



Acta N°21

En la Ciudad de Río Gallegos, a los 12 días del mes de Marzo de 2018, siendo las 09:30 horas, comparecen ante la Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social; los representantes de los sectores gremiales, por ATE el Sr. Daniel **CABRERA** y Cristián Andrés **BRIZIC**; por APAP el Sr. Carlos Alberto **PERALTA**; por UPCN la Sra. Romina **SALVA**; por el PODER EJECUTIVO lo hace el Coordinador de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Economía Finanzas e Infraestructura el Sr. Carlos **TORRES**, 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** y el Director Provincial de Planificación y Coordinación el Sr. Darío **EBERHARDT** y la Directora General de Recursos Humanos la Sra. Viviana del Valle **BESSONE**; como veedor de la Secretaría de Gestión Pública el Sr. José **VERA**; y por la AUTORIDAD LABORAL lo hace la Directora General de Convenciones Colectivas del Trabajo la Sra. Seyla **BARRANCO** y el Jefe de Departamento el Sr. David **PAZ**.

Siendo las 09:50 horas se da inicio a la reunión de comisión.

Las partes acuerdan:

- para analizar:

A propuesta de UPCN, modificación del Artículo N°75 de VIOLENCIA DE GENERO acordado en acta N°20: Incorporar la licencia laboral por violencia y familiar de CCT, estableciendo 60 días de licencia a tal fin, prorrogable por idéntico lapso y otros 15 días de justificación de inasistencias por estos motivos. Se podrá solicitar el traslado laboral por razones de seguridad y en caso de compartir lugar de trabajo con el victimario se aplicará sobre este último. Asimismo, se establece una ayuda económica equivalente al monto de un salario de la persona en situación de violencia.

Esta licencia contribuye a la visibilización del maltrato hacia las mujeres protegiendo su identidad, garantizando su puesto laboral y reconociendo sus derechos humanos y laborales.

- revisión y modificación de los artículos acordados:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
AGENCIA SANTACRUCENA DE INGRESOS PUBLICOS

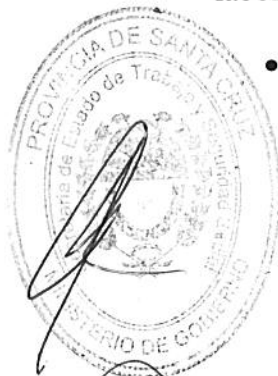
TITULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN

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.



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stamp with 'UPCN' in the center, and several other signatures on the right.



Artículo 3ºbis: 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.

TITULO II

Artículo 3ºter: Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios, establecidos en la Ley Provincial N°2986 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 4º: El ingreso a la ASIP estará sujeto a la categoría más baja del escalafón y a la acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Ser argentino nativo, o naturalizado.
- 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.

Artículo 5º: 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 criminal por genocidio o crímenes de lesa humanidad, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

Artículo 6º: 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 con la única condición de restitución de la estabilidad laboral automática. 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 5º del presente Convenio.

Artículo 7º: 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 8º: 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 CCyCN o hijos mayores de 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 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 9º: 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 10º: 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 11º: (ARTICULO EN REVISIÓN) EL PERSONAL ALCANZADO POR EL PRESENTE CONVENIO, SALVO QUIENES INGRESEN PARA OCUPAR CARGOS DE CONDUCCIÓN DEPENDIENTES EN FORMA DIRECTA DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA AGENCIA, ENTENDIÉNDOSE POR TALES, ASESORES, DIRECTOR EJECUTIVO Y/O SUB-DIRECTORES EJECUTIVOS, QUIENES NO GOZARAN DE ESTABILIDAD LABORAL ALGUNA, PODRÁ REVISTAR COMO PERMANENTE O NO PERMANENTE, Y DENTRO DE ÉSTOS ÚLTIMOS, COMO PERSONAL CONTRATADO O TRANSITORIO. QUIENES A LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO REGISTREN RELACIÓN LABORAL CON ASIP Y CUENTEN CON CINCO (5) AÑOS DE ANTIGÜEDAD CONTINUOS E ININTERRUMPIDOS ANTE LA AGENCIA Y/U ORGANISMOS PERTENECIENTES A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL, ENTES AUTÁRQUICOS Y DESCENTRALIZADOS, ADQUIRIRÁN LA CONDICIÓN DE PERSONAL PERMANENTE, DE RESULTAR DICHA SITUACIÓN CONCURRENTES CON LAS DEMÁS CONDICIONES ESTIPULADAS EN EL PRESENTE CONVENIO.



