

VISTO:

El expediente MTEySS-Nº 511.719/18 (II cuerpos), elevado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución SETySS-Nº 880 de fecha 20 de octubre de 2016, la Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz dispuso la apertura de la Comisión entre la Asociación del Personal de la Administración Pública (A.P.A.P.), Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) y Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) por una parte y el Poder Ejecutivo Provincial por otra parte, a los fines de proceder al tratamiento del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de la Agencia Santacruceña de Ingresos Públicos en el marco de la Ley Nº 2986;

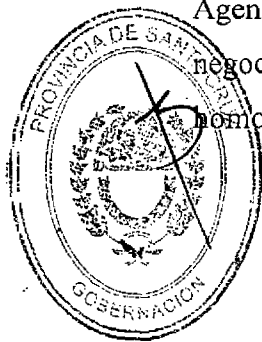
Que en razón de lo acordado entre las partes el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia como autoridad de aplicación de la Ley ut supra mencionada pone a consideración de esta instancia el acuerdo arribado en dicha comisión llevado a cabo el día 09 de noviembre del año 2018;

Que, asimismo cabe recordar que en su oportunidad, conforme Decreto Nº 2188/09, el Poder Ejecutivo Homologó el denominado "*Convenio Colectivo de Trabajo General para el Personal de la Administración Pública Provincial*" producto de la negociación colectiva entre representantes del Poder Ejecutivo y los gremios representativos de los trabajadores estatales;

Que en virtud del Artículo 1º de dicho Decreto, se dejó constancia que ese texto es de aplicación para todos los trabajadores de la Administración Pública Provincial que pertenezcan a las jurisdicciones, Entes Autárquicos y Descentralizados existentes o a crearse, como así también aquellos municipios que adhieran al presente convenio colectivo y las entidades estatales descriptas en dicho Artículo;

Que en esa misma sintonía el Artículo 7º y ss. del mencionado Convenio General quedo normado la forma de articularse los Convenios Colectivos a nivel Sectorial;

Que habiendo finalizado las partes con el instrumento que regirá la vida laboral en la Agencia Santacruceña de Ingresos Públicos (A.S.I.P.), nacido de la buena fe y libre voluntad negociada de los representantes de dicha Comisión, corresponde a este Poder Ejecutivo homologar el acuerdo alcanzado en Acta Nº 38 de fecha 09 de noviembre del año 2018 en



1129

///

## PODER EJECUTIVO

/// - 2 -

concordancia con lo prescripto en el Artículo 13° de la Ley N° 2986;

Por ello y atento a los Dictámenes DGAJ-N° 796/18, emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, obrante a fojas 317 y SLyT-N° 719/18, emitido por la Secretaría Legal y Técnica de la Gobernación, obrante a fojas 324/327;

LA GOBERNADORA DE LA PROVINCIA

DECRETA:

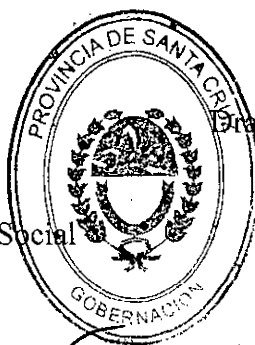
Artículo 1°.- HOMOLOGÁSE el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de la Agencia Santacruceña de Ingresos Públicos obrante en Acta N° 38 de fecha 09 de noviembre del año 2018, suscripto entre la Asociación del Personal de la Administración Pública (A.P.A.P.), Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) y Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) por una parte y el Poder Ejecutivo Provincial por otra parte, todo ello atento las negociaciones que llevaron las partes ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 2986 y Decreto Reglamentario N° 2290/07, en un todo de acuerdo a lo expuesto en los considerandos del presente y los cuales forman parte del mismo.-

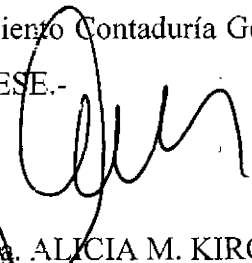
Artículo 2°.- El presente Decreto será refrendado por los señores Ministros Secretarios en los Departamentos de Gobierno a cargo del Despacho de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Economía, Finanzas e Infraestructura.-

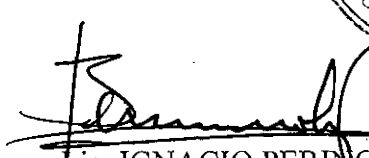
Artículo 3°.- PASE a Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (quien remitirá copia del presente ante quien corresponda) a sus efectos, tomen conocimiento Contaduría General y Tribunal de Cuentas, dése al Boletín Oficial y, cumplido, ARCHIVASE.-

  
Dr. FERNANDO MIGUEL BASANTA

Ministro de Gobierno  
a/c. del Desp. de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



  
Dra. ALICIA M. KIRCHNER  
Gobernadora

  
Lic. IGNACIO PERINCIOLI  
Ministro de Economía, Finanzas e Infraestructura

1129

DECRETO

N°

/18.-



Expte N°559.809/SETySS/2016  
Recaratulado Expte. N°511.719/MTEySS/2018

**Acta N°38**

En la Ciudad de Río Gallegos, a los 09 días del mes de Noviembre de 2018, siendo las 12:00 horas, comparecen ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social; los representantes de los sectores gremiales, por APAP el Sr. Carlos **PERALTA**; por ATE los Sres. Daniel **CABRERA** y Cristián Andrés **BRIZIC**; por UPCN la Sra. Romina **SALVA**; por el PODER EJECUTIVO lo hace el Director Ejecutivo de la Agencia Santacruceña de Ingresos Públicos el Sr. Leandro E. **ZULIANI**; la Subdirectora Ejecutiva de Asuntos Legales la Dra. Leticia Mariela **SIMURRO**, el Director Provincial de Planificación y Coordinación el Sr. Darío **EBERHARDT**; la Directora General de Recursos Humanos la Sra. Viviana del Valle **BESSONE**; la Asesora Letrada del Ministerio de Economía Finanzas e Infraestructura la Sra. Gisela **RODRIGUEZ**; como veedor de la Secretaría de Gestión Pública la Sra. Julia E. **RUIZ** y por la AUTORIDAD LABORAL lo hace la Directora General de Convenciones Colectivas de Trabajo la Sra. Seyla **BARRANCO** el Jefe de Departamento de Conflictos Colectivos el Sr. David **PAZ**.

Siendo las 12:15 horas se da inicio a la reunión de comisión.

Las partes acuerdan:

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL**  
**AGENCIA SANTACRUCENA DE INGRESOS PUBLICOS**

**TITULO I**  
**ÁMBITO DE APLICACIÓN**

***Capítulo I***  
***Disposiciones Generales***

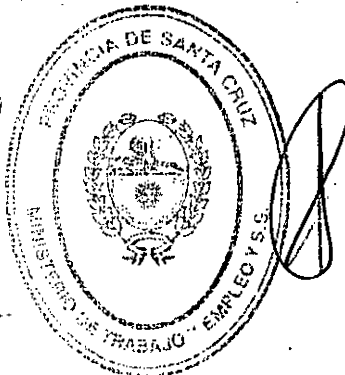
**Artículo 1°:** Establézcase el presente Convenio Colectivo de Trabajo, para todos los trabajadores en relación de dependencia de la Agencia Santacruceña de Ingresos Públicos (en adelante ASIP).

**Artículo 2°:** Las cláusulas del presente Convenio quedarán 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.

**Artículo 3°:** Vigencia. El presente Convenio Colectivo regirá por el término de DOS (2) años contados desde la fecha de entrada en vigencia, esto es, desde su homologación por parte de la autoridad de aplicación. 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.

**Artículo 4°:** Queda convenido que las referencias a personas efectuadas en género femenino y 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.

**1129**





## TITULO II

**Artículo 5°:** Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios, establecidos en la Ley Provincial N°2.986 y sus modificatorias, 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.

### *Condiciones de Ingreso*

**Artículo 6°:** El ingreso a la ASIP estará sujeto a la categoría más baja del agrupamiento que le corresponda por escalafón y a la acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

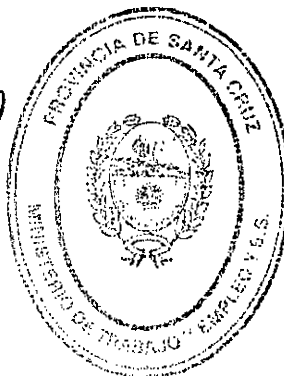
- a) Ser argentino nativo, o naturalizado, mayor de DIECIOCHO (18) años.
- b) Contar con un mínimo de CINCO (5) años continuos de residencia, comprobados o comprobables, dentro del territorio de la Provincia de Santa Cruz. El Director Ejecutivo de ASIP podrá exceptuar del cumplimiento de éste requisito cuando circunstancias debidamente fundadas tornen imprescindible la incorporación de personal.
- c) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo que se acreditará mediante los regímenes que se establezcan para la selección o concurso, según corresponda, los cuales aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato.
- d) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.
- e) Certificado de Antecedentes Penales Nacionales.

**Artículo 7°:** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrá 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 inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- d) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública nacional, provincial, municipal.
- e) 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.
- f) El deudor moroso del Fisco Provincial mientras se encuentre en esa situación.
- g) El que haya incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional, el sistema democrático y/o haya sido condenado por causas criminales por genocidio o crímenes de lesa humanidad, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

**Artículo 8°:** El empleado público que reingresó, podrá revistar en el agrupamiento y/o categoría que ostentaba con anterioridad a su desvinculación de la administración pública, siempre que existan vacantes. De no existir esta posibilidad, la ASIP podrá reasignarle funciones análogas de calidad inferior. Para el reingreso a la ASIP, se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso siempre que el mismo se produjera dentro de los CINCO (5) años del egreso, con la excepción prevista en el inciso e) del artículo 7° del presente Convenio.

1129





**Artículo 9º:** No será considerado como ingresante el agente de planta permanente que fuera transferido a la Agencia desde otro organismo de la administración pública provincial, sin que hubiera mediado interrupción de empleo público para el presente convenio.

**Artículo 10º:** En caso de producirse vacancia por fallecimiento o jubilación de un agente, y según los requerimientos de la Agencia, se otorgará prioridad de ingreso a la ASIP a la esposa/o, integrante de la unión convivencial debidamente registrada, en los términos del Código Civil y Comercial de la Nación o hijos mayores de DIECIOCHO (18) años que no se encuentren al momento del fallecimiento en relación laboral de dependencia en el ámbito de la Administración Pública Nacional, Provincial y/o Municipal, y hubieren estado a cargo del fallecido y/o jubilado al momento de acaecer el hecho generador de la extinción de la relación laboral. En este supuesto el encasillamiento del nuevo trabajador se determinará conforme sus conocimientos y aptitudes, y toda otra circunstancia a tener en cuenta para la tarea a desempeñar. El beneficio que otorga este artículo, deberá ser ejercido dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días desde la fecha de producida la baja y en cumplimiento de las condiciones generales de ingreso estipuladas en el presente convenio.

### **TITULO III** **RELACIÓN DE EMPLEO**

#### **Capítulo I** **Naturaleza de la relación de empleo**

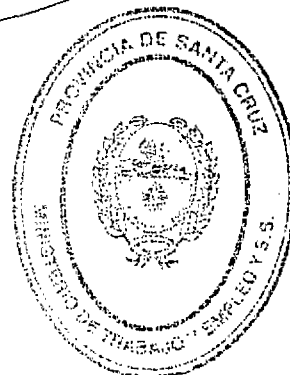
**Artículo 11º:** Las condiciones de trabajo determinadas en el presente Convenio responden a los siguientes principios ordenadores de la función pública, los que deben ser respetados por las partes integrantes del presente convenio:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional, Provincial 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 previsto en el presente convenio, y de no mediar causas que tornen oponible la desvinculación laboral, con sujeción a la legislación laboral en vigencia.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial en 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 12º:** Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo aquellos establecidos por la legislación nacional y provincial 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 la ASIP y al Estado Provincial.

**Artículo 13º:** En el ámbito de aplicación del presente Convenio la adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

1129





- a) El nombramiento del personal de carácter permanente es provisional durante los primeros SEIS (6) meses. Caso contrario, se producirá el cese de la relación laboral no generando derecho a indemnización alguna. Se entiende por mes de servicio efectivo al periodo en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza y característica de su prestación.
- b) En el lapso comprendido entre el vencimiento del quinto y sexto mes el trabajador debe ser calificado respecto de la idoneidad y condiciones demostradas para las funciones relativas al cargo en la forma que la reglamentación establezca y mediante la aprobación de la capacitación específica que se determine. Se deberá acreditar la idoneidad durante el periodo de prueba a través de las evaluaciones satisfactorias y la aprobación de actividades de capacitación, según lo establecido por el sistema de carrera pertinente. A este efecto, las entidades sindicales a través de la Co.P.Re.L. ASIP ejercerán la veeduría prevista en el presente, en los respectivos procesos de evaluación. En todos los casos, el trabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos como condiciones de ingreso en el presente Convenio.
- c) De no cumplirse lo determinado en el inciso anterior, en tiempo y forma por el empleador cesará el carácter provisional del nombramiento pasando a planta permanente y efectivo.

**Artículo 14°:** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13, no podrá ingresar como personal de planta permanente:

- a) Quien 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 el inciso a) del presente artículo.
- d) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- e) Quien se encuentre en un proceso administrativo interno por incurrir en presunta inconducta, pendiente de resolución.
- f) Quien cuente con antecedentes policiales y/o penales acreditados por autoridad competente.

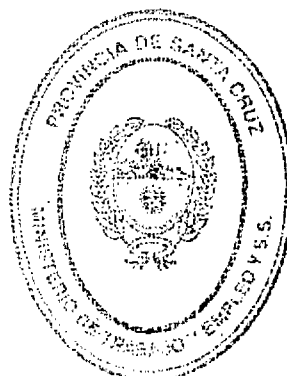
**Artículo 15°:** El personal alcanzado por la estabilidad cesará la relación de empleo por los siguientes motivos:

- a) Renuncia (voluntaria, retiro voluntario o jubilación).
- b) Fallecimiento.
- c) Razones de salud que lo imposibiliten para su función, después de haber agotado los beneficios que le correspondan.
- d) Razones de inhabilidad o incompatibilidad prevista por las leyes y reglamentos vigentes.
- e) Inhabilidad o violación de los deberes del cargo o función, comprobada mediante sumario.
- f) Cesantía o exoneración.

**Artículo 16°:** SANCIONES EXPULSIVAS. CESANTÍA. Son causas para imponer cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de DIEZ (10) días continuos o VEINTE (20) discontinuos en los DOCE (12) meses inmediatos anteriores.

1129





- b) Incurrir en nuevas infracciones que den lugar a suspensión cuando el inculpado haya acumulado, en los DOCE (12) meses inmediatos anteriores, TREINTA (30) días de suspensión disciplinaria.
- c) Incumplimiento de los deberes establecidos en los Artículos 20 y 21 del presente Convenio, cuando a juicio de la autoridad administrativa por la gravedad y/o reiteración de la falta así correspondiere.
- d) Abandono de servicio, el que se considerará consumado, cuando el trabajador registre más de CINCO (5) inasistencias continuas, sin causa que lo justifiquen y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas.
- e) Violación de las prohibiciones especificadas en este Convenio, salvo que la gravedad y/o reiteración de los hechos, amerite la aplicación de la causal de exoneración.
- f) Omisión sobre los impedimentos establecidos en este Convenio, Artículo 06.
- g) Calificación deficiente como resultado de evaluaciones que impliquen desempeño ineficaz durante TRES (3) años consecutivos o CUATRO (4) alternados en los últimos DIEZ (10) años de servicio y haya contado con oportunidades de capacitación suficientes y adecuadas para el desempeño de las tareas.

**Artículo 17º:** SANCIÓN EXPULSIVA: EXONERACIÓN. Son causas para imponer exoneración:

- a) Sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o Empresas del Estado.
- b) Falta grave que perjudique material y/o moralmente a la Administración Pública.
- c) Incumplimiento u ocultamiento intencional de los impedimentos de este Convenio (Artículo 06), o de órdenes legales.
- d) Incumplimiento de las prohibiciones fijadas en el Artículo 21 de este Convenio, cuando por la gravedad y/o reiteración de las faltas así correspondiere.
- e) Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.
- f) Delito doloso no referido a la Administración Pública.

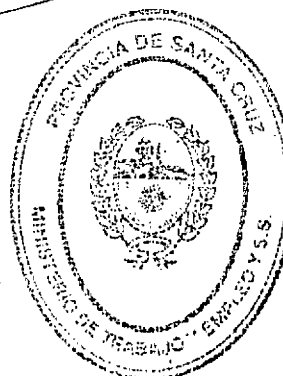
La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el trabajador sancionado en el ámbito de la Administración Pública Provincial.

## **Capítulo II** **Obligaciones del Empleador**

**Artículo 18º:** Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente Convenio son obligaciones del empleador:

- a) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad del trabajo, así como las disposiciones sobre pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el presente convenio.
- b) Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación laboral, salvo por razones fundadas conforme al Artículo 14 del presente convenio.
- c) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes y de este Convenio Colectivo, 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 otros aportes a su cargo, así como aquellos en lo que actúen como agente de retención.
- e) En caso de extinción de la relación laboral, o a requerimiento del agente, emitir la correspondiente certificación de servicios y remuneraciones de acuerdo a las normas

1129





- en vigencia, dentro de los DIEZ (10) días hábiles de producida la desvinculación y/o solicitud fehaciente del trabajador.
- f) 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, todo ello en el marco de lo establecido en la Ley N°23.592, sus modificatorias y/o complementarias, y toda otra norma de orden Público aplicable;
  - g) Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idéntica situación.
  - h) Fomentar y garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
  - i) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
  - j) Mantener informado y actualizado al personal sobre las reformas legislativas, y reglamentarias de competencia de la ASIP.

### **Capítulo III** **Derechos, Deberes y Prohibiciones**

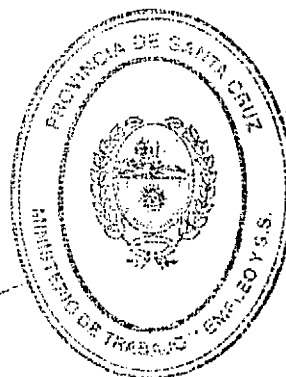
**Artículo 19°:** El personal encuadrado dentro de los términos del presente Convenio tendrá los siguientes derechos:

- a) Estabilidad en los términos establecidos en los Artículos 13 y 14 del presente convenio.
- b) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones, que en el marco del presente Convenio se acuerden.
- c) Progreso en la carrera según los principios de mérito e igualdad de oportunidades.
- d) Capacitación permanente que resulte adecuada a las funciones y/o que implique ampliar sus aptitudes laborales.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y beneficios sociales.
- h) Renuncia, jubilación o retiro, sujeto a las leyes vigentes en la materia.
- i) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, género, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, y demás circunstancias que impliquen menoscabo, segregación y/o exclusión.

**Artículo 20°:** El personal encuadrado dentro de los términos del presente Convenio tendrá los siguientes deberes:

- a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que determine el presente Convenio y en las que pudiera adoptar la Agencia en ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.
- b) Observar en el servicio y fuera de él una actitud ética acorde con su calidad de servidor público, debiendo asimismo asumir una conducta decorosa y leal y un comportamiento digno de la consideración, responsabilidad y confianza que su condición de agente le exige. En virtud de ello, deberá ajustar su comportamiento a lo preceptuado en el código de ética pública, como así también a toda otra norma que en materia de ética pública rija en el ámbito del estado provincial.
- c) Obedecer toda orden emanada de una autoridad con atribuciones y competencia para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicios compatibles con las funciones del trabajador.

**1129**



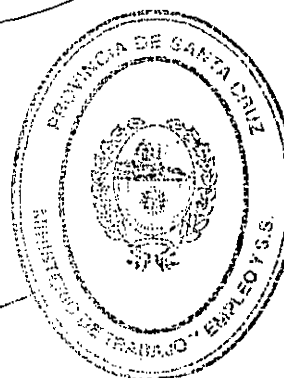




- d) Mantener en más absoluto secreto de todo lo que llegue a su conocimiento en el desempeño de sus funciones sin poder comunicarlo a persona alguna, ni aun a solicitud del interesado, salvo a sus superiores jerárquicos, en los términos del código fiscal.
- e) Declarar bajo juramento los datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con las normativas vigentes.
- f) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a la Agencia o al Estado, configurar delito, o resultar de una aplicación ineficiente de los recursos estatales. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer en forma directa a la Autoridad competente.
- g) Presentarse a declarar en los sumarios administrativos e informaciones sumarias a las que hubiere sido debidamente citado ya sea en calidad de sumariado, imputado o testigo.
- h) Someterse a los exámenes médicos a requerimiento de la Agencia cuando las exigencias legales así lo determinen.
- i) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de la Agencia, del Estado o de terceros, que específicamente se pongan bajo su custodia.
- j) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.
- k) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre la 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, retirado o cualquier modificación que se produzca en la misma al momento de efectuarse. No resultara incompatible el ejercicio de la docencia, en cualquier nivel educativo, con la condición de personal dependiente en ésta Agencia, en los términos de la normativa aplicable.
- l) Presentar ante la Agencia una declaración jurada patrimonial integral, en la forma y plazos que se establezca por reglamentación, la que deberá contemplar la situación patrimonial del Agente, conforme la Ley N°3.470.
- m) Volcar todo esfuerzo para alcanzar los objetivos estratégicos fijados por el Organismo, en el marco de la misión que la ASIP tiene en el ámbito provincial.
- n) Guardar reserva de todo asunto del servicio que deba permanecer en ese estado en razón de su naturaleza; de lo previsto en la legislación en materia de secreto fiscal o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aun después de cesar en su relación laboral con la ASIP
- o) Excusarse de intervenir en todos aquellos casos previstos por el Artículo 6 de la Ley N°1.260 de Procedimientos Administrativos y en los que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad y/o incompatibilidad moral. La excusación deberá ser aprobada por la ASIP.
- p) Cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor establecido.
- q) Estar permanentemente informado y actualizado sobre las reformas legislativas, y reglamentarias, así como actos internos sobre las acciones y tareas que le competan.

**Artículo 21°:** El personal encuadrado dentro de los términos del presente Convenio tendrá las siguientes prohibiciones:

- a) Ingresar a sectores de trabajo o ámbito laboral con armas, cualquiera sea su característica; bebidas alcohólicas, estupefacientes o cualquier otra sustancia ilegal, bajo apercibimiento de propiciarse ante su constatación la desvinculación laboral automática, por culpa del trabajador, no generando derechos indemnizatorios.





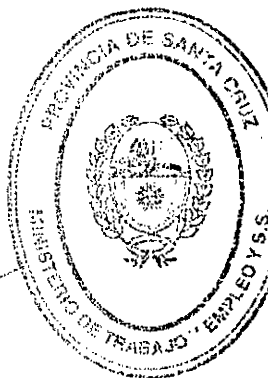
- b) Cumplir tareas en estado de ebriedad comprobado, disminución o alteración de facultades por uso indebido de drogas.
- c) Patrocinar trámites o gestiones administrativas y/o judiciales referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones. Esta obligación subsiste hasta un año después del cese laboral.
- d) Prestar cualquier clase de asesoramiento y/o servicio de forma gratuita u onerosa en materia sobre las cuales tiene competencia la ASIP y que puedan implicar real o potencialmente un conflicto de intereses.
- e) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la administración pública provincial, excepto que se trate del derecho propio, del cónyuge o parientes en primer grado de consanguinidad.
- f) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias, o adjudicaciones celebradas u otorgadas por el Estado Provincial.
- g) Aceptar dádivas, obtener beneficios o ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación con pretexto de raza, género, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, y demás circunstancias que impliquen menoscabo, segregación y/o exclusión.
- i) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual, u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero, bajo posible forma 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 hacerla cesar.
- j) Difundir por cualquier medio sin previa autorización de la autoridad que corresponda, informes relativos a las acciones y tareas de la ASIP
- k) Utilizar el acceso a la información disponible en las bases de datos y sistemas de ASIP para otros fines que no sean los que correspondan a las funciones asignadas.
- l) Mantener vinculaciones que le representen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la ASIP cuando de las mismas resulte claramente un conflicto de interés.

#### **TITULO IV** **ASIGNACIONES DE FUNCIONES Y/O MOVILIDAD**

**Artículo 22°:** El personal comprendido en el presente Convenio, exceptuando los ingresantes encuadrados en los términos del inciso a) del artículo 13, podrá, a efectos de dar consecución a los objetivos de la Agencia y por decisión fundada de autoridad competente en caso de vacancia del cargo o que su titular se encuentre en uso de licencia extraordinaria o especial por razones de salud, ser destinados a desarrollar transitoriamente tareas específicas de nivel superior a las que desarrolla en forma habitual, percibiendo la diferencia de haberes correspondientes por el tiempo efectivo que desarrolle dichas tareas, siempre que el mismo sea superior a TREINTA (30) días corridos e inferior a SEIS (6) meses y que en el ejercicio del cargo se mantenga la forma, modalidades propias del trabajo y horario de prestación de servicio.

**Artículo 23°:** Cuando se disponga por razones de servicio el traslado definitivo de un agente de una localidad a otra, se requerirá el consentimiento expreso del trabajador. En

**1129**





ningún caso podrá afectar materialmente al agente, debiendo en tal caso la Agencia hacerse cargo de los gastos de traslado.

Cuando sea el agente quien solicita la referida transferencia y medie conformidad de las autoridades de la ASIP, los gastos de traslado no correrán por cuenta del Estado empleador.

**Artículo 24º:** En los términos del sistema de movilidad de personal, se podrá disponer de la transferencia definitiva para prestar servicios en otra dependencia dentro o fuera de la jurisdicción competente a la Agencia, mediante el traslado del agente, el cual estará condicionado a la existencia de una vacante financiada por el organismo de destino, debiendo contar con la autorización del Agente y de los titulares de ambas jurisdicciones, respetar la situación escalafonaria del trabajador en el organismo de origen o su equiparación y asignarse funciones acordes con su situación de revista.

## **TITULO V**

### **MODALIDAD OPERATIVA**

#### **Jornada Laboral**

**Artículo 25º:** La extensión de la jornada de trabajo no podrá exceder las CUARENTA (40) horas semanales ni ser inferior a TREINTA (30) horas. La ASIP fijará el horario oficial de labor de sus dependencias y asimismo podrá implementar, vía reglamentación y con criterio restrictivo, jornadas especiales y/o reducidas de trabajo, atendiendo a características particulares de las funciones asignadas y/o de la modalidad de las prestaciones, debiendo preverse que entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra tendrá que mediar una pausa no inferior a DOCE (12) horas. Queda excluido del presente régimen el personal que desempeñe tareas en lugares que sean declarados insalubres por la autoridad de aplicación, los que quedarán sujetos a la legislación vigente en la materia.

#### **Viáticos**

**Artículo 26º:** Es la asignación diaria fija que se acuerda a los agentes comprendidos en el presente Convenio, con exclusión de los pasajes o gastos de movilidad, para atender los gastos 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, aun cuando 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, deberá 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 en forma efectiva y permanente el servicio.

## **TITULO VI**

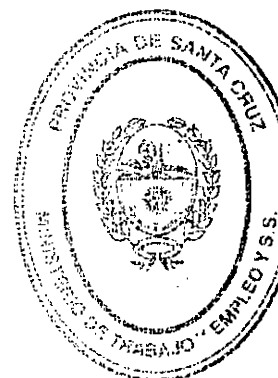
### **CARRERA DEL PERSONAL**

#### **Capítulo I**

#### **Principios Generales**

**Artículo 27º:** La carrera administrativa del personal estará orientada a promover y reconocer el progreso que puede ir alcanzando el agente en las categorías del agrupamiento en que revista o en las que pueda revistar como consecuencia de cambios de agrupamiento,

**1129**





como así también a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan a la Agencia cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

**Artículo 28º:** La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades.
2. Transparencia en los procedimientos de selección.
3. Incorporación del personal por sistemas de selección, otorgando especial énfasis en la idoneidad de los postulantes, acreditada mediante la evaluación de las competencias técnicas, actitudinales y de gestión requeridas para los cargos a ocupar.
4. Evaluación de las capacidades, méritos y desempeño para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en este convenio.
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**

### **Clasificación del Personal para los Niveles Funcionales.**

**Artículo 29º:** El personal comprendido en el presente convenio en atención a las funciones y capacitaciones que han alcanzado revistaran en uno de los siguientes agrupamientos y a la vez le corresponderá un escalafón de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación: Profesional (A), Técnico (B), Administrativo (C) y Servicios generales y de Mantenimiento (D).

#### **Agrupamiento A: Personal Profesional**

Los agentes pertenecientes a este grupo, serán quienes acrediten un título de formación superior, expedido por universidad oficial reconocida en el país de acuerdo a la legislación vigente en carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años, para desempeñar tareas propias de su incumbencia profesional.

#### **Agrupamiento B: Personal Técnico**

Los agentes pertenecientes a este grupo, serán quienes acrediten un título no inferior a DOS (2) años de formación para cumplir funciones técnicas habilitantes y relacionadas con su función en el organismo, expedido por establecimiento oficial.

#### **Agrupamiento C: Personal Administrativo**

Los agentes pertenecientes a este grupo, serán los que cumplen funciones de índole administrativa debiendo contar con la formación educativa de nivel medio completo expedido por establecimiento oficial.

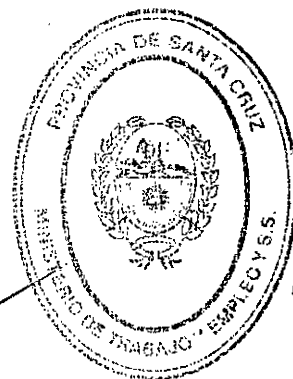
#### **Agrupamiento D: Personal para Servicios Generales y de Mantenimiento**

Los agentes pertenecientes a este grupo, serán los que cumplen funciones operativas de mantenimiento y servicios generales, debe contar con título secundario completo expedido por establecimiento oficial.

## **Capítulo III**

### **Selección del personal**

**1129**





**Artículo 30°:** La selección del Personal se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

**Artículo 31°:** Deberán respetarse los principios de igualdad, de oportunidad, de transparencia, como así también la debida competencia entre los candidatos.

**Artículo 32°** 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 capacidades diferentes.

**Artículo 33°** 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 34°** 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 objetivas de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimiento, habilidades y aptitudes. Podrán convenirse, asimismo, la obligatoriedad de asistencia de cursos habilitantes para el ingreso.

**Artículo 35°:** Designación. La designación de personal se ajustará al orden de mérito aprobado.

**Artículo 36°:** 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 Agencia antes de la decisión final.

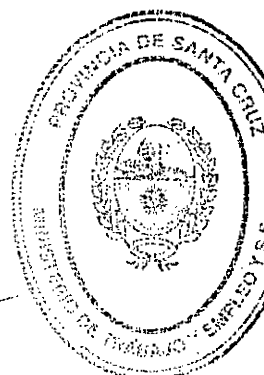
#### **Capítulo IV** **Promociones**

**Artículo 37°:** La carrera del personal consistirá en el acceso del agente a distintos niveles, grados, categorías o funciones con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente convenio y a las normas vigentes en la materia:

**AGRUPAMIENTO:** Se entenderá por "agrupamiento" al conjunto de trabajadores que desarrollan funciones y puestos de trabajo de la misma naturaleza funcional, y de acuerdo al grado de educación formal que se exija en cada caso.

**NIVEL:** El personal revistará en un nivel dentro del respectivo agrupamiento, pudiendo ser administrativo, de acuerdo a la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo en el que haya sido designado, y del grado de educación formal alcanzado.

**1129**





**GRADO:** El grado refleja el avance en la carrera horizontal del trabajador, a través de las evaluaciones del desempeño laboral y el computo de la antigüedad exigida, en una escala de progreso identificada con los numerales del UNO (1) al NUEVE (9) en cada caso a los agrupamientos A, B, C y D.

**Artículo 38°:** El ingreso y progreso de cada trabajador en conformidad con lo establecido en el presente y como resultante de su mayor nivel de formación académica e idoneidad y rendimiento laboral se efectuara de esta manera:

**EL PROGRESO EN FORMA VERTICAL:** Consiste en la promoción a los diferentes agrupamientos establecidos en el presente en el que revista el trabajador, como reflejo del desarrollo de sus competencias laborales relativas al perfil ocupacional respectivo. El trabajador podrá solicitar el cambio de agrupamiento en base a la educación formal que hubiera obtenido.

Cuando el agente cumpla con los requisitos para el cambio de agrupamiento, le corresponderá el primer nivel del mismo, asegurando que en ningún caso su remuneración podrá ser inferior a la que percibía. Si ese fuese el caso se le asignará el nivel inmediato superior.

**EL PROGRESO EN FORMA HORIZONTAL:** Consiste en el ascenso del personal a los diferentes grados habilitados para el nivel escalafonario que permita ocupar cargos de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía, mediante los procesos de selección diseñados para tal fin y la meritución definida para cada caso, respectivamente.

**Artículo 39°:** La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuará conforme a los mecanismos de selección, meritución y calificación, amén de los requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire.

**Artículo 40°:** A efectos de la aplicación de lo estipulado en el artículo anterior, se utilizara el método de examen bienal. Quien obtenga la calificación requerida, promocionará a la categoría inmediata superior del escalafón estipulado en el presente Convenio.

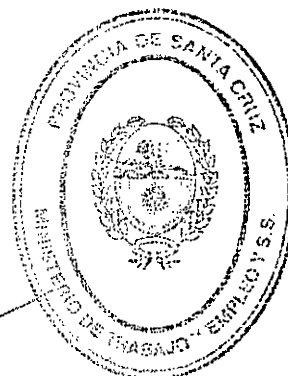
**Artículo 41°:** Los empleados que opten por el ascenso con examen bienal serán evaluados durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y 15 de julio o el 15 de noviembre y el 15 de diciembre, dependiendo de la fecha efectiva del cumplimiento bienal del interesado.

**Artículo 42°:** En ningún caso podrá convenirse que solo la permanencia del agente en el servicio dé lugar a su promoción.

**Artículo 43°:** Quien no alcance en el término de CUATRO (4) años calendarios el mínimo requerido para promocionar conforme el sistema de examen bienal, podrá ser promocionado a la categoría de revista inmediata superior, siempre y cuando haya obtenido una calificación de evaluación de desempeño satisfactoria durante todo el periodo mencionado.

## **Capítulo V** **Evaluación del Desempeño Laboral**

**1129**





**Artículo 44º:** La evaluación del desempeño laboral facilitara el análisis de las competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador, así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones, orientado al servicio de las finalidades de la Agencia.

**Artículo 45º:** La evaluación de desempeño laboral tendrá como objetivo contribuir a estimular el compromiso del personal con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión, como así también la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

**Artículo 46º:** Principios. Los sistemas de evaluación que se aprueben por el Estado empleador, previa consulta a las entidades gremiales en el marco del funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en el presente se establezcan a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en este capítulo, se sujetaran a los siguientes principios:

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

**Artículo 47º:** Plazos. El trabajador comprendido en este Convenio será evaluado una vez al año entre los meses de Septiembre y Noviembre, siempre que hubiera prestado servicio efectivo durante SEIS (6) meses como mínimo. El trabajador deberá ser notificado de su evaluación en un plazo no mayor a CINCO (5) días hábiles de concluida la evaluación, disponiendo de un plazo de DIEZ (10) días hábiles para solicitar la revisión de la misma.

**Artículo 48º:** Órgano de evaluación: la evaluación de desempeño laboral será efectuado por un órgano colegiado integrado por el Director Ejecutivo de la Agencia, el responsable del área de Recursos humanos y el jefe inmediato superior del agente.

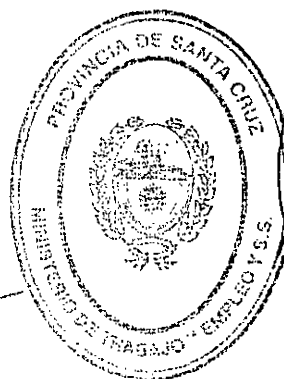
**Artículo 49º:** Veeduría. Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales participarán en carácter de veedores.

**Artículo 50º:** En caso de disconformidad con la calificación obtenida, el empleado tendrá derecho a solicitar que se conforme un Comité de Evaluación que estará conformado por igual número de representantes empleadores y trabajadores.

## **Capítulo VI** **Capacitación**

**Artículo 51º:** La capacitación será para todos los trabajadores y tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que la Agencia defina en el marco de sus atribuciones de formulación, acreditación, certificación y evaluación de las actividades de capacitación.

**1129**





**Artículo 52°:** El personal deberá cumplir con los requisitos de capacitación que se acuerden en este Convenio Colectivo en el marco de sus respectivos regímenes de promoción en la carrera.

**Artículo 53°:** La organización e implementación de iniciativas de capacitación y entrenamiento para los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo se acordará entre la agencia y la comisión permanente de capacitación (COPEC - ASIP) creado para el efecto.

**Artículo 54°:** La Comisión Permanente de Capacitación (COPEC - ASIP) se constituirá con un número igual de representantes de empleadores y trabajadores integrándose por DOS (2) representantes titulares y DOS (2) suplentes de la asociación gremial mayoritaria en la Agencia y UN (1) representante titular y UN (1) suplente por cada una de las asociaciones sindicales minoritarias debidamente conformadas. La Agencia tendrá la misma cantidad de representantes titulares y suplentes que las entidades sindicales en todos los casos.

**Artículo 55°:** La Comisión podrá ser renovada por cada DOS (2) años en sus integrantes y tendrá las siguientes funciones: participar, proponer, elaborar y definir las capacitaciones destinadas al personal de la ASIP.

## **TITULO VII**

### **Capítulo I Remuneraciones**

**Artículo 56°:** La retribución del agente se compondrá de una asignación básica del nivel, asignación de categoría o denominación equivalente, mas adicionales, suplementos, bonificaciones e incentivos que correspondan a su situación de revista, de conformidad con las regulaciones que se establezcan en el presente Convenio.

**Artículo 57°:** El pago de las remuneraciones se efectuara el último día hábil de cada mes, pudiendo extenderse a un plazo no mayor a CINCO (5) días hábiles subsiguientes.

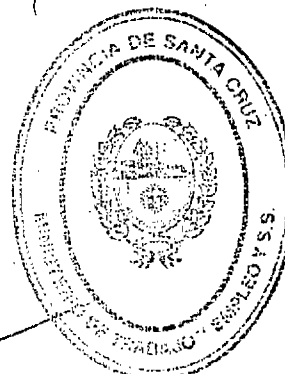
**Artículo 58°:** El recibo de pago de haberes deberá contener los requisitos mínimos establecidos por la legislación laboral vigente, y ser entregados al personal en forma contemporánea a la fecha efectiva del pago de haberes.

**Artículo 59°:** Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tienen carácter de mínimas, pudiendo ser examinadas y modificadas por acuerdo de las partes durante las audiencias de paritaria, como mínimo una vez al año.

**Artículo 60°:** En el supuesto que un agente perteneciente a otro escalafón de la administración fuera transferido en su planta a la ASIP, se respetará la condición económica que fuera superior a la establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, consideradas en su conjunto y cómputo mensual.

**Artículo 61°:** En todos los casos se percibirá el adicional por el título de mayor nivel que el agente haya alcanzado.

1129







**Artículo 62°:** ADICIONAL POR ZONA DESFAVORABLE. Será percibido por todo el personal comprendido en el presente Convenio, siendo el equivalente al CIENTO POR CIENTO (100%) del total de su remuneración, entendiéndose por tal todos los conceptos que se perciban en forma habitual y permanente y generen aportes previsionales.

## Capítulo II Composición Salarial

**Artículo 63°:** El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá un Sueldo Básico Mensual conforme a su categoría y agrupamiento funcional de revista. Su determinación se establece a través de Módulos, cuyo valor será el resultado de las mesas de negociación paritaria.

**Artículo 64°: Valor del Módulo Inicial.** Se fija el valor del módulo en la suma de PESOS NOVENTA (\$90).

**Artículo 65°: Módulos correspondientes al Nivel.** Se fija la siguiente escala de módulos correspondientes al Nivel:

NIVEL	TOTAL MÓDULOS
A	150
B	130
C	115
D	90

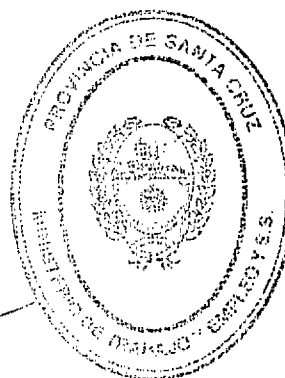
**Artículo 66°: Módulos correspondientes al Grado.** Se fija la siguiente escala de módulos correspondientes a cada grado que haya alcanzado el agente dentro de su agrupamiento.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	44	52	56	60	64	68	72	76	80
B	40	47	50	54	58	61	65	68	72
C	35	42	45	48	51	54	58	61	64
D	31	36	39	42	45	48	50	53	56

**Artículo 67°:** Antigüedad. A partir del 01 de Enero de cada año, el personal comprendido en el presente Convenio, percibirá mensualmente por cada año de servicio que registre al 31 de Diciembre inmediato anterior, el equivalente a TRES (3) módulos. Para el reconocimiento de los años de antigüedad a efectos del pago de éste adicional, deberán tenerse en cuenta los servicios prestados y acreditados en forma fehaciente en la Administración Pública Provincial, Municipal y/o Empresas del Estado Provincial.

**Artículo 68°:** Adicional por Título. Se reconocen para el pago de éste adicional los Títulos Oficiales que fueran emitidos por Institutos de Enseñanza que se encuentren, aprobados y avalados por autoridad competente. El importe de éste adicional será equivalente a los módulos, según la siguiente escala:

TÍTULO	MÓDULOS
--------	---------





SECUNDARIO	30
TERCIARIO	40
UNIVERSITARIO	60

**Artículo 69°:** Adicional por Función Ejecutiva. Se fija un adicional a quien desempeñe funciones ejecutivas en forma efectiva asignadas por Resolución de la Agencia, según la siguiente escala:

FUNCIÓN	MÓDULOS	EQUIVALENCIA
JEFATURA DEPARTAMENTO	15	C6
DIRECCIÓN	25	C9
DIRECCIÓN GENERAL	30	B9
DIRECCIÓN PROVINCIAL	35	A9

Se deja establecido que este adicional corresponderá en tanto el agente se desempeñe en forma efectiva en la función. Cuando se trate de un trabajador de planta permanente de la ASIP, conservará su situación de revista escalafonaria durante el tiempo de desempeño en la función asignada, debiéndose considerar igualmente las diferencias resultantes en caso que al momento de su designación se encuadre en un grado inferior al cargo conferido.

**Artículo 70°:** Fórmula de Cálculo del Haber Inicial. El haber inicial es el resultado de la cantidad de módulos correspondiente al nivel del agente sumado a la cantidad de módulos correspondiente al grado alcanzado por el agente, multiplicado por el valor del módulo vigente. Sobre el resultado deberá aplicarse lo establecido por el art. 62 correspondiente al adicional por zona desfavorable.

A los efectos del cálculo del haber inicial se deberá utilizar la siguiente fórmula:

$$N + G = TM$$
$$TM \times VM = \text{HABER INICIAL}$$

“N”: Módulos correspondientes al nivel (A, B, C, D)

“G”: Módulos correspondientes al grado adquirido por el Agente en el nivel que le corresponda (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9).

“TM”: Total de Módulos como resultado de la suma de N y G.

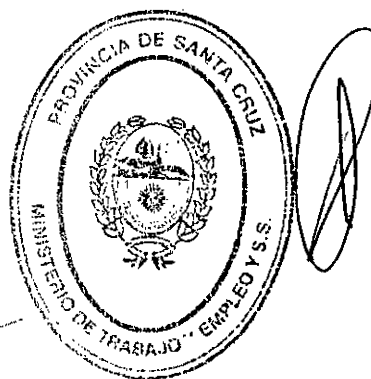
“VM”: Valor del Módulo (establecido en el art. 64 de la presente).

**Artículo 71°:** TAREAS RIESGOSAS. El adicional por este concepto será abonado al personal que desempeñe funciones que sean consideradas de riesgo según legislación vigente. El pago de éste adicional se hará efectivo, una vez cumplimentados los recaudos necesarios para la determinación de la calificación de la tarea como riesgosa, y según el método de cálculo que en dicha oportunidad acuerden las partes en comisión paritaria.

### Capítulo III Otras Bonificaciones

Viáticos

1129





**Artículo 72º:** El valor de viáticos diario quedará sujeto a lo establecido en Decreto Provincial N° 0757/2018 y las modificaciones que en el futuro se produzcan.

#### **Plus Vacacional**

**Artículo 73º:** Se abonará una suma anual No remunerativa y No bonificable cuyo valor en módulos será fijado en mesa paritaria y, abonado de acuerdo a las posibilidades financieras de la provincia, a todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo cuya antigüedad sea superior a SEIS (6) meses. Dicho pago se hará efectivo durante el transcurso del mes de Enero de cada año.

#### **Atención Infantil**

**Artículo 74º:** La ASIP determinará por Resolución, de acuerdo a las posibilidades presupuestarias, un porcentaje de reintegro a los Agentes por gastos originados en la asistencia de los hijos a Centros de Atención Infantil de Menores desde los SIETE (7) meses de vida hasta los TRES (3) años de edad en las formas y tiempo que se establezcan por reglamentación. En el supuesto de que ambos padres sean Agentes de la ASIP el reintegro corresponderá a solo UNO (1) de ellos.

#### **Bonificación por Jubilación**

**Artículo 75º:** Fijase a partir de la homologación del presente convenio, para todo el personal comprendido en este y que se acoja a los beneficios de la jubilación ordinaria, una bonificación, de acuerdo a la escala que se detalla mas abajo, equivalente a uno o mas haberes mensuales remunerativos (previos descuentos de ley) de la máxima categoría del agrupamiento en el que revista.

Establecer en DIEZ (10) años la antigüedad mínima en el organismo (en sus distintas denominaciones: Dirección General de Rentas, Dirección Provincial de Rentas, Subsecretaría de Recursos Tributarios, Secretaría de Ingresos Públicos) para beneficiarse con lo establecido en el párrafo anterior y de acuerdo al siguiente detalle:

- más de DIEZ (10) años y hasta QUINCE (15) años = UN (1) sueldo.
- más de QUINCE (15) años y hasta VEINTE (20) años = DOS (2) sueldos.
- más de VEINTE (20) años y hasta VEINTICINCO (25) años = TRES (3) sueldos.
- más de VEINTICINCO (25) años = CUATRO (4) sueldos.

### **TITULO VIII**

#### **REGIMEN DE LICENCIAS, FRANQUICIAS y JUSTIFICACIONES**

##### **Capítulo I**

##### **Ámbito de Aplicación**

**Artículo 76º:** Fíjese el presente régimen de licencias, franquicias y justificaciones para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

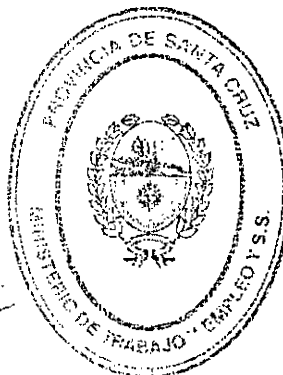
##### **Capítulo II**

##### **Licencia Anual Ordinaria**

**Artículo 77º:** La licencia anual ordinaria se otorgará por año vencido.

El periodo de licencia será otorgado con goce integro de haberes, siendo obligatoria su concesión y utilización de acuerdo con las siguientes normas:

**1129**





I. TERMINOS. El término de ésta licencia será fijado en relación con la antigüedad que registre el agente al 31 de Diciembre del año al que corresponda el beneficio y de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Hasta CINCO (5) años de antigüedad: QUINCE (15) días hábiles.
- b) Hasta DIEZ (10) años de antigüedad: VEINTE (20) días hábiles.
- c) Hasta QUINCE (15) años de antigüedad: VEINTICINCO (25) días hábiles.
- d) Hasta VEINTE (20) años de antigüedad: TREINTA (30) días hábiles.
- e) Hasta VEINTICINCO (25) años de antigüedad: TREINTA Y CINCO (35) días hábiles.
- f) Más de VEINTICINCO (25) años de antigüedad: CUARENTA (40) días hábiles.

II. FECHA DE UTILIZACION. A los efectos del otorgamiento de ésta licencia se considerará el período comprendido entre el 1° de Diciembre al que corresponde y el 31 de Marzo del año siguiente. Esta licencia deberá usufructuarse dentro del lapso antedicho y se concederá en todos los casos conforme a las necesidades del servicio. Las solicitudes de licencias deben ser resueltas dentro de los QUINCE (15) días de interpuestas, pudiendo fraccionarse hasta en TRES (3) periodos, de acuerdo a la necesidad del agente solicitante, siempre y cuando no dificulte el normal desenvolvimiento del sector en el que presta servicio. Asimismo, las excepciones a la presente por imponderables ocurridos de urgencias serán resueltas por la autoridad facultada a conceder la licencia.

III. TRANSFERENCIA y ACUMULACION DE LICENCIAS. La licencia podrá ser transferida íntegra o parcialmente al año siguiente, por autoridad facultada a otorgarla, cuando concurran circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida, no pudiendo, por éste causal, aplazarse su otorgamiento y usufructo por más de UN (1) año, debiendo efectivizarse antes del 30 de Noviembre. En ningún caso podrán acumularse más de dos periodos de licencias.

Sin perjuicio de lo estipulado en el párrafo anterior, los agentes que no pudieren gozar de la licencia anual ordinaria dentro del periodo correspondiente, por iniciar licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo o enfermedad profesional, maternidad, estudios o investigaciones científicas, técnicos o culturales, mantendrá el derecho a la licencia que le hubiere quedado pendiente, debiendo usufructuarla dentro de los DOCE (12) meses siguientes a la fecha en que se produzca su reintegro al servicio.

IV. LICENCIA SIMULTÁNEA. Cuando los trabajadores estén casados o convivan en estado de aparente matrimonio debidamente acreditado y ambos revisten en la Agencia, las respectivas licencias les podrán ser otorgadas en forma simultánea a opción de los interesados.

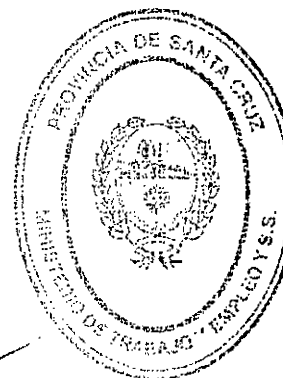
V. ANTIGÜEDAD MINIMA PARA INGRESANTE. El personal deberá hacer uso del derecho de licencia a partir del año siguiente a la fecha de su ingreso o reintegro.

Para tener derecho al total de la licencia correspondiente al año de ingreso o reintegro el personal deberá haber prestado servicios por un periodo mínimo de TRES (3) meses. En caso contrario la licencia será proporcional al tiempo trabajado.

A dicho efecto tendrá derecho al goce de licencia proporcional, la cual se calculará en UN (1) día de licencia por cada VEINTE (20) días trabajados.

VI. ANTIGÜEDAD COMPUTABLE. Para establecer la antigüedad del personal a los efectos del otorgamiento de la licencia, se computarán los años de servicios prestados por ante organismos, entidades o empresas del Gobierno Nacional, Provincial, Municipal,

**1129**





organismos interestatales y privados, siempre que cuente con el Reconocimiento de Servicios emitido por la autoridad competente.

VII. PERIODOS QUE NO GENERAN LICENCIA. No se otorgará licencia anual ordinaria durante los periodos que el agente no preste servicios por encontrarse acogido a la licencia sin goce de haberes o por ejercicio transitorio de otros cargos.

VIII. DEL PAGO DE LA LICENCIA. Al personal comprendido en el presente Convenio, que renuncie o sea separado de la Agencia por cualquier causa, se le liquidará el importe correspondiente a la licencia anual ordinaria que pudiere tener pendiente de utilización, incluida licencia proporcional al tiempo trabajado en el año calendario en que se produzca su desvinculación laboral definitiva. En caso que la liquidación se demorase por causas no imputables al agente por un plazo mayor de TREINTA (30) días hábiles, ésta se efectuará en base a la categoría que revistaba a la fecha de su egreso, y de acuerdo a la remuneración correspondiente a dicha categoría a la fecha de liquidación.

IX. DERECHOS HABIENTES. En caso de fallecimiento del trabajador, sus derechos habientes percibirán la suma que les pudieran corresponder por las licencias anuales ordinarias no utilizadas, según el procedimiento previsto en el inciso anterior.

### **Capítulo III** **Licencias Especiales**

**Artículo 78°:** Las licencias comprendidas en el presente Capítulo, se acordarán por los motivos que a continuación se establecen y conforme a las siguientes normas:

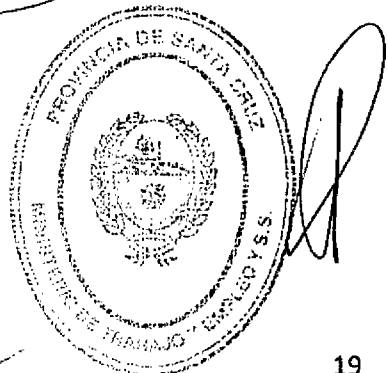
I. AFECCION O LESION DE CORTO TRATAMIENTO. Para la atención de afecciones o lesiones de corto tratamiento, que inhabiliten para el desempeño laboral, incluidas intervenciones quirúrgicas menores, se concederá hasta CUARENTA Y CINCO (45) días de licencia por año calendario, en forma continúa o alternada, con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesaria acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será facultad del servicio de reconocimientos médicos ampliar esta licencia con carácter excepcional.

II. ENFERMEDAD EN HORARIO LABORAL. Si por enfermedad, el agente debiera retirarse del lugar de trabajo, se considerará el día como licencia de corto tratamiento si hubiere transcurrido menos de media jornada de labor. Si mediando estas circunstancias hubiere trabajado más de media jornada, se le concederá permiso de salida sin reposición horaria.

III. AFECCION O LESION DE LARGO TRATAMIENTO. Para la atención de afecciones o lesiones de largo tratamiento, que inhabiliten para el desempeño laboral, e intervenciones quirúrgicas no incluidas en el inciso I del presente Capítulo, se concederá hasta DOS (2) años de licencia con percepción íntegra de haberes; UN (1) año con percepción del CINCUENTA POR CIENTO (50%) de los haberes y UN (1) año sin goce de haberes, será facultad del servicio de reconocimientos médicos ampliar esta licencia, con carácter excepcional.

Para el otorgamiento de esta licencia no es necesario agotar previamente el plazo previsto para las afecciones o lesiones de corto tratamiento descriptas en el inciso I del presente Capítulo.

**1129**





IV. ENFERMEDADES CRÓNICAS. El otorgamiento de licencias para tratamiento de Enfermedades Crónicas, se ajustará a lo dispuesto en la Ley 2.774 y Decretos Reglamentarios 1.367/06 o aquella norma que en el futuro la modifique.

V. ACCIDENTE DE TRABAJO. Para la atención de afecciones o lesiones producidas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se concederá hasta DOS (2) años de licencia con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo el Agente podrá solicitar con el aval del Servicio de Medicina laboral correspondiente, una única renovación por el plazo de UN (1) año, vencido el mismo se aplicará el régimen estipulado en el inciso VI "Incapacidad".

VI. INCAPACIDAD. Cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia con arreglo a lo previsto en los incisos III "Afección o lesión de largo tratamiento" y V "Accidente de trabajo" son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los agentes afectados serán evaluados por una Junta médica de la Autoridad Laboral competente la cual será la encargada de determinar el grado de capacidad laborativa de los mismos, aconsejando en su caso el tipo de funciones que podrá desempeñar como así también la carga horaria a cumplir, la que no podrá ser inferior a CUATRO (4) horas diarias.

Esta excepción se acordará con goce íntegro de haberes por un lapso que no podrá exceder de UN (1) año en todo el curso de la carrera laboral.

En caso que la incapacidad dictaminada sea total o encuadre en los porcentajes establecidos por la autoridad competente, se aplicarán las leyes de seguridad social.

VII. MATERNIDAD. Queda prohibido el trabajo del personal en estado de gravedad durante los TREINTA (30) días anteriores a la fecha probable de parto (FPP), salvo solicitud de la interesada con debida autorización del médico tratante que avale reducir la misma a QUINCE (15) días anteriores a la FPP y en el caso de embarazo cronológicamente prolongado entre la FPP y la fecha real de parto y hasta CIENTO OCHENTA (180) días corridos después del mismo.

En el caso, de nacimiento pretérmino (entiéndase como pretérmino a toda fecha anterior a la FPP) se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los DOSCIENTOS DIEZ (210) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados con goce íntegro de haberes.

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

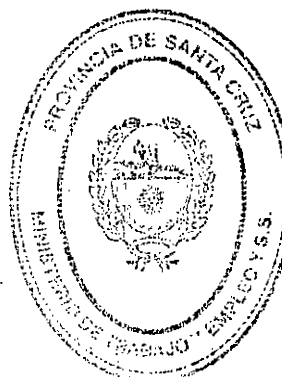
En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor al establecido a consecuencia de enfermedad que según certificación de autoridad médica competente, se origine en el embarazo o parto y la incapacite, se justificará con arreglo a lo previsto en el inciso I) y III) del presente artículo.

A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas.

En caso de parto múltiple, se ajustará al período de licencia incrementándose en VEINTE (20) días corridos por cada nacido vivo posterior al último alumbramiento.

En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia a los CIENTO OCHENTA (180) días posteriores al alumbramiento.

1129





En caso de fallecimiento de la madre en uso de esta Licencia y si el padre es Agente de Planta de la Agencia, éste tendrá derecho a usufructuar el resto de la Licencia que le correspondiera a la madre.

VIII. NACIMIENTO DE UN HIJO CON DISCAPACIDAD. El nacimiento de un hijo con discapacidad otorgará a la madre el derecho de extender la licencia por maternidad por el termino de NOVENTA (90) días corridos, previo comunicar fehacientemente el diagnóstico del recién nacido ante la Agencia, por lo menos con QUINCE (15) días de anticipación al vencimiento del periodo de DOSCIENTOS DIEZ (210) días. Esta condición deberá ser avalada previamente por el Servicio de Medicina Laboral correspondiente.

Este beneficio se hará extensivo a los casos en que el tipo de discapacidad antes referido sobreviniera o se manifestase con posterioridad al momento del nacimiento y hasta SEIS (6) años de edad.

La discapacidad y el grado de la misma deberán ser acreditadas mediante certificado expedido en los términos del Artículo 3° de la Ley N° 22.431.

IX. MADRES MULTÍPARAS. En los casos de trabajadoras madre de dos hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo el periodo de licencia se incrementará en DIEZ (10) días corridos por cada hijo sucesivo.

X. NACIMIENTO SIN VIDA - 20 SEMANAS O MÁS DE GESTACIÓN. En el caso de nacimiento sin vida de la persona por nacer, la madre tendrá derecho a Licencia post parto por el término de NOVENTA (90) días corridos.

XI. ESTADO DE EXCEDENCIA. La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá una vez finalizada su licencia por maternidad gozar de licencia sin goce de haberes por un período no inferior a TRES (3) meses ni superior a SEIS (6) meses. El reingreso de la mujer trabajadora que hubiere gozado de la licencia sin goce de haberes deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso de la trabajadora.

XII. LICENCIA POR PATERNIDAD. Los trabajadores varones gozaran del derecho a una licencia de TREINTA (30) días corridos por nacimiento de hijo.

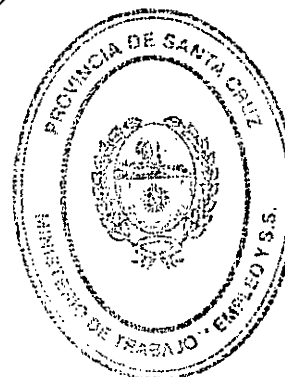
XIII. TENENCIA CON FINES DE ADOPCIÓN. A la trabajadora que acredite fehacientemente que se le ha otorgado la guarda de menores mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente, siempre que hubiere iniciado los trámites tendientes a la obtención de la adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días corridos y para el caso del trabajador varón se registrá por lo dispuesto en el inciso XII.

En el caso de que la adopción sea múltiple se incrementará respecto a la madre adoptante el plazo otorgado en el párrafo anterior en VEINTE (20) días corridos respecto a cada niño y/o adolescente adoptado.

En estos casos deberá acreditarse fehacientemente el vínculo matrimonial o unión convivencial.

XIV. ATENCIÓN DE HIJOS MENORES. El agente cuyo cónyuge fallezca y tenga hijos menores de edad a cargo, tendrá derecho a gozar de una licencia de NOVENTA (90) días corridos, sin perjuicio de la que le corresponda por duelo.

1129





XV. ATENCION DEL GRUPO FAMILIAR. Para atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado y requiera de la atención personal del agente, se otorgara hasta TREINTA (30) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, con goce integro de haberes.

Agotado los términos previstos en este inciso, cualquier ampliación de plazos que sean necesarios acordar, será facultad del servicio de medicina laboral resolverlo con carácter de excepción.

En el certificado de enfermedad respectivo, la autoridad certificante deberá consignar el nombre del paciente.

A los efectos de la aplicación del presente inciso, entiéndase por grupo familiar: cónyuge, hijos y padres.

XVI. MATRIMONIO IGUALITARIO. Entendiendo que existe diversidad sexual y género en las uniones de personas, este Convenio sostiene la correspondencia a la igualdad de oportunidades y trato poniendo de manifiesto toda acción antidiscriminatoria en la Carrera Administrativa.

1) Licencia por Nacimiento:

La madre gestante gozará de los mismos derechos que lo estipulados en el inciso VII Maternidad, en tanto que su cónyuge o conviviente debidamente certificado gozará los mismos derechos que los establecidos en el inciso XII del presente Artículo.

Asimismo, respecto a la madre gestante le es aplicable lo dispuesto en el inciso XI Estado de excedencia.

2) Licencia por Adopción y Guarda:

Los trabajadores que acrediten fehacientemente que se les ha otorgado la guarda de menores mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente, siempre que hubiere iniciado los trámites tendientes a la adopción tendrán derecho a Licencia por un período de CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

En caso de que ambos adoptantes sean trabajadores de la Agencia deberán manifestar su voluntad respecto al rol parental de ambos mediante Declaración Jurada y/o Constancia que avale el acuerdo a los efectos de gozar las licencias estipuladas en el Inciso XIII) del presente.

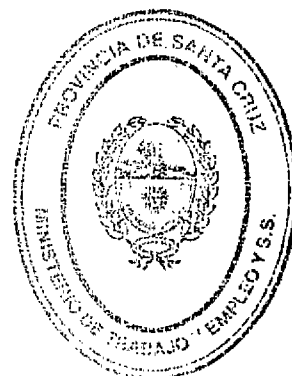
XVII. DECLARACIÓN JURADA SOBRE EL GRUPO FAMILIAR. Los trabajadores comprendidos en el presente quedan obligados a presentar ante los respectivos servicios de personal, una declaración anual en la que consignarán los datos de las personas que integran su grupo familiar, entendiéndose por tales aquellas que dependan de su atención y cuidado.

Asimismo, quedan obligados a informar aquellas modificaciones que surgieran durante el año calendario.

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

XIX. FAMILIA SOLIDARIA. Corresponderá el otorgamiento, por única vez, de la licencia en los supuestos de designación como familia solidaria, dictada por la autoridad competente, en los términos de la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas,

1129







Niños y Adolescentes N°26.061 y Ley Provincial N°3.062. El término de la licencia será otorgado en virtud de la edad del menor según el siguiente detalle:

- Hasta CINCO (5) años de edad: corresponderá TREINTA (30) días corridos.
- De CINCO (5) a diez (10) años de edad: VEINTE (20) días corridos.
- Más de DIEZ (10) años de edad: DIEZ (10) días corridos.

Sin perjuicio de lo anterior, será aplicable el régimen de licencias especiales establecido en el art. 77, inciso XV "Atención de grupo familiar" al presente supuesto.-

XX. ADICCIONES. Las adicciones deberán ser abordadas como parte integrante de las políticas de salud mental. Las personas con uso problemático de drogas, legales e ilegales, tendrán todos los derechos y garantías que se establecen en la ley N°26.657 en relación con los servicios de salud.

Se encuadrarán estas licencias en el marco de las afecciones de carácter crónico y conforme a lo solicitado por la autoridad médica.

Se aplicarán en caso de que el trabajador fuera directamente afectado o en su defecto un familiar en primer y/o segundo grado (padre, madre, hijo, hermanos nietos y abuelos) y/o quienes ejerzan la tutela del afectado, a los fines de posibilitar la integración familiar social y laboral en todos sus aspectos.

Se procurará la reinserción laboral del trabajador fuera de los períodos agudos, en el concepto explicitado en el artículo 15 de la Ley Nacional N°26.657. Se evitarán todas las formas de discriminación tal como lo establece el artículo 7 de la Ley Nacional N°26.657. Se facilitará la integración del trabajador o de sus familiares en primer y/o segundo grado (padre, madre, hijo, hermanos, nietos, y abuelos) y/o quienes ejerzan la tutela del afectado a los programas de rehabilitación existentes o a establecerse en el futuro, haciéndose cargo el Estado Empleador de los costos que esto implique.

Quedan incorporadas en el presente inciso todas aquellas patologías psiquiátricas comprendidas en la Ley de Salud Mental.

Asimismo, la ASIP abordará integralmente la problemática de enfermedades de consumo en todas sus manifestaciones, teniendo en cuenta que el abordaje para la protección integral de las personas que padezcan y/o hayan padecido las mismas es muy complejo y que es una obligación del Estado empleador actuar en consecuencia.

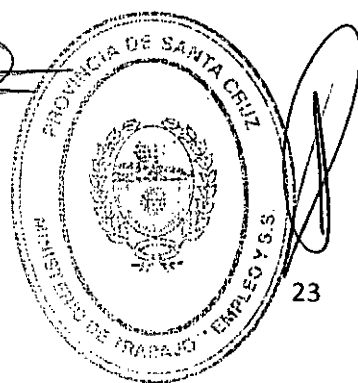
Para ello, además de la Ley 26.657 la Agencia deberá regirse por la Ley N°24.557 (Riesgos de Trabajo), la Ley N°19.587 (Higiene y Seguridad) y la Ley provincial N°2.188 (Sistema Integral de Protección de la Persona alcohólica) para brindar la mejor cobertura posible y tener mayor capacidad de abordaje sobre el Agente que padece una enfermedad inculpable.

A tal fin, la Agencia deberá realizar campañas de prevención y/o capacitación a todos los empleados de la Agencia que sirvan para identificar las patologías de consumo, como así también realizar convenios con entidades públicas o privadas y toda organización de cualquier índole que posibilite el abordaje integral de las patologías de consumo mediante grupos interdisciplinarios de profesionales.

Asimismo, la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo realizará un Manual de Procedimiento o protocolo de actuación para el tratamiento de los casos previstos en el presente inciso.

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

1129





**Artículo 79°:** El otorgamiento de las licencias especiales para tratamientos de la salud, se ajustara a las siguientes disposiciones:

- a) Será de competencia del Servicio de Reconocimientos Médicos dependiente del Ministerio de Salud y Ambiente de la Provincia de Santa Cruz, la concesión y fiscalización de las licencias comprendidas en el presente capítulo, así como también la determinación de la reducción horaria y el cambio de tareas o destino en concordancia con lo establecido en el presente convenio y la normativa vigente.
- b) Acumulación de Licencias. Cuando el agente se reintegre al servicio, agotado el termino máximo previsto para las licencias por afección o lesión de largo tratamiento, no podrá hacer uso de una nueva licencia de éste carácter por idéntica patología, hasta después de transcurridos TRES (3) años de su reintegro al servicio.
- c) Denuncia de Accidentes y Gastos de Asistencia. La denuncia de accidente de trabajo y los gastos que demande la atención profesional de los mismos, deberán ajustarse a la legislación vigente en la materia.
- d) Prohibición de Ausentarse. El personal que se encuentre usufructuando las licencias previstas en el presente capítulo, afección o lesión de corto y largo tratamiento, accidente de trabajo y asistencia del grupo familiar, no podrá ausentarse del lugar de su residencia o, en su caso, de la del familiar enfermo, sin autorización del Servicio de Reconocimientos Médicos que hubiera acordado la respectiva licencia. De no cumplir con dicho requisito, la misma le será considerada sin goce de haberes a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que pudieren corresponder.
- e) Cancelación por restablecimiento. Las licencias concedidas por causa de enfermedad o accidente podrán ser canceladas si las autoridades médicas competentes estimaren que ha operado el restablecimiento total del agente antes de lo previsto. El personal que antes de vencido el término de la licencia se considere en condiciones de prestar servicios, deberá solicitar su reincorporación ante las autoridades concedentes.
- f) Sanciones. Se considerara falta grave toda simulación o falsedad con el fin de obtener licencia o justificación de inasistencia. El personal incurso en estas faltas o en la de incompatibilidad será sancionado conforme el régimen disciplinario vigente.

#### **Capítulo IV** **Licencias Extraordinarias**

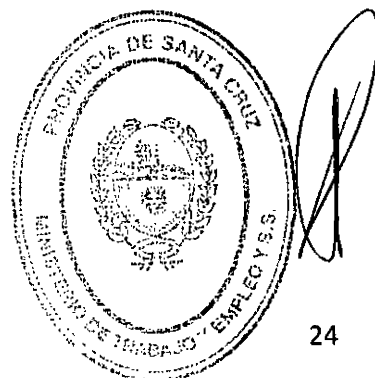
**Artículo 80°:** Las licencias extraordinarias que se establecen en el presente Convenio, serán acordadas con o sin goce de haberes, conforme lo detallado a continuación:

**Licencia Extraordinaria con Goce de Haberes:**

- a) Para rendir examen: Las licencias por exámenes se concederán por un lapso de TREINTA (30) días laborables al personal comprendido dentro del presente Convenio, que curse estudios de nivel Terciario, Universitario o de Post Grado por año calendario, siempre que los mismos se rindan ante establecimientos de enseñanza oficial o reconocidos debidamente por las autoridades competentes en la materia.

Este beneficio será acordado en plazos de hasta SEIS (6) días por cada examen de nivel Terciario, Universitario o Post Grado.

**1129**





Al reincorporarse al servicio, el agente deberá presentar en forma obligatoria el o los comprobantes que acrediten haber rendido examen, extendido por el respectivo establecimiento educacional.

La falta de presentación del comprobante acarreará las sanciones del régimen disciplinario estipulado en el presente Convenio.

Al personal que al momento de la firma del presente Convenio no haya terminado sus estudios primarios y/o secundarios e inicie y/o retome planes de estudio destinados a tal fin debidamente reconocido se le otorgarán hasta VEINTE (20) días de Licencia por año calendario, por un plazo de hasta TRES (3) días por examen.

- b) Para realizar estudios o investigaciones: Podrá otorgarse licencia para realizar estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales en el país o en el extranjero, cuando por la índole de su naturaleza resulten de interés para la Agencia.

La duración de ésta licencia no podrá extenderse por más de UN (1) año, debiendo transcurrir un lapso no menor a TRES (3) años entre la finalización de este beneficio y el inicio de otra licencia de igual naturaleza. El personal al que se le otorgue este beneficio quedara obligado a permanecer en su cargo por un periodo equivalente al doble del lapso acordado cuando éste supere los TRES (3) meses. Asimismo, al término de la licencia acordada, deberá presentar ante la autoridad superior, un trabajo relativo a las investigaciones o estudios realizados.

El personal que no cumpliera el término de permanencia obligatorio, deberá reintegrar el importe de los sueldos correspondientes al periodo de la licencia usufructuada.

Para tener derecho a éste beneficio se deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de UN (1) año en la Agencia en el periodo inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo, siendo facultad de la Dirección Ejecutiva su otorgamiento.

En caso del personal que provenga de la Administración Pública Provincial, Entes o Empresas estatales, se computara la antigüedad que tuviera en la misma.

- c) Matrimonio del personal o sus hijos. Corresponderá licencia por el término de QUINCE (15) días hábiles al personal que contraiga matrimonio. Esta licencia podrá ser acumulada a la licencia anual ordinaria, de no mediar razones de servicio, en caso que el hecho generador se produzca durante el periodo de otorgamiento de licencias.

Se concederá CINCO (5) días laborables al personal con motivo del matrimonio de un hijo. En todos los casos deberá acreditarse el hecho con la documentación emitida por la autoridad competente.

- d) Para Actividades deportivas no rentadas: La licencia por actividades deportivas no rentadas se acordara conforme a las disposiciones establecidas en la Ley N°20.596 o las disposiciones que en su defecto se dicten en el futuro.

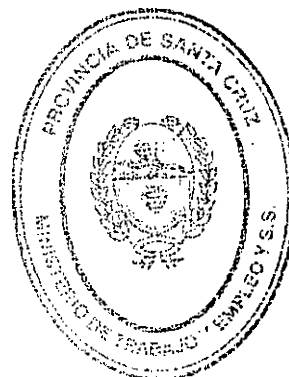
- e) Para incorporación como reservista: al personal que en carácter de reservista fuera incorporado transitoriamente a las fuerzas armadas o de seguridad, se le acordara licencia por el término que demande su incorporación, con arreglo a las normas legales vigentes en la materia.

- f) Francos Compensatorios: Al personal que cumpliera funciones en días no laborables, le corresponderá UN (1) día de compensación por descanso, por cada día trabajado; Incluyendo a todos los agentes que se encontraran en comisión de servicios, siempre y cuando no se hayan percibidos viáticos por tal concepto. El usufructo de los mismos prescribirá a los CUARENTA Y CINCO (45) días corridos desde la fecha de su generación.

- g) Para el cumplimiento de funciones gremiales:

1. Se concederá licencia gremial con goce de haberes por el término de su mandato a los representantes titulares electos de las conducciones provinciales o miembros de comisiones

1129





normalizadoras reconocidas o avaladas por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación: a) hasta UN MIL (1000) afiliados: DOS (2) representantes y b) más de UN MIL (1000) afiliados: SIETE (7) representantes.

Para el otorgamiento de esta licencia, la misma deberá ser solicitada por la máxima autoridad del gremio, acompañando la siguiente documentación: copia de la convocatoria a elecciones, acta de escrutinio definitivo, acta de proclamación y certificación expedida por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación respecto a la legitimidad del proceso eleccionario, si correspondiere. La licencia abarcará el periodo comprendido entre la fecha de proclamación y finalización del mandato, si correspondiere.

Si la solicitud de otorgamiento de licencia se requiere a miembros designados en comisiones normalizadoras, se deberá acompañar la certificación expedida por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad de la Nación. La licencia abarcará entre el periodo de designación y finalización del mandato.

En ambos casos el trabajador deberá reintegrarse a sus funciones en el termino de DIEZ (10) días de finalizado el mismo, no pudiendo ser despedidos de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 48 de la Ley N°23.551.

2. A solicitud de las entidades gremiales se podrán acordar un número mayor de licencias gremiales sujeto a los siguientes lineamientos:

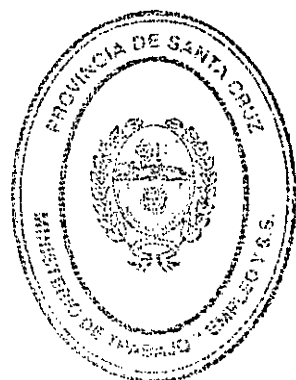
1. Dar cumplimiento al inciso e) apartado 1, segundo párrafo, del Art. 143 del Convenio Colectivo Marco.
2. Las Entidades Gremiales afrontarán el pago de los haberes de dichos trabajadores y los aportes patronales y personales, que le correspondan, los que serán retenidos de los aportes mensuales en concepto de cuotas sindicales a liquidar a las entidades gremiales del Convenio Colectivo Marco.
3. Este personal continuara percibiendo sus haberes normalmente por el organismo donde reviste.
4. Los representantes designados por la parte sindical como titulares del Consejo Provincial de Relaciones Laborales previsto en el Convenio Colectivo Marco, mientras duren en sus funciones.
5. Los integrantes titulares de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo en representación de la parte sindical, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Reglamentario N°2.290/07 de la Ley Provincial N°2.986 Artículo 7, desde su designación y hasta la entrada en vigencia del mismo.
6. En los casos previstos en los DOS (2) apartados anteriores, se deberá acompañar a la solicitud en cuestión, copia del instrumento legal emitido por la asociación sindical respectiva. Terminados sus mandatos, deberán reintegrarse a sus funciones en un plazo no mayor de CUARENTA Y OCHO (48) horas.

h) Candidato a cargo electivo. Cuando un trabajador fuera proclamado candidato a cargo electivo titular, tanto en el orden nacional, provincial o municipal, deberá gozar de licencia con goce integro de haberes, desde un mes antes de la fecha de comicios y hasta el día siguiente al mismo. En caso de resultar electo, el trabajador tendrá derecho a obtener y gozar de la licencia con goce del 50% de sus haberes desde el día siguiente del comicio y hasta la fecha de asunción efectiva del cargo electivo.

Licencia Extraordinaria sin Goce de Haberes:

- a) Ejercicio transitorio de otros cargos. El personal que fuera designado o electo para desempeñar funciones superiores en el ámbito del gobierno Nacional, Provincial o Municipal, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes, que se acordará por el término que se ejerza esas funciones. Al trabajador que usufructúe esta licencia se le reservara la categoría de revista durante el periodo de sus funciones.

1129





- b) Razones de estudio. Se otorgará licencia para el usufructo de becas por razones de estudios de especialización, investigación, trabajos científicos técnicos o culturales o para participar de conferencias o congresos de esa índole, en el país o en el extranjero, sea por iniciativa particular, estatal o extranjera.

Los períodos de licencias comprendidos en el presente inciso no podrán exceder de UN (1) año por cada decenio, prorrogable por UN (1) año más en iguales condiciones, cuando las actividades que realice el personal guarden relación con las funciones que le competen dentro de la Agencia. Para usufructuar ésta licencia, deberá contarse con una antigüedad de UN (1) año en la Agencia en el periodo inmediato anterior a la fecha que se formule el pedido de otorgamiento.

En caso del personal que provenga de la Administración Pública Provincial, Entes o Empresas estatales, se computará la antigüedad que tuviera en la misma.

- c) Para acompañar al cónyuge. Esta licencia se otorgará al personal cuyo cónyuge fuera designado para cumplir una misión oficial en el extranjero o en el país a más de cien kilómetros del asiento habitual de sus tareas y por el término que demande la misma, siempre que tal misión tenga una duración prevista o previsible de más de SESENTA (60) días.
- d) Por asuntos particulares. El trabajador podrá hacer uso de licencia por asuntos particulares en forma continua o fraccionada hasta completar SEIS (6) meses dentro de cada decenio, siempre que cuente con TRES (3) años de antigüedad ininterrumpida en la Administración Pública Provincial en el periodo inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo. Esta licencia se acordará siempre que no se opongan razones de servicio. El término de licencia no utilizada no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de DOS (2) años entre la terminación de una y la iniciación de la otra. No podrá adicionarse a las licencias previstas para "*Para realizar Estudios o Investigaciones*", "*Ejercicio transitorio de otros cargos o funciones*" ni "*Por razones de Estudio*" del presente artículo debiendo mediar, para gozar de esta licencia, una prestación efectiva ininterrumpida de servicio de SEIS (6) meses en el periodo inmediato anterior a la fecha en que se formule el periodo respectivo.

### **Capítulo V** **Justificación de Inasistencias**

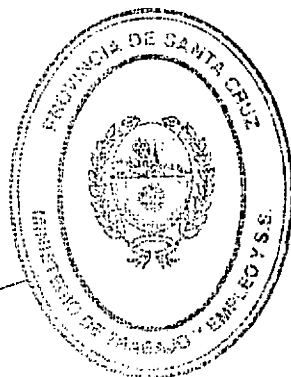
**Artículo 81º:** El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a la justificación con goce integro de haberes de las inasistencias que incurriera, y con las limitaciones que en cada caso se establecen.

- a) FALLECIMIENTO. Por fallecimiento de un familiar ocurrido en el país o en el extranjero, de acuerdo a la siguiente escala:

1. Cónyuge o concubino, padre, madre, hijo, hermano, abuelo, nieto, (parientes sanguíneos en primer grado, CINCO (5) días laborables).
2. Tío, sobrino, suegros, cuñados (parientes consanguíneos en segundo grado y afines en primer y segundo grado, TRES (3) días laborables).

- b) DONACIÓN DE SANGRE. El día que se efectúe la donación, siempre que se presente la certificación médica correspondiente.
- c) RAZONES PARTICULARES. Por razones particulares, hasta SEIS (6) días laborables por año calendario y no más de DOS (2) días al mes.
- d) MESAS EXAMINADORAS. Cuando el personal deba integrar mesas examinadoras en establecimientos educacionales oficiales o incorporados, o en

1129





Universidades privadas reconocidas por el gobierno Nacional, y por tal motivo se creara conflictos de horarios, le justificaran hasta DIEZ (10) días laborables en el transcurso del año calendario.

- e) RAZONES ESPECIALES. Inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos y casos de fuerza mayor debidamente comprobados.

### **Capítulo VI** **Franquicias**

**Artículo 82°:** Se acordarán franquicias en el cumplimiento de la jornada laboral en los casos y condiciones que se establecen a continuación:

- a) Horarios para estudiantes. Cuando el personal acredite su condición de estudiante de establecimientos de enseñanza oficial o privados incorporados, o en Universidades reconocidas por el gobierno nacional y/o provincial y documente la necesidad de asistir a los mismos en horas de la jornada laboral, podrá solicitar un horario especial o permiso, los que serán otorgados siempre que no afecte el normal desenvolvimiento de los servicios.

Esta reducción horaria no podrá ser mayor a DOS (2) horas diarias.

- b) Reducción horaria para el personal femenino en periodo de lactancia. El personal madre de lactante tendrá derecho a una reducción horaria con arreglo de alguna de las siguientes opciones:

1. Disponer de DOS (2) descansos de una (1) hora cada uno para atención de su hijo en el transcurso de la jornada laboral
2. Disminuir en DOS (2) horas diarias su jornada laboral, ya sea iniciando su labor UNA (1) hora después al horario de entrada establecido, y finalizándola UNA (1) hora antes.
3. Disponer de DOS (2) horas en el transcurso de la jornada laboral.

Esta franquicia se acordara por el término máximo de TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días corridos contados a partir de la finalización de la licencia por maternidad. .

Este plazo podrá ampliarse por el término de NOVENTA (90) días corridos en casos especiales y previo acreditación de exámenes médicos del menor que justifiquen la excepción.

En caso de nacimiento múltiple, la prórroga establecida en el párrafo anterior será concedida a la trabajadora, sin necesidad de acreditar las condiciones de salud de los menores.

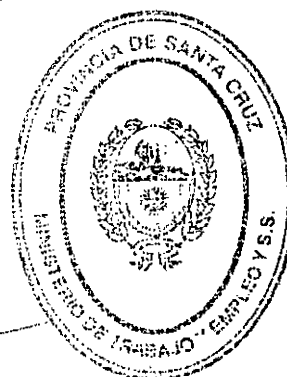
La franquicia establecida en el presente inciso, solo alcanzara al personal cuya jornada de trabajo sea superior a CUATRO (4) horas.

- c) Asistencia a Congresos. Las inasistencias en las que incurra el personal con motivo de haber sido autorizado por autoridad superior a concurrir a conferencias, congresos o simposios que se celebren en el país con auspicio oficial, o declarado de interés provincial o nacional, serán justificadas con goce de haberes.
- d) A la agente madre de hijo con capacidades diferentes que prestare servicios, una vez finalizado el período de licencia por maternidad, le será reducida su jornada laboral en DOS (2) horas.

Igual beneficio gozará la agente adoptante de un menor discapacitado, a partir de la fecha que posea la guarda judicial.

Se otorgará este beneficio al agente padre o guardador previa evaluación y certificación por los Servicios especializados de Salud, sobre la necesidad de que sea éste quien deba cuidar

**1129**





y atender al discapacitado, en función del grado y tipo de discapacidad, edad, contextura física y otra condición que no permita la atención y el cuidado de la madre.

En caso de matrimonio igualitario será de aplicación lo dispuesto en el apartado XVI del Artículo 77 del presente convenio.

- e) Violencia de género. Los trabajadores que sufrieran violencia de género en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales y deban ausentarse de su lugar de trabajo por tal motivo, debido a la situación física o psicológica, dichas faltas o licencias serán consideradas justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o centros de salud, autoridad competente, en igual sentido, serán justificadas las faltas de puntualidad en el horario de trabajo.

Una vez efectuada la comunicación al empleador, este procurará preservar el derecho a la intimidad del trabajador que padezca violencia de género.

- f) Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan el reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio. En este sentido, para los trabajadores que padecen violencia se acordará franquicias en el cumplimiento de la jornada de labor.

Autorizándose esta franquicia cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a las prescripciones profesionales, tanto medicas como administrativas y las emanadas de decisiones judiciales.

El empleador se compromete a respetar la función del trabajador no pudiendo asignarles tareas que no sean acordes a las propias funciones del trabajador.

- g) Salidas por motivos particulares. Se otorgará en forma limitada cuatro salidas por mes, por el término total de cinco horas como máximo.
- h) Los trabajadores que acrediten estar cursando carreras de nivel superior acordadas entre el ámbito de la Función Pública y el Consejo Provincial de Educación, destinadas exclusivamente a empleados públicos, tendrá derecho a un horario especial o permiso con reducción horaria no mayor a DOS (2) diarias de labor, no acumulables.
- i) Franquicia por examen clínico para la mujer. En cumplimiento de la Ley Provincial N°3.546 la mujer trabajadora tendrá derecho a una franquicia de DOS (2) días laborables en cada año calendario para someterse a exámenes clínicos de Colposcopia, Papanicolaou y Mamografía debiendo a tal fin la Agente acreditar que los estudios fueron debidamente realizados mediante un certificado expedido por el hospital, clínica o centro de salud.

- j) Visitas con fines de adopción. El Agente que se encuentre realizando un régimen de visitas en forma previa al otorgamiento de la guarda con miras a la adopción de un niño o niña tendrá derecho a una licencia de QUINCE (15) días anuales discontinuos, los cuales se podrán acumular hasta un máximo de DOS (2) días corridos por mes.

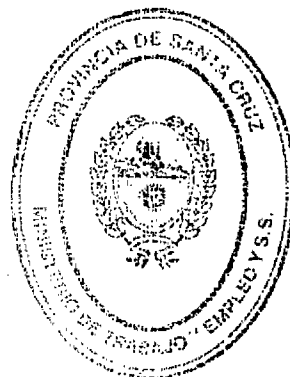
En caso de que ambos adoptantes sean Agentes de la Agencia, esta franquicia le será otorgada a cada uno de ellos en forma individual, pudiendo estos solicitarla en forma conjunta o alternada.

- k) Día del Trabajador de la ASIP: Establecer como "Día del Trabajador de la A.S.I.P." el día 26 de octubre de cada año, a cuyo efecto la agencia dispondrá asueto administrativo con goce integro de haberes para todo el personal.

## **TITULO IX**

### ***Capítulo I***

**1129**





### *Condiciones de Medio Ambiente y Trabajo*

**Artículo 83º:** 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 consideran:

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 realice la ejecución de las tareas.
2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2 que influyan en la generación de los riesgos.
4. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de la Agencia, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que este expuesto el trabajador.

B. **MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.** Se entiende específicamente incluido en este concepto:

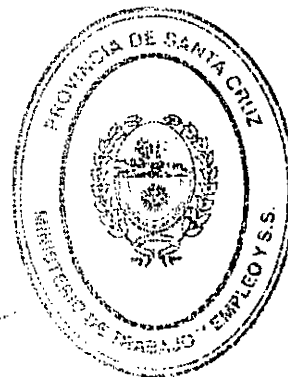
1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollan las funciones propias del organismo.
2. Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los agentes y sus familias.

C. **PREVENCIÓN.** Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la Agencia, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

**Artículo 84º:** Respecto a las condiciones de seguridad y medio ambiente en el trabajo la Agencia queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Examen preocupacional para todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio.
- b) Comunicación escrita al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes.
- c) Promover la intervención de los servicios de Higiene y Seguridad y salud ocupacional en los procesos de adquisición de los elementos de protección personal y prevención de accidentes, y demás elementos vinculados a esta materia.
- d) Presencia de un servicio de salud del trabajo; cuando el número de los trabajadores no justificara un servicio permanente, se procederá a la contratación de un prestador externo que garantice la atención de urgencia, como así también un botiquín de primeros auxilios completos.
- e) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante las autoridades que correspondan.
- f) Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producidos en relación con el trabajo a través de servicios de salud ocupacional.
- g) Implementar en los edificios de las distintas jurisdicciones de la Agencia comprendidas en el ámbito del presente, planes de contingencia y evacuación

**1129**







aprobados por las autoridades competentes en la materia, en carácter de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. 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 85°:** Crease de manera permanente la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT - ASIP) que se constituirá con un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, integrándose por DOS (2) representantes titulares y DOS (2) suplentes de la asociación gremial mayoritaria en la Agencia y UN (1) representante titular y UN (1) suplente por cada una de las asociaciones sindicales minoritaria debidamente conformadas. La Agencia tendrá la misma cantidad de representantes titulares y suplentes que las entidades sindicales en todos los casos.

**Artículo 86°:** La comisión podrá renovarse en sus integrantes cada DOS (2) años y tendrá las siguientes funciones:

- Fiscalizar, el cumplimiento de las leyes N°24.557 y N°19.587, y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia.
- Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de las normativas referidas.
- Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgo promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.
- Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivo para uso de elementos de protección personal o general.
- Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la comisión, sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramientos establecidos en virtud de los contratos celebrados con las administradoras de riesgo de trabajo.
- verificar la constitución efectiva de los servicios de higiene y seguridad y salud ocupacional y promover la integración de dichos servicios para la ejecución de las políticas respectivas.
- elaborar su reglamento interno.

En caso de no arribar a acuerdos entre las partes respecto de las acciones a implementar que responden a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la CyMAT, un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la CyMAT emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

## **Capítulo III** **Provisión de ropa de trabajo y elementos de protección personal**

**Artículo 87°:** La Agencia suministrará dos veces al año exclusivamente a los agentes del área de atención al público y a los agentes designados como inspectores, ropa de trabajo acorde a la labor que desempeña.





El uso de la misma es de carácter obligatorio y personal, es decir, que en todos los casos serán utilizados exclusivamente por el trabajador al que se le hubiera entregado, quedando a cargo de cada trabajador la buena conservación de las mismas.

#### **Capítulo IV** **De la igualdad de oportunidades y de trato**

**Artículo 88°:** Principio de igualdad de oportunidades y de trato. Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional y la Ley Nacional N°23.592 acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, género, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

**Artículo 89°:** Promoción de la mujer trabajadora. Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nacionales N°23.179, N°24.632 y N°24.685 y para ello, adoptarán las medidas necesarias, sean estas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa de principio de igualdad de oportunidades.

**Artículo 90°:** Promoción de los trabajadores con capacidades especiales. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores con capacidades especiales, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Nacional N°22.431, Ley Provincial N°1.662 y su Decreto N°1.613/88 y modificatorias.

**Artículo 91°:** Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan el reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que esta se refiere a toda acción, omisión, segregación, o exclusión realizada en forma reiterada por un trabajador que manifieste violencia laboral hacia sus pares o autoridades superiores, abuso de autoridad que le confiere sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones del trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral, o el consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave pasible de sumario.

1129





**Artículo 92°:** El Estado Empleador se compromete a respetar la función del trabajador no pudiendo asignarle tareas que no sean acordes a las propias funciones del trabajador.

**Artículo 93°:** Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato. Créase la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT - ASIP) integrada por CUATRO (4) titulares y CUATRO (4) suplentes por el Estado Empleador y CUATRO (4) titulares y CUATRO (4) suplentes por los gremios signatarios del presente Convenio, conforme lo establecido a lo referente de la COPREL para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral. La Comisión tiene como funciones:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales.
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.
- d) Promover acciones tendientes a erradicar actos de violencia laboral expresados en el Artículo 90 del presente.
- e) Asesorar a todo trabajador que considere haber padecido un acto de discriminación y/o violencia laboral, y recibir las denuncias correspondientes.
- f) Intervenir con carácter de tercero interesado en los procedimientos administrativos que se originen ante las posibles denuncias por el no cumplimiento de lo normado.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la comisión remitirá en consulta al Co.P.Re.L. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre las partes. De considerar procedente su intervención el Co.P.Re.L. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

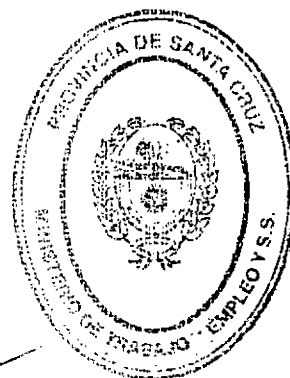
**Artículo 94°:** La Comisión recibirá denuncias en forma escrita e individualmente pudiendo el denunciante hacerlo con el asesoramiento de alguna de las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de los afectados e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

Una vez recibida la denuncia y constatada la relación laboral entre el denunciado y el denunciante las actuaciones serán derivadas a la máxima autoridad de la Agencia, para que disponga la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo según corresponda.

## **TITULO X**

### **COMISION PROVINCIAL DE RELACIONES LABORALES ASIP**

**Artículo 95°:** Crease la Comisión Provincial de Relaciones Laborales (Co.P.Re.L. - ASIP), que estará constituida por CUATRO (4) representantes titulares y CUATRO (4) suplentes del Estado Empleador y CUATRO (4) representantes titulares y CUATRO (4) suplentes de la parte gremial de acuerdo a como se integró la parte gremial en la Comisión Paritaria





Sectorial. Las decisiones de la Co.P.Re.L. - ASIP deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo prudencial fijado por el reglamento interno de funcionamiento y por escrito. Estas decisiones tendrán carácter vinculante.

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

**Artículo 96°:** Funciones y atribuciones del Co.P.Re.L. ASIP:

a) Interpretar con alcance general, el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, a pedido de cualquiera de las partes, procurando componerlos adecuadamente en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer sus decisiones a la ASIP.

b) Intervenir en la resolución de controversias o conflictos que reúnan a un grupo de trabajadores convenionados 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 Sectorial.

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

d) Analizar semestralmente el estado de la situación de la aplicación del presente Convenio Colectivo Sectorial y elaborar las posibles mejoras correspondientes que puedan derivarse de las nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones tecnológicas orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de alguna de sus cláusulas que pudieran ser consideradas de impostergable necesidad. La elevación de la propuesta de modificación de alguna de las cláusulas, si las hubiera, a la Secretaria de Estado de Trabajo y Seguridad Social tendrá carácter de presentación en los términos del Artículo 6° de la Ley N°2.986 y el artículo 6° del Decreto N°2.290/07 que la reglamenta.

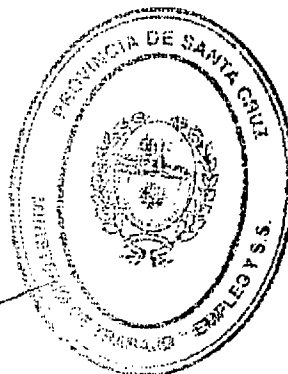
e) Estudiar las propuestas de reencasillamiento que sean elevadas por el Estado Empleador o por los Sindicatos signatarios del presente Convenio, propiciando modificaciones cuando considere que existan desvíos en las normas aprobadas en el presente Convenio Colectivo Sectorial.

f) Producir dictamen si existieran evaluaciones observadas que sean remitidas.

g) Los conflictos de carácter individual se regirán por las normas de procedimiento vigentes en la Administración Pública Provincial, debiendo intervenir los órganos permanentes con competencia en la materia con sujeción a los principios establecidos en el presente Convenio Colectivo Sectorial.

h) Los conflictos individuales que se originen en cuestiones de interpretación de normas del presente Convenio Colectivo Sectorial y la aplicación de normas contrarias a dicho régimen deberán ser informadas a la Co.P.Re.L. - ASIP.

1129





## **TITULO XI**

### **REGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS y SANCIONES**

**Artículo 97º:** Los incumplimientos de las obligaciones laborales del Trabajador, tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a su gravedad y culpabilidad, se clasifican en Leves, Graves, o Muy Graves.

**Artículo 98º:** Faltas Leves: serán consideradas como tales las que a modo meramente enunciativo, se detallan a continuación, resultando aplicable la medida sancionatoria de Llamado de Atención y Apercibimiento según corresponda:

- a) No dar aviso en tiempo oportuno cuando la inasistencia al trabajo sea por motivos justificados, tendrá DOS (2) horas para dar aviso, desde el inicio de la jornada laboral;
- b) El abandono de las tareas durante la jornada laboral sin causa justificada, cuando sea por breve tiempo;
- c) Descuidos y mal uso de la conservación de los bienes del Estado;
- d) No atender a terceros extraños a la Agencia con la diligencia y corrección debidas;
- e) No comunicar cambios de domicilio, u otros datos relacionados con incompatibilidad laboral;
- f) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la Agencia o durante actos de servicio;

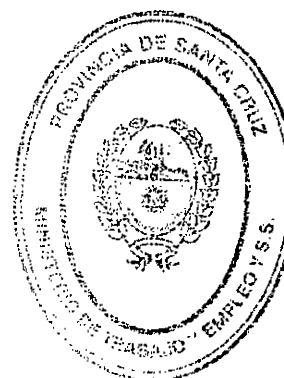
**Artículo 99º:** Faltas Graves: serán consideradas como faltas graves las que a modo meramente enunciativo, se detallan a continuación, resultando aplicable la medida sancionatoria de Suspensión de empleo y sueldo de UNO (1) hasta DIEZ (10) días:

- a) No realizar las tareas encomendadas oportunamente por el área durante la jornada de trabajo;
- b) La simulación de enfermedad o accidente;
- c) La desobediencia a las órdenes de trabajo, siempre y cuando la misma no se origine o se derive de la protección de la salud psicofísica del propio Trabajador o de un tercero. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la Agencia o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave";
- d) Simular la presencia de otro Trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo;
- e) La negligencia o desidia en el trabajo;
- f) La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

**Artículo 100º:** Faltas muy graves: quedan comprendidas en ésta categoría las faltas que a modo meramente enunciativas, se detallan a continuación, resultando aplicable la medida sancionatoria de Suspensión de empleo y sueldo de DIEZ (10) a TREINTA (30) días y/o Despido con causa, sin derecho a indemnización alguna:

- a) El fraude, secreto fiscal y confidencialidad en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la Agencia como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Agencia o durante el desarrollo de trabajos en cualquier lugar;
- b) Hacer de manera intencional desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Agencia;
- c) Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la Agencia o que pudieren incidir en el decoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma;
- d) Falta grave de respeto en el ámbito laboral;

**1129**





- e) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables;
- f) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad;
- g) La reincidencia de faltas graves se tomará como falta muy grave;
- h) Incurrir en cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole, en el marco de lo establecido en la Ley N° 23.592, modificatorias y complementarias.

**Artículo 101°:** De las faltas de Asistencia, Puntualidad y Permanencia. Sanciones:

a) **FALTA DE PUNTUALIDAD:** Se incurre en falta de puntualidad cada vez que el trabajador, durante el año calendario, ingrese a su lugar de trabajo transcurridos los DIEZ (10) minutos de tolerancia y dentro de los primeros CUARENTA Y CINCO (45) minutos de la jornada laboral. Transcurrido dicho plazo se considerará falta sin aviso. Por cada falta de puntualidad se aplicaran las medidas disciplinarias que a continuación se determinan:

Primera a decimonovena llegada tarde: sin sanción disciplinaria. Respecto a este supuesto deberá dejarse constancia las fechas de las mismas y que no ha sido objeto de sanción y se le notificará al trabajador en dicha oportunidad mediante el instrumento legal respectivo emanado de la sectorial de personal.

Vigésima llegada tarde: apercibimiento.

Vigésima primera llegada tarde: UN (1) día de suspensión.

Vigésima segunda llegada tarde: DOS (2) días de suspensión.

Vigésima tercera llegada tarde: TRES (3) días de suspensión.

Vigésima cuarta llegada tarde: CUATRO (4) días de suspensión.

Vigésima quinta llegada tarde: CINCO (5) días de suspensión.

b) **RETIRO SIN AUTORIZACIÓN:** El trabajador que durante el año calendario incurra en incumplimiento reiterado de retiro de su lugar de trabajo sin autorización escrita de su superior será sancionado en la forma que a continuación se detalla:

1° a 4° retiro s/autorización: sin sanción disciplinaria.

5° retiro s/autorización: apercibimiento.

6° retiro s/autorización: UN (1) día de suspensión.

7° retiro s/autorización: DOS (2) días de suspensión.

8° retiro s/autorización: TRES (3) días de suspensión.

9° retiro s/autorización: CUATRO (4) días de suspensión.

10° retiro s/autorización: CINCO (5) días de suspensión.

c) **FALTAS SIN AVISO E INJUSTIFICADAS DISCONTINUAS:** El trabajador que durante el año calendario incurra en faltas sin aviso injustificada discontinuas será pasible, además del descuento de haberes, a las siguientes sanciones:

Primera inasistencia: apercibimiento.

Segunda inasistencia: apercibimiento.

Tercera inasistencia: UN (1) día de suspensión.

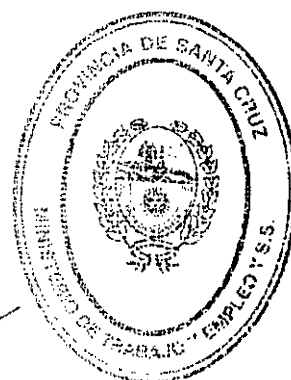
Cuarta inasistencia: UN (1) día de suspensión.

Quinta inasistencia: DOS (2) días de suspensión.

Sexta inasistencia: DOS (2) días de suspensión.

Séptima inasistencia: TRES (3) días de suspensión.

Octava inasistencia: TRES (3) días de suspensión.





Novena inasistencia: CUATRO (4) días de suspensión.

Décima inasistencia: CINCO (5) días de suspensión.

Cuando el trabajador incurra en más de DIEZ (10) faltas sin aviso en UN (1) mes o más de VEINTE (20) en los últimos DOCE (12) meses inmediatos anteriores será pasible de una suspensión de sueldo y empleo de QUINCE (15) días. Si reincidiera en cualquiera de las DOS (2) situaciones en el transcurso del año calendario, corresponderá una suspensión de TREINTA (30) días de sueldo y empleo, pudiendo disponerse el despido por reincidencia.

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

Si el trabajador sobrepasara los límites establecidos, y correspondiera la aplicación de la medida de suspensión superior a CINCO (5) días y hasta DIEZ (10) días se requerirá el trámite de información sumaria y deberá ser interpuesta por los Secretarios, Subsecretarios o autoridades equivalentes.

La sectorial de personal del organismo elevará los antecedentes al Secretario, Subsecretario y/o titular del organismo, para la apertura del trámite.

La suspensión que exceda de los DIEZ (10) días y hasta TREINTA (30) días será aplicada previa instrucción sumaria mediante resolución de la autoridad competente con apelación ante el Honorable Tribunal Disciplinario.

d) FALTAS SIN AVISO E INJUSTIFICADAS CONTINUAS: Respecto a las faltas continuas, una vez cumplida TRES (3) inasistencias consecutivas sin justificación, se intimará al trabajador. Dicha intimación se hará mediante carta documento, telegrama colacionado o cualquier medio fehaciente de notificación previsto en la Ley 1.260 y su decreto reglamentario dirigido al último domicilio registrado en el legajo personal y/o excepcionalmente otro conocido por actuación del servicio de personal correspondiente. Con relación a la graduación de la sanción, se regirá por lo dispuesto en el inciso c) del presente artículo.

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

Si el trabajador incurriere en la DECIMA (10) inasistencia injustificada se lo considerará comprendido en abandono de servicio.

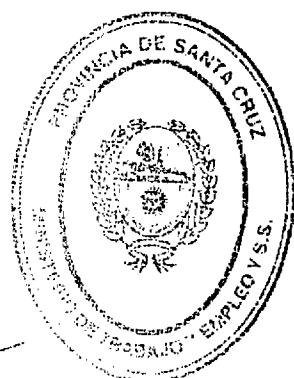
## **TITULO XII**

### ***Capítulo I***

#### ***Representación Gremial***

**Artículo 102º:** Las partes ratifican el principio de pluralidad sindical y coexistencia de entidades sindicales con personería gremial en el ámbito de la Agencia. En virtud de ello, acuerdan su sujeción a lo estipulado en la legislación que rige la materia, Ley N°23.551, modificatorias y complementarias.

**1129**





**Artículo 103°:** La Agencia se compromete y obliga a conceder a cada uno de los delegados del personal para el ejercicio de sus funciones, un crédito de UNA (1) hora diaria acumulativa, a usufructuar durante la semana correspondiente, dentro del lugar de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo.

## **Capítulo II** **Retención De Cuota Sindical**

**Artículo 104°:** La Agencia retendrá en concepto de cuota sindical mensual a los trabajadores afiliados a las distintas organizaciones gremiales, el porcentaje establecido por cada entidad, una vez efectuada la comunicación fehaciente a la Agencia de las altas de afiliación. La base de cálculo estará integrada por toda suma remunerativa y/o por toda suma, haber o remuneración definido como concepto salarial en éste Convenio Colectivo de Trabajo y/o cualquier otro adicional individual o colectivo que se instrumente con idéntica naturaleza.

## **Capítulo III** **Contribución Solidaria**

**Artículo 105°:** En concepto de uso del convenio se le descontará a todo aquel trabajador que no esté al momento de la homologación afiliado a algún sindicato participante o ingrese a la Agencia sin estarlo, el equivalente al descuento por aporte de la cuota sindical del gremio mayoritario sobre todo concepto remunerativo.

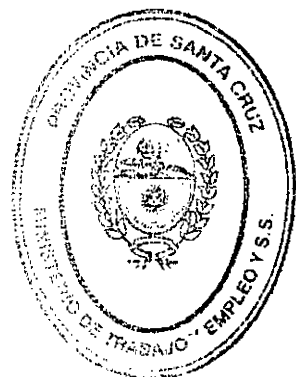
Los fondos descontados por este ítem serán objeto de una administración y contabilización especial, que se llevará y documentará separada e independientemente, cuya administración será ejercida por el gremio mayoritario en la ASIP con el fin de utilizarlo en acciones del personal de la Agencia para la cultura, educación y deporte.

**Cláusula Transitoria Primera:** En lo referido al personal que al momento de la homologación del presente Convenio se encuentre desempeñando tareas en la ASIP, se deberá tratar la situación particular de los mismos caso por caso por única vez, respetando la idoneidad que adquirió en una tarea específica para encuadrarlo en los agrupamientos y niveles escalafonarios correspondientes, sin tener en cuenta el requerimiento de formación formal alcanzado.

### **PAUTAS GENERALES PARA EL REENCASILLAMIENTO AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL ASIP.**

- 1- La Comisión conformada para el tratamiento del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial A.S.I.P. será la encargada del reencasillamiento total de los agentes.-
- 2- El reencasillamiento se efectuará en base a la antigüedad previsional y la formación académica que posea cada agente, permitiendo situar al personal en su respectivo agrupamiento según lo establecido en el capítulo II (clasificación del personal) del convenio, correspondiéndole dentro de su agrupamiento UNA (1) categoría cada CUATRO (4) años de servicios en la Administración Pública Provincial, tomándose de manera general el criterio que otorga el artículo 43 del capítulo IV (promociones). Se tomará como fecha de cálculo la fecha de homologación del mismo.
- 3- Una vez asignado el agrupamiento a todos los agentes en los términos del punto 2 del presente, por única vez se les aplicará UNA (1) categoría automática cada SEIS (6)

**1129**







años de servicio efectivo en el organismo (en sus distintas denominaciones: Dirección General de Rentas, Dirección Provincial de Rentas, Subsecretaría de Recursos Tributarios, Secretaría de Ingresos Públicos), hasta cubrir las categorías del agrupamiento que le corresponda.

- 4- Sólo será aplicable el beneficio mencionado en el punto 3 del presente, al personal que al momento de la homologación del convenio se encuentre desempeñando tareas dentro de la ASIP. Este concepto acordado por las partes intervinientes se aplicará por única vez según lo establecido por la cláusula transitoria primera. En el caso de nuevos ingresantes se les aplicará lo reglamentado en el convenio a partir de su homologación.

APAP acepta de manera integral el convenio colectivo de trabajo sectorial ASIP redactado en la presente acta. Asimismo se deja expresa constancia que luego de un cuarto intermedio ATE acepta de forma integral el convenio colectivo de trabajo sectorial ASIP, siempre y cuando se fije una fecha para la mesa paritaria en el mes de marzo y; UPCN acepta el convenio colectivo de trabajo sectorial ASIP, rechazando el Artículo 105° "Contribución Solidaria", por ir en contra de la libertad de elección a sindicalizarse. (aprobado por mayoría).

Por otro lado, el Poder Ejecutivo agradece la predisposición de todos los aquí presentes y se compromete a sentarse en el mes de marzo en la mesa de negociación paritaria de la sectorial ASIP en fecha a confirmar.

**TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL**

Siendo las 16:00 horas. No siendo para más, se da por finalizado, firmando de conformidad al pie 8 (ocho) ejemplares de un mismo tenor.

*[Signature]*

*[Signature]*  
Gestión Pública

*[Signature]*  
CHRISTIAN BAIZEC  
PARITARIO ATE

*[Signature]*  
Renata Corrales  
APAP.

*[Signature]*  
Silvia Romero  
UPCN

*[Signature]*  
JOSÉ BAIZEC  
Paritario ATE

*[Signature]*  
GESSANO

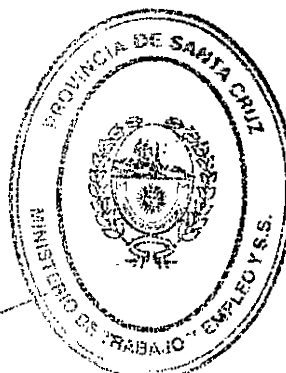
*[Signature]*  
Rafael  
Gisela Rodríguez

*[Signature]*  
LEONARDO SIMON

*[Signature]*  
Dario

**1129**

*[Signature]*



*[Signature]*