº LEY / CCT	AÑO
Buenos Aires	13.453	2006
CABA	CCT	2010
Catamarca	4.723	1992
Chaco	6.421	2009
Chubut	5.279	2005
Córdoba	8.329	1994
Corrientes	6.033	2010
Entre Ríos	9.755	1012
Jujuy	4.679	1993
Mendoza	6.656	1999
Neuquén	1.974	1992
Salta	7.140	2001
	CCT	2005
Santa Cruz	2.986	2007
	CCT	2012
Santa Fe	10.052	1987
Tierra del Fuego	113	1993

Fuente: elaboración propia.

4. Desafíos para la profundización de los procesos democráticos en el empleo público

La gestión del empleo público ha transitado un largo recorrido desde la conformación del Estado moderno. Su profesionalización ha asumido características particulares que hacen referencia a la naturaleza del tipo de organización administrativa estatal. Esta realidad organizacional es producto de un complejo proceso de toma de decisiones frente a conflictos y situaciones problemáticas de demanda social y de manifestación de proyectos políticos (Oszlak, 1985). En este sentido, su estructura, sus recursos y su funcionamiento representan el resultado de enfrentamientos, de una distribución del poder establecida y de concepciones sobre el Estado específicas de cada momento histórico. Esta particularidad hace que la gestión estatal y sus organizaciones sean heterogéneas. En consecuencia, las decisiones sobre sus recursos humanos no son una excepción.

En nuestro país, en particular, el desarrollo de políticas vinculadas con el empleo público fue cambiando de acuerdo con los procesos políticos, el avance de un marco normativo, las fluctuaciones económicas y el establecimiento de relaciones laborales y sindicales, entre otros aspectos. No obstante, lo acontecido en los últimos años y las consecuencias de las políticas implementadas permiten reflexionar sobre la importancia del vínculo entre los modelos de Estado planteados por los proyectos políticos que han gobernado nuestro país y el tipo de gestión de los recursos que dicho Estado necesita e impulsa. Este aspecto se hace evidente en nuestra historia reciente. Podemos señalar, como ejemplo, la propuesta de un “Estado mínimo”, en los años noventa, que diseñó una Administración pública reducida en su capacidad y flexible a los lineamientos del mercado. En cambio, el proyecto iniciado en 2003 por el presidente Dr. Néstor Kirchner y que hoy continúa la presidenta Dra. Cristina Fernández de Kirchner plantea la revalorización del rol del Estado y de sus trabajadores e impulsa la idea de “un Mayor y Mejor Estado”, eficiente e inteligente, orientado principalmente a la

inclusión social. En este sentido, asumimos que el Estado debe estar en permanente diálogo con la ciudadanía. Y para ello debe contar con una mejor Administración, que asigne un papel decisivo a los trabajadores estatales, para efectivizar en resultados las metas de las políticas públicas.³

Pero también sabemos que para llevar adelante este objetivo no bastan únicamente soluciones técnicas; para profundizar los procesos de democratización tanto en el interior como hacia el afuera del Estado, los cambios deben ganar fuerza desde una ética pública. En otras palabras, creemos que no hay una organización que logre ser verdaderamente inteligente, eficaz y transparente, si no cumple ante todo con sus objetivos sociales.

Hasta aquí se han presentado los principales avances y rémoras que se han venido produciendo o resolviendo a lo largo de varias décadas y, en particular, en la última. En el actual estado de avance, podemos identificar algunos desafíos y ejes de acción principales, de cara a la próxima década y a las restricciones que, en materia de brecha generacional, se han señalado a lo largo de este capítulo. Entre ellos, deseamos subrayar los siguientes:

- 1) la concreción de los acuerdos sectoriales en curso o pendientes, para materializar efectivamente la inclusión de todos los colectivos laborales involucrados. Asimismo, y al compás de los aprendizajes realizados, perfeccionar los convenios existentes, tanto el General como los Sectoriales. Finalmente, alojar rápidamente a los colectivos laborales de las nuevas organizaciones a crearse, según lo dispuesto por el artículo 1° de la Ley N° 24.185;
- 2) profundizar la aplicación de los regímenes de carrera funcionaria fortaleciendo:
 - las capacidades de gestión de los concursos como única vía de ingreso y promoción vertical;

³. Véase el documento del CLAD, “Una Nueva Gestión Pública para América Latina”, disponible en: www.clad.org.ve.

- la calificación ecuánime de la evaluación del desempeño laboral en un marco de gestión por resultados de impactos actualizado, que estimule el rendimiento organizacional en favor de la ciudadanía y el involucramiento de los trabajadores más activos;
 - la capacitación permanente para una actualización técnica y profesional acorde con los tiempos y que viabilice la actualización del perfil del trabajador según las capacidades del Estado recuperadas y adquiridas;
 - la mejora en las retribuciones para asegurar equidad al interior de todo el Convenio Colectivo de Trabajo General, con capacidad para atraer y retener a los ciudadanos más idóneos y productivos a la función pública.
- 3) la más rápida ejecución de los procesos de renovación de las plantillas de personal mediante la celebración de concursos imparciales que, por un lado, faciliten contar con las dotaciones necesarias y, por el otro, permitan reducir al mínimo posible el uso de contrataciones;
- 4) perseverar en los diálogos paritarios, incorporando al resto de los actores involucrados en la gestión pública, sean estos académicos, políticos o de la sociedad civil. Como ya fuera mencionado, la particularidad de la negociación colectiva en el sector público es la importancia de un tercer actor que implícitamente participa de dicho proceso: los ciudadanos. Por lo tanto, todo proceso de consolidación de posiciones, de organización de sectores, de capacitación de los mismos para defender derechos, también implica tener presentes los derechos y necesidades de todos aquellos que reciben la acción del Estado y que, sin estar presentes en un ámbito de encuentro institucionalizado, son finalmente a quienes apuntan las transformaciones y cuyas demandas inspiran y constituyen insumos para continuar el camino de la recuperación de las capacidades estatales y consolidar los procesos de democratización logrados en esta década;
- 5) alentar y asistir a las jurisdicciones federales y a otros países hermanos de la región para que desplieguen sus propias andanzas en

esta materia, proporcionando las enseñanzas de esta rica experiencia de la Administración Pública Nacional.

Argentina ha venido desplegando una rica tradición en la materia y ello habla de sus capacidades de gobernanza democrática, a pesar de diferencias de metas e intereses. Siendo la Administración Pública el ámbito de todos, cabe persistir en este conjunto de acciones que hacen al interés general y permanente de los argentinos.

Cerramos con lo que abrimos, pues este es el compromiso firme de una gestión que ha impulsado y concretado, como pocas veces se ha visto en la historia administrativa del país, logros que buscan y seguirán buscando “la mejor y más efectiva prestación de los servicios públicos en favor de los habitantes de la Nación, 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, el afianzamiento del cumplimiento de las leyes y demás normativa así como de los objetivos establecidos y de las actividades orientadas por el Poder Ejecutivo Nacional, en el marco del fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y de la calidad institucional del régimen republicano establecido en nuestra Constitución, reconociendo plenamente que los miles de mujeres y hombres que componen el personal a su servicio configuran uno de los actores más trascendentes en estas cuestiones”, para que en el marco de sus representaciones sindicales se lleve adelante una cultura de trabajo competente y eficaz, basada en el mérito y en la profesionalización para materializar el funcionamiento de una Administración Pública moderna y de calidad.

Siempre se deberá tener en cuenta a los actores que participan de la negociación y los fines que mediante esta se proponen. Como ya fuera mencionado, la particularidad de la negociación colectiva en el sector público consiste en la presencia implícita de los ciudadanos. Por lo tanto, todo proceso de consolidación de posiciones, de organización de sectores, de capacitación de los mismos para defender derechos, también implica tener presentes los derechos y necesidades de todos los ciudadanos y ciudadanas que reciben la acción del Estado.

BIBLIOGRAFÍA

Abal Medina, J. M. 2007. “El aporte de la negociación colectiva a la construcción de calidad institucional en el Estado argentino”, ponencia presentada en el XII Congreso del Centro Latinoamericano de Administración Pública para el Desarrollo (CLAD), Santo Domingo.

Armellino, M. 2009. “Breve historia de la negociación colectiva en la administración pública nacional”, en Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (eds.), *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: el trabajo como cuestión central. El escenario posconvertibilidad y los desafíos frente a la crisis económica mundial*, Buenos Aires.

Arrupe, C. M. G., Gowland, S. P., y Semino, I. V. Situación del empleo público en la provincia de Buenos Aires. Disponible en www.asociacionag.org.ar

Autón, O. 2006. “La Negociación Colectiva en el Sector Público: Avances y Retrocesos en la Argentina”. Ponencia presentada en el XI Congreso del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, Ciudad de Guatemala.

Autón, O. 2013. “Modernización del Estado, Empleo Público y Negociación Colectiva”, en *Perspectivas sobre el Estado. Las políticas públicas y la gestión* (1), 82-95, Buenos Aires.

Barzola, V. y Oyarzo, L. 2011. Pluralidad de representación y ejercicio de la libertad sindical en el Estado: aportes para el debate. IV Seminario Internacional Políticas de la Memoria “Ampliación del campo de los derechos humanos. Memoria y perspectivas”. Buenos Aires, 29 y 30 de setiembre - 1° de octubre. Disponible en: http://www.derhuman.jusgov.ar/conti/2011/10/mesa_3/barzola_mesa_3.pd

Barzola, V., Lira, L., Nassano, M. y Oyarzo, L. 2012. Relación del trabajo en la Administración Pública argentina. Primeros aportes para una

perspectiva general. III Jornadas de Investigación en Formación: Reflexiones en torno al proceso de investigación. Buenos Aires.

Bonifacio, J. A. et al. 1992. Evaluación de la situación y avance de los procesos de modernización y reforma del Estado en Argentina, Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), capítulo argentino. Buenos Aires, INAP.

Bonifacio, J. A. y Falivene, G. 2002. Análisis Comparado de las Relaciones Laborales en la Administración Pública Latinoamericana. Argentina, Costa Rica, México, y Perú. Trabajo elaborado bajo la coordinación del CLAD. Informe resumido.

Cao, H. et al. 2007. *Introducción a la Administración Pública Argentina. Nación, provincias y municipios*. Buenos Aires, Biblos.

CO.FE.FUP. 2013. *El empleo público y la negociación colectiva en el Estado argentino*. Buenos Aires, Secretaría de Gabinete y Coordinación Administrativa.

Cremonete, M. 2006. “El nuevo Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional: la opción por la autonomía”, en *Revista Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, pp. 1014-1026.

Diana Menéndez, N. 2005. La representación sindical en el Estado: una cuestión diputada. En 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo “Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades”, Buenos Aires, 10 al 12 de agosto. Disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/7congreso.htm>

Ivancich, N. 2005. “El empleo público en el ámbito del PEN”, en *Revista RAP*, Buenos Aires.

Jefatura de Gabinete de Ministros. 2006. Segundo Convenio Colectivo de Trabajo. Buenos Aires, Jefatura de Gabinete de Ministros, Presidencia de la Nación.

Nejamkis, L. 2008. La negociación colectiva y el diálogo social como instrumento democrático. La negociación colectiva en la Administración Pública Nacional de la República Argentina. XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Buenos Aires, 4 al 7 de noviembre.

Oficina Nacional de Empleo Público. 2013. Procesos de Selección de Personal en el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP). Decreto N° 2098/2008. Características significativas de los procesos realizados entre enero de 2009 a diciembre de 2012. Buenos Aires.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2011. Convenio Promoción de la Negociación Colectiva, 1981 (núm. 154). Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE) y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES). Ginebra, OIT.

Oszlak, O. 1985. *Teoría de la burocracia estatal*. Buenos Aires, Paidós.

Oszlak, O. 1995. “Estado y sociedad: las nuevas fronteras”, en *El rediseño del Estado*. México, INAP y Fondo de Cultura Económica.

Reymondes, E. y Llorensi, S. 1993. “La negociación colectiva en la APN. Análisis de cuatro Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Público”. En INAP, *Serie I. Desarrollo Institucional y Reforma del Estado*, Documento N° 44, Buenos Aires.

Salas, E. 2006. Empleo público y gobernanza democrática: reflexiones desde la experiencia argentina. Seminario Internacional sobre Modernización del Estado. Buenos Aires.

Salas, E. 2010. Modernización del Empleo Público Federal Argentino: Negociación Colectiva y mejora en la calidad de los servicios públicos. XV Foro de la Función Pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana “Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública”. San José de Costa Rica.

Subsecretaría de la Gestión Pública. 2006. *Serie de investigaciones sobre ciudadanía y organismos públicos*. Buenos Aires.

Torre, J. C. y Feldman, S. 1993. “Asimetrías entre las Relaciones Colectivas de Trabajo en Argentina y Brasil”, en *El Mercosur: un desafío*. Buenos Aires, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto. 1999.

Villarroel, A. “La reforma del Estado. Los desafíos pendientes”, en Rial, N. (comp.), *Estado Argentino. Transformación de las Relaciones Laborales. A través del Convenio Colectivo de Trabajo*. Buenos Aires, Universidad Tres de Febrero y Fundación Unión. pp. 249-267.

Zeller, N. (coord.). 2000. *Organización del Estado y de la Administración Pública Nacional de la República Argentina*. Buenos Aires, Dirección nacional de estudios y documentación.

FUENTES LEGALES CONSULTADAS

- Los convenios fueron consultados en el sitio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Internet (<http://www.oit.org.ar>; <http://www.ilo.org/spanish/support/lib/dblist.htm>).
- Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87).
- Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98).
- Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, 1971 (núm. 135).
- Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, 1978 (núm. 151).
- Convenio sobre la Negociación Colectiva, 1981 (núm. 154).
- Recomendación sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, 1978 (núm. 159).
- Las leyes y los decretos fueron consultados en el sitio electrónico **Infoleg** (<http://www.infoleg.gov.ar>) del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.
- **Leyes y Decretos nacionales**

Ley N° 14.787 (1958)

Ley N° 22.140 (1980)

Ley N° 23.328 (1986)

Ley N° 23.544 (1988)

Ley N° 23.551 (1988)

Ley N° 24.185 (1992)

Ley N° 25.164 (1999)

Decreto N° 1598/86

Decreto N° 447/93

Decreto N° 66/99

Decreto N° 40/2007

Decreto N° 757/2007

Decreto N° 885/2007

- Leyes y Decretos provinciales

Ley N° 10.052 (1987)

Ley N° 4.679 (1993)

Ley N° 6.656 (1999)

Ley N° 471 (2000)

Ley N° 7.140 (2001)

Ley N° 10.430 (1986)

Ley N° 13.453 (2006)

Ley N° 9.755 (2007)

Ley N° 2.986 (2007)

Ley N° 6.421 (2009)

Ley N° 6.033 (2010)

Decreto N° 2.615/2006

Decreto N° 2.188/2009

Decreto N° 1.612/2012

Decreto N° 3.087/2004

Decreto N° 2.217/2012

Sobre los autores

Omar Alfredo Autón

Abogado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, Secretario de Profesionales de Seccional Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales de la UPCN desde 1998 y continúa a la fecha.

Miembro titular de la Co.P.A.R., Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales. Director de la Revista *Escenarios. Para un Nuevo Contrato Social*, desde 2001 y continúa a la fecha.

Copresidente de la Región Americana de la Internacional de Servicios Públicos 2012-2017.

Andrés Gilio

Subsecretario de Gestión y Empleo Público de la Secretaría de Gabinete y Coordinación Administrativa de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Licenciado en Ciencia Política por la Universidad de Buenos Aires. Realizó estudios de posgrado en el área de Alta Dirección en Administración Pública en el Instituto Nacional de Administración de Portugal y cursó la Maestría en Administración y Políticas Públicas de la Universidad de San Andrés.

Ejerció como profesor de grado en la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, y publicó artículos sobre administración y políticas públicas.

Entre 2006 y 2011, estuvo a cargo de diversas áreas en la Jefatura de Gabinete de Ministros referidas a cooperación internacional, innovación de la gestión y gestión de la comunicación pública.

Noemí Riol

Abogada de la Universidad de Buenos Aires.

Realizó Posgrados en Resolución de Conflictos Laborales, Universidad de West Virginia Morgantown, West Virginia, EE.UU., y en Relaciones Industriales, Universidad de Bolonia.

Ha sido Profesora Adjunta en la Facultad de Derecho, en la asignatura Derecho del Trabajo y de la Seguridad social y Profesora de Posgrado en la Especialización en Administración de Justicia.

Es Delegada Titular de la Representación Gubernamental en las Conferencias de la Organización Internacional del Trabajo, desde 2002.

Se desempeña como Secretaria de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social desde 2003.

Ha sido Vicepresidenta de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2002-2003), Vicepresidenta por el Sector Gubernamental en la Conferencia Regional de Lima, OIT (2002), Presidenta de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT en las reuniones de las Conferencias de la Organización Internacional del Trabajo y Presidenta de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2008-2010). Participó en numerosas ponencias en seminarios y congresos nacionales e internacionales y es autora de libros sobre la materia.

Eduardo Salas

Director Nacional de la Oficina Nacional de Empleo Público, Subsecretaría de Gestión y Empleo Público, Secretaría de Gabinete y Coordinación Administrativa, Jefatura de Gabinete de Ministros.

Funcionario de carrera agrupamiento profesional nivel a tramo avanzado. Licenciado en Ciencia Política, Universidad del Salvador y Licenciado en Administración de la Universidad de Buenos Aires.

Realizó estudios de posgrado en dirección estratégica de recursos humanos (UBA) y en investigación en Administración pública (CLAD - Instituto Nacional de Administración Pública de España).

Ha sido consultor de las Naciones Unidas en materia de empleo público; Profesor asociado de Ciencia Política (UBA) y publicó artículos en materias de su especialidad.

Hugo Julio Spairani

Técnico histológico, actualmente se desempeña como Secretario de Carrera Administrativa y Convenios Colectivos en la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN).

Trabaja en la Administración Pública Nacional desde 1972. Es miembro paritario en diversas Comisiones Negociadoras.

Desde 2002 y hasta la fecha, es el Secretario por la parte gremial de la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R.).

Ha participado de la negociación del Convenio Colectivo de Trabajo General Dto. N° 214/06 y de los convenios sectoriales para el personal del SINEP, INCAA, SENASA y SIGEN, entre otros.

Jorge Pablo Titiro

Abogado de la Universidad de Buenos Aires, experto en relaciones colectivas del trabajo y regulaciones laborales, con posgrado y cursos especializados en la Universidad de Bolonia, Universidad de Castilla La Mancha, OIT y del WBI del BIRF, entre otros.

Cuenta con una extensa trayectoria en el sector público y es funcionario de carrera del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

Desde 2006 hasta la actualidad, es Director Nacional de Regulaciones del Trabajo, habiéndose desempeñado previamente como Director Regional I de dicho Ministerio y como asesor de la Secretaría de Trabajo de esa Cartera, entre otros cargos desempeñados con anterioridad en el ámbito de la Administración pública.

Karina Trivisonno

Licenciada en Psicología de la Universidad de Belgrano, Argentina.

Especialista en Políticas de Género de la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Trato, Seccional Capital y Empleados Públicos Nacionales, desde 2002 a la fecha.

Es paritaria titular, integrante de la CIOT, Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, y Docente en diversos programas de formación.

Anexo normativo

LEY Nº 24.185 Convenciones Colectivas de Trabajo

Establécense las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Sancionada: Noviembre 11 de 1992.

Promulgada de Hecho: Diciembre 16 de 1992.

B.O.: 21/12/92

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc., sancionan con fuerza de Ley:

Convenios colectivos para trabajadores del Estado

Artículo 1º: Las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

Artículo 2º: Las provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán adherir al sistema de negociación que aquí se establece, de conformidad con las reglamentaciones que dicten sus órganos competentes.

Artículo 3º: Quedan excluidos de la aplicación de la presente normativa:

- a) El Presidente y Vicepresidente de la Nación, y el Procurador General de la Nación;
- b) El Fiscal General de Investigaciones Administrativas y los Fiscales Adjuntos;
- c) Los Ministros, Secretarios y Subsecretarios del Poder Ejecutivo de la Nación, el Procurador del Tesoro de la Nación, funcionarios superiores y asesores de gabinete;
- d) Las personas que, por disposición legal o reglamentaria emanadas de los poderes del gobierno, ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados;
- e) El personal militar y de seguridad de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería Nacional, Prefectura Naval, Policía Federal, Servicio Penitenciario Federal u Organismos asimilables;

- f) El personal diplomático comprendido en la Ley de Servicio Exterior, que reviste en jerarquías superiores que requieran acuerdo del Senado;
- g) El Clero Oficial;
- h) Las autoridades y funcionarios directivos o superiores de entes estatales u organismos descentralizados nacionales;
- i) El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades cuando así lo resolviere el Poder Ejecutivo Nacional mediante resolución fundada;
- j) Los sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de la sanción de esta ley se encuentren incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo, a no ser que por acuerdo de las partes se optara por el sistema que aquí se establece.

Artículo 4°: La representación de los empleados públicos será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación nacional de acuerdo con lo establecido en el Artículo 6. Cuando no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a definir de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte. A tal fin tomará en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda.

Artículo 5°: La representación del Estado será ejercida por el Ministro de Economía y Obras y Servicios Públicos y el Secretario de la Función Pública o sus respectivos representantes con jerarquía no inferior a Subsecretario, quienes serán responsables de conducir las negociaciones con carácter general. En el caso de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los Ministros o titulares de la respectiva rama de la Administración Pública Nacional.

Podrá, además, disponerse la designación de otros funcionarios o asesores expertos en materia laboral, a efectos de integrar la representación estatal y colaborar en las negociaciones.

Artículo 6°: La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles. Para cada negociación, general o sectorial, se integrará una comisión negociadora, en la que serán parte: los representantes del Estado empleador y de los empleados públicos que será coordinada por la autoridad administrativa del trabajo. En el caso de negociaciones en el ámbito sectorial, intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y aquellas

que en el orden nacional incluyan a este sector en su ámbito de actuación.

Artículo 7°: Los representantes del Estado empleador o de los empleados públicos podrán proponer a la otra parte la formación de una comisión negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación.

El pedido deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual, mediante el dictado del acto respectivo, constituirá la comisión negociadora.

Artículo 8°: La negociación colectiva regulada por la presente ley será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a) La estructura orgánica de la Administración Pública Nacional;
- b) Las facultades de dirección del Estado;
- c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

Las tratativas salariales o aquellas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse a lo normado por la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección.

Artículo 9°: Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe.

Este principio comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata;
- d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente, entre el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión adecuados a tal fin.

Artículo 10°: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad administrativa de aplicación de la presente ley, y en ejercicio de sus funciones estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.

Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria; a tal fin estará autorizado para realizar estudios, recabar asesoramiento y, en general, requerir toda la información necesaria a efectos de posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión de que se trate.

Artículo 11º: El acuerdo que se suscriba constará en un acta que deberá contener:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) Individualización de las partes y sus representantes;
- c) El ámbito personal de la aplicación, con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido;
- d) La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación;
- e) El período de vigencia;
- f) Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 12º: Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, 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.

Artículo 13º: Las cláusulas de los acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los empleados y a favor de las asociaciones de trabajadores participantes en la negociación, podrán tener validez tanto para los afiliados como para los no afiliados, según se haya pactado, debiendo cumplirse con lo establecido por el artículo 33 de la Ley N° 23.551.

Artículo 14º: En el ámbito de la Administración Pública Nacional sujeto al régimen de la presente ley, el acuerdo deberá ser remitido para su instrumentación por el Poder Ejecutivo mediante el acto administrativo correspondiente.

El acto administrativo de instrumentación deberá ser dictado dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de la suscripción del acuerdo.

Artículo 15º: Instrumentado el acuerdo por la autoridad que corresponda, o vencido el plazo sin que medie acto expreso, el texto completo de aquel será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su registro y publicación dentro de los diez (10) días de recibido.

El acuerdo registrará formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, y se aplicará a todos los empleados, organismos y entes comprendidos.

Artículo 16º: En caso de desacuerdo en el desarrollo de las negociaciones, o que se suscitare un conflicto ocasionado por cuestiones que puedan ser materia de ellas, cualesquiera de las partes deberá comunicarlo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

El Ministerio podrá también intervenir de oficio si lo considerara oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto, siendo de aplicación lo dispuesto por la Ley N° 14.786.

Artículo 17°: Las asociaciones sindicales, los representantes del Estado empleador y la autoridad administrativa del trabajo podrán proponer un listado de personas que actuarán como mediadores, quienes serán de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector estatal, y con práctica en la negociación colectiva.

Las partes de común acuerdo, seleccionarán del listado propuesto, quién o quiénes actuarán en la mediación, no pudiendo designar otra persona que las que integren dicho listado, salvo acuerdo expreso y unánime.

En caso de falta de acuerdo sobre la designación del mediador, y siempre que las partes quieran continuar con este procedimiento, la autoridad administrativa del trabajo designará al mediador.

Artículo 18°: Al comienzo de las negociaciones las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto tales como:

- a) Suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que originan el conflicto;
- b) Abstención o limitación de las medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación de servicios públicos esenciales durante los períodos críticos;
- c) Establecimiento de servicios mínimos cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas de acción directa, notificando a la autoridad de aplicación con cinco (5) días de anticipación las guardias mínimas.

La aplicación de estos sistemas no excluye la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia.

Artículo 19°: Los regímenes convencionales que se establezcan como consecuencia de esta ley se regirán por criterios de interpretación e integración de normas generales que rijan la materia, no resultando de automática aplicación las disposiciones de la Ley N° 20.744 (Texto Ordenado Decreto N° 390/76).

Artículo 20°: Los preceptos de esta ley se interpretarán de conformidad con el convenio núm. 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la Ley N° 23.544.

Artículo 21°: Comuníquese al Poder Ejecutivo. Alberto R. Pierri. Eduardo Memem. Esther Pereyra Arandía de Pérez Pardo. Edgardo Piuzzi.

Dada en la Sala de Sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a los once días del mes de noviembre del año mil novecientos noventa y dos.

Anexo II

DECRETO N° 447/93 **Reglamentario de la Ley N° 24185 Convenios Colectivos** **de Trabajo en la Administración Pública Nacional**

Boletín Oficial - 22 de Marzo de 1993

Visto la Ley N° 24.185 y,

Considerando

Que a fin de precisar el ámbito de aplicación de la mencionada Ley, se define a qué sector de la Administración Pública serán aplicables sus disposiciones sobre el cual se determinará el porcentaje de votos al que se refiere el artículo 4. Que la adhesión de los Estados provinciales y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires al régimen de la mencionada Ley debe llevarse a cabo a través de un convenio entre el Poder Ejecutivo Nacional, por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y el respectivo Gobierno Provincial o Autoridad Municipal, donde deberán establecerse los mecanismos necesarios para instrumentar los acuerdos en el nivel provincial o municipal correspondiente.

Que la Ley dispone que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá constituir la comisión negociadora de los convenios colectivos de trabajo y determinar los porcentajes de votos que corresponda a la representación de cada parte en el seno de la misma, para lo cual resulta indispensable precisar el criterio para establecer el número de votos de cada una de las organizaciones sindicales de la negociación general.

Que a fin de organizar la negociación colectiva en los sectores de la Administración Pública y la articulación entre los distintos niveles de negociación, se establecen pautas para determinar el contenido de los convenios de distinto nivel, así como la forma de resolver conflictos de normas entre ellos.

Que resulta necesario dictar normas básicas de procedimiento para la designación de los mediadores para hacer operativo el sistema previsto en la Ley en virtud de lo cual se establece un mecanismo sencillo para su elección, al igual que un procedimiento para llevar a cabo su función.

Que el presente se dicta en virtud de las facultades emergentes del artículo 86, inciso 2) de la Constitución Nacional

Por ello,

El Poder Ejecutivo Nacional decreta:

Artículo 1°: (Reglamentario del Artículo 1° de la Ley). A los fines de determinar el ámbito de aplicación personal y territorial de la presente Ley, se entenderá por Administración Pública Nacional: la Administración Central y los organismos descentralizados, comprendiendo en estos últimos a los organismos de la Seguridad Social e Institutos en los cuales el Estado Nacional tenga participación mayoritaria en la conducción y gestión (de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 8, Ley N° 24.156) con excepción de los que actualmente tuvieran convenio colectivo, y resolvieran no negociar con el sistema de la Ley N° 24.185.

Ref. Normativas: Ley N° 24.156 Artículo 8

Artículo 2°: (Reglamentario del Artículo 2 de la Ley). Los convenios de adhesión con las provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires deberán celebrarse por escrito con la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y contemplarán previsiones acerca de los procedimientos de instrumentación a nivel provincial y municipal de los acuerdos celebrados a nivel nacional.

Artículo 3°: (Reglamentario del Artículo 3 de la Ley). En relación a lo dispuesto en el inciso i) previo al dictado del acto administrativo que excluye al personal, deberá consultarse a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General.

Artículo 4°: (Reglamentario del Artículo 4 de la Ley). Cuando la representación sindical deba ser asumida, en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General, por más de una asociación sindical con personería gremial y ámbito de actuación nacional, el número de votos que corresponda a cada una de ellas será proporcional a la cantidad de afiliados cotizantes que se desempeñen en la Administración Pública Nacional. En el seno de la parte sindical las resoluciones se tomarán por mayoría absoluta de votos.

Artículo 5°: (Reglamentario del Artículo 6 de la Ley). En el Convenio General, el Estado empleador y las asociaciones sindicales con personería gremial y ámbito de actuación nacional, establecerán el ámbito de la negociación colectiva, su articulación en distintos niveles y sectores y las materias a negociar en cada uno de ellos.

Mediante el Convenio Colectivo de Trabajo General las partes podrán establecer, entre otras materias que en ejercicio de la autonomía colectiva decidan incluir, lo siguiente:

- a) La estructura de la negociación colectiva de los niveles sectoriales.
- b) Procedimientos para resolver los conflictos de concurrencia de normas entre convenios colectivos de trabajo en diferente nivel.
- c) Las materias que deleguen para el tratamiento de los Convenios Colectivos de Trabajo del nivel sectorial y las de negociación exclusiva en el nivel general, tales como la estabilidad en el empleo, remuneraciones limitadas a las partidas presupuestarias, escalafones, condiciones de ingreso del personal, concursos y promociones, calificaciones, régimen horario, licencias, movilidad funcional, régimen disciplinario, capacitación, extinción de la relación de empleo e indemnizaciones, entre otras.

Mediante el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, las partes podrán negociar:

- a) Las materias no tratadas a nivel general.
- b) Las materias expresamente remitidas por el nivel general.
- c) Las materias ya tratadas en el nivel general para adecuarlas a la organización del trabajo en el sector.

Un Convenio Colectivo de Trabajo sectorial prevalecerá sobre cualquier otro siempre que sea globalmente más favorable para los trabajadores a cuyos efectos será unidad de comparación el texto íntegro de cada convenio.

Artículo 6°: (Reglamentario del Artículo 7 de la Ley). La parte que promueva la negociación deberá notificar por escrito a la otra su voluntad de negociar, con copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social indicando:

- a) Representación que inviste.
- b) Alcance personal y territorial del Convenio Colectivo de Trabajo a celebrar.
- c) Materias a negociar.

En el término de cinco (5) días hábiles de recibida la comunicación, las partes deberán acompañar los instrumentos que acrediten la representación invocada, nominar los integrantes a la Comisión Negociadora y constituir domicilios.

En el plazo de quince (15) días a contar desde la presentación del párrafo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá constituir la Comisión Negociadora. Una vez constituida, las partes deberán presentar los proyectos de Convenio Colectivo de Trabajo para su discusión y debate.

Artículo 7°: (Reglamentario del Artículo 7 de la Ley). Las partes designarán negociadores titulares y suplentes, que reemplazarán a los primeros de pleno derecho, quienes podrán ser asistidos por asesores técnicos con voz pero sin voto. Las audiencias no previstas por las partes podrán llevarse a cabo mediando notificación fehaciente con CINCO (5) días de anticipación.

Artículo 8°: (Reglamentario del Artículo 9 de la Ley). A fin de garantizar el

cumplimiento de la obligación de negociar de buena fe, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social requerirá a las partes informes sobre los avances de la negociación, así como la documentación que avale las pretensiones de cada una de ellas, que deberán proporcionarla obligatoriamente; caso contrario, será de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo reglamentado.

Artículo 9°: (Reglamentario del Artículo 13 de la Ley). Sólo serán beneficiarios de las cuotas de solidaridad o cualquier otro aporte que el empleador específicamente otorgue para fines determinados, los sindicatos signatarios del Convenio Colectivo de Trabajo. Quedan excluidos aquellos, que aun constituyendo la Comisión Negociadora no suscriban el convenio respectivo.

Artículo 10°: (Reglamentario del Artículo 14 de la Ley). Una vez suscripto el Convenio Colectivo de Trabajo, las partes lo presentarán en forma conjunta ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien deberá elevarlo al Poder Ejecutivo Nacional para la correspondiente instrumentación.

Artículo 11°: (Reglamentario del Artículo 17 de la Ley). La lista de mediadores deberá ser presentada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de los quince (15) días de constituida la Comisión Negociadora, junto con los antecedentes profesionales de los candidatos propuestos. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá rechazar, mediante resolución fundada la postulación de algunos de ellos, la que será apelable en el término de cinco (5) días. Vencido este plazo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social publicará la lista definitiva.

Aceptado por las partes el procedimiento de mediación y no habiendo acuerdo sobre el mediador, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá seleccionarlo de la lista presentada con anterioridad por las partes.

Artículo 12°: (Reglamentario del Artículo 17 de la Ley). El procedimiento de mediación deberá ajustarse a las siguientes pautas:

- a) El mediador fijará una audiencia dentro de los TRES (3) días de su designación a fin de lograr un acuerdo entre las partes o establecer los puntos en conflicto si este no fuere posible.
- b) Dentro de los cinco (5) días siguientes citará a una nueva audiencia donde propondrá a las partes una fórmula de acuerdo.
- c) Si pasados quince (15) días desde la designación del mediador, las partes no hubieran llegado a un acuerdo, se considerará concluido el procedimiento de mediación, pudiendo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dar publicidad a los puntos que dieron origen al conflicto y las fórmulas ofrecidas por el mediador.

Artículo 13°: (Reglamentario del Artículo 18 de la Ley). De acordarse mecanismos de autorregulación del conflicto, las partes deberán notificar el procedimiento al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien intervendrá en forma directa para garantizar el cumplimiento de los compromisos suscriptos, sin perjuicio de la aplicación de la normativa vigente en la materia.

Artículo 14°: Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Convenio Colectivo para Trabajadores del Estado Administración Pública Nacional

DECRETO N° 66/99

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

Bs. As., 29/1/99

B.O.: 26/2/99

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

Considerando:

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

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

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

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

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

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

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

Que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha tomado la intervención prevista en los artículos 7, 10 y concordantes de la Ley N° 24.185.

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

Por Ello,

El Presidente de la Nación Argentina

Decreta:

Artículo 1°: Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional que se incorpora como Anexo I del presente Decreto, celebrado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales.

Artículo 2°: Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. Menem. Jorge A. Rodríguez. Antonio E. González.

ANEXO I

Título I

Ámbito de aplicación

Capítulo I: Disposiciones generales

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

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

Artículo 2°: El personal no incluido en el citado Anexo I, perteneciente a otras jurisdicciones y entidades creadas o a crearse, podrá ser incorporado al ámbito del presente Convenio por el Poder Ejecutivo Nacional, previa consulta a la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R.) que se crea por el Capítulo I del Título VII del presente Convenio.

Asimismo, la exclusión del personal por el Poder Ejecutivo Nacional, de con-

formidad con lo dispuesto por el inciso i) del artículo 3° de la Ley N° 24.185, podrá ser dispuesta previa consulta a la Co.P.A.R .

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

Si durante la vigencia del presente Convenio se dictaran leyes o actos administrativos, que alcancen a algún sector de trabajadores comprendidos, y cuya aplicación resultara más beneficiosa para dicho personal, las mismas podrán ser incorporadas al convenio general o sectorial, según corresponda, previa consulta a la Co.P.A.R.

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

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

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

Para cumplimentar dicho fin, las partes acuerdan expresamente que no podrán renegociarse los Convenios Colectivos Sectoriales, cuyo vencimiento se produjere en el mismo plazo que el Convenio Colectivo de ámbito general.

Capítulo II: Convenios sectoriales

Artículo 5°: Prevalencia del Convenio Colectivo General. En todos los supuestos de conflictos de normas entre el Convenio Colectivo general y los Convenios sectoriales, será de aplicación la norma vigente en el Convenio Colectivo general, que se reconoce de jerarquía superior.

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

Artículo 7°: Para la presente negociación colectiva los convenios sectoriales se articularán por escalafón, cuyo listado figura como Anexo II al presente convenio. En relación al personal comprendido en el Artículo 1°, segundo párrafo

del presente convenio, su articulación quedará limitada a las previsiones de dicho artículo.

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

Capítulo III: Negociación de buena fe

Artículo 9°: Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Ley N° 24.185, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

Título II

Condiciones de ingreso

Capítulo I: Ingreso

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

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado.
- b) Condiciones de conducta.
- c) Idoneidad para el cargo o función.
- d) Aptitud psicofísica para la función.

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

Artículo 11°: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrá ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso.
- b) El condenado por delito cometido en perjuicio de o contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- c) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo.
- d) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- e) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Aires, mientras no sea rehabilitado conforme la normativa vigente.

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

g) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar en el supuesto del artículo 19 de la Ley N° 24.429.

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

Artículo 12°: Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto por los dos artículos anteriores o por cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

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

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

Título III

Relación de empleo público

Capítulo I: Naturaleza de la relación de empleo

Artículo 15°: Las condiciones de trabajo determinadas en el presente convenio responden a los siguientes principios ordenadores de la función pública, los que deberán ser respetados en los convenios sectoriales:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional y 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.

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

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

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

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

Artículo 19°: La estabilidad comprende:

- a) el empleo
- b) el nivel escalafonario alcanzado
- c) la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel escalafonario.

Artículo 20°: La estabilidad no es extensiva al cargo o función, excepto cuando se trate del desempeño de funciones de nivel gerencial o críticas que determine el Estado Empleador, a las que se hubiese accedido por regímenes de selección abiertos, con períodos de duración establecidos previamente y en las condiciones que se establezcan en los sistemas de carrera de los convenios sectoriales.

El personal alcanzado por la estabilidad mencionada en el párrafo anterior, la perderá por redefinición funcional o de la estructura organizativa, por desempeño inadecuado, por sanciones disciplinarias que impliquen como mínimo una suspensión de más de diez (10) días dispuesta mediante un procedimiento de instrucción sumarial, sin perjuicio de las que se puedan establecer en los convenios sectoriales.

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

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

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

Artículo 24°: La adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a) La prestación efectiva de los servicios durante el período de prueba, el que será extensivo a doce (12) meses.
- b) La acreditación de la idoneidad durante el período de prueba a través de las evaluaciones satisfactorias y de capacitación, según lo establecido por el sistema de carrera pertinente.
- c) La obtención del certificado definitivo de aptitud psicofísica para la función.

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

Artículo 26°: El personal alcanzado por el régimen de estabilidad que resulte afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a los mismos, con la eliminación de los respectivos cargos, podrá optar por percibir la indemnización correspondiente de forma inmediata o por su reubicación en caso de existir vacantes acordes con su perfil.

La indemnización será igual a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuera menor. A los trabajadores que ingresen a partir de la vigencia del presente convenio se les aplicará la indemnización prevista en el Artículo 7° de la Ley N° 25.013.

De ser necesaria para su reubicación su reconversión laboral, podrá asistir a cursos de capacitación por un período no mayor a seis meses, durante los cuales percibirá la retribución correspondiente al cargo que revistaba. Dichos cursos se implementarán a través del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral, a ser creado por el Poder Ejecutivo Nacional, en forma previa a su reubicación, o aún después de esta, cuando la capacitación pueda hacerse en servicio.

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

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

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

Capítulo II: Personal no permanente

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

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

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

Capítulo III: Derechos, deberes y prohibiciones

Obligaciones del empleador

Artículo 30°: 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 esta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de estos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

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

g) Garantizar la dignidad del trabajador así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Nacional.

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

i) 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 agente cuando esté alcanzado por una situación de movilidad.

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

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

- a) Estabilidad.
- b) Retribución por sus servicios.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.

- h) Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
- i) Interposición de recursos.
- j) Renuncia.
- k) Jubilación.
- l) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
- m) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en los sistemas de carrera de conformidad con lo establecido en el presente convenio.
- n) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación núm. 163 de la OIT.

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

- a) Retribución por sus servicios.
- b) Libre agremiación y negociación colectiva.
- c) Licencias, justificaciones y franquicias.
- d) Obra social para sí y su núcleo familiar.
- e) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios
- f) Interposición de recursos.
- g) Renuncia
- h) Jubilación.
- i) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Artículo 33°: Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes tienen los siguientes deberes:

- a) Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y productividad laboral en las condiciones y modalidades que resultan del presente convenio, y en las que pudiera adoptar el Estado Empleador en el ejercicio de sus facultades de dirección.
- b) Observar en el servicio y fuera de él una actitud ética acorde con su calidad de agente público y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y el resto del personal.
- c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.

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

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

h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiese causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a la Sindicatura General de la Nación, Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas y/o a la Auditoría General de la Nación.

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

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

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

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

m) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del Estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.

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

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

Artículo 34°: Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

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

- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la jurisdicción u organismo en el que se encuentre prestando servicios.
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- i) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

Capítulo IV: Egreso

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

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad.
- b) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la autoridad competente según la norma aplicable.
- c) Razones de salud que lo imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.
- d) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- e) Baja por jubilación o retiro
- f) Cumplimiento del plazo que correspondiere por reestructuración o disolución de organismos.
- g) Retiro voluntario
- h) Fallecimiento

Artículo 36°: La jubilación o retiro, la intimación a jubilarse y la renuncia se registrarán por la normativa vigente en la materia.

Título IV

Polifuncionalidad

Artículo 37: Las funciones que corresponden al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo deben interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional con el objeto de contribuir a la obtención de mejores niveles de productividad, posibilitando, a tal fin, la asignación de funciones y/o tareas distintas de las que resultan propias. Dichos principios serán de aplicación razonable sin que se menoscabe moral ni económicamente al personal afectado.

El empleador deberá preparar al personal para que pueda hacer uso de sus capacidades para desarrollar diversas tareas, oficios o roles, ya sea en forma accesoria, complementaria o afín, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada.

Título V

Modalidades operativas

Artículo 38°: Jornada laboral. La extensión de la jornada de trabajo no podrá ser superior a las 180 horas mensuales ni inferior a las 120, conforme los diferentes niveles de funciones o responsabilidades de los agentes comprendidos en el presente Convenio, con excepción de las que puedan establecerse en menos por los convenios sectoriales para las tareas que sean consideradas riesgosas o insalubres, o que por la índole de la actividad requieran un tratamiento diferenciado. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

La autoridad de cada jurisdicción o entidad distribuirá las horas de trabajo teniendo en consideración la índole de la actividad y las circunstancias permanentes o temporarias que resulten atendibles a cuyo efecto consultará a la representación gremial.

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

En todos los casos se modificará lo atinente a servicios extraordinarios con el

siguiente alcance: las horas extraordinarias serán remuneradas en domingo, feriado, días no laborables o sábado después de las 13.00 hs. con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario diario habitual.

El régimen de servicios extraordinarios deberá observar el límite establecido por el Decreto N° 704/97.

Los trabajos cumplidos en días sábados, domingos o feriados, con independencia del pago con recargo previsto en el párrafo anterior, devengarán un descanso compensatorio a favor del agente de la misma duración que los días inhábiles trabajados, que se le otorgará inmediatamente después de los días trabajados.

En caso de omisión, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho según la modalidad que se determine en cada convenio sectorial y en un plazo no mayor a treinta (30) días posteriores al trabajo.

Artículo 40°: El personal incluido en el presente Convenio Colectivo, podrá solicitar acogerse a una jornada horaria reducida en cincuenta por ciento (50%) de la que corresponde a su cargo o función. La resolución del pedido quedará a criterio exclusivo de la autoridad superior de la jurisdicción donde preste servicios. En caso de concesión del beneficio, el agente percibirá como contraprestación laboral, una suma equivalente al porcentaje trabajado que se calculará sobre las remuneraciones consideradas regulares y permanentes. Los agentes que al momento de entrar en vigencia este Convenio se encuentren usufructuando un beneficio similar al que precedentemente se instituye, continuarán rigiéndose por las modalidades del anteriormente autorizado, salvo que optaran por estar incluidos en el presente.

Artículo 41°: Jornada nocturna. Se entenderá por tal, la jornada desarrollada en forma habitual y permanente entre las veintiuna (21) horas y las seis (6) horas del día siguiente, con una duración mínima de seis horas. La jornada nocturna no podrá extenderse más de ciento treinta y dos (132) horas mensuales.

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

Título VI

Carrera del personal

Capítulo I: Principios generales

Artículo 42°: La carrera del personal estará orientada a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan a los órganos del Poder

Ejecutivo Nacional cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

Artículo 43°: La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

- 1) Igualdad de oportunidades.
- 2) Transparencia en los procedimientos.
- 3) Reclutamiento del personal por sistemas de selección.
- 4) Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en cada convenio sectorial
- 5) La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual
- 6) La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.

Capítulo II: Promoción

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

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

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

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

Artículo 47°: En ningún caso podrá convenirse que solo la permanencia del agente en el servicio dé lugar a su promoción.

Capítulo III: Selección

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

Artículo 49°: Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades,

publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones de género o de discapacidad, como así también la debida competencia entre los candidatos. Se asegurará el cumplimiento de las leyes N° 22.431 y N° 23.109 o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional.

Artículo 50°: El Estado Empleador establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente.

Artículo 51°: Difusión de las convocatorias. Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, el Estado empleador pondrá en conocimiento de los interesados todas las ofertas disponibles. Las entidades gremiales se comprometen a actuar como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

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

Artículo 53°: Designación. La designación de personal se ajustará al orden de mérito aprobado.

Cuando se trate de la selección de aspirantes a cargos directivos, de conducción o de coordinación superior, se podrá acordar en los respectivos convenios sectoriales, cláusulas que posibiliten a la autoridad competente escoger entre los candidatos de una terna.

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

Artículo 55°: Veeduría. La parte gremial fiscalizará los procesos de selección, debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas al titular de la jurisdicción o entidad y consideradas antes de la decisión final.

Artículo 56°: Órganos de selección. Se asegurará la integración de los órganos de selección para la cobertura de cargos gerenciales o que requieran títu-

los técnicos y/o profesionales, con representantes de academias nacionales, consejos, colegios o asociaciones profesionales, o especialistas de reconocido prestigio pertenecientes o no, a universidades o centros de investigación, nacionales o extranjeros, afines a la especialidad requerida.

En ningún caso los órganos de selección estarán integrados exclusivamente por personal de la jurisdicción de la que dependa el cargo a cubrir, entendiéndose por jurisdicción a la Jefatura de Gabinete de Ministros, al Ministerio, Secretaría de la Presidencia de la Nación u organismo descentralizado.

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

Capítulo IV: Evaluación del desempeño

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

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

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

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

Artículo 60°: Plazos. La evaluación será al menos anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo seis (6) meses de servicio efectivo. El proceso de calificación deberá estar concluido durante el trimestre inmediato posterior al período evaluado.

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

Artículo 61°: Evaluadores. Los titulares de unidades organizativas y jefaturas serán responsables de evaluar al personal a su cargo con ecuanimidad y obje-

tividad. En caso de desvincularse del servicio deberán dejar un informe sobre el desempeño de los agentes que de ellos dependan.

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

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

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

Capítulo V: Capacitación

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

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

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

El Instituto Nacional de la Administración Pública elaborará las pautas metodológicas y los lineamientos generales bajo cuya orientación dichos planes serán elaborados y certificará las actividades de capacitación.

Título VII

Relaciones Gremiales

Capítulo I: Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales

Artículo 67°: Créase la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R.) que estará constituida por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes del Estado empleador, y tres (3) representantes titulares

y tres (3) suplentes de la parte gremial. Las decisiones de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo prudencial y por escrito, teniendo las mismas carácter vinculante, salvo acto administrativo expreso en contrario del Poder Ejecutivo Nacional dictado dentro de los treinta (30) días hábiles de notificadas aquellas. La Co.P.A.R. podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados.

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

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

Artículo 68°: A todo efecto, cuando se hable de partes deberá entenderse:

- a) por la representación del Estado Empleador con los alcances e integración prevista en la Resolución N° 70/98 (MTySS)
- b) por la representación sindical, con los alcances e integración previstas en la Resolución N° 42/98 (MTySS).

Artículo 69°: Tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

1. Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes, para lo cual deberá guiarse esencialmente por las consideraciones y fines de la presente Convención y los principios establecidos en la Ley N° 24.185, procurando componerlos adecuadamente en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer su recomendación a los órganos permanentes de aplicación de la Administración Pública Nacional.
2. Fiscalizar la adecuación de los Convenios Colectivos Sectoriales a los alcances que haya establecido el Convenio General.
3. Intervenir en la resolución de controversias o conflictos que reúnan a un grupo significativo de trabajadores 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:
 - a) La intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes.
 - b) Se hubiera sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de reclamo establecido en cada caso.
 - c) Se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva.

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

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

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

Los conflictos individuales que se originen en cuestiones de interpretación de normas del Convenio Colectivo y la aplicación de normas contrarias a dicho régimen, deberán ser informadas a la Co.P.A.R.

Capítulo II: Mecanismos para la solución de conflictos colectivos laborales

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

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

Artículo 73°: Procedimientos establecidos. Los procedimientos establecidos para la solución de conflictos laborales son:

- a) La autocomposición del conflicto en el seno de la Co.P.A.R.
- b) La mediación
- c) El arbitraje

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

- a) Cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Co.P.A.R., debiendo en su presentación precisar la causa del conflicto, los intereses en colisión y las medidas asumidas por ambas partes, al momento de someter el diferendo a este mecanismo.
- b) La Comisión actuará a pedido de parte y con autonomía, para lograr la conciliación de las mismas con equilibrio y justicia, procurando su avenimiento.
- c) A partir de la recepción del pedido de intervención de parte, el procedi-

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

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

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

Artículo 76°: En el escrito de requerimiento de la mediación deberá especificarse:

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

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

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

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

- a) Anualmente, cada una de las partes remitirá a la Co.P.A.R. una lista con igual número de candidatos a mediadores, quienes deberán acreditar experiencia en la negociación colectiva, solvencia técnica, equidad e imparcialidad.
- b) Dicho listado que presentará cada parte tendrá la misma cantidad de

candidatos propuestos que la que tendrá el listado definitivo, el cual deberá ser de número par.

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

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

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

f) Si las partes no pudieren arribar a la designación en conjunto de los mediadores, se procederá por el método de exclusión. Por sorteo se elegirá una cantidad impar de candidatos del listado de mediadores. De la nómina que surja del sorteo, ambas partes irán testando de a un postulante por vez, hasta que quede un último nombre, el cual será elegido para dicha mediación.

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

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

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

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

Artículo 83°: En caso de no arribarse a un acuerdo en el proceso de mediación, las partes podrán optar por el proceso de arbitraje o presentarse ante el Fuero Federal en lo Contencioso Administrativo.

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

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

- a) 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.
- b) El o los organismos y personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.
- c) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- d) El plazo. En caso de no estar especificado, será el previsto en el artículo 90.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 93°: El laudo arbitral solo 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 Cámara Federal en lo Contencioso Administrativo, el que tendrá efecto suspensivo.

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

Capítulo III: Representación gremial

Artículo 95°: Reconocimiento gremial. La designación de representantes en lo que se refiere a los requisitos personales y al procedimiento para la elección se ajustará a lo establecido en la Ley N° 23.551 y su reglamentación. En relación con la cantidad total de delegados por Jurisdicción o entidad, la misma se ajustará a la siguiente escala:

- a) Hasta 50 trabajadores: 1 representante
- b) de 51 a 100: 2 representantes
- c) de 101 en adelante: 1 representante más por cada 100 trabajadores que excedan de 100.

Artículo 96°: Las Entidades Gremiales que suscriben el presente Convenio comunicarán al Estado empleador la nómina de delegados elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de

legajo y lugar de trabajo que representan y fecha de iniciación y cese del mandato. Estos representantes continuarán prestando servicios. Toda modificación será puesta en conocimiento de la parte empleadora en forma inmediata.

Artículo 97°: Los Delegados de Personal, los miembros de las Comisiones Gremiales Internas, los miembros del Órgano Directivo de las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General electos de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Ley N° 23.551 y Decreto N° 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 se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo, con excepción de los lugares de acceso restringido.
- b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales. Se facilitará el uso de carteleras ubicadas en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores.
- c) Las autoridades de los diversos organismos deberán facilitar la realización de las asambleas y reuniones informativas por parte de las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio en los lugares y horarios de trabajo, previa comunicación. Las partes procurarán que el ejercicio de los derechos incluidos en el presente inciso, así como en los anteriores no afecte la atención al público ni ningún otro aspecto relacionado con el normal desarrollo de las tareas del organismo.
- d) Un crédito de horas diarias acumulativas en forma mensual para el conjunto de los delegados, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 50 trabajadores representados 1 hora
 - De 51 a 100 trabajadores representados: 2 horas
 - De 101 a 250 trabajadores representados: 3 horas
 - De 251 a 500 trabajadores representados: 4 horas
 - De 501 a 750 trabajadores representados: 5 horas
 - De 751 a 1000 trabajadores representados: 6 horas
 - De 1000 trabajadores en adelante: 7 horas

Artículo 98°: El Estado empleador descontará la cuota mensual de los aportes de los empleados afiliados a las Organizaciones Sindicales signatarias del presente Convenio y depositará el importe total a la orden de la entidad gremial

que corresponda y en la institución bancaria que esta determine a tal efecto, dentro del plazo previsto por la ley vigente.

Artículo 99°: Espacio físico. A los fines del artículo 44 de la Ley N° 23.551, el Estado empleador facilitará a las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio, un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados de personal.

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

Capítulo IV: Información

Artículo 101°: Para asegurar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo General, así como también de los Convenios Colectivos Sectoriales, el Estado Empleador se compromete a brindar toda aquella información, incluyendo los aspectos presupuestarios, en la medida que la misma resulte necesaria para negociar con conocimiento de causa las diversas materias, de conformidad con lo establecido por la Recomendación núm. 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

Artículo 102°: Para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio, la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y de capacitación, así como disponer de un adecuado y actualizado conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en los recursos humanos de la Administración Pública Nacional, el Estado empleador remitirá anualmente a las mismas un informe estadístico detallando:

- a) Dotaciones: número, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad, altas y bajas producidas, agentes en goce de licencia sin goce de haberes.
- b) Grupo familiar: cantidad de agentes, estado civil, cargas de familia, hijos en edad escolar.
- c) Remuneraciones: masa salarial global, distribución por niveles, evolución del salario promedio.
- d) Capacitación: cantidad de profesionales, su distribución por especialidad, nivel de educación formal alcanzado. Cantidad de cursos desarrollados, 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.

Capítulo V: Aporte solidario

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

Los fondos serán distribuidos entre las entidades sindicales de conformidad con los porcentajes reconocidos en la Resolución MTySS N° 42/98. Considerando a dichos fondos como el único y total aporte de la Administración Pública Nacional en el marco del presente convenio general y los correspondientes convenios sectoriales, ante cualquier modificación que pueda corresponder originada en eventuales derechos de otros signatarios convencionales, se deberá redistribuir el mismo porcentaje asignado en el presente artículo, conforme a la participación que se determine.

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

Título VIII

Condiciones y medio ambiente de trabajo

Capítulo I: Condiciones y medio ambiente de trabajo

Artículo 104°: A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las leyes N° 19.587 y N° 24.557 y sus decretos reglamentarios, se considerarán:

- a) Condiciones de trabajo: las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Quedan específicamente incluidos en este concepto:

- 1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
- 2) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes

en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

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

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

b) Medio ambiente de trabajo:

Se entiende específicamente incluido en este concepto:

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

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

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

Artículo 104º: Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la Administración Pública Nacional queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

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

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

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

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

e) 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.

- f) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y a la representación sindical.
- g) Toda conducta establecida en las leyes N° 19.587 de Higiene y Seguridad y N° 24.557 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquellas específicamente adoptadas por la CyMAT.

Capítulo II: CyMAT

Artículo 106°: Créase la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Sector Público (CyMAT). Dicha comisión estará integrada por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por parte del Estado Empleador y por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por la parte gremial, a la que deberá agregarse una comisión técnica asesora permanente integrada como mínimo por un médico especialista en medicina laboral, un especialista en higiene y seguridad y un representante de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, pudiéndose convocar otros especialistas cuando la situación lo requiera. Las representaciones del Estado Empleador y Gremial se integrarán de conformidad con lo dispuesto en las Resoluciones del MTySS N° 70/98 y N° 42/98, respectivamente.

Contará asimismo con una delegación en cada organismo o ente descentralizado, la que estará conformada por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes del Estado Empleador y por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por la parte gremial, debiendo por lo menos uno de cada parte ser especialista en la materia.

Artículo 107°: La CyMAT tendrá las siguientes funciones:

- 1) Fiscalizar, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las leyes N° 24.577 y N°19.587.
- 2) Asistir y coordinar la acción de las delegaciones.
- 3) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- 4) Formular recomendaciones 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 denuncias hechas ante la Comisión sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- 7) Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.

Artículo 108°: Las delegaciones de la CyMAT tendrán las siguientes funciones:

- 1) Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en lo referido a:
 - a) ley de riesgos del trabajo N° 24.557, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro.
 - b) ley de higiene y seguridad N° 19.587, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro.
- 2) Inspección periódica y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.
- 3) Promoción de cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.
- 4) Seguimiento de los programas de mejoramiento.
- 5) Recibir denuncias.

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

Título IX

Asistencia social

Artículo 110°: El Estado Empleador facilitará el acceso a programas de asistencia social a los trabajadores que por circunstancias graves no puedan cumplir normalmente con sus tareas o su desempeño se vea afectado de tal forma que impida el funcionamiento armónico del conjunto. Para dicho fin el empleador deberá incorporar a ese personal con carácter efectivo a los programas existentes o a crearse en las áreas de su competencia.

Artículo 111°: Cuando la carga horaria de los agentes sea mayor a cuatro horas y no superior a siete, el empleador procurará brindar un lugar adecuado para que los mismos dispongan de un descanso de media hora. Este descanso no será computado a los efectos de las horas laborables.

Cuando la jornada fuera de ocho horas o más, el empleador, en la medida que sea posible, procurará ceder un espacio físico adecuado para que los mismos

dispongan de un descanso y puedan proceder a la ingesta diaria, sin afectar el normal desarrollo de las actividades del organismo.

Artículo 112°: Jardines maternos. El personal con hijos o menores a cargo, que tengan una edad comprendida entre los 45 días y los 5 años cumplidos antes del 30 de Junio de cada año, y efectúe erogaciones originadas en la concurrencia de los mismos a guarderías o jardines maternos, percibirá un reintegro mensual por tales gastos de hasta cien (100) pesos, cuando su ingreso mensual no exceda de mil quinientos (1500) pesos, por todo concepto. El citado reintegro deberá ser percibido por uno solo de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia, Durante el período de licencia anual ordinaria el derecho a este reintegro será proporcional a los días efectivamente trabajados. Las partes reglamentarán por intermedio de la Co.P.A.R los requisitos para la percepción de este reintegro.

Título X

Régimen disciplinario

Artículo 113°: Cuando a los fines de la aplicación de algunas de las sanciones establecidas en la Ley de Empleo Público corresponda la sustanciación de información sumaria o sumario, conforme los procedimientos establecidos en el Reglamento de Investigaciones, a fin de garantizar su derecho de defensa en juicio, el sumariado podrá contar con asistencia letrada a su costa.

Título XI

Régimen de Licencias, justificaciones y franquicias

Capítulo I

Artículo 114°: Derechos. El Personal permanente y no permanente tendrá a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en sus respectivos regímenes, los que quedan incorporados al presente convenio.

En todos los casos se adicionarán las siguientes licencias:

Licencia simultánea. Cuando el agente sea titular de más de un cargo en organismos de la Administración Pública Nacional se le concederán las licencias en forma simultánea.

Cuando se trate de agentes casados o que convivan en estado de aparente matrimonio y ambos cónyuges revisten en la Administración Pública Nacional, las respectivas licencias les serán otorgadas en forma simultánea.

Antigüedad Computable. Para establecer la antigüedad del agente se computarán los años de servicio prestados en organismos del Gobierno Nacional, Provincial, Municipal y organismos o entes públicos, incluso los “ad honorem”. Incapacidad. Cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia, con arreglo a lo previsto en materia de afecciones o lesiones de largo tratamiento y accidentes de trabajo, son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los agentes afectados serán reconocidos por una junta médica del “Ministerio de Salud y Acción Social, que determinará el grado de capacidad laborativa de los mismos, aconsejando en su caso el tipo de funciones que podrán desempeñar, como así también el horario a cumplir, que no podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias”. En caso de que la incapacidad dictaminada sea total, se aplicarán las leyes de seguridad social. Reincorporación. Vigentes los plazos de licencia por enfermedad o conservación del empleo, en su caso, si resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador que le impida realizar las tareas que anteriormente cumplía, se le deberán asignar otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el Estado Empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la mitad de un (1) mes de sueldo, normal y habitual por año de servicios o fracción mayor de tres (3) meses.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a un (1) mes de sueldo, normal y habitual por año de servicios o fracción mayor de tres (3) meses.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la establecida en el párrafo precedente.

Maternidad. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los treinta (30) días anteriores al parto y hasta setenta (70) días corridos después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, por que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del

parto o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los periodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

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

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación de autoridad médica competente, se origine en el embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, se justificará con arreglo a lo previsto en “Afecciones o lesiones de corto o largo tratamiento”.

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

En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia, justificándose los días previos a la iniciación real de la misma, con arreglo a lo previsto en “Afecciones o lesiones de corto tratamiento” o “Largo tratamiento”.

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

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

Artículo 117°: Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora dispondrá de dos (2) descansos de una (1) hora en el transcurso de la jornada laboral, para la atención del hijo, por un período no superior a un (1) año a partir de la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado.

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

Artículo 118°: Estado de Excedencia. La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia por maternidad:

- a) Continuar el trabajo en la Administración Pública Nacional en las mismas condiciones que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al veinticinco por ciento (25%) de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de tres (3) meses.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

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

Artículo 120°: Licencia por nacimiento. Los agentes varones gozarán del derecho a una licencia de cinco (5) días hábiles por nacimiento de hijo.

Artículo 121°: Tenencia con fines de adopción. El agente que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de cien (100) días corridos. En caso que la adopción fuese otorgada a matrimonio o quienes vivan en aparente matrimonio, se limitará el plazo a treinta días respecto del agente varón.

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

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

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

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

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

- a) Organismos Competentes:

Será de competencia del Ministerio de Salud y Acción Social la fiscalización de las licencias comprendidas en el presente régimen.

Los organismos comprendidos en el presente convenio podrán contar con servicios propios o contratar a terceros, para el otorgamiento de las licencias por Lesiones o afecciones de corto o largo tratamiento, Asistencia de grupo familiar o maternidad.

En caso de disenso entre la licencia aconsejada por el médico del Agente y los servicios médicos del organismo, se recurrirá a una junta médica del Órgano competente del Ministerio de Salud y Acción Social.

El Ministerio de Salud y Acción Social a través del área citada será el único organismo autorizado para efectuar las juntas médicas para concesión de beneficios de reducción de la jornada laboral, cambio de tareas o de destino. En todas las juntas médicas previstas el agente podrá concurrir acompañado de su médico tratante u otro profesional de su elección.

Capítulo II: Licencias extraordinarias

Artículo 125°: Las licencias extraordinarias serán acordadas con goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

a) Matrimonio del agente o de sus hijos:

1) Corresponderá licencia por el término de diez (10) días laborables al agente que contraiga matrimonio.

2) Se concederán tres (3) días laborables a los agentes con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos.

En todos los casos deberá acreditarse este hecho ante la autoridad pertinente.

Los términos previstos en este inciso, comenzarán a contarse a partir del matrimonio civil o del religioso, a opción del agente.

b) Para el cumplimiento de funciones gremiales, en los siguientes supuestos:

1) Los representantes titulares electos, hasta un máximo de veinte (20), designados por los órganos Directivos Nacionales de las entidades sindicales con personería gremial signatarias del presente convenio general. Para el ejercicio de dicha licencia, las asociaciones sindicales respectivas deberán notificar al organismo la nómina del personal involucrado, la fecha de las elecciones, lista de candidatos, y posteriormente la nómina de los agentes elegidos y el periodo de duración de su licencia.

2) Los representantes designados por la parte sindical como miembros titulares de los organismos paritarios permanentes, previstos en este

Convenio, mientras dure su función.

3) Los integrantes titulares de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, hasta un máximo de tres (3), en representación de la parte sindical, desde su designación y hasta la entrada en vigencia del mismo.

Título XII

Remuneraciones

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

La retribución del agente se compondrá de una asignación básica del nivel, asignación de la categoría o denominación equivalente, más los adicionales, suplementos, bonificaciones e incentivos que correspondan a su situación de revista, de conformidad con las regulaciones que se establezcan en los convenios sectoriales.

Plazos: el pago de las remuneraciones se efectuará una vez vencido el período que corresponda y dentro de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

Título XIII

Mutualismo, cooperativas, tercerización

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

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

Título XIV

De la igualdad de oportunidades y de trato

Capítulo I: Prohibición de la discriminación

Artículo 129°: Prohibición de discriminaciones e igualdad de trato. Las partes de conformidad con lo normado en el art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional y las leyes N° 23451 y N° 24632 y los Decretos N° 2385/93, N° 1363/97 y N° 254/98, acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que

produzcan un trato discriminatorio o una desigualdad entre los trabajadores en el ámbito laboral por razones de sexo, nacionalidad, raza, religión, políticas, gremiales o de cualquier otra naturaleza.

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

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

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

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

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

Capítulo II: De la promoción de la mujer trabajadora

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

Artículo 132°: A los efectos de este Convenio Colectivo, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión, restricción o segregación basada en el sexo que tenga por propósito o por resultado disminuir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer de los derechos y beneficios contenidos en el presente convenio, independientemente de su estado civil y sobre el principio de la igualdad entre la mujer y el hombre.

Artículo 133°: No se considerará discriminación en los términos de este convenio, la adopción de medidas especiales de carácter temporal, destinadas a acelerar la igualdad efectiva entre la mujer y el hombre trabajador. Dichas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oport-

tunidad y trato. Las partes verificarán que dichas medidas no constituyan un cuerpo normativo desigual o separado.

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

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

Artículo 135°: Las partes adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar a la mujer trabajadora:

Las mismas condiciones de orientación en materia de carrera profesional y de capacitación, teniéndose especial cuidado en el adiestramiento en técnicas, metodologías, procedimientos o procesos nuevos que se incorporen al trabajo. Acceso a los mismos programas de estudio y a las mismas oportunidades para la obtención de becas u otras subvenciones para cursar estudios.

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo III: Erradicación de la violencia laboral

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

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

Título XVI

Cláusulas complementarias

Artículo 138°: Las partes reconocen las facultades exclusivas del empleador, emergentes de la legislación vigente, para organizar y dirigir las actividades necesarias para el cumplimiento de sus fines. En ejercicio de esas facultades, el empleador planificará y ejecutará las metodologías y los procedimientos que resulten necesarios, a efectos de posibilitar el cumplimiento eficiente de sus servicios a la comunidad.

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

Artículo 140°: En oportunidad de desarrollarse la negociación de los nuevos convenios sectoriales, se requerirá el cumplimiento de la Ley N° 18753, como condición previa al acto administrativo de aprobación o la homologación para el caso de su procedencia.

Artículo 141°: Las disposiciones del presente convenio general como asimismo las que correspondan a los convenios sectoriales que pudieran eventualmente derivar en erogaciones, se atenderán dentro del monto previsto para el Inciso I - Gastos en Personal en el Presupuesto de la Administración Pública Nacional

correspondiente a cada ejercicio fiscal, en las jurisdicciones y entidades comprendidas en el ámbito de los mencionados convenios.

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

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

Título XVII

Cláusulas transitorias

Artículo 143°: 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 aquellas materias que no son delegadas y que regirán en forma automática a partir de la entrada en vigencia del mismo.

ANEXO I

ORGANISMOS CUYO PERSONAL QUEDARÁ COMPRENDIDO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Administración Central

- Presidencia de la Nación
- Jefatura de Gabinete de Ministros
- Ministerio del Interior
- Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos
- Ministerio de Defensa (Personal SINAPA y Campaña Antártica)
- Ministerio de Cultura y Educación
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Ministerio de Salud y Accion Social
- Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto
- Ministerio de Justicia

Organismos descentralizados

Presidencia de la Nación

- Administración de Parques Nacionales
- Comité Federal de Radiodifusión
- Consejo Nacional del Menor y la Familia
- Instituto Nacional de Acción Cooperativa y Mutual
- Instituto Nacional del Agua y el Ambiente
- Sindicatura General de la Nación
- Biblioteca Nacional
- Fondo Nacional de las Artes
- Instituto Nacional de Cine y Artes Audio Visuales
- Instituto Nacional del Teatro
- Teatro Nacional Cervantes
- Ballet Nacional
- Coro Nacional de Jóvenes
- Coro Nacional de Niños
- Coro Polifónico Nacional
- Orquesta Nacional de Música Argentina “Juan de Dios Filiberto”
- Banda Sinfónica de Ciegos
- Coro Polifónico de Ciegos
- Orquesta Sinfónica Nacional

Jefatura de Gabinete de Ministros

- Instituto Nacional de la Administración Pública

Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos

- Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero
- Instituto Nacional de Semillas
- Instituto Nacional de Tecnología Agroalimentaria
- Instituto Nacional de Tecnología Industrial
- Instituto Nacional de Vitivinicultura
- Instituto Superior de los Economistas de Gobierno
- Servicio Geológico Minero Argentino
- Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria
- Superintendencia de Seguros de la Nación
- Tribunal de Tasaciones de la Nación
- Tribunal Fiscal de la Nación

Ministerio del Interior

- Caja de Retiros, Jubilaciones y Pensiones de la Policía Federal

- Dirección Nacional de Migraciones
- Registro Nacional de las Personas

Ministerio de Salud y Acción Social

- Administración de Programas Especiales
- Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud “Dr. Carlos G. Malbrán”
- Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica
- Centro Nacional de Educación Social
- Hospital Nacional “Baldomero Sommer”
- Instituto Nacional Central Único Coordinador de Ablación e Implante
- Servicio Nacional de Rehabilitación y Promoción de la Persona con Discapacidad
- Superintendencia de Servicios de Salud

Ministerio de Cultura y Educación

- Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria
- Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto

- Comisión Nacional de Actividades Espaciales

Ministerio de Defensa

- Instituto de Ayuda Financiera para el Pago de Retiro y Pensiones Militares

Organismos Regidos por Ley de Contrato de Trabajo

Presidencia de la Nación

- Autoridad Regulatoria Nuclear
- Comisión Nacional de Energía Atómica
- Comisión Nacional de Comunicaciones

Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos

- Comisión Nacional de Regulación del Transporte
- Ente Nacional de Administración de Bienes Ferroviarios
- Instituto nacional de la propiedad industrial
- Nucleoeléctrica S.A. y Genuar S.A.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- Superintendencia de Administradoras de Riesgos de Trabajo
- Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones

ANEXO II
ESCALAFONES

- Comisión Nacional de Actividades Espaciales (Resolución CONAE N° 3/97)
- Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Ley N° 20.464)
- Cuerpo de Guardaparques Nacionales (Decreto N° 1455/87)
- Cuerpo de Administradores Gubernamentales (Decreto N° 2098/87)
- Dirección Nacional del Antártico (personal afectado a Campaña Antártica)
- Embarcado de la Dirección Nacional de Construcciones Portuarias y Vías Navegables (Decreto N° 2606/83)
- Embarcado del Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero (Decreto N° 630/94)
- Instituto Nacional de Tecnología agropecuaria (Resolución INTA N° 347/91)
- Instituto Nacional de Tecnología Industrial (Resolución INTI N° 124/94)
- Orquestas, Coros y Ballets (Decretos N° 4345/72, 3881/73 y 1415/74)
- Profesional de los Establecimientos Hospitalarios y Asistenciales e Institutos de Investigación y Producción Dependientes de la Subsecretaría de Políticas de Salud y Acción Social (Decreto N° 277/91)
- Sindicatura General de la Nación (Resolución SIGEN N° 57/94)
- Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (Decreto N° 993/91 T.O. 1995)

Expte. N° 1.012.211/97 y adjs.

En la ciudad de Buenos Aires, a los quince días del mes de diciembre de 1998, siendo las 16 horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ante el Presidente designado por Resolución SsRL N° 68/98, Dr. Oscar M. Andrés, sus miembros, Sres. Raúl Barido, Marisa Alfiz, Juan Franchino, Daniel Muñiz, en representación del Estado Empleador; César Leiras, Felipe Carrillo, Omar Autón, Aníbal Spairani, Enrique Iribarren, Daniel Rodiño López, Carlos Capurro en representación de la Unión del Personal Civil de la Nación y Teodoro Peralta, Pablo Michelli, Horacio Meguirra, Graciela Ríos, Juan B. González, Jorge Acedo, Carlos Girotti y Luis Opromolla en representación de la Asociación Trabajadores del Estado.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, la representación del Estado Empleador hace entrega del acta N° 14 suscripta en el seno de la Co-

misión N° 1, mediante la cual se ha acordado el texto de un proyecto de Convenio Colectivo para el Sector Público, el que, conjuntamente con sus anexos también se entrega a la Comisión Negociadora. Dicho funcionario procede a entregar a la representación de la Asociación Trabajadores del Estado una copia del mencionado proyecto. Cedida la palabra a la representación de la Unión Personal Civil de la Nación, la misma mociona que se proceda a votar la aprobación del proyecto. Ante dicha moción y luego de un breve cuarto intermedio la representación de la Asociación Trabajadores del Estado se retira de la reunión expresando su disconformidad con el texto presentado y sin firmar la presente. Seguidamente se procede a votar el aludido proyecto de Convenio Colectivo, el que es aprobado por la representación sindical como así también por los representantes del Estado Empleador. Consecuentemente y habiendo sido aprobado por la Comisión Negociadora el texto del Convenio Colectivo para el Sector Público, las partes solicitan que, de conformidad con lo normado por el Artículo 10 del decreto N° 447/93 se eleve el convenio colectivo al Poder Ejecutivo Nacional para su correspondiente instrumentación.

No habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión siendo las diecisiete horas.

Acta N° 14

Convenios Colectivos de Trabajo

COMISIÓN N° 1

En la ciudad de Buenos Aires a los quince días del mes de diciembre de 1998, siendo las 11.00 horas y en el marco del “Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público” se reúnen los siguientes representantes de la Comisión número 1. “Ámbito. Personal comprendido”:

Caruso Jorge, Muñiz Daniel, Oneto Norberto, Peralta, Teodoro y Acedo, Jorge. Abierta la reunión, el Estado Empleador manifiesta que vista la necesidad de compatibilizar los criterios y documentos elaborados por todas las comisiones de trabajo, dichas comisiones han remitido a esta Comisión N° 1 Ámbito - Personal Comprendido, los diversos informes elaborados por las mismas. Consecuentemente se ha procedido a compilar y perfeccionar tales textos tendientes a la elaboración de un proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Público. Los representantes del Estado Empleador presentan, en el marco previamente descrito, un documento de trabajo que ponen a consideración de los representantes de la Asociación Trabajadores del Estado.

Luego de formular una serie de consultas con relación al texto presentado,

la representación de ATE precede a retirarse de la reunión siendo las 12.05 horas. Cabe aclarar que el Estado Empleador hace entrega a ATE de una copia del aludido proyecto.

Acto seguido, y siendo las 12.15 horas, se hacen presentes Autón Omar, Carrillo Felipe y Capurro Carlos en representación de la Unión del Personal Civil de la Nación.

El Estado Empleador describe la concurrencia de ATE y su posterior retiro de esta reunión.

UPCN solicita se deje constancia de que la representación de la Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.), a partir del Acta N° 9 de fecha 9 de septiembre de 1998 no ha asistido a ninguna reunión tanto de la presente comisión como de las restantes comisiones, explícitamente de las actas labradas en tales comisiones o en forma implícita por constar en las actas la asistencia de ningún integrante de la mencionada asociación. Por otra parte, hasta el día de la fecha la mencionada Asociación no ha efectuado ninguna presentación y/o aporte ante el resto de las partes integrantes de la presente comisión.

El Estado Empleador hace saber a la representación de UPCN iguales fundamentos a los precedentemente vertidos a la representación de ATE en virtud de los cuales se ha procedido a compilar y perfeccionar un proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Público. Seguidamente, los representantes del Estado Empleador presentan un documento de trabajo que ponen a consideración de los representantes de UPCN.

Luego de un debate y análisis del referido documento, las partes acuerdan un texto unificado. La parte gremial solicita se eleve dicho texto, por intermedio de la Jefatura de Gabinete de Ministros, a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector Público a efectos de su tratamiento. Asimismo, las partes acuerdan que el mencionado texto será inicialado por, Autón Omar, Carrillo Felipe y Capurro Carlos en representación de la parte sindical, y por Jorge Caruso, Norberto Oneto y Daniel A. Muñiz en representación del Estado Empleador.

No habiendo más asuntos que tratar, se cierra la sesión siendo las 14.30 hs.

Expte. N° 1.012.211/97 y adjs.

En la ciudad de Buenos Aires, a los quince días del mes de diciembre de 1998, siendo las 18 horas, comparece en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ante el Presidente designado por Resolución SsRI N° 68/98, Dr. Oscar M. Andrés, el Lic. Miguel José Sole, en representación del Estado Empleador;

quien declarado abierto el acto manifiesta: Que ratifica todo lo actuado en el presente expediente, en especial el acta suscripta en la fecha y el Proyecto de Convención Colectiva de Trabajo acordado. Con lo que terminó el acto, labrándose la presente que se firma para constancia. Dr. Oscar M. Andrés, Presidente. Lic. Miguel José Sole, Secretario de Control Estratégico, Jefatura de Gabinete de Ministros.

Expte. N° 1.012.211/97 y adjs.

En la ciudad de Buenos Aires, a los quince días del mes de diciembre de 1998, siendo las 18,30 horas, comparece en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ante el Presidente designado por Resolución SsRL N° 68/98, Dr. Oscar M. Andrés, el Cont. Guillermo L. Lesniewier, en representación del Estado Empleador; quien ratifica en un todo lo actuado en el presente expediente y en especial el acta suscripta en el día de la fecha y el Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo acordado. Con lo que terminó el acto, labrándose la presente que se firma para constancia. Dr. Oscar M. Andrés, Presidente. Guillermo L. Lesniewier, Subsecretario de Presupuesto.

Expte. N° 1.012.211/97 y adjs.

En la ciudad de Buenos Aires, a los quince días del mes de diciembre de 1998, siendo las 18,45 horas, comparece en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ante el Presidente designado por Resolución SsRL N° 68/98, Dr. Oscar M. Andrés, la Sra. Claudia Bello, en representación del Estado Empleador; quien ratifica en un todo lo actuado en el presente expediente y en especial el acta suscripta en el día de la fecha y el Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo acordado. Con lo que terminó el acto, labrándose la presente que se firma para constancia. Dr. Oscar M. Andrés, Presidente. Claudia Bello, Secretaría de la Función Pública.

Convenio Colectivo de Trabajo Decreto N° 214/06 Administración Pública Nacional

DECRETO N° 214/2006

Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Vigencia.

Bs. As., 27/2/2006

Ver Antecedentes Normativos

Visto el Expediente N° 1.150.495/2006 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo de la Administración Pública Nacional N° 24.185, la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164, el Decreto N° 447 del 17 de marzo de 1993, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 66 del 29 de enero de 1999, el Acta Acuerdo del 29 de diciembre de 2005 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, y Considerando:

Que por la Ley N° 24.185 se estableció el régimen aplicable a las negociaciones colectivas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Que en cumplimiento del mecanismo establecido por la Ley N° 24.185 y por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 66/99, se ha constituido la Comisión Negociadora del artículo 4°, segundo párrafo, del referido Convenio.

Que, las partes, en el marco previsto por el artículo 6° de la Ley N° 24.185, reglamentado por el artículo 5° del Decreto N° 447/93 y normas complementarias, arribaron a un acuerdo de nivel general relativo a las adecuaciones, mejoras y modificaciones al texto del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 66/99.

Que el mencionado acuerdo cumple con los requisitos del artículo 11 de la Ley N° 24.185, obrando como Anexo del Acta Acuerdo citada en el Visto el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Que la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público ha tomado intervención emitiendo el correspondiente Dictamen.

Que, en cuanto al ámbito de aplicación, se trata de un Convenio Colectivo de Trabajo General aplicable a los trabajadores de la Administración Pública Nacional que pertenezcan a las jurisdicciones y entidades que se anuncian en sus Anexos I y II.

Que con relación a su vigencia temporal, el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo general regirá a partir del día siguiente al de su publicación en atención a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 24.185.

Que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha tomado la intervención prevista en los artículos 7°, 10° y concordantes de la Ley N° 24.185.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha tomado la intervención que le compete.

Que el presente se dicta en ejercicio de las atribuciones emergentes del artículo 99, inciso 1, de la Constitución Nacional y del artículo 14 de la Ley N° 24.185.

Por ello,

El Presidente de la Nación Argentina

Decreta:

Artículo 1°: Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, celebrado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales, cuya copia autenticada forma parte del presente como Anexo I.

Artículo 2°: El presente decreto entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en atención a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 24.185, quedando sustituido, desde ese momento, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 66/99.

Artículo 3°: Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. Kirchner. Alberto A. Fernández. Carlos A. Tomada.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

Prólogo

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General por

el que se regulan las relaciones laborales del personal alcanzado de la Administración Pública Nacional, declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ellas

- a) la mejor y más efectiva prestación de los servicios públicos en favor de los habitantes de la Nación, en especial de 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.
- b) el afianzamiento del cumplimiento de las leyes y demás normativa así como de los objetivos establecidos y de las actividades orientadas por el Poder Ejecutivo Nacional.

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

De allí que mediante el presente convenio también persiguen profundizar:

- una cultura de trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Pública moderna y de calidad.
- relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato,
- el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como, cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones.

En tal sentido, reconocen las contribuciones de los Convenios núm. 151 y núm. 154 de la O.I.T., de las Leyes Nros. 24.185 y 25.164 y del primer Convenio que firmaran y homologado por Decreto N° 66/99, como un primer paso en la democratización de las relaciones de empleo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva. En este sentido ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social.

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

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

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

Título I

Ámbito de aplicación

Capítulo I: Disposiciones Generales

Artículo 1º: El presente Convenio Colectivo de Trabajo General será de aplicación para todos los trabajadores bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I del presente.

Al personal regido por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (T.O. 1976 y sus modificatorias en adelante Ley de Contrato de Trabajo) le será de aplicación las normas del presente convenio con las salvedades que se formulen para cada Instituto en particular.

Artículo 2º: El personal no incluido en el citado Anexo I, dependiente de otras jurisdicciones y entidades creadas o a crearse, podrá ser incorporado al ámbito del presente Convenio por el Poder Ejecutivo Nacional, previa consulta a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General.

Asimismo, la exclusión del personal por el Poder Ejecutivo Nacional, de conformidad con lo dispuesto por el inciso i) del artículo 3º de la Ley N° 24.185, deberá ser dispuesta previa consulta a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General.

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

Si durante la vigencia del presente Convenio se dictaran leyes o actos administrativos, que alcancen a algún sector de trabajadores comprendidos, y cuya aplicación resultara más beneficiosa para dicho personal, las mismas podrán ser incorporadas al convenio general o sectorial, según corresponda, previa consulta a la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (en adelante, Co.P.A.R.) establecida conforme al artículo 79 del presente.

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

Artículo 5°: Prevalencia del Convenio Colectivo General. En todos los supuestos de conflictos de normas entre el Convenio Colectivo General y los Convenios sectoriales, será de aplicación la norma vigente en el Convenio Colectivo General, al que se le reconoce jerarquía superior.

Artículo 6°: Vigencia. El cumplimiento de este Convenio es obligatorio en todo el territorio nacional.

Aclárase que será de aplicación para el personal que, estando comprendido en el presente, sea adscripto, destinado o trasladado a las representaciones de la República Argentina en el exterior, de conformidad con lo establecido en los artículos 97 y 98 de la Ley N° 20.957, quedando sujeto a los derechos y a las obligaciones emergentes de la Ley del Servicio Exterior de la Nación y de su Reglamentación, aprobada por el Decreto N° 1973/86 y sus modificatorios o el que lo sustituya en el futuro.

Su vigencia se extenderá por el término de dos (2) años a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial, de conformidad con lo normado en los Artículos 14 y 15 de la Ley N° 24.185, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular.

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

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

Para cumplimentar dicho fin, las partes acuerdan expresamente que no podrán renegociarse los Convenios Colectivos Sectoriales, cuyo vencimiento se produjere en el mismo plazo que el Convenio Colectivo de ámbito general.

Capítulo II: Convenios sectoriales

Artículo 7°: Los convenios colectivos a nivel sectorial que se acuerden a partir de la vigencia de este Convenio, se adecuarán a lo normado en los artículos 6° de la Ley N° 24.185, y 5° de su Decreto Reglamentario N° 447/93.

Artículo 8°: Las negociaciones sectoriales se articularán por escalafón o por organismo según el detalle obrante en el Anexo II del presente convenio. Podrá, previo dictamen favorable de la Co.P.A.R., articularse en un convenio sectorial el régimen del personal de dos o más de los organismos o escalafones enumerados en dicho Anexo, cuando las funciones o características laborales de estos motivaran o justificaran su tratamiento unificado.

Artículo 9°: Podrán ser objeto de la negociación colectiva sectorial la estructura de la carrera, el escalafón, las materias remitidas y las no tratadas por el presente convenio y todas las modalidades sectoriales de institutos emergentes del convenio general.

Capítulo III: Negociación de buena fe

Artículo 10°: Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios, establecidos en la Ley N° 24.185, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

Título II

Condiciones de ingreso

Artículo 11°: El ingreso a las jurisdicciones y entidades comprendidas por el presente estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. El Jefe de Gabinete de Ministros, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 25.164, podrá exceptuar del cumplimiento de este requisito mediante fundamentación precisa y circunstanciada de la jurisdicción solicitante.
- b) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo que se acreditará mediante los regímenes que se establezcan para la selección o concurso, según corresponda, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública. Las asociaciones sindicales ejercerán mediante las correspondientes

veedurías previstas en el presente convenio, su participación y control del cumplimiento de los criterios de selección y evaluación para garantizar la efectiva materialización de los principios antes señalados.

c) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.

Artículo 12°: Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo anterior no podrán ingresar:

a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.

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

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

d) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.

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

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

g) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar, en el supuesto del artículo 19 de la Ley N° 24.429.

h) El deudor moroso del Fisco Nacional mientras se encuentre en esa situación.

i) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

Artículo 13°: Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto por los dos artículos anteriores o por cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

Artículo 14°: Reingreso. Para el reingreso a la Administración Pública Nacional en el ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164 se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso, con la excepción prevista en el inciso f) del artículo 12 del presente Convenio. Si el mismo se produjera dentro de los cinco (5) años del

egreso, en calidad de permanente y a un cargo o función de nivel equivalente o inferior al que tenía al momento de su egreso, y el agente hubiera gozado de dicha estabilidad en aquel momento, la readquirirá en forma automática.

Artículo 15°: No será considerado como ingresante el agente permanente que cambie su situación de revista presupuestaria, sin que hubiere mediado interrupción de la relación de empleo público dentro del ámbito del presente Convenio.

Título III

Relación de empleo

Capítulo I: Naturaleza de la relación de empleo

Artículo 16°: Las condiciones de trabajo determinadas en el presente convenio responden a los siguientes principios ordenadores de la función pública, los que deberán ser respetados en los convenios sectoriales:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional y a la ley.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de empleo, siempre que se revistara como personal permanente de acuerdo con el régimen provisto en la Ley N° 25.164. Queda exceptuado de este principio, el personal que rige sus relaciones de trabajo por la Ley de Contrato de Trabajo.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- e) Eficacia en el servicio, mediante un perfeccionamiento continuo.
- f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- h) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 17°: Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo aquellos establecidos por la legislación nacional en la materia, entre otros, la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a los ciudadanos.

Artículo 18°: El personal alcanzado por el presente Convenio podrá revistar como Permanente o No Permanente.

Artículo 19°: El personal permanente ingresa a los cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción o en-

tividad en la Ley de Presupuesto o en su dotación, mediante los mecanismos de selección que contemplen los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidades y de trato, y de mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir.

La estabilidad del personal permanente comprendido en la Ley N° 25.164 solo se perderá por las causales establecidas en dicha normativa.

La designación de personal en cargos de carrera sin la aplicación de los sistemas de selección establecidos de conformidad con los principios convenidos en el presente convenio no reviste en ningún caso carácter de permanente ni genera derecho a la incorporación al correspondiente régimen de estabilidad.

Artículo 20°: La estabilidad del personal alcanzado por la Ley N° 25.164 comprende:

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

Artículo 21°: La estabilidad en la función prevista en los términos del artículo 17 del Anexo de la Ley N° 25.164, es extensiva al cargo o función cuando se trate del desempeño de funciones de nivel gerencial o críticas que determine el Estado Empleador, a las que se hubiese accedido por regímenes de selección abiertos, con períodos de duración establecidos previamente y en las condiciones que se establezcan en los sistemas de carrera de los convenios sectoriales. Asimismo podrá convenirse que el desempeño de funciones de jefatura a las que se hubiese accedido mediante sistemas de selección que acrediten la idoneidad bajo igualdad de oportunidades entre los trabajadores que reunieran las condiciones exigidas, pueda tener la estabilidad funcional prevista en el presente artículo.

El personal alcanzado por la estabilidad mencionada en el presente artículo, la perderá por redefinición funcional o de la estructura organizativa, por desempeño inadecuado, por sanciones disciplinarias que impliquen como mínimo una suspensión de más de diez (10) días dispuesta mediante un procedimiento de instrucción sumarial, sin perjuicio de las que se puedan establecer en los convenios sectoriales.

A este efecto, no podrá pactarse períodos de duración superiores a los cinco (5) años. Una vez vencido el período respectivo deberá realizarse el proceso de selección correspondiente.

Artículo 22°: El personal que gozara de estabilidad la retendrá cuando fuera

designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

Artículo 23°: Las partes acuerdan que el personal comprendido en el presente convenio o que se incorpore en el futuro y se rija por la Ley de Contrato de Trabajo, mantendrá dicha condición, salvo decisión expresa del Estado empleador o que se dieran los supuestos previstos en el último párrafo del artículo 3° del Anexo de la Ley N° 25.164.

Artículo 24°: En el ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164, la adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

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

A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación, incluyendo exclusivamente el término de la licencia anual ordinaria usufructuada.

b) La acreditación de la idoneidad durante el período de prueba a través de las evaluaciones satisfactorias y la aprobación de actividades de capacitación, según lo establecido por el sistema de carrera pertinente. A este efecto, las entidades sindicales ejercerán la veeduría prevista en el presente en los respectivos procesos de evaluación.

c) La obtención del certificado de aptitud psicofísica para el cargo y/o función, de conformidad con la legislación nacional en la materia.

Vencido el plazo establecido en el inciso a. la autoridad competente ratificará mediante acto expreso la designación como efectuada. Transcurridos treinta (30) días de vencido el plazo mencionado sin que se dictara el acto ratificatorio, la designación se considerará efectuada adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto en el inciso a).

Para el personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo, el período de prueba será el fijado en dicha norma debiéndose cumplimentar con lo dispuesto en los incisos b) y c) del presente artículo.

Artículo 25°: Durante el período de prueba la designación del agente alcanzado por la Ley N° 25.164 podrá ser cancelada en cualquier momento por la autoridad competente de quien dependa, debiendo expresar en el acto la causa que justifique la medida en los términos previstos por el quinto párrafo del artículo 17 del Anexo del Decreto N° 1421/02. La cancelación de la designación no dará derecho a indemnización alguna.

Artículo 26°: El personal alcanzado por el régimen de estabilidad de la Ley N° 25.164 que resulte afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a los mismos, con la eliminación de los respectivos cargos, podrá optar por percibir la indemnización correspondiente de forma inmediata y en un solo pago dentro de los treinta (30) días de la baja o por su reubicación conforme lo previsto en el artículo 11 del Anexo de la Ley N° 25.164 y el Decreto N° 1421/02.

En caso que optara por su reubicación, se garantizará la incorporación del agente afectado para ocupar cargos vacantes, a cuyo efecto deberán cumplirse con las acciones de reubicación en el ámbito del presente Convenio durante el plazo improrrogable de treinta (30) días, con carácter previo al pase a disponibilidad.

De no concretarse la reubicación antes del vencimiento de dicho plazo, el agente quedará en situación de disponibilidad, en los términos previstos por el artículo 11 del Anexo de la Ley N° 25.164 y de su Decreto reglamentario N° 1421/02. El período de disponibilidad se asignará según la antigüedad del trabajador, no pudiendo ser menor a seis (6) meses ni mayor a doce (12) meses. Si durante el período de disponibilidad se produjeran vacantes en el ámbito del presente Convenio, deberá priorizarse para su cobertura al trabajador que se encuentre en situación de disponibilidad.

No podrán ser pasados a situación de disponibilidad los agentes que se encuentren en las situaciones previstas por los artículos 12 y 13 del Anexo de la Ley N° 25.164, y con los alcances determinados en dichos artículos.

Artículo 27°: Reconversión Laboral. De ser necesaria la reconversión laboral del agente disponible para su reubicación en cargos vacantes, podrá asistir a cursos de capacitación por un período no mayor a seis (6) meses, durante los cuales percibirá el consiguiente haber de disponibilidad. Dichos cursos se implementarán a través del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral, creado por el artículo 43 del Anexo del Decreto N° 1421/2002.

En caso de incumplimiento de alguno de los requisitos de la capacitación que se establezcan, el agente será dado de baja, con el pago de la indemnización establecida en el artículo 29 menos los sueldos percibidos en el transcurso de la misma.

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

Artículo 28°: En el caso que el agente rehusare el ofrecimiento de ocupar un cargo, tanto en el período de reubicación como en el de disponibilidad, o ven-

cido el término de la disponibilidad sin que haya sido reubicado, se producirá la baja automática generándose el derecho a percibir la indemnización establecida en el artículo siguiente.

Artículo 29°: Indemnización. La indemnización del citado personal comprendido en la Ley N° 25.164 será en todos los casos igual a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si 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 Nacional hasta el momento de la referida opción de baja inmediata o de que se hubiera notificado fehacientemente al interesado el pase a disponibilidad, excluidos 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.

Para el caso de los agentes pasados a situación de disponibilidad, se podrá abonar hasta en tres (3) cuotas mensuales y consecutivas, las que comenzarán a hacerse efectivas dentro de los treinta (30) días de vencido el plazo de disponibilidad correspondiente.

En el caso de agentes sumariados deberá suspenderse el pago de la indemnización hasta tanto se resuelva el sumario, no correspondiendo dicho pago si resultare la aplicación de medidas de cesantía o exoneración.

Capítulo II: Personal no permanente

Artículo 30°: El régimen de personal no permanente comprende al personal incorporado en Plantas Transitorias con designación a término, o, contratado bajo el régimen previsto en el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164 y sus normas reglamentarias, que responda a los perfiles generales establecidos por el Estado empleador de conformidad con las características de la función a desempeñar, o a los requisitos de acceso a los niveles o categorías escalafonarias a las cuales hubiera sido equiparado.

Dicho personal carece de estabilidad y su designación o contratación podrá ser cancelada en cualquier momento mediante decisión fundada. Asimismo deberá cumplir con las exigencias establecidas en los artículos 11 y 12 del presente.

Asimismo alcanza al personal comprendido en las modalidades de contratación por tiempo determinado establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, rigiendo dicha normativa en lo que respecta a su desvinculación.

Artículo 31°: El personal comprendido en los alcances del artículo precedente será afectado exclusivamente a la prestación de servicios de carácter transitorio o estacional que resulten necesarias para complementar las acciones propias de la jurisdicción ministerial o entidad descentralizada correspondiente.

Artículo 32°: El personal no permanente será equiparado, a los efectos de su remuneración, al nivel o categoría y grado, cuando corresponda, del régimen aplicable al personal permanente del organismo en el que se efectúe su designación, que se corresponda con las funciones asignadas.

Capítulo III: Obligaciones del empleador

Artículo 33: Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente convenio y de los convenios sectoriales son obligaciones del empleador:

- a) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio.
- b) Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- c) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este Convenio Colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- e) Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante esta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
- f) Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por este para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente.

- g) Garantizar la dignidad del trabajador así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Nacional.
- h) Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral.
- i) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- j) Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.
- k) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- l) Llevar un registro de personal por organismo con sus respectivos legajos los que serán confeccionados de acuerdo con la normativa vigente y deberán ser transferidos conjuntamente con el agente cuando esté alcanzado por una situación de movilidad.
- m) Informar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista del agente.

Capítulo IV: Derecho, deberes y prohibiciones

Artículo 34°: Personal Permanente. El personal permanente tendrá, conforme al régimen laboral que lo encuadre, los siguientes derechos:

- a) Estabilidad en los términos señalados en el inciso c) del artículo 16 del presente convenio,
- b) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- h) Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
- i) Interposición de recursos.
- j) Renuncia.
- k) Jubilación o retiro.
- l) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libre de violencia.

m) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en los institutos y sistemas de carrera establecidos en el presente convenio y en los convenios sectoriales.

n) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

o) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

Artículo 35°: Personal No Permanente. El personal no permanente, conforme al régimen laboral que lo encuadre, tendrá los siguientes derechos:

a) Retribución por sus servicios, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente convenio.

b) Libre agremiación y negociación colectiva.

c) Licencias, justificaciones y franquicias.

d) Asistencia Social para sí y su núcleo familiar.

e) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.

f) Interposición de recursos.

g) Renuncia.

h) Jubilación o retiro.

i) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignas libres de violencia.

j) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier otra que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

Artículo 36°: Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes tienen los siguientes deberes:

a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente convenio y en las que pudiera adoptar el Estado empleador en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.

b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.

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

- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.
- f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva.
- g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial, su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con la normativa vigente.
- h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente; de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a la Sindicatura General de la Nación, Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas, Oficina Anticorrupción y/o a la Auditoría General de la Nación.
- i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
- k) Permanecer en el cargo o función en caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión. Asimismo será de aplicación lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 22 del Anexo de la Ley N° 25.164, cuando corresponda.
- l) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- m) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- n) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.

ñ) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado o retirado, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.

Artículo 37°: Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la jurisdicción u organismo en el que se encuentre prestando servicios.
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- i) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico

o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.

j) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

Capítulo V: Egreso

Artículo 38°: La relación de empleo del agente comprendido por la Ley N° 25.164 concluye por las siguientes causas:

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad en los términos del artículo 25 del presente.
- b) Conclusión o rescisión del contrato o designación transitoria celebrados bajo el régimen del artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164.
- c) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la autoridad competente según la norma aplicable.
- d) Razones de salud que imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.
- e) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- f) Baja por jubilación o retiro o vencimiento del plazo previsto por el artículo 20 del Anexo de la Ley N° 25.164.
- g) Cumplimiento del plazo de disponibilidad previsto en el artículo 26 del presente convenio, que corresponda por los supuestos contemplados en el mismo.
- h) Retiro voluntario.
- i) Fallecimiento.

La relación de empleo regulada por la Ley de Contrato de Trabajo se extinguirá de conformidad con las prescripciones de dicha normativa.

Artículo 39°: 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 40°: El Personal Permanente será destinado a las tareas acordes con la categoría o nivel que hayan alcanzado y al desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, para la consecución de los objetivos del trabajo. Puede ser destinado por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la diferencia de haberes correspondiente.

Para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento expreso del trabajador.

En ningún caso se podrá afectar moral o materialmente al trabajador.

El empleador deberá preparar al personal para que pueda hacer uso de sus capacidades para desarrollar diversas tareas, oficios o roles, ya sea en forma accesoria, complementaria o afín, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada.

Artículo 41°: En los términos del sistema de movilidad de personal, se podrá disponer la afectación definitiva para prestar servicios en otra dependencia dentro o fuera de la jurisdicción presupuestaria mediante el traslado del agente, que estará condicionado a la existencia de una vacante financiada en el organismo de destino, y será dispuesta por la autoridad competente siempre que se cuente con la conformidad del trabajador. A los efectos de dicha tramitación se deberá contar con la autorización de los titulares de ambas jurisdicciones, y deberá respetarse la ubicación escalafonaria del agente en el organismo de origen o su equiparación y asignarse funciones acordes con su situación de revista escalafonaria. En el supuesto de ser necesaria la equiparación por tratarse de distintos sistemas escalafonarios, corresponde la intervención previa favorable del órgano competente del Estado Empleador.

Artículo 42°: En los supuestos de ingreso de un agente al ámbito del presente convenio a través de los mecanismos de movilidad de traslado o transferencia, de un organismo o entidad no comprendida en el ámbito del presente convenio, a un cargo de carrera de organismo o entidad comprendida, sólo resultará procedente una vez cumplidos los requisitos exigidos para la movilidad de que se trate y que el titular del organismo o entidad de origen certifique que el ingreso del interesado al mismo, se efectuó mediante la aplicación de sistemas que acrediten la idoneidad para el desempeño del cargo.

Título V

Modalidades operativas

Artículo 42°: Jornada laboral. La extensión de la jornada de trabajo no podrá ser superior a las ciento ochenta (180) horas mensuales ni inferior a las ciento veinte (120), conforme los diferentes niveles de funciones o responsabilidades de los agentes comprendidos en el presente Convenio, con excepción de las que puedan establecerse en menos por los convenios sectoriales para las tareas que sean consideradas riesgosas o insalubres, o que por la índole de la actividad requieran un tratamiento diferenciado. Entre el cese de una jornada y

el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas. La autoridad de cada jurisdicción o entidad distribuirá las horas de trabajo teniendo en consideración la índole de la actividad y las circunstancias permanentes o temporarias que resulten atendibles a cuyo efecto consultará a la representación gremial, sin menoscabo de lo que se establezca en los convenios colectivos sectoriales.

Artículo 44°: El personal permanente y no permanente, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al Régimen de viáticos, movilidad, indemnizaciones, gastos de comida y órdenes de pasaje y carga para el personal de la Administración Pública Nacional, vigente en sus respectivos ordenamientos, los que quedan incorporados al presente convenio.

Las partes acuerdan elevar a la autoridad de aplicación, en un plazo de ciento ochenta (180) días contados a partir de la vigencia del presente, para su homologación un nuevo régimen en la materia, así como en lo relativo de servicios extraordinarios, el que será incorporado como Anexo III de este Convenio.

Artículo 45°: Viáticos. Es la asignación diaria fija que se acuerda a los agentes comprendidos en el presente Convenio, con exclusión de los pasajes u órdenes de carga, para atender todos los gastos personales que le ocasione el desempeño de una comisión de servicios en un lugar alejado a más de cincuenta (50) kilómetros de su asiento habitual o que, aún cuando esté ubicado a una distancia menor, obligue al agente a pernoctar en el sitio de su actuación provisional, por exigirlo así el cumplimiento de la misma, o por falta de medios apropiados de movilidad. Las razones que acrediten algunas de estas circunstancias, deberán determinarse en la oportunidad de disponerse la ejecución de la comisión respectiva. Entiéndase por "asiento habitual", a los efectos de la aplicación del presente régimen, la localidad donde se encuentre instalada la dependencia en la cual se preste efectiva y permanentemente el servicio.

Artículo 46°: El personal permanente y no permanente, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al Régimen de Servicios Extraordinarios vigente en sus respectivos ordenamientos, los que quedan incorporados al presente modificados con el siguiente alcance: las horas extraordinarias serán remuneradas en domingo, feriado, días no laborables o sábado después de las 13.00 hs., con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario diario habitual.

Los trabajos cumplidos en días sábados, domingos o feriados, con independencia del pago con recargo previsto en el párrafo anterior, devengarán un descanso compensatorio a favor del agente de la misma duración que los días

inhábiles trabajados, que se le otorgará inmediatamente después de los días trabajados.

En caso de omisión, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho según la modalidad que se determine en cada convenio sectorial y en un plazo no mayor a treinta (30) días posteriores al trabajo.

El régimen de Servicios Extraordinarios podrá ser adecuado sectorialmente respetando las características específicas de las prestaciones así como guardando las debidas correspondencias con los límites vigentes aplicables (Nº 1213/05) que habilitan al trabajador a prestar tales servicios.

Artículo 47º: El personal incluido en el presente Convenio Colectivo podrá solicitar acogerse a una jornada horaria reducida en cincuenta por ciento (50%) de la que corresponde a su cargo o función. La resolución del pedido quedará a criterio exclusivo de la autoridad superior de la jurisdicción donde preste servicios. En caso de concesión del beneficio, el agente percibirá como contraprestación laboral, una suma equivalente al porcentaje trabajado que se calculará sobre las remuneraciones consideradas regulares y permanentes. Los agentes que al momento de entrar en vigencia este Convenio se encuentren usufructuando un beneficio similar al que precedentemente se instituyen, continuarán rigiéndose por las modalidades del anteriormente autorizado, salvo que optaran por estar incluidos en el presente.

Artículo 48º: Jornada nocturna. Se entenderá por tal, la jornada desarrollada en forma habitual y permanente entre las veintiuna (21) horas y las seis (6) horas del día siguiente, con una duración mínima de seis horas. La jornada nocturna no podrá extenderse más de ciento treinta y dos (132) horas mensuales.

Artículo 49º: Se entenderá por jornada mixta aquella en que se alternen horas diurnas con nocturnas, reduciéndose proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como servicio extraordinario según las pautas vigentes.

El personal comprendido en la Ley Nº 20.744 se regirá por las Previsiones allí establecidas.

Título VI

Carrera del personal

Capítulo I: Principios generales

Artículo 50º: La carrera del personal estará orientada a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan a los órganos del Poder Ejecutivo Nacional cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

Artículo 51°: La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades.
2. Transparencia en los procedimientos.
3. Reclutamiento del personal por sistemas de selección.
4. Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en cada convenio sectorial.
5. La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual.
6. La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.

Capítulo II: Promoción

Artículo 52°: La carrera del personal consistirá en el acceso del agente a distintos niveles, grados, categorías, agrupamientos o funciones, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente Convenio y en las normas vigentes en la materia.

Artículo 53°: Los agentes podrán promover horizontalmente dentro de cada nivel o categoría escalafonaria en la que se encuentren, conforme a las pautas que establezcan los respectivos regímenes.

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

Artículo 54°: La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuará conforme a los mecanismos de selección y/o meritación y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire.

Artículo 55°: En ningún caso podrá convenirse que solo la permanencia del agente en el servicio dé lugar a su promoción.

Capítulo III: Selección

Artículo 56°: La selección del personal se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

Artículo 57°: Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones

de género o de discapacidad, como así también la debida competencia entre los candidatos. Se asegurará el cumplimiento de las Leyes Nros. 22.431 y 23.109 o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional.

Artículo 58°: El Estado empleador establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente. En el perfil de la vacante a cubrir se deberá especificar cuáles son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo, a los fines de facilitar la postulación de trabajadores con discapacidad.

Artículo 59°: Difusión de las convocatorias. Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, el Estado empleador pondrá en conocimiento de los interesados todas las ofertas disponibles. Las entidades gremiales se comprometen a actuar como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

Artículo 60°: Procedimientos. Los procesos de selección del personal que apruebe el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias de los convenios colectivos en el marco de funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en ellos se establezcan y a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Capítulo, contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimiento, habilidades y aptitudes. Podrán convenirse asimismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso.

Artículo 61°: Designación. La designación de personal se ajustará al orden de mérito aprobado.

Cuando se trate de la selección de aspirantes a cargos directivos, de conducción o de coordinación superior, se podrá acordar en los respectivos convenios sectoriales, cláusulas que posibiliten a la autoridad competente escoger entre los candidatos de una terna.

Artículo 62°: Tipo de convocatoria. No podrán restringirse por convenio sectorial, las disposiciones vigentes que establecen convocatorias abiertas al público para ciertas categorías o niveles escalafonarios. El ámbito de las convocatorias que no sean abiertas, abarcará como mínimo al personal comprendido en el respectivo convenio sectorial.

Artículo 63°: Veeduría. La parte gremial fiscalizará los procesos de selección,

debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas al titular de la jurisdicción o entidad y consideradas antes de la decisión final.

Artículo 64°: Órganos de selección. Se asegurará la integración de los órganos de selección para la cobertura de cargos gerenciales o que requieran títulos técnicos y/o profesionales, con representantes de academias nacionales, consejos, colegios o asociaciones profesionales, o especialistas de reconocido prestigio pertenecientes o no, a universidades o centros de investigación, nacionales o extranjeros, afines a la especialidad requerida.

En ningún caso los órganos de selección estarán integrados exclusivamente por personal de la jurisdicción de la que dependa el cargo a cubrir, entendiéndose por jurisdicción a la Jefatura de Gabinete de Ministros, al Ministerio, Secretaría de la Presidencia de la Nación u organismo descentralizado, ni por más de un sesenta por ciento (60%) de personas de un mismo sexo.

Capítulo IV: Evaluación del desempeño laboral

Artículo 65°: La evaluación de desempeño laboral facilitará la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones orientados al servicio de las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios.

Artículo 66°: Objetivo. La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del agente con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

Artículo 67°: Principios. Los sistemas de evaluación que se aprueben por el Estado empleador, con previa consulta a las entidades, sindicales signatarias de los convenios colectivos en el marco de funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en ellos se establezcan a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Capítulo, se sujetarán a los siguientes principios:

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

e) Instrumentación de acciones tendientes a mejorar los desempeños inadecuados.

Artículo 68°: Plazos. La evaluación será al menos anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo seis (6) meses de servicio efectivo. El proceso de calificación deberá estar concluido durante el trimestre inmediato posterior al período evaluado.

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

Artículo 69°: Evaluadores. Los titulares de unidades organizativas y jefaturas serán responsables de evaluar al personal a su cargo con ecuanimidad y objetividad.

En caso de desvincularse del servicio deberán dejar un informe sobre el desempeño de los agentes que le dependan.

El cumplimiento de lo dispuesto en el presente precedentemente integra el deber establecido de conformidad con el inciso c) del artículo 36 del presente convenio.

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

Artículo 70°: Órgano de Evaluación. Podrá ser unipersonal o colegiado. El proceso de evaluación deberá garantizar la participación del superior inmediato. La evaluación del desempeño del agente podrá complementarse con las ponderaciones de otros actores vinculados con su gestión.

Artículo 71°: Veeduría. Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales participarán en carácter de veedores.

Capítulo V: Capacitación

Artículo 72°: Objetivo. La capacitación tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que el Estado empleador defina en el marco de sus atribuciones de formulación, acreditación, certificación y evaluación de las actividades de capacitación.

Artículo 73°: Requisitos. El personal deberá cumplir con los requisitos de capacitación que se acuerden en los respectivos convenios sectoriales en el marco de sus respectivos regímenes de promoción en la carrera.

Artículo 74°: Cada Jurisdicción o Entidad Descentralizada elaborará un plan es-

tratégico de capacitación, tanto general como específica, y sus correspondientes planes anuales, sobre la base de las propuestas elevadas por los titulares de las jefaturas intermedias y sectoriales y las necesidades detectadas y las propuestas a elevar por las organizaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo General y de los Convenios Sectoriales.

Dichos planes se articularán con las estimaciones cuantitativas y de las características de las competencias laborales a satisfacer para atender los servicios actuales y futuros de las jurisdicciones y entidades descentralizadas, contemplando, además, las particulares circunstancias regionales y provinciales de las prestaciones a cargo del personal.

El Estado empleador, a través del Instituto Nacional de la Administración Pública conforme a lo prescrito en la Ley N° 20.173 y modificatorias, elaborará las pautas metodológicas y los lineamientos generales bajo cuya orientación dichos planes serán elaborados y certificará las actividades de capacitación.

Artículo 75°: Créase la Comisión de Administración del Fondo Permanente de Capacitación Y Recalificación Laboral, establecido de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo X del Anexo de la Ley N° 25.164 y su Decreto reglamentario N° 1421/02, integrada por cinco (5) representantes titulares y cinco (5) suplentes por los órganos respectivos del Estado empleados y cinco (5) representantes titulares y cinco (5) suplentes por las entidades sindicales signatarias del presente convenio colectivo, y que funcionará en el Instituto Nacional de la Administración Pública.

La designación de dichos representantes será efectuada por cada parte y comunicada ante la Co.P.A.R.

Artículo 76°: Son funciones de la Comisión:

- a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido, derivadas tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por las jurisdicciones y entidades descentralizadas.
- b) Colaborar con la formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del personal para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías de gestión requeridas por las dependencias.
- c) Programar, coordinar y evaluar acciones de capacitación y acompañamiento del personal alcanzado por el supuesto previsto en el artículo 26 del presente convenio, pudiendo ejecutar con esta finalidad, acciones por sí o por terceros.

- d) Promover y apoyar a la elaboración, ejecución y/o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo de distintos puestos de trabajo y facilitar la movilidad funcional de los agentes y su correspondiente profesionalización.
- e) Administrar los recursos financieros que se le asignen en función de las funciones precedentemente establecidas.
- f) Dictar las regulaciones para la asignación de los recursos a las actividades de capacitación que se aprueben.
- g) Publicar con frecuencia no inferior a un trimestre en la correspondiente página WEB, el detalle de las actividades aprobadas y en curso, y de la utilización y destino de los recursos puestos a su disposición.
- h) Dictar su reglamento interno de funcionamiento.

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

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen, el que será vinculante para las partes.

Artículo 77°: El Fondo se financiará con el aporte del cero coma dos por ciento (0,2%) del total de la remuneración bruta, mensual, normal, habitual y permanente de los agentes involucrados en el ámbito del presente convenio, general y durante el lapso de vigencia del mismo. Este porcentaje se integrará por partes iguales con un cero coma uno por ciento (0,1%) por parte del Estado Empleador y un porcentaje similar por las representaciones gremiales en forma conjunta. El Estado empleador actuará como agente de retención del aporte de las entidades sindicales signatarias del presente convenio, descontando mensualmente el porcentaje, establecido en el párrafo anterior del aporte solidario establecido en el artículo 114 de este convenio general y depositándolo en la cuenta especial que se abra a los fines establecidos en este artículo conjuntamente con el cero coma uno por ciento (0,1%) que le corresponde como parte.

Título VII

Relaciones laborales

Artículo 78°: A todo efecto, cuando se hable de partes deberá entenderse:

- a) por la representación del Estado Empleador con los alcances e integración prevista en la Resolución N° 70/98 (MTySS), o la que la sustituya;

b) por la representación sindical, con los alcances e integración previstas en la Resolución N° 42/98 (MTySS), o la que la sustituya.

Capítulo I: Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales

Artículo 79°: Créase la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R.) que estará constituida por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes del Estado empleador, y tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes de la parte gremial. Las decisiones de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo prudencial y por escrito, teniendo las mismas carácter vinculante, salvo acto administrativo expreso en contrario del Poder Ejecutivo Nacional dictado dentro de los treinta (30) días hábiles de notificadas aquellas. La Co.P.A.R. podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados.

Las decisiones de esta Comisión que tengan implicancia económica-financiera requerirán la previa intervención de la Subsecretaría de Coordinación y Evaluación Presupuestaria de la Jefatura de Gabinete de Ministros y de la Subsecretaría de Presupuesto de la Secretaría de Hacienda del Ministerio de Economía y Producción para evaluar la factibilidad de su implementación.

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

Artículo 80°: Tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes, para lo cual deberá guiarse esencialmente por las consideraciones y fines de la presente Convención y los principios establecidos en la Ley N° 24.185, procurando componerlos adecuadamente en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer su recomendación a los órganos permanentes de aplicación de la Administración Pública Nacional.
- b) Fiscalizar la adecuación de los Convenios Colectivos Sectoriales a los alcances que haya establecido el Convenio General, de conformidad con lo que establezca en su reglamento interno.
- c) Intervenir en la resolución de controversias o conflictos que reúnan a un grupo significativo de trabajadores 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 podrán solicitar la intervención definiendo con precisión el objeto del conflicto.

e) Analizar semestralmente el estado de situación de la aplicación del presente Convenio General y elaborar las posibles mejoras correspondientes que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones tecnológicas orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de alguna de sus cláusulas que pudieran ser consideradas de impostergable necesidad. La elevación del acuerdo de la propuesta de modificación de algunas de sus cláusulas, si la hubiera, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá el carácter de presentación en los términos del Artículo 7° de la Ley N° 24.185, debiendo esta autoridad de aplicación convocar en los plazos previstos en el Artículo 6° del Decreto N° 447/93, reglamentario de la Ley N° 24.185 a la Comisión Negociadora, a los fines de discutir las propuestas.

Artículo 81°: Los conflictos de carácter individual se regirán por las normas de procedimiento vigentes en la Administración Pública Nacional, debiendo intervenir los órganos permanentes con competencia en la materia con sujeción a los principios establecidos en el artículo 19 de la Ley N° 24.185.

Los conflictos individuales que se originen en cuestiones de interpretación de normas del Convenio Colectivo y la aplicación de normas contrarias a dicho régimen, deberán ser informados a la Co.P.A.R.

Capítulo II: Mecanismos para la solución de conflictos colectivos laborales

Artículo 82°: Las partes acuerdan crear un sistema voluntario de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre el Estado Empleador y una o varias representaciones gremiales signatarias, en el marco del presente Convenio Colectivo.

En caso que las partes opten por este procedimiento, tal acuerdo será comunicado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, absteniéndose las mismas de requerir su intervención en los términos de la Ley N° 14.786 durante la sustanciación de dicho procedimiento, período en el cual mantendrán informado a ese Ministerio acerca del estado de las negociaciones así como del resultado al que se arribe.

Artículo 83°: Principios Generales. El procedimiento de solución de conflictos

se realizará en forma escrita formalizándose en actas y se registrará por los principios de voluntariedad, celeridad, igualdad procesal, bilateralidad, audiencia de las partes e imparcialidad, respetándose los principios constitucionales y la legislación vigente.

Artículo 84°: Procedimientos establecidos. Los procedimientos establecidos para la solución de conflictos laborales son:

- a) La autocomposición del conflicto en el seno de la Co.P.A.R.
- b) La mediación
- c) El arbitraje

Artículo 85°: Autocomposición del conflicto. La Co.P.A.R. podrá intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo, en cuyo caso:

- a) Cualquiera de las partes signatarias que sea titular de un conflicto colectivo, podrá solicitar la intervención de la Co.P.A.R., debiendo precisar en su presentación la causa del conflicto, los intereses en colisión y las medidas asumidas por ambas partes, al momento de someter el diferendo a este mecanismo,
- b) La Comisión actuará a pedido de parte y con autonomía para lograr la conciliación de las mismas con equilibrio y justicia, procurando su avenimiento.
- c) A partir de la recepción del pedido de intervención de parte, el procedimiento aquí previsto se extenderá por un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

Dentro de los tres (3) primeros días, la Co.P.A.R. resolverá acerca de la suspensión de las medidas tomadas por ambas partes con anterioridad a la iniciación del conflicto. Las partes deberán abstenerse de tomar medidas que afecten las relaciones laborales durante el proceso de autocomposición voluntaria.

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

Artículo 86°: Mediación. Las partes por unanimidad podrán derivar la resolución de un conflicto colectivo al mecanismo de la mediación.

Artículo 87°: En el escrito de requerimiento de la mediación deberá especificarse:

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

- b) El o los organismos y el personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.
- c) El plazo, que de no estar especificado, será el previsto en el artículo siguiente.

Artículo 88°: Promovida y aceptada la mediación, la Co.P.A.R. deberá convocar al o a los mediadores en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles. La aceptación por parte del mediador deberá producirse dentro de las veinticuatro (24) horas hábiles de notificado. Todas las notificaciones deberán ser realizadas por medios fehacientes.

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

Artículo 89°: Los mediadores serán personas de reconocida idoneidad en la materia, que se seleccionarán de un listado que confeccionará la Co.P.A.R.

Artículo 90°: La Co.P.A.R. seleccionará y convocará a los mediadores de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) Cada parte remitirá a la Co.P.A.R. un listado con igual número de candidatos a mediadores, quienes deberán acreditar experiencia en la negociación colectiva, solvencia técnica, equidad e imparcialidad.
- b) Dicho listado tendrá la misma cantidad de candidatos propuestos que la que tendrá el listado definitivo, el cual deberá contar con diez (10) o mayor cantidad par de personas.
- c) Cada parte seleccionará, del listado presentado por la otra parte, a la mitad de los candidatos presentados.
- d) De la fusión de ambas listas seleccionadas, la Co.P.A.R. confeccionará la lista inicial de mediadores disponibles.
- e) Para cada mediación, las partes acordarán el o los mediadores elegidos de la lista disponible, debiendo los honorarios que deban abonarse ser afrontados por las partes en forma proporcional.
- f) Si las partes no pudieren arribar a la designación en conjunto de los mediadores, se procederá por el método de exclusión. Por sorteo se elegirán una cantidad impar de candidatos del listado de mediadores. De la nómina ordenada según surja del sorteo, ambas partes irán testando de a un postulante por vez, hasta que quede un último nombre, el cual será elegido para dicha mediación.
- g) En caso de producirse una vacante en el listado descrito en el Inciso d) del presente artículo, la parte que hubiera propuesto al ocupante de dicho

cargo, propondrá tres candidatos sustitutos y la otra parte seleccionará a uno de la terna propuesta, integrándose al listado.

Artículo 91°: Acordada la mediación la comparecencia a la correspondiente instancia será obligatoria para ambas partes, y durante su transcurso se aplicará el último párrafo del artículo 85 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 92°: El mediador intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo a las mismas cuantas intervenciones considere oportunas, a efectos de que arriben a un acuerdo para la solución del conflicto dentro del plazo establecido en el artículo 88, último párrafo. El mediador o los mediadores deberán firmar con cada una de las partes, en la primera audiencia, el acta de confidencialidad respecto de la información que reciba de las mismas. Se garantizará el derecho de audiencia, así como el principio de igualdad de las partes.

Artículo 93°: De aceptar ambas partes del resultado del proceso de mediación, este se formalizará por acta y será de cumplimiento obligatorio. Dicho escrito será remitido a la Autoridad de Aplicación y a los organismos competentes.

Artículo 94°: En caso de no arribarse a un acuerdo en el proceso de mediación, las partes podrán optar por el proceso de arbitraje o presentarse ante la Justicia, sea ante los Fueros Contencioso Administrativo Federal o Laboral, según corresponda.

Artículo 95°: Arbitraje. El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes, de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, la que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

Artículo 96°: El procedimiento de arbitraje requerirá una presentación suscripta por ambas partes ante la Co.P.A.R., la cual deberá contener:

- a) El o los árbitros que solicitan,
- b) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.
- c) El o los organismos y personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.
- d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo. En caso de no estar especificado, será el previsto en el artículo 101.

Artículo 97°: En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o los árbitros, se aplicará igual procedimiento al establecido en el inciso f) del artículo 90.

Artículo 98°: Los árbitros serán personas de reconocida idoneidad en la materia que se seleccionarán de un listado que confeccionará la Co.P.A.R conforme al mecanismo de selección establecido en el artículo 90.

Artículo 99°: La actividad del árbitro o los árbitros comenzará inmediatamente después de su aceptación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar información, documentación complementaria o 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 suscrita por el árbitro o los árbitros intervinientes.

Artículo 100°: La comparecencia a la correspondiente instancia arbitral será obligatoria para ambas partes, y durante su transcurso se aplicará el último párrafo del artículo 85, inciso c).

Artículo 101°: El laudo deberá emitirse en el plazo máximo de diez (10) días hábiles a partir de la aceptación de su designación por parte del árbitro o los árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro o los árbitros podrán prorrogar el plazo estipulado en el párrafo anterior, mediante resolución fundada, debiendo dictarse el laudo arbitral dentro del término al máximo de veinticinco (25) días hábiles.

Artículo 102°: El laudo arbitral deberá ser fundado y notificarse a las partes personalmente o por medio fehaciente, dentro del término de los cinco (5) días hábiles de emitido.

Artículo 103°: La resolución arbitral será vinculante, debiendo ser remitida a la Autoridad de Aplicación para su registro, y a los órganos competentes de la Administración Pública Nacional para su instrumentación y aplicación.

Artículo 104°: El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido cuando el árbitro o los árbitros:

- a) Se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.
- b) Hayan vulnerado notoriamente los principios que rigen el procedimiento arbitral.

- c) Contradigan normas legales o constitucionales.
- d) Se excedan en el plazo establecido para dictar resolución.

En tales casos, y dentro del plazo de treinta (30) días corridos de notificado el laudo, cualquiera de las partes podrá interponer y fundar un recurso ante la Justicia, sea ante la Cámara Federal en lo Contencioso o ante la Cámara Nacional del Trabajo, según corresponda, el que tendrá efectos suspensivos.

Artículo 105°: El laudo arbitral firme excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo, huelga o cualquier otra medida de fuerza sobre la materia resuelta y tendrá los efectos de cosa juzgada.

Capítulo III: Representación gremial

Artículo 106°: Reconocimiento gremial. Las partes ratifican el principio de pluralidad sindical y coexistencia de entidades sindicales con personería gremial en el ámbito de la Administración Pública Nacional. En virtud de ello, las entidades sindicales signatarias del presente Convenio –y por ende signatarias de los correspondientes Convenios Sectoriales– podrán efectuar elecciones de delegados en todos los organismos incluidos en el ámbito de aplicación del presente.

En lo que se refiere a los requisitos personales y al procedimiento para la elección de representantes, la misma se ajustará a lo establecido en las leyes Nros. 23.551 y 25.674 y sus respectivas reglamentaciones, así como a sus estatutos.

En relación con la cantidad total de delegados por Jurisdicción o Entidad Descentralizada, la misma se ajustará a la siguiente escala:

- a) Hasta 50 trabajadores: 1 representante
- b) de 51 a 100: 2 representantes
- c) de 101 en adelante: 1 representante más por cada 100 trabajadores que excedan de 100.

Artículo 107°: Las Entidades Gremiales signatarias de los Convenios Colectivos comunicarán al Estado empleador la nómina de delegados elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representan y fecha de iniciación y cese del mandato. Estos representantes continuarán prestando servicios. Toda modificación será puesta en conocimiento de la parte empleadora en forma inmediata.

Artículo 108°: Los Delegados de Personal, los miembros de las Comisiones Gremiales Internas, los miembros del órgano Directivo de las entidades sindicales signatarias de los Convenios Colectivos electos de acuerdo con los pro-

cedimientos establecidos por las Leyes Nros. 23.551 y 25.674, y sus reglamentaciones, y el Decreto N° 467188, tendrán en el ejercicio de su función representativa, las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por los lugares de trabajo, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo, con excepción de los lugares de acceso restringido.
- b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales. Se facilitará el uso de carteleras ubicadas en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores.
- c) Las autoridades de las diversas Jurisdicciones o Entidades Descentralizadas deberán facilitar la realización de las asambleas y reuniones informativas por parte de las asociaciones sindicales signatarias de los Convenios Colectivos en los lugares y horarios de trabajo. Las partes procurarán que el ejercicio de los derechos incluidos en los incisos precedentes no afecte la atención al público ni a ningún otro aspecto relacionado con el normal desarrollo de las tareas del organismo.
- d) Un crédito de horas diarias acumulativas en forma mensual para el conjunto de los delegados, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 50 trabajadores representados: 1 hora
 - De 51 a 100 trabajadores representados: 2 horas
 - De 101 a 250 trabajadores representados: 3 horas
 - De 251 a 500 trabajadores representados: 4 horas
 - De 501 a 750 trabajadores representados: 5 horas
 - De 751 a 1000 trabajadores representados: 6 horas
 - De 1000 trabajadores en adelante: 7 horas.

Artículo 109°: El Estado empleador descontará la cuota mensual de los aportes de los empleados afiliados a las Organizaciones Sindicales signatarias de los Convenios Colectivos y depositará el importe total a la orden de la entidad gremial que corresponda y en la institución bancaria que ésta determine a tal efecto, dentro del plazo previsto por la ley.

Artículo 110°: Espacio físico. A los fines del artículo 44 de la Ley N° 23.551, el Estado empleador facilitará a las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio, un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados de personal.

Artículo 111°: Guardias Mínimas. La Co.P.A.R. agotará todas las instancias

previas de reclamo y/o negociación, en cualquier supuesto de conflicto colectivo o diferendo que pudiere suscitarse. Concluida la gestión y si se adoptasen medidas de ficción directa que pudieren alterar la prestación de un servicio esencial de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente en la materia, se deberán cumplir los servicios mínimos que en tal sentido se establezcan.

Capítulo IV: Información

Artículo 112°: Para asegurar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo General y de los Convenios Colectivos Sectoriales, el Estado Empleador se compromete a brindar toda aquella información, incluyendo los aspectos presupuestarios, en la medida que la misma resulte necesaria para negociar con conocimiento de causa las diversas materias, de conformidad con lo establecido por la Recomendación núm. 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T).

Artículo 113°: Para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio, la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y de capacitación, así como disponer de un adecuado y actualizado conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en el personal de la Administración Pública Nacional, el estado empleador remitirá anualmente a las mismas un informe estadístico detallando:

- a) Dotaciones: número, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad, altas y bajas producidas, agentes en goce de licencia sin goce de haberes.
- b) Grupo familiar: cantidad de agentes por estado civil, de familiares o personas a su cargo y de hijos en edad escolar.
- c) Remuneraciones: masa salarial global, distribución por niveles, evolución del salario promedio.
- d) Capacitación: cantidad por nivel de educación formal alcanzado, de profesionales por especialidad. Cantidad de recursos desarrollados y de asistentes.
- e) Condiciones y medio ambiente laboral: Cantidad de Exámenes médicos periódicos, patologías prevalentes detectadas, cantidad de horas laborables por licencias por enfermedad o accidente, cantidad de cursos dictados al personal, estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales.
- f) Igualdad de oportunidades y de trato: índices de ausentismo, áreas con frecuentes pedidos de traslados, personal con discapacidad: distribución por nivel escalafonario, sexo y edad.

Capítulo V: Aporte solidario

Artículo 114°: El Estado Empleador aportará mensualmente a las entidades gremiales signatarias del presente convenio el cero coma seis por ciento (0,6%) del total de la remuneración bruta mensual, normal, habitual y permanente de los agentes involucrados en el ámbito del presente convenio general y durante la vigencia del mismo, en concepto de contribución solidaria del empleador y a partir de su entrada en vigencia. Los fondos así conformados serán destinados por la organización gremial para contribuir a gastos de educación inicial, educación general básica y polimodal, terciaria, universitaria, vivienda, salud, turismo y demás prestaciones de carácter social.

Los fondos serán distribuidos entre las entidades sindicales de conformidad con los porcentajes reconocidos en la Resolución MTySS N° 42/98 o la que la sustituya. Considerando a dichos fondos como el único y total aporte de la Administración Pública Nacional en el marco del presente convenio general y los correspondientes convenios sectoriales, ante cualquier modificación que pueda corresponder originada en eventuales derechos de otros signatarios convencionales, se deberá redistribuir el mismo porcentaje asignado en el presente artículo, conforma a la participación que se determine.

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

Título VIII

Condiciones y medio ambiente de trabajo

Capítulo I: Condiciones y medio ambiente de trabajo

Artículo 115°: A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes Nros. 19.587 y 24.557 y sus decretos reglamentarios, se considerarán:

- a) Condiciones de Trabajo, las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en este concepto:
 - 1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
 - 2) La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes inten-

sidades, concentraciones o niveles de presencia.

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

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

b) Medio Ambiente de Trabajo:

Se entiende específicamente incluido en este concepto:

1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.

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

c) Prevención. Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 116º: Respecto a las condiciones y el medio ambiente en el trabajo, la Administración Pública Nacional queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Examen preocupacional para todos los trabajadores comprendidos.

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

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

d) Promover la intervención de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional en los procesos de adquisición de elementos de protección personal y prevención de accidentes y demás elementos vinculados a esta materia.

e) Presencia de un servicio de salud del trabajo; cuando el número de trabajadores no justificara un servicio permanente, se procederá a la contratación de un prestador externo que garantice la atención de urgencias.

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

g) Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales

producidos en relación con el trabajo a través de servicios de Salud Ocupacional.

h) Toda conducta establecida en las Leyes Nros. 19.587, de Higiene y Seguridad, y 24.557, de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquéllas específicamente adoptadas por la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT).

i) Implementar en los edificios de las jurisdicciones, organismos y entidades, comprendidas en el ámbito del presente, los planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la materia, en carácter de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurren los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida.

Capítulo II: Comisión de condiciones y medio ambiente de trabajo

Artículo 117°: Créase la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) integrada por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por parte del Estado Empleador y por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por la parte gremial, conforme a lo establecido en el artículo 78 del presente.

Contará asimismo con una delegación en cada jurisdicción o entidad descentralizada, conformada por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes del Estado empleador y por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por la parte gremial, debiendo por lo menos uno de cada parte ser especialista en la materia, a la que deberá agregarse una Comisión Técnica Asesora Permanente integrada como mínimo por un médico especialista en medicina laboral, un especialista en higiene y seguridad y un representante de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, pudiéndose convocar a otros especialistas cuando la situación lo requiera. En aquellos Organismos o Entes que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones de la misma.

Artículo 118°: En las Delegaciones por Jurisdicción o Ente Descentralizado deberá garantizarse que en sus reuniones participe un (1) representante de la máxima autoridad y uno (1) por cada una de las siguientes áreas: Recursos Humanos, Mantenimiento y Servicios Generales, Administración y Servicio Médico.

Artículo 119°: La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Fiscalizar, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.577 y 19.587, y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia.
- b) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- c) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.
- d) Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.
- e) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- f) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.
- h) Verificar la Constitución efectiva de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional y promover la integración de dichos servicios y las delegaciones de la Comisión para la ejecución de las políticas respectivas.
- i) Controlar, asistir y coordinar la acción de sus delegaciones y disponer la fusión de las mismas cuando la escasa cantidad de trabajadores lo justifique.
- j) Proponer la conformación de consorcios cuando uno o más organismos compartan espacios comunes.
- k) Elaborar su reglamento interno.

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

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

Artículo 120°: Las delegaciones de la Comisión tendrán las siguientes funciones:

- a) Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en sus respectivos ámbitos.
- b) Inspección y relevamiento periódico y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.
- c) Promover y/o realizar cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.

- d) Seguimiento de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo.
- e) Recibir denuncias procurando la solución en la jurisdicción o entidad descentralizada correspondiente para lo que podrá solicitar la presencia de un especialista ante la Comisión y su Comité Asesor y/o de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.
- f) Informar a la Comisión, a requerimiento de esta o al menos anualmente, de sus actividades y resultados así como del estado de situación en la jurisdicción o entidad descentralizada respectiva.

Título IX

De la igualdad de oportunidades y de trato

Artículo 121°: Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nros. 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos Nros. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

Artículo 122°: Promoción de la mujer trabajadora. Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179 y 24.632 y el Decreto N° 254/98, y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 123°: Promoción de los agentes con discapacidad. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus

potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431 y modificatorias.

Artículo 124°: Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que esta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya.

Artículo 125°: Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato. Créase la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) integrada por tres titulares y tres suplentes por el Estado Empleador, y tres titulares y tres suplentes de la parte gremial conforme a lo establecido en el Artículo 78 del presente convenio, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

La Comisión tiene como funciones:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales;
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de

los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

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

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

Artículo 126°: La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente; Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

Artículo 127°: Contará asimismo con una delegación en cada Jurisdicción o élite descentralizada conformada por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes del Estado Empleador y por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por la parte gremial. En aquellas Jurisdicciones o Entidades Descentralizadas que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones.

Las Delegaciones tendrán las siguientes funciones:

- a) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato.
- b) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito y elevar al menos UN (1) informe semestral a la comisión.
- c) Orientar, informar y asesorar al trabajador de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito.
- d) Informar a la comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

Artículo 128°: Créase un Comité Técnico Asesor Permanente integrado por UN

(1) representante titular y UN (1) alterno del Consejo Nacional de la Mujer, del Servicio Nacional de Rehabilitación y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en su carácter de autoridad interviniente en la aplicación de la Ley N° 22.431 y modificatorias, y de igual número de especialistas por la parte gremial.

Título X

Asistencia social

Artículo 129°: El Estado Empleador facilitará el acceso a programas de asistencia social a los trabajadores que por circunstancias graves no puedan cumplir normalmente con sus tareas o su desempeño se vea afectado de tal forma que impida el funcionamiento armónico del conjunto. Para dicho fin el empleador deberá incorporar a ese personal a los programas existentes o a crearse en las áreas de su competencia.

Artículo 130°: Cuando la carga horaria de los agentes sea mayor a cuatro (4) horas y no superior a siete (7), el empleador procurará brindar un lugar adecuado para que los mismos dispongan de un descanso de media hora. Este descanso no será computado a los efectos de las horas laborables.

Cuando la jornada fuera de ocho (8) horas o más, el empleador procurará ceder un espacio físico adecuado para que los mismos dispongan de un descanso y puedan proceder a la ingesta diaria, sin afectar el normal desarrollo de las actividades del organismo.

Artículo 130°: Jardines maternos. El personal con hijos o menores a cargo, que tengan una edad comprendida entre los cuarenta y cinco (45) días y los cinco (5) años cumplidos antes del 30 de junio de cada año, y efectúe erogaciones originadas en la concurrencia de los mismos a guarderías o jardines maternos, percibirá un reintegro mensual por tales gastos de hasta Pesos ciento ochenta y cuatro (\$184), cuando su ingreso mensual, por todo concepto, no exceda del tope del ingreso mensual establecido por las normas que regulan las asignaciones familiares. El citado reintegro deberá ser percibido por uno solo de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia.

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

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

(Monto de reintegro mensual por Gastos de Guarderías o Jardines Maternos)

modificado por cláusula primera del acuerdo homologado por art. 1° del Decreto N° 1251/2007 B.O. 19/9/2007. Vigencia: los incrementos acordados tendrán vigencia a partir del 1° julio de 2007 en las condiciones establecidas por las partes intervinientes)

Título XI

Régimen disciplinario

Artículo 132°: Cuando a los fines de la aplicación de algunas de las sanciones establecidas en la Ley de Empleo Público corresponda la sustanciación de información sumaria o sumario, conforme los procedimientos establecidos en el Reglamento de Investigaciones, a fin de garantizar su derecho de defensa en juicio, el sumariado podrá contar con asistencia letrada a su costa.

Título XII

Régimen de Licencias, justificaciones y franquicias

Artículo 133°: El personal regido por la Ley de Contrato de Trabajo mantendrá los regímenes de licencias vigentes en cada entidad u organismo a la fecha de su incorporación al presente Convenio, los que quedan incorporados a esta.

Artículo 134°: Derechos. El Personal permanente y no permanente comprendido en el ámbito de la Ley N° 25.164 tendrá, a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en sus respectivos regímenes, los que quedan incorporados al presente convenio. En todos los casos quedan adicionadas las siguientes licencias:

Inciso a) Licencia simultánea. Cuando el agente sea titular de más de un cargo en organismos de la Administración Pública Nacional se le concederán las licencias en forma simultánea.

Cuando se trate de agentes casados o que convivan en estado de aparente matrimonio y ambos cónyuges revisten en la Administración Pública Nacional, las respectivas licencias les serán otorgadas en forma simultánea.

Inciso b) Antigüedad Computable. Para establecer la antigüedad del agente se computarán los años de servicio prestados en organismos del Gobierno Nacional, Provincial, Municipal y organismos o entes públicos, incluso los “ad honorem”.

Inciso c) Incapacidad. Cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia, con arreglo a lo previsto en materia de afectaciones o lesiones de largo tratamiento y accidentes de trabajo, son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los agentes afectados serán

reconocidos por una junta médica del Ministerio de Salud y Ambiente, que determinará el grado de capacidad laborativa de los mismos, aconsejando en su caso el tipo de funciones que podrán desempeñar, como así también el horario a cumplir, que no podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias. En caso de que la incapacidad dictaminada sea total, se aplicarán las leyes de seguridad social. Inciso d) Reincorporación. Vigentes los plazos de licencia por enfermedad o conservación del empleo, en su caso, si resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador que le impida realizar las tareas que anteriormente cumplía, se le deberán asignar otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el Estado Empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la mitad de un (1) mes de sueldo, normal y habitual por año de servicios o fracción mayor de tres (3) meses.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a un (1) mes de sueldo, normal y habitual por año de servicios o fracción mayor de tres (3) meses.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la establecida en el párrafo precedente.

Inciso e) Maternidad. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los treinta (30) días anteriores al parto y hasta setenta (70) días corridos después del mismo.

Sin embargo, la interesada podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, por que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días.

La trabajadora deberá comunicarle fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación de autoridad médica competente, se origine en el embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, se justificará con arreglo a lo previsto en “Afecciones o Lesiones de Corto o Largo Tratamiento”.

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

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

Artículo 135°: Nacimiento sin vida. En el caso de nacimiento sin vida de la criatura, será de aplicación la normativa prevista en el artículo anterior inciso e).

Artículo 136°: En los casos de agente madre de dos hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo el período de licencia se incrementará en diez (10) días corridos por cada embarazo sucesivo.

Artículo 137°: Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora dispondrá de dos (2) descansos de una (1) hora en el transcurso de la jornada laboral, para la atención del hijo, por un período no superior a un (1) año a partir de la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado.

A opción de la trabajadora podrá acumularse la licencia diaria, ingresando dos (2) horas después o retirarse dos (2) horas antes de conformidad con las autoridades del organismo.

Artículo 138°: Estado de Excedencia. La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia; por maternidad:

- a) Continuar el trabajo en la Administración Pública Nacional en las mismas condiciones que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al veinticinco por ciento (25%) de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de tres (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Artículo 139°: El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso de la agente.

Artículo 140°: Licencia por Nacimiento. Los agentes varones gozarán del derecho a una licencia de cinco (5) días hábiles por nacimiento de hijo.

Artículo 141°: Tenencia con fines de adopción. El agente que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de cien (100) días corridos. En caso de que la adopción fuese otorgada a matrimonio o quienes vivan en aparente matrimonio, se limitará el plazo a treinta (30) días respecto del agente varón.

Artículo 142°: Atención de hijos, menores. El agente que tenga hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los menores, tendrá derecho a treinta (30) días corridos de licencia, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

Artículo 143°: Acumulación de períodos de licencia. Cuando el agente se reintegre al servicio, agotado el término máximo de la licencia prevista en “afecciones o lesiones de largo tratamiento” no podrá utilizar por la misma causa, una nueva licencia de este carácter hasta después de transcurridos tres (3) años de servicio.

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

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

Artículo 144°: Los períodos en que el agente se encuentre en uso de licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, y de licencia sin goce de sueldo por esos mismos conceptos, así como la licencia por maternidad o adopción, se computaran como trabajados y generarán derecho a licencia anual ordinaria.

Artículo 145°: Las condiciones generales para el otorgamiento de las licencias especiales para tratamiento de la salud serán las que establece la normativa vigente, modificándose el inciso a) que obra a continuación:

a) Organismos Competentes: Será de competencia del Ministro de Salud

y Ambiente la fiscalización de las licencias comprendidas en el presente régimen.

Los organismos comprendidos en el presente convenio podrán contar con servicios propios o contratar a terceros, para el otorgamiento de las licencias por Lesiones o Afecciones de Corto o Largo Tratamiento, Asistencia de Grupo Familiar o Maternidad.

En caso de disenso entre la licencia aconsejada por el médico del agente y los servicios médicos del organismo, se recurrirá a una junta médica del Órgano competente del Ministerio de Salud y Ambiente. El Ministerio de Salud y Ambiente a través del área citada será el único organismo autorizado para efectuar las juntas médicas para concesión de beneficios de reducción de la jornada laboral, cambio de tareas o de destino.

En todas las juntas médicas previstas el agente podrá concurrir acompañado de su médico tratante u otro profesional de su elección.

Artículo 146°: Las licencias extraordinarias serán acordadas con goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

A. Matrimonio del agente o de sus hijos:

1. Corresponderá licencia por el término de diez (10) días laborables al agente que contraiga matrimonio.
2. Se concederán tres (3) días laborables a los agentes con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos.

En todos los casos deberá acreditarse este hecho ante la autoridad pertinente.

Los términos previstos en este inciso, comenzarán a contarse a partir del matrimonio civil o del religioso, a opción del agente.

B. Para el cumplimiento de funciones gremiales, en los siguientes supuestos:

1. Los representantes titulares electos, hasta un máximo de veinte (20), designados por los órganos Directivos Nacionales de las entidades sindicales con personería gremial signatarias del presente convenio general. Para el ejercicio de dicha licencia, las asociaciones sindicales respectivas deberán notificar al organismo la nómina del personal involucrado, la fecha de las elecciones, lista de candidatos, y posteriormente la nómina de los agentes elegidos y el período de duración de su licencia.
2. Los representantes designados por la parte sindical como miembros titulares de los organismos paritarios permanentes, previstos en este Convenio, mientras dure su función.
3. Los integrantes titulares de la Comisión Negociadora del Convenio

Colectivo de Trabajo, hasta un máximo de tres (3), en representación de la parte sindical, desde su designación y hasta la entrada en vigencia del mismo.

Artículo 147°: Las partes acuerdan elevar a la autoridad de aplicación antes del 31 de octubre de 2007, los nuevos regímenes de licencias para el personal comprendidos en los Artículos 133 y 134 del presente, para su homologación e incorporación como Anexos IV y V, respectivamente, de este Convenio. (Artículo sustituido por art. 2° del Decreto N° 1252/2007 B.O. 19/9/2007. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial).

Título XIII

Remuneraciones

Artículo 148°: La retribución del agente se compondrá de una asignación básica del nivel, asignación de la categoría o denominación equivalente, más los adicionales, suplementos, bonificaciones e incentivos que correspondan a su situación de revista, de conformidad con las regulaciones que se establezcan en los Convenios Sectoriales.

Plazos: el pago de las remuneraciones se efectuará una vez vencido el período que corresponda y dentro de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

Artículo 149°: Establécese para el personal comprendido en el presente Convenio, el adicional remunerativo por prestaciones de servicios en la Antártida en los términos previstos en la Ley N° 23.547. Fíjese el valor del adicional en Pesos cuatro mil trescientos veinte (\$4.320).

(Monto del valor del Adicional por prestaciones de Servicios en la Antártida modificado por cláusula segunda del acuerdo homologado por art. 1° del Decreto N° 1251/2007 B.O. 19/9/2007. Vigencia: los incrementos acordados tendrán vigencia a partir del 1° julio de 2007 en las condiciones establecidas por las partes intervinientes)

Título XIV

Mutualismo y cooperativas

Artículo 150°: El empleador se compromete a no obstaculizar la conformación de mutuales, cooperativas u otras entidades sin fines de lucro, integradas por agentes de las jurisdicciones y entidades.

Artículo 151°: En caso de necesidad de contratar servicios personales como consecuencia de la aplicación de medidas organizativas en cualquier jurisdicción o entidad comprendida por el presente, en los procesos de contratación,

ante igualdad de oferta con los demás oferentes, se dará prioridad a aquellas mutuales o cooperativas que en su propuesta incluyan al personal afectado por dichas medidas.

Título XV

Cláusulas complementarias

Artículo 152°: Las partes reconocen las facultades exclusivas del Estado empleador emergentes de la legislación vigente, para organizar y dirigir las actividades necesarias para el cumplimiento de sus fines. En ejercicio de esas facultades, el empleador planificará y ejecutará las metodologías y procedimientos que resulten necesarios para posibilitar el cumplimiento eficiente de sus servicios a la comunidad.

Artículo 153°: A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo General no serán de aplicación en el ámbito del mismo aquellas normas de las leyes de empleo aplicables y sus disposiciones reglamentarias, que en todo o en parte se opongan a lo establecido en el mismo. Sin perjuicio de ello, regirán las normas reglamentarias que dicte el estado empleador en ejercicio de las facultades reservadas a la Administración Pública Nacional, de conformidad con lo establecido por el artículo 8° de la Ley N° 24.185 así como de las facultades correspondientes establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo, según corresponda.

Artículo 154°: En oportunidad de desarrollarse la negociación de los nuevos convenios sectoriales, se requerirá el cumplimiento de la Ley N° 18.753, como condición previa al acto administrativo de aprobación o la homologación para el caso de su procedencia.

Artículo 155°: Las disposiciones del presente convenio general como asimismo las que correspondan a los convenios sectoriales que pudieran eventualmente derivar en erogaciones, se atenderán dentro del monto previsto para el Inciso I - Gastos en Personal en el Presupuesto de la Administración Pública Nacional correspondiente a cada ejercicio fiscal, en las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas en el ámbito de los mencionados convenios.

Artículo 156°: El Personal No Permanente de las Jurisdicciones y entidades descentralizadas no superará un porcentaje de hasta el quince por ciento (15%) del Personal Permanente en cumplimiento de lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164.

De la misma manera se procederá en las entidades cuyo personal esté regulado por la Ley de Contrato de Trabajo.

A este efecto, el área competente de cada jurisdicción o entidad descentralizada certificará que con la designación o contratación de persona no permanente que se proponga efectuar no se supera dicho porcentaje.

Artículo 157°: La Ley de Presupuesto para la Administración Pública Nacional fijará anualmente las partidas correspondientes al Inciso 1 - Gastos en Personal del total de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas en el presente convenio, para la atención del Personal no Permanente.

Título XVI

Cláusulas transitorias

Artículo 158°: Hasta tanto se aprueben los respectivos convenios sectoriales mantendrán su vigencia los actuales regímenes, sin perjuicio de los mejores derechos que resultan tanto del presente Convenio en aquellas materias que no son delegadas y que regirán en forma automática a partir de la entrada en vigencia del mismo, como de los que resultan de los acuerdos homologados o que se homologuen en el marco de las actuales negociaciones sectoriales en curso.

Artículo 159°: Las entidades sindicales signatarias acuerdan, en el marco del reconocimiento efectuado de conformidad con lo establecido en el artículo 152 del presente y del artículo 8° de la Ley N° 24.185, contribuir con el Estado Empleador en la estimación del volumen y características de las necesidades estrictas de personal permanente y no permanente para asegurar la mejor prestación de los servicios a efectuar en las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas en el presente convenio.

Artículo 160°: El Estado empleador se compromete a continuar revisando la normativa que regula las demás modalidades de contratación y de vinculación de personas con las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, y a promover las acciones necesarias para limitar la aplicación de modalidades distintas a las previstas en el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164 o de las modalidades correspondientes de la Ley de Contrato de Trabajo, según sea el caso. Asimismo, las partes acuerdan proponer y analizar conjuntamente las medidas y mejores prácticas que promuevan la mayor calidad y efectividad de las prestaciones laborales así como su oportuna aplicación en todo el ámbito del presente.

ANEXO I

(Anexo sustituido por art. 2° del Decreto N° 1252/2007 B.O. 19/9/2007. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial).

JURISDICCIONES Y ENTIDADES CUYO PERSONAL QUEDA COMPRENDIDO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Administración central

- Presidencia de la Nación
- Jefatura de Gabinete de Ministros
- Ministerio del Interior
- Ministerio de Economía y Producción
- Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios
- Ministerio de Defensa
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- Ministerio de Salud
- Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
- Ministerio de Desarrollo Social

Organismos descentralizados

- Presidencia de la Nación
- Administración de Parques Nacionales
- Comité Federal de Radiodifusión
- Sindicatura General de la Nación
- Biblioteca Nacional
- Fondo Nacional de las Artes
- Instituto Nacional de Cine y Artes Audio Visuales
- Instituto Nacional del Teatro
- Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica
- Centro Nacional de Reeducción Social
- Hospital Nacional “Baldomero Sommer”
- Instituto Nacional Central Único Coordinador de Ablación e Implante
- Servicio Nacional de Rehabilitación
- Instituto Nacional de Rehabilitación Psicofísica del Sur
- Colonia Nacional “Dr. Manuel Montes de Oca”
- Hospital Nacional “Profesor Alejandro Posadas”
- Superintendencia de Servicios de Salud

Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología

- Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria
- Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto

- Comisión Nacional de Actividades Espaciales

Ministerio de Defensa

- Instituto de Ayuda Financiera para el pago de retiro y pensiones militares
- Instituto Geográfico Militar
- Instituto Obra Social del Ejército

Ministerio de Desarrollo Social

- Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social
- Consejo Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia
- Instituto Nacional de Asuntos Indígenas

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
- Teatro Nacional Cervantes
- Ballet Nacional
- Instituto Nacional “Juan Domingo Perón” de Estudios e Investigaciones Históricas, Sociales y Políticas
- Instituto Nacional Yrigoyeniano
- Cinemateca y Archivo de la Imagen Nacional

Ministerio de Economía y Producción

- Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero
- Instituto Nacional de Semillas
- Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria
- Instituto Nacional de Tecnología Industrial
- Instituto Nacional de Vitivinicultura
- Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria
- Superintendencia de Seguros de la Nación
- Tribunal Fiscal de la Nación
- Oficina Nacional de Control Comercial Agropecuario
- Dirección General de Fabricaciones Militares

Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios

- Tribunal de Tasaciones de la Nación
- Servicio Geológico Minero Argentino
- Instituto Nacional del Agua

Ministerio del Interior

- Caja de Retiro, Jubilaciones y Pensiones de la Policía Federal
- Dirección Nacional de Migraciones
- Dirección del Registro Nacional de las Personas

Ministerio de Salud

- Administración de Programas Especiales
- Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud “Dr. Carlos G. Malbrán”

Organismos con personal comprendido en la Ley de Contrato de Trabajo

Presidencia de la Nación

- Autoridad Regulatoria Nuclear

Ministerio de Economía y Producción

- Comisión Nacional de Valores
- Instituto Nacional de la Propiedad Industrial
- Sociedad del Estado Casa de Moneda

Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios

- Comisión Nacional de Regulación del Transporte
- Comisión Nacional de Energía Atómica
- Comisión Nacional de Comunicaciones
- Ente Nacional Regulador de la Electricidad
- Ente Nacional Regulador del Gas
- Organismo Regulador de Seguridad de Presas
- Órgano de Control de Concesiones Viales
- Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos
- Casa de la Moneda Sociedad del Estado
- Núcleo Eléctrica S.A. y Genuar S.A.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones
- Superintendencia de Riesgos de Trabajo

ANEXO II

(Anexo sustituido por Art. 2º del Decreto Nº 1901/2008 B.O. 21/11/2008. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en atención a lo dispuesto en el Artículo 15 de la Ley Nº 24.185)

- Comisión Nacional de Actividades Espaciales (Resolución CONAE Nº 3/97)

- Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Ley N° 20.464)
- Cuerpo de Guardaparques Nacionales (Decreto N° 1455/87, y modificatorios)
- Cuerpo de Administradores Gubernamentales (Decreto N° 2098/87)
- Personal Embarcado de la Dirección Nacional de Construcciones Portuarias y Vías Navegables (Decreto N° 2606/83)
- Personal Embarcado del Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero (Decreto N° 630/94)
- Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (Decreto N° 127/06)
- Instituto Nacional de Tecnología Industrial (Decreto N° 109/07)
- Orquestas, Coros y Ballet Nacionales (Decretos Nros. 4345/72, 3881/73 y 1415/74 Coro Nacional de Jóvenes, Coro Polifónico Nacional, Orquesta Nacional de Música Argentina “Juan de Dios Filiberto”, Banda Sinfónica de Ciegos, Coro Polifónico de Ciegos, Orquesta Sinfónica Nacional)
- Profesional de los Establecimientos Hospitalarios y Asistenciales e Institutos de Investigación y Producción dependientes de la Subsecretaría de Políticas de Salud y Ambiente (Decreto N° 277/91, y modificatorios)
- Sindicatura General de la Nación (Decreto N° 680/06)
- Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (Decreto N° 993/91 T.O. 1995, y modificatorios)
- Personal Civil y Docentes Civiles de las Fuerzas Armadas (Leyes Nros. 20.239 y 17.409) y Personal del Instituto de Obra Social del Ejército
- Personal de Investigación y Desarrollos de las Fuerzas Armadas (Decreto N° 4381/73)
- Personal de la Comisión Nacional de Valores
- Personal del Instituto Nacional de la Propiedad Industrial
- Personal de la Comisión Nacional de Regulación del Transporte
- Personal de la Comisión Nacional de Energía Atómica
- Personal de la Autoridad Regulatoria Nuclear
- Personal de la Comisión Nacional de Comunicaciones
- Personal del Ente Nacional Regulador de la Electricidad
- Personal del Ente Nacional Regulador del Gas
- Personal del Organismo Regulador de Seguridad de Presas
- Personal del Órgano de Control de Concesiones Viales
- Personal del Organismo Segulador del Sistema Nacional de Aeropuertos
- Personal de la Superintendencia de Administradores de Fondos de Jubilaciones y Pensiones

- Personal de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo
- Personal del Instituto Nacional de Cine y Artes Audio Visuales
- Personal del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (Decreto N° 40/07)
- Personal de la Comisión Nacional de Comercio Exterior
- Personal de la Dirección General de Fabricaciones Militares
- Personal del Organismo Nacional de Administración de Bienes
- Personal de Sociedad del Estado Casa de la Moneda
- Personal de Educ.ar Sociedad del Estado
- Personal de la Agencia Nacional de Desarrollo de Inversiones

ANEXO III

(Anexo incorporado por art. 2° del Decreto N° 911/2006 B.O. 20/7/2006. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial). (Nota Infoleg: Las modificaciones a las compensaciones mencionadas en el presente Anexo, que se hayan producido con posterioridad a la emisión del Decreto N° 911/2006, no serán plasmadas en este texto actualizado y podrán consultarse cliqueando en el enlace “Esta norma es complementada o modificada por X norma(s).”)

RÉGIMEN DE COMPENSACIONES POR “VIÁTICOS”, “POR GASTOS DE MOVILIDAD Y GASTOS FIJOS DE MOVILIDAD”, “INDEMNIZACIÓN POR TRASLADO”, “ÓRDENES DE PA-SAJE Y CARGA”, “REINTEGRO POR GASTOS DE COMIDA”, “REINTEGRO POR GASTOS DE VIVIENDA” y “REINTEGRO POR GASTOS DE SEPELIO”.

Artículo 1°: El presente régimen alcanza al personal de conformidad con las especificidades y prescripciones que se derivan por estar comprendido por la Ley N° 25.164 o por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (T.O. 1.976), según corresponda, y a su condición de personal permanente o no permanente.

Artículo 2°: No procede liquidar las diferencias de asignaciones en concepto de viáticos, movilidad, indemnización por traslado o cualquier otro tipo de compensaciones de los fijados en el presente régimen, al personal que habiendo devengado o percibido los mismos obtengan posteriormente y con carácter retroactivo, cualquier tipo de aumento en sus remuneraciones que pueda incidir sobre los importes de aquellos conceptos.

Compensación por viáticos

Artículo 3°: Los viáticos, definidos de conformidad con lo establecido en el

artículo 45 del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, se liquidarán sin distinción de jerarquías de manera que resulten suficientes para cubrir las erogaciones comprendidas, de acuerdo con la zona en la que se desenvuelva la comisión de servicios y los valores consignados en la siguiente tabla:

ZONA	PESOS
Noroeste Argentino (provincias de Jujuy, Salta, Tucumán, Catamarca y La Rioja)	180
Noreste Argentino (provincias de Misiones, Corrientes, Entre Ríos, Formosa y Chaco)	126
Cuyo (provincias de San Juan, Mendoza y San Luis)	180
Centro (provincias de Córdoba, Santiago del Estero, Santa Fe y La Pampa)	150
Sur (provincias del Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego)	220
Región Metropolitana de Buenos Aires (provincia de Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires)	126

El personal titular de Unidad Organizativa no inferior a Dirección o equivalente o de Coordinaciones bajo el régimen de funciones ejecutivas o equivalentes percibirá un quince por ciento (15%) adicional de la suma establecida.

En el supuesto de que los montos establecidos no fueran suficientes para atender los gastos en la localidad específica en la que se desenvuelva la comisión de servicios, el personal tendrá derecho al reintegro de los gastos efectivamente realizados mediante la rendición documentada del total de los mismos. En ningún caso se superará el veinte por ciento (20%) de la suma establecida de conformidad con la zona en la que se desenvuelva la comisión.

Artículo 4º: El otorgamiento del viático se ajustará a las siguientes normas:

- a) En la oportunidad de autorizarse la realización de una comisión, se deberá dejar establecido el medio de movilidad a utilizar para su cumplimiento, ponderándose el que resulte en el más bajo costo. Asimismo, se deberá dejar constancia del costo en el alojamiento que hubiera sido reservado o si éste será provisto por el Estado, al efecto previsto en el último párrafo del artículo precedente. El Estado empleador podrá disponer o arbitrar la reserva del alojamiento del personal en establecimiento acorde. En este caso, si el personal decidiera alojarse en otra comodidad o establecimiento, las diferencias serán a su costa.
- b) Comenzará a devengarse desde el día en que el personal sale de su asiento habitual para desempeñar la comisión del servicio, hasta el día que regresa de ella, ambos inclusive.

c) Se liquidará viático completo por el día de salida y el de regreso, siempre que la comisión de servicio que lo origine tenga comienzo antes de las doce (12) horas del día de la partida y finalice después de la misma hora del día de regreso.

Si la comisión de servicio no pudiera ajustarse al párrafo precedente, se liquidará el cincuenta por ciento (50%) del viático.

d) Corresponde el cincuenta por ciento (50%) del viático, al personal que en el desempeño de una comisión permanezca alejado a más de cincuenta (50) kilómetros de su asiento habitual, por la mañana y por la tarde, sin regresar al mediodía.

e) Corresponde el cincuenta por ciento (50%) del viático al personal que durante el viaje motivado por la comisión, siendo éste de una duración mayor de veinticuatro (24) horas, cualquiera fuere el medio de transporte utilizado, tenga incluida la comida en el pasaje.

f) Cuando la comisión se realice en lugares donde el Estado Empleador facilite al trabajador alojamiento y/o comida, se liquidarán como máximo los siguientes porcentajes del viático: veinticinco por ciento (25%) si se le diere alojamiento y comida, cincuenta por ciento (50%) si se le diere alojamiento sin comida, setenta y cinco por ciento (75%) si se le diere comida sin alojamiento.

g) El personal destacado en comisión tiene derecho a que se le anticipe el importe de los viáticos correspondientes, hasta un máximo de treinta (30) días;

h) El viático correspondiente al personal adscrito en otra jurisdicción o entidad será liquidado con cargo al presupuesto de esta repartición.

i) El personal deberá rendir el saldo pendiente de los fondos percibidos en concepto de anticipo de viáticos dentro de las setenta y dos (72) horas del regreso a su lugar de asiento habitual, haciendo constar el tiempo de duración, las fechas y horas de salidas y de arribos, junto con los pasajes y demás documentaciones que permitan acreditar esas circunstancias.

El personal deberá presentar las rendiciones ante el titular del servicio administrativo financiero de la jurisdicción o entidad correspondiente.

Compensación por gastos de movilidad y por gastos fijos de movilidad

Artículo 5°: La compensación por Gastos de Movilidad consiste en el reintegro de los gastos que el personal haya tenido que realizar para transportarse de un punto a otro en cumplimiento de tareas encomendadas previa y expresamente por autoridad competente, cuando por circunstancias acreditadas no sea factible el uso de órdenes oficiales de pasajes.

No corresponde el reintegro de gastos de movilidad cuando:

- a) se utilicen vehículos del Estado Nacional, Provincial o Municipal, o,
- b) el personal tenga asignada una Compensación por Gastos Fijos de Movilidad o perciba Viáticos, y los gastos sean motivados por el uso de transportes urbanos.

Artículo 6°: Los Gastos de Movilidad serán reintegrados:

- a) al personal comisionado en la zona de asiento habitual que incurra en esa clase de gastos, una vez que presentara el pedido de reintegro y éste sea conformado por superior jerárquico competente.
- b) al personal que deba desplazarse fuera de un centro urbano en el que se encuentre desempeñando sus funciones, una vez que, solicitado el reintegro, éste sea conformado por superior jerárquico competente, sin perjuicio de la asignación que corresponda liquidar en concepto de Viáticos.
- c) al personal que tenga afectado su vehículo particular al servicio oficial, incluso embarcación con motor, en las condiciones establecidas por el Estado empleador, se le liquidará por cada kilómetro de recorrido efectuado en una comisión de servicio, según distancias oficiales determinadas por la Dirección Nacional de Vialidad, los importes resultantes de aplicar la siguiente escala porcentual:

Escala Porcentual - Automotor

Categoría I (De hasta 800 kg.)	25% del valor para el litro de nafta
Categoría II (De 801 a 1.150 kg.)	30% del valor para el litro de nafta
Categoría III (De más de 1.151 kg.)	35% del valor para el litro de nafta
Embarcación con motor	25% del valor para el litro de nafta

A este último efecto se computará el valor del litro de la nafta de ochenta y cinco (85) octanos en la Casa Central del Automóvil Club Argentino.

- d) Al personal cuyo vehículo se encuentre inmovilizado por accidente ocurrido en el cumplimiento de la comisión, se le liquidará una suma diaria igual a la que resulte de aplicar el coeficiente 0,01 al valor que corresponda según lo establecido en el artículo 3° del presente régimen, en concepto de compensación de gastos fijos del automóvil y mientras dure su reparación. Esta compensación se liquidará hasta un máximo de treinta (30) días;
- e) Al personal que cumpla comisión de servicio fuera de su asiento habitual utilizando automotor particular de su propiedad no afectado al servicio oficial, solo se le abonará en concepto de gastos de movilidad, el importe del pasaje de ida y vuelta, con o sin cama según sea la duración del viaje

entre los puntos que abarque la comisión encomendada, por el medio de transporte más económico que hubiere.

El reintegro de gastos de movilidad a que se refiere esta cláusula alcanza única y exclusivamente al propietario responsable a cargo del automotor, quedando por lo tanto excluidos sus eventuales acompañantes.

II- Podrá asignarse una Compensación por Gastos Fijos de Movilidad al personal que, como misión propia y permanente, tenga tareas de gestoría, inspección o fiscalización que le demanden constantes y habituales desplazamientos fuera de las oficinas o lugares de trabajo. A este efecto se le liquidará una suma mensual de Pesos ochenta (\$80).

En caso de que se justifique por la cantidad de desplazamientos, las distancias a recorrer, los tipos de transporte a utilizar y el costo de los pasajes correspondientes, amplia y fehacientemente documentado en las actuaciones pertinentes, el Estado empleador podrá acordar una suma mayor a la anterior.

La percepción de esta Compensación es incompatible con la percepción de Viáticos y Reintegro por Gastos Protocolares.

Indemnización por traslado

Artículo 7°: Es la asignación que corresponde al personal de Planta Permanente que sea destinado con carácter permanente a un nuevo asiento habitual siempre que implique el cambio de domicilio del agente y no se disponga a su solicitud, excepto en el supuesto de permuta oficialmente autorizada. Esta indemnización es independiente de las órdenes de pasaje y carga, y no será exigible la comprobación de los gastos realizados.

Se liquidará anticipadamente al desplazamiento de la o las personas involucradas, como única indemnización y de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Cincuenta por ciento (50%) de la retribución mensual de carácter habitual, regular y permanente del agente;
- b) En los casos en que implique el desplazamiento efectivo y permanente de los miembros de la familia a cargo del agente, se le liquidará por cada uno de ellos, una suma igual a la que resulte de aplicar el coeficiente 0,014 a su retribución mensual de carácter habitual, regular y permanente del agente. Se entenderá como “miembros de la familia a cargo” del agente, a las personas comprendidas en el artículo 9° de la Ley N° 23.660, siempre que hayan sido declaradas en su legajo único de conformidad con el inciso g) del artículo 36 del Convenio Colectivo General y su reglamentación.
- c) El personal que no haga efectivo el desplazamiento de los miembros de

la familia a su cargo al nuevo destino, dentro del término de un (1) año contado desde la fecha de notificado su cambio de destino, sin causa de fuerza mayor debidamente comprobada, perderá todo derecho a la indemnización por traslado así como a las órdenes de pasaje y carga correspondientes a dichos miembros.

d) El personal desplazado a su pedido no tendrá derecho a indemnización ni a las órdenes de pasajes y cargas correspondientes.

e) Si por razones de servicio se produjera el traslado simultáneo de más de un (1) agente del grupo familiar (cónyuges, padre e hijo, hermanos, etc.), corresponderá a cada uno el pago de la indemnización prevista por el inciso a) del presente, mientras que la referida al inciso b) solo deberá efectuarse directamente sobre el agente del cual dependen.

Reintegro por gastos de comida

Artículo 8°: Es la retribución que se abona al personal que, en razón de cumplir horas extraordinarias de trabajo, debe realizar gastos por tal concepto, extendiendo por esas razones el horario habitual a no menos de nueve (9) horas y siempre que no dispongan de un lapso mayor de una y media (1 1/2) horas para comer.

El personal podrá percibir el reintegro de gastos correspondientes a dos (2) comidas (almuerzo y cena) en el caso que cumpla como mínimo la siguiente jornada de labor:

dos (2) horas antes del almuerzo; ocho (8) horas entre este último y la cena, y dos (2) horas con posterioridad a esta.

No podrán percibir este reintegro quienes perciban dedicación funcional, dedicación exclusiva o similar, o viáticos.

El reintegro se ajustará a las siguientes normas:

a) Fijase en Pesos quince (\$15), el importe a liquidar por gastos de cada comida;

b) Podrá ser aprobado el reintegro cuando, al disponerse la extensión del horario habitual, no resulte conveniente, por razones de fuerza mayor debidamente acreditadas, acordar al personal afectado un lapso mayor de una hora y media (1 1/2) para comer;

c) Las autorizaciones para la percepción del reintegro serán dispuestas por autoridad competente en todos los casos con carácter previo a la realización del gasto.

d) En ningún caso se autorizarán ni se podrá solicitar reintegros compensatorios por gastos de refrigerio.

Órdenes de pasaje y carga

Artículo 9°: Al personal que deba desplazarse por estar comprendido en el supuesto previsto en el primer párrafo del artículo 7° del presente régimen o por el cumplimiento de una comisión de servicio se le otorgará las correspondientes órdenes de pasaje de ida y regreso en Primera Clase, excepto cuando ello comportara transporte aéreo:

- a) con cama, si la duración del viaje fuera superior a doce (12) horas o, cuando siendo inferior a esa cantidad, debe realizarse indefectiblemente en horas nocturnas por necesidades ineludibles del servicio; o,
- b) sin cama, cuando no se diera uno de estos supuestos establecidos precedentemente.

Estas comodidades podrán ser reemplazadas por una clase similar o más próxima a opción del interesado o cuando los servicios de Primera Clase no estuvieran disponibles.

Cuando el desplazamiento se produjera como asignación de destino en un nuevo asiento habitual conforme al primer párrafo del artículo 7° referido precedentemente, procede extender, además, las correspondientes órdenes de pasaje para los miembros de la familia a cargo del agente y las órdenes de carga para el traslado de sus efectos personales. Estas últimas comprenderán el transporte de equipaje excedente al que corresponde por derecho a cada pasajero, e incluye muebles y efectos del personal trasladado (con o sin sus familiares) hasta un máximo de cinco mil (5.000) kilogramos.

Cuando el cambio de destino responda a gestiones propias del interesado, ajenas a razones de servicio, no se le acordarán órdenes de pasajes ni de carga. Se entenderá como “miembros de la familia a cargo” del agente, a las personas comprendidas el artículo 9 de la Ley N° 23.660, siempre que hayan sido declaradas en su legajo único de conformidad con el inciso g) del artículo 36 del Convenio Colectivo General y su reglamentación.

Artículo 10°: La extensión de las órdenes se ajustará a las siguientes normas:

- a) Cuando no sea posible utilizar órdenes de pasaje oficiales, el reintegro de los gastos producidos por tal causa, procederá una vez que el personal presentara el pedido de reintegro y esté conformado por superior jerárquico competente.
- b) El Estado empleador podrá proveer de abonos mensuales ante las empresas de transportes, cuando por la periodicidad de los viajes y/o por razones de economía se haga aconsejable la adopción de esta modalidad.

Artículo 11°: Corresponde un (1) pasaje de ida y vuelta por cuenta del Estado, al personal preste servicios al norte del paralelo 26 y al sur del paralelo 42,

cada dos (2) años, para su desplazamiento a la Capital Federal o a cualquier punto de la República, siempre que éste sea el lugar residencia habitual de sus familiares directos, entendiéndose como tales, para el agente casado, cónyuge y/o hijos; para el agente soltero, sus padres, siempre que fueran declarados en su legajo único de conformidad con el inciso g) del artículo 36 del Convenio Colectivo General y su reglamentación.

Artículo 12°: Corresponde el otorgamiento de órdenes de pasaje y carga al personal permanente que dejara de prestar servicios en la Administración Pública siempre que el egreso no se debiera a razones disciplinarias, y deba cambiar su domicilio desde el lugar de su asiento habitual hasta domicilio de residencia habitual de sus familiares directos, entendidos estos en los términos adoptados en el artículo precedente.

Artículo 13°: El personal que durante el desempeño de una comisión de servicio en lugares alejados a más de cincuenta (50) kilómetros de su residencia habitual, contrajera una enfermedad cuya naturaleza debidamente certificada por autoridad sanitaria oficial, hiciera necesario su transporte a dicha residencia, tendrá derecho a la orden de pasaje si pudiera cumplirse por los medios normales de transporte público, o bien, en caso contrario, al reintegro de los gastos correspondientes al medio utilizado, siempre que, en este último caso, el desplazamiento no pudiera ser atendido por los organismos asistenciales correspondientes. Asimismo se otorgará orden de pasaje de ida y regreso para un (1) miembro del grupo familiar.

Reintegro por gastos de sepelio de personal fallecido en acto de servicio

Artículo 14°: Corresponde liquidar el reintegro de gastos originados por el sepelio a favor de los derechohabientes del personal fallecido en acto de servicio por hasta un monto de Pesos trescientos (\$300).

- a) Procede el reintegro de gastos por el traslado de los restos del personal fallecido en el cumplimiento de una comisión de servicio fuera de su asiento habitual, hasta la localidad de dicho asiento o pedido, hasta la localidad donde esté fijado el domicilio de residencia habitual de sus familiares directos, entendidos estos en los términos adoptados en el artículo 11 del presente, dentro del territorio nacional de acuerdo con los aranceles que fijan para esta clase de servicios las empresas de transportes público;
- b) En el caso de fallecimiento de un agente cuyo último asiento habitual hubiera sido resultado supuesto previsto en el primer párrafo del artículo

7° del presente régimen, se otorgará sin cargo órdenes oficiales de pasaje y carga para el retorno de los miembros de la familia que hubieran estado a cargo del extinto al momento del deceso hasta la localidad del asiento habitual anterior, u otra, opción de los interesados, siempre que, en este supuesto, los costos fueran iguales o menores. También se abonarán las indemnizaciones establecidas en el inciso b) del artículo 7° del presente régimen.

c) Los montos previstos en el presente artículo serán abonados dentro de los treinta (30) de solicitados. Transcurrido un (1) año de ocurrido el deceso sin habérselos solicitado, se perderá derecho a su percepción.

Gastos de vivienda

Artículo 15°: El Estado empleador prestará la debida protección a los bienes declarados trabajador, cuando este sea provisto de vivienda oficial o habite en el establecimiento público. En ambos casos, la vivienda será adecuada a las necesidades del trabajador y los miembros de la familia a cargo, entendidos estos en los términos definidos en el inciso b) del artículo 7° del presente régimen, y conforme a las exigencias del medio y confort, debiendo el Estado empleador efectuar las reparaciones y refacciones indispensables derivadas del uso ordinario y cuidadoso de las instalaciones.

Artículo 16°: La prestación de vivienda integra la remuneración del trabajador y en consecuencia la base de cálculo de toda institución pautada sobre ella. A este efecto se tomará como base el valor locativo correspondiente.

Remuneraciones accidentales

Artículo 17°: No serán computadas dentro del concepto de remuneración a que alude el artículo 148 del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, las asignaciones familiares y las remuneraciones accidentales tales como viáticos, gastos de movilidad, gastos de comida y similares.

Antecedentes Normativos

- Anexo II sustituido por art. 2° del Decreto N° 1252/2007 B.O. 19/9/2007.
Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

Anexo V

LEY MARCO DE REGULACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO NACIONAL Ley N° 25.164

Marco normativo y autoridad de aplicación. Requisitos para el ingreso. Impedimentos para el ingreso. Naturaleza de la relación de empleo. Derechos. Deberes. Sistema Nacional de la Profesión Administrativa. Régimen disciplinario. Recurso judicial. Causales de egreso. Fondo permanente de capacitación y recalificación laboral.

Sancionada: Septiembre 15 de 1999

Promulgada de Hecho: Octubre 6 de 1999

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

Artículo 1°: Apruébase la ley marco de regulación de empleo público nacional que, como anexo, forma parte integrante de la presente.

Artículo 2°: Dentro de los ciento ochenta (180) días de su entrada en vigencia, el Poder Ejecutivo reglamentará las disposiciones de la presente y del régimen anexo y el Jefe de Gabinete de Ministros, dentro del mismo plazo, dictará los reglamentos de su competencia que sean necesarios a los fines de la presente ley.

Artículo 3°: Las disposiciones de la ley marco de regulación del empleo público tienen carácter general. Sus disposiciones serán adecuadas a los sectores de la administración pública que presenten características particulares por medio de la negociación colectiva sectorial prevista en la Ley N° 24.185, excepto en cuanto fueren alcanzados por lo dispuesto en el inciso i) del artículo 3° de la Ley N° 24.185. En este último caso, previo el dictado del acto administrativo que excluye al personal deberá consultarse a la comisión negociadora del convenio colectivo general. En cualquier caso, la resolución que el Poder Ejecutivo adoptare en los términos de esta última disposición, será recurrible ante la Justicia.

Artículo 4°: Deróganse las Leyes N° 22.140 y su modificatoria N° 24.150; N° 22.251 y N° 17.409; N° 20.239 y N° 20.464.

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, dichos ordenamientos y sus respectivas reglamentaciones continuarán rigiendo la relación laboral del personal de que se trate, hasta que se firmen los convenios colectivos de trabajo, o se dicte un nuevo ordenamiento legal que reemplace al anterior.

En ningún caso se entenderá que las normas de esta ley modifican las de la Ley N° 24.185.

Artículo 5°: Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la presente ley el personal del Poder Legislativo nacional y del Poder Judicial de la Nación, que se rigen por sus respectivos ordenamientos especiales.

Artículo 6°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dada en la Sala de Sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a los quince días del mes de setiembre del año mil novecientos noventa y nueve.

Registrada Bajo el N° 25.164

Alberto R. Pierri. Eduardo Menem. Esther H. Pereyra Arandía de Pérez Pardo. Juan C. Oyarzún.

ANEXO

Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional

Capítulo I: Marco normativo y autoridad de aplicación

Artículo 1°: La relación de empleo público queda sujeta a los principios generales establecidos en la presente ley, los que deberán ser respetados en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la Ley N° 24.185. Los derechos y garantías acordados en esta ley a los trabajadores que integran el servicio civil de la Nación constituirán mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de estos en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la citada Ley N° 24.185.

(Nota Infoleg: Por art. 1° de la Decisión Administrativa N° 51/2004 B.O. 12/3/2004 se aclara que el principio garantizado por el artículo 1° “in fine” del presente Anexo, en especial respecto de las previsiones de sus artículos 11, 15, 17, 23 y otros concordantes con el mismo, resulta de aplicación en aquellas disposiciones convencionales acordadas en el marco de la Ley N° 24.185 de negociaciones colectivas para la Administración Pública Nacional.)

Artículo 2°: El Poder Ejecutivo establecerá el órgano rector en materia de empleo público y autoridad de aplicación e interpretación de las disposiciones de

este régimen, en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Artículo 3°: La presente normativa regula los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la Nación. Este está constituido por las personas que habiendo sido designadas conforme lo previsto en la presente ley, prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados.

Quedan exceptuados de lo establecido en el párrafo anterior:

- a) El Jefe de Gabinete de Ministros, los Ministros, el Secretario General de la Presidencia de la Nación, los Secretarios, Subsecretarios, el Jefe de la Casa Militar, las máximas autoridades de organismos descentralizados e instituciones de la Seguridad Social y los miembros integrantes de los cuerpos colegiados.
- b) Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados en el inciso precedente.
- c) El personal militar en actividad y el retirado que prestare servicios militares.
- d) El personal perteneciente a las Fuerzas de Seguridad y Policiales, en actividad y retirado que prestare servicios por convocatoria.
- e) El personal diplomático en actividad comprendido en la Ley del Servicio Exterior de la Nación.
- f) El personal comprendido en convenciones colectivas de trabajo aprobadas en el marco de la Ley N° 14.250 (t.o. decreto N° 198/88) o la que se dicte en su reemplazo.
- g) El clero.

Al personal que preste servicios en organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional, y esté regido por los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), y modificatorias o la que se dicte en su reemplazo, se les aplicarán las previsiones contenidas en ese régimen normativo.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior y en el inciso f), las partes, de común acuerdo, podrán insertarse en el régimen de empleo público, a través de la firma de convenios colectivos de trabajo, tal como lo regula el inciso j) de la Ley N° 24.185 y de acuerdo con las disposiciones de dicha norma.

Capítulo II: Requisitos para el ingreso

Artículo 4°: El ingreso a la Administración Pública Nacional estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. El Jefe de Gabinete de Ministros podrá exceptuar del cumplimiento de este requisito mediante fundamentación precisa y circunstanciada de la jurisdicción solicitante.
- b) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo, que se acreditará mediante los regímenes de selección que se establezcan, asegurando el principio de igualdad en el acceso a la función pública. El convenio colectivo de trabajo deberá prever los mecanismos de participación y de control de las asociaciones sindicales en el cumplimiento de los criterios de selección y evaluación a fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades.
- c) Aptitud psicofísica para el cargo.

Impedimentos para el ingreso

Artículo 5°: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrán ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.
- b) El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- c) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo.
- d) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- e) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitado conforme lo previsto en los artículos 32 y 33 de la presente ley.
- f) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad.
- g) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar, en el supuesto del artículo 19 de la Ley N° 24.429.
- h) El deudor moroso del Fisco Nacional mientras se encuentre en esa situación.
- i) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

Artículo 6°: Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los artículos 4° y 5° o de cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

Capítulo III: Naturaleza de la relación de empleo

Artículo 7°: El personal podrá revistar en el régimen de estabilidad, en el régimen de contrataciones, o como personal de gabinete de las autoridades superiores. La situación del personal designado con carácter ad honorem será reglamentada por el Poder Ejecutivo, de conformidad con las características propias de la naturaleza de su relación.

Artículo 8°: El régimen de estabilidad comprende al personal que ingrese por los mecanismos de selección que se establezcan, a cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción u organismos descentralizados en la Ley de Presupuesto.

La carrera administrativa básica y las específicas deberán contemplar la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección para determinar la idoneidad de la función a cubrir, de la promoción o avance en la carrera basada en la evaluación de la eficiencia, eficacia, rendimiento laboral y de exigencias de capacitación acorde con las necesidades de las tareas o funciones a desarrollar, así como la previsión de sistemas basados en el mérito y la capacidad de los agentes, que motiven la promoción de los mismos en la carrera.

Artículo 9°: El régimen de contrataciones de personal por tiempo determinado comprenderá exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o estacionales, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente.

El personal contratado en esta modalidad no podrá superar en ningún caso el porcentaje que se establezca en el convenio colectivo de trabajo, el que tendrá directa vinculación con el número de trabajadores que integren la planta permanente del organismo.

Dicho personal será equiparado en los niveles y grados de la planta permanente y percibirá la remuneración de conformidad con la correspondiente al nivel y grado respectivo.

La Ley de Presupuesto fijará anualmente los porcentajes de las partidas correspondientes que podrán ser afectados por cada jurisdicción u organismo descentralizado para la aplicación del referido régimen.

Artículo 10°: El régimen de prestación de servicios del personal de gabinete de las autoridades superiores, que será reglamentado por el Poder Ejecutivo, solamente comprende funciones de asesoramiento, o de asistencia administrativa. El personal cesará en sus funciones simultáneamente con la autoridad cuyo gabinete integra y su designación podrá ser cancelada en cualquier momento.

Artículo 11°: El personal alcanzado por el régimen de estabilidad que resulte afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a las mismas, con la eliminación de los respectivos cargos, será reubicado en las condiciones reglamentarias que se establezcan. A este objeto se garantizará la incorporación del agente afectado para ocupar cargos vacantes. Asimismo en los convenios colectivos de trabajo se preverán acciones de reconversión laboral que permitan al agente insertarse en dichos cargos.

En el supuesto de no concretarse la reubicación, el agente quedará en situación de disponibilidad.

El período de disponibilidad se asignará según la antigüedad del trabajador, no pudiendo ser menor a seis (6) meses ni mayor a doce (12) meses.

Si durante el período de disponibilidad se produjeran vacantes en la Administración Pública Central y Organismos descentralizados, deberá priorizarse el trabajador que se encuentre en situación de disponibilidad para la cobertura de dichas vacantes.

Vencido el término de la disponibilidad, sin que haya sido reubicado, o en el caso de que el agente rehusare el ofrecimiento de ocupar un cargo o no existieran vacantes, se producirá la baja, generándose el derecho a percibir una indemnización igual a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres 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, salvo el mejor derecho que se estableciere en el Convenio Colectivo de Trabajo y las indemnizaciones especiales que pudieren regularse por dicha vía.

Artículo 12°: Para los supuestos previstos en el artículo anterior, los delegados de personal con mandato vigente o pendiente el año posterior de la tutela sindical no podrán ser afectados en el ejercicio de sus funciones ni puestos en disponibilidad. En el caso de supresión del organismo deberán ser afectados a otro, dentro de la misma jurisdicción y zona de actuación.

Asimismo aquellos agentes que se encuentren de licencia por enfermedad o accidente, por embarazo y por matrimonio, hasta vencido el período de su licencia no podrán ser puestos en situación de disponibilidad.

En el caso de licencias sin goce de haberes, la situación de disponibilidad surtirá efecto desde su notificación, correspondiendo desde ese momento la percepción de los haberes mensuales.

Artículo 13°: No podrán ser puestos en disponibilidad los agentes cuya renuncia se encuentre pendiente de resolución, ni los que estuvieran en condiciones de jubilarse o pudieren estarlo dentro del período máximo de doce meses contados desde la fecha en que pudieron ser afectados por la disponibilidad.

Artículo 14°: Los organismos o dependencias suprimidos y los cargos o funciones eliminados no podrán ser creados nuevamente, ni con la misma asignación ni con otra distinta por un plazo de dos años a partir de la fecha de su supresión. Los cargos o funciones eliminados no podrán ser cumplidos por personal contratado ni personal de gabinete.

Artículo 15°: Los agentes serán destinados a las tareas propias de la categoría o nivel que hayan alcanzado y al desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, para la consecución de los objetivos del trabajo. Pueden ser destinados por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la diferencia de haberes correspondiente. La movilidad del personal de una dependencia a otra dentro o fuera de la misma jurisdicción presupuestaria, dentro del ámbito de aplicación del presente régimen, estará sujeta a la regulación que se establezca en los convenios colectivos celebrados en el marco de la Ley N° 24.185, debiendo contemplarse en todos los casos la ausencia de perjuicio material y moral al trabajador.

Para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento expreso del trabajador. El Poder Ejecutivo podrá celebrar convenios con los otros poderes del Estado, Provincias y Municipios, que posibiliten la movilidad interjurisdiccional de los agentes, sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley. La movilidad del personal que se instrumente a través de la adscripción de su respectivo ámbito a otro poder del Estado nacional, Estados provinciales y/o Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires no podrá exceder los trescientos sesenta y cinco (365) días corridos salvo excepción fundada en requerimientos extraordinarios de servicios y estará sujeta a las reglamentaciones que dicten en sus respectivas jurisdicciones los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Capítulo IV: Derechos

Artículo 16°: Las personas vinculadas laboralmente con la Administración Pública Nacional, según el régimen al que hubieren ingresado, tendrán los si-

guientes derechos, de conformidad con las modalidades establecidas en las leyes, en las normas reglamentarias y, en cuanto corresponda, en los convenios colectivos de trabajo:

- a) Estabilidad.
- b) Retribución justa por sus servicios, con más los adicionales que correspondan.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre afiliación sindical y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- h) Asistencia social para sí y su familia.
- i) Interposición de recursos.
- j) Jubilación o retiro.
- k) Renuncia.
- l) Higiene y seguridad en el trabajo.
- m) Participación, por intermedio de las organizaciones sindicales, en los procedimientos de calificaciones y disciplinarios de conformidad con que se establezca en el Convenio Colectivo de Trabajo.

La presente enumeración no tiene carácter taxativo, pudiendo ser ampliada por vía de la negociación colectiva.

Al personal comprendido en el régimen de contrataciones y en el de gabinete de las autoridades superiores solo le alcanzarán los derechos enunciados en los incisos b), e), f), i), j), k) y l) con salvedades que se establezcan por vía reglamentaria.

Artículo 17°: El personal comprendido en régimen de estabilidad tendrá derecho a conservar el empleo, el nivel y grado de la carrera alcanzado. La estabilidad en la función será materia de regulación convencional.

La adquisición de la estabilidad en el empleo se producirá cuando se cumplieren las siguientes condiciones:

- a) Acredite condiciones de idoneidad a través de las evaluaciones periódicas de desempeño, capacitación y del cumplimiento de las metas objetivos establecidos para la gestión durante transcurso de un período de prueba de doce (12) meses de prestación de servicios efectivos, como de la aprobación de las actividades de formación profesional que se establezcan.
- b) La obtención del certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo.
- c) La ratificación de la designación mediante acto expreso emanado de la

autoridad competente con facultades para efectuar designaciones, vencimiento del plazo establecido en el inciso a).

Transcurridos treinta (30) días de vencido el plazo previsto en el inciso citado sin que la Administración dicte el acto administrativo pertinente, designación se considerará efectuada, adquiriendo el agente el derecho a la estabilidad.

Durante el período en que el agente no goce estabilidad, su designación podrá ser cancelada.

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

No será considerado como ingresante el agente que cambie su situación de revista presupuestaria, sin que hubiera mediado interrupción de relación de empleo público dentro del ámbito del presente régimen.

La estabilidad en el empleo cesa únicamente cuando se configura alguna de las causales previstas en la presente ley.

Artículo 18°: El personal tiene derecho a igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa, a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes solo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes. El Convenio Colectivo de Trabajo deberá prever los mecanismos de participación y de control que permitan a las asociaciones sindicales verificar el cumplimiento de los criterios indicados.

Artículo 19°: El régimen de licencias, justificaciones y franquicias será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo, que contemplará las características propias de la función pública, y de los diferentes organismos.

Hasta tanto se firmen los convenios colectivos de trabajo, se mantiene vigente el régimen que rige actualmente para el sector público.

Artículo 20°: El personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, autorizándolos a que continúen en la prestación de sus servicios por el período de un año partir de la intimación respectiva.

Igual previsión regirá para el personal que solicitare voluntariamente su jubilación o retiro.

Artículo 21°: El personal que goza de jubilación o retiro no tiene derecho a la estabilidad. La designación podrá ser cancelada en cualquier momento, por razones de oportunidad, mérito o conveniencia. En ese supuesto el agente tendrá derecho al pago de una indemnización que se calculará de conformidad con lo normado en el artículo 11 de la presente ley, computándose a los fines

del cálculo de la antigüedad, el último período trabajado en la administración.

Artículo 22°: La renuncia es el derecho a concluir la relación de empleo produciéndose la baja automática del agente a los treinta (30) días corridos de su presentación, si con anterioridad no hubiera sido aceptada por autoridad competente.

La aceptación de la renuncia podrá ser dejada en suspenso por un término no mayor de ciento ochenta (180) días corridos si al momento de presentar la renuncia se encontrara involucrado en una investigación sumarial.

Capítulo V: Deberes

Artículo 23°: Los agentes tienen los siguientes deberes, sin perjuicio de los que en función de las particularidades de la actividad desempeñada, se establezcan en las convenciones colectivas de trabajo:

- a) Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral, en las condiciones y modalidades que se determinen.
- b) Observar las normas legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
- c) Responder por la eficacia, rendimiento de la gestión y del personal del área a su cargo.
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.
- f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.
- g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores con los alcances que determine la reglamentación.
- h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el

acto, omisión o procedimiento involucrase a sus superiores inmediatos podrá hacerlo conocer directamente a la Sindicatura General de la Nación, Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas y/o a la Auditoría General de la Nación.

- i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
- k) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- l) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del Estado y de los terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- m) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.
- n) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

Prohibiciones

Artículo 24º: El personal queda sujeto a las siguientes prohibiciones, sin perjuicio de las que en función de las particularidades de la actividad desempeñada se establezcan en las convenciones colectivas de trabajo:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de administración en el orden nacional, provincial municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración en orden nacional, provincial o municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por el ministerio, dependencia o entidad en el que se encuentre prestando servicios.
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.

- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar, patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- i) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

Artículo 25°: Es incompatible el desempeño de un cargo remunerado en la Administración Pública Nacional, con el ejercicio de otro de igual carácter en el orden nacional, provincial o municipal, con excepción de los supuestos que se determinen por vía reglamentaria, o que se establezca en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Capítulo VI: Sistema Nacional de la profesión administrativa

Artículo 26°: El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa vigente podrá ser revisado, adecuado y modificado de resultar procedente, el ámbito de la negociación colectiva, con excepción de las materias reservadas a la potestad reglamentaria del Estado por la Ley N° 24.185. En los organismos previstos por dicho sistema deberán tener participación todas las asociaciones sindicales signatarias de los convenios colectivos de trabajo de conformidad con lo normado en la Ley N° 24.185.

Capítulo VII: Régimen disciplinario

Artículo 27°: El personal vinculado por una relación de empleo público regulada por la presente ley, y que revista en la planta permanente, no podrá ser privado de su empleo ni ser objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas en las condiciones que expresamente se establecen.

Al personal comprendido en el régimen contrataciones, y de gabinete se le aplicarán los preceptos del presente capítulo, en las condiciones que establezcan las respectivas reglamentaciones.

Artículo 28°: El personal no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida, y los antecedentes del agente.

Artículo 29°: El personal comprendido en ámbito de aplicación del presente régimen tiene derecho a que se le garantice el debido proceso adjetivo, en los términos del artículo 1° inciso f) de la Ley N° 19.549 o la que la sustituya.

Artículo 30°: El personal podrá ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de hasta treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.
- c) Cesantía.
- d) Exoneración.

La suspensión se hará efectiva sin prestación de servicios ni goce de haberes, en las normas y términos que se determinen y sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles que fije la legislación vigente.

Artículo 31°: Son causas para imponer el apercibimiento o la suspensión hasta 30 días:

- a) Incumplimiento reiterado del horario establecido.
- b) Inasistencias injustificadas que no exceden de diez (10) días discontinuos en el lapso de doce meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de tareas.
- c) Incumplimiento de los deberes determinados en el art. 23 de esta ley, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía.

Artículo 32°: Son causales para imponer cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de 10 (diez) días discontinuos, en los 12 (doce) meses inmediatos anteriores.
- b) Abandono de servicio, el cual se considerará consumado cuando el agente registrare más de cinco (5) inasistencias continuas sin causa que lo justifique y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas.
- c) Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce meses anteriores.
- d) Concurso civil o quiebra no causal, salvo casos debidamente justificados por la autoridad administrativa.
- e) Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 23 y 24 cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere.
- f) Delito doloso no referido a la Administración Pública, cuando por sus circunstancias afecte el prestigio de la función o del agente.
- g) Calificaciones deficientes 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 oportuni-

dades de capacitación adecuada para el desempeño de las tareas.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los dos (2) años de consentido el acto por el que se dispusiera la cesantía o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

Artículo 33°: Son causales para imponer la exoneración:

- a) Sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- b) Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Pública.
- c) Pérdida de la ciudadanía.
- d) Violación de las prohibiciones previstas en el artículo 24.
- e) Imposición como pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los cuatro (4) años de consentido el acto por el que se dispusiera la exoneración o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el agente sancionado.

Artículo 34°: La substanciación 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 35°: La aplicación de apercibimiento y suspensión hasta el máximo de cinco (5) días, no requerirá la instrucción de sumario.

Las suspensiones que excedan de dicho plazo serán aplicadas previa instrucción de un sumario, salvo que se funden en las causales previstas en los incisos a) y b) del art. 31.

La cesantía será aplicada previa instrucción de sumario, salvo que medien las causales previstas en los incisos a), b) y c) del art. 32.

Artículo 36°: El personal sumariado podrá ser suspendido preventivamente o trasladado dentro de su zona por la autoridad administrativa competente cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuera evaluada como peligrosa o riesgosa. Esta decisión deberá ser tomada por la autoridad competente con los debidos fundamentos y tendrá los efectos de una medida precautoria, no pudiendo extenderse en ningún caso, durante más de tres (3) meses desde la

fecha de iniciación del sumario. Vencido dicho plazo, si el sumario no hubiera sido concluido, el trabajador deberá ser reincorporado a sus tareas habituales. Una vez concluido el sumario, si del mismo no resulta la aplicación de sanciones o las que se determinen no impliquen la pérdida de los haberes, el trabajador que hubiera sido afectado por una suspensión preventiva tendrá derecho a que se le abonen los salarios caídos durante el lapso de vigencia de la misma, o la parte proporcional de los mismos, según le corresponda.

Artículo 37°: Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, con las salvedades que determine la reglamentación, se computarán de la siguiente forma:

- a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: seis (6) meses.
- b) Causales que dieran lugar a la cesantía: un (1) año.
- c) Causales que dieran lugar a la exoneración: dos (2) años.

En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

Artículo 38°: Por vía reglamentaria se determinará las autoridades con atribuciones para aplicar las sanciones a que se refiere este capítulo, como así también el procedimiento de investigación aplicable. Este procedimiento deberá garantizar el derecho de defensa en juicio y establecerá plazos perentorios e improrrogables para resolver los sumarios administrativos, que nunca podrán exceder de seis (6) meses de cometido el hecho o la conducta imputada.

Capítulo VIII: Recurso judicial

Artículo 39°: Contra los actos administrativos que dispongan la aplicación de sanciones al personal amparado por la estabilidad prevista en este régimen, el agente afectado podrá optar por impugnarlo por la vía administrativa común y una vez agotada esta acudir a sede judicial, o recurrir directamente por ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal o por ante las cámaras federales con asiento en las provincias, según corresponda conforme al lugar de prestación de servicios del agente. La opción formulada es excluyente e inhibe la utilización de cualquier otra vía o acción.

El recurso judicial directo solo podrá fundarse en la ilegitimidad de la sanción, con expresa indicación de las normas presuntamente violadas o de los vicios que se atribuyen al sumario instruido.

Artículo 40°: El recurso judicial directo deberá interponerse ante el Tribunal dentro de los noventa (90) días de notificada la sanción, debiendo la autoridad

administrativa enviar al Tribunal el expediente con el legajo personal del recurrente, dentro de los diez (10) días de requerido.

Recibidos los antecedentes, el Tribunal correrá traslado por su orden por diez (10) días perentorios al recurrente y a la Administración.

Vencido este plazo y cumplidas las medidas para mejor proveer que pudiera haber dispuesto el Tribunal, llamará autos para sentencia, la que se dictará dentro de los sesenta (60) días. Todos los términos fijados en el presente artículo se computarán en días hábiles judiciales.

Artículo 41°: Si la sentencia fuera favorable al recurrente, en caso de ordenar su reincorporación, la Administración deberá habilitar una vacante de igual categoría a la que revistaba. Este podrá optar por percibir la indemnización prevista en el artículo 11 renunciando al derecho de reincorporación.

Capítulo IX: Causales de egreso

Artículo 42°: La relación de empleo del agente con la Administración Pública Nacional concluye por las siguientes causas:

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad en los términos del artículo 17.
- b) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo de conformidad con lo previsto en el artículo 22.
- c) Conclusión o rescisión del contrato en el caso del personal bajo el régimen de contrataciones.
- d) Vencimiento del plazo que le correspondiere de conformidad con lo previsto en el artículo 11 por reestructuración o disolución de organismos.
- e) Razones de salud que lo imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.
- f) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- g) Baja por jubilación, retiro o vencimiento del plazo previsto en el artículo 20.
- h) Por fallecimiento.

Capítulo X: Del fondo permanente de capacitación y recalificación laboral

Artículo 43°: Facúltase al Poder Ejecutivo, a crear un fondo de capacitación permanente y recalificación laboral que funcionará en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Artículo 44°: El fondo tendrá por objetivo elaborar programas de capacitación, recalificación de puestos de trabajo y toda otra acción tendiente a facilitar la

movilidad funcional y la readaptación de los empleados públicos a los cambios tecnológicos, funcionales u organizacionales propios de la administración moderna.

Artículo 45º: El órgano de administración de este fondo, su composición y modalidades de funcionamiento serán establecidos en el marco de la negociación colectiva y los recursos a asignar deberán responder al carácter de los diferentes programas de modernización de los organismos jurisdicciones.

Se terminó de imprimir en Talleres Trama
Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina, en diciembre de 2013.