Artículo 12°: En el ámbito de aplicación del presente Convenio la adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

- 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.
- 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. 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.
- 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 13°: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11(*) y 12, no podrá ingresar como personal de planta permanente:

- 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.
- El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en el inciso a) del presente artículo.
- El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- Quien se encuentre en un proceso administrativo interno por incurrir en presunta inconducta, pendiente de resolución.
- Quien cuente con antecedentes policiales y/o penales acreditados por autoridad competente.

Artículo 14°: El personal alcanzado por la estabilidad cesará la relación de empleo por los siguientes motivos:

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

Artículo 15°: El personal alcanzado por la estabilidad podrá quedar cesante cuando incurra en alguna de las siguientes causales:

- Haya sido condenado con sentencia firme, por delito doloso.
- El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, provincial o municipal.
- El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- Las emergentes del Título XI del presente "Régimen Disciplinario, Faltas y Sanciones".
- Ser declarado en concurso civil y quiebra.

Las causales de este artículo son enunciativas, no excluyendo otras que importen violación de los deberes del personal y que no consientan la continuidad de la relación de empleo.



Artículo 15°bis: CONFORME ACTA N°3, SE ACUERDA LA INCORPORACION DE UN ARTICULO RESPECTO A LAS CAUSALES DE EXONERACION.

Capítulo II Obligaciones del Empleador

Artículo 16°: Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente Convenio son obligaciones del empleador:

- 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.
- Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación laboral, salvo por razones fundadas conforme al Artículo 13 del presente convenio.
- 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.
- 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.
- 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 en vigencia, dentro de los diez (10) días hábiles de producida la desvinculación y/o solicitud fehaciente del trabajador.
- 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;
- Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idéntica situación.
- Fomentar y garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
- Mantener informado y actualizado al personal sobre las reformas legislativas, y reglamentarias de competencia de la ASIP.

Capítulo III Derechos, Deberes y Prohibiciones

Artículo 17°: El personal encuadrado dentro de los términos del presente Convenio tendrá los siguientes derechos:

- (INCISO EN REVISIÓN) ESTABILIDAD EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 11, 12 Y 13 DEL PRESENTE CONVENIO.**
- Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones, que en el marco del presente Convenio se acuerden.
- Progreso en la carrera según los principios de mérito e igualdad de oportunidades.
- Capacitación permanente que resulte adecuada a las funciones y/o que implique ampliar sus aptitudes laborales.
- Libre agremiación y negociación colectiva.
- Licencias, justificaciones y franquicias.
- Compensaciones, indemnizaciones y beneficios sociales.
- Renuncia, jubilación o retiro, sujeto a las leyes vigentes en la materia.
- Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, genero, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, y demás circunstancias que impliquen menoscabo, segregación y/o exclusión.

Artículo 18°: 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.
- 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 involucre 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 3470.
- 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 1260 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 19º: 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 20°: El personal comprendido en el presente Convenio, exceptuando los ingresantes encuadrados en los términos del inciso a) del artículo 12, 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 30 (treinta) días corridos e inferior a 6 (seis) meses y que en el ejercicio del cargo se mantenga la forma, modalidades propias del trabajo y horario de prestación de servicio.

Artículo 21°: (ART. 23 PROYECTO DE ATE A TRATARSE CON EL TEMA "CARRERA") LA DIRECCIÓN EJECUTIVA ASUMIRÁ NO EN FORMA EXCLUSIVA LA PRERROGATIVA DE DESIGNAR A LOS AGENTES EN LOS DISTINTOS CARGOS DE CONDUCCIÓN, EN FORMA INDEPENDIENTE DE LOS NIVELES DE CARRERA QUE LOS MISMOS HAYAN ALCANZADO. EN CONCORDANCIA CON DICHA FACULTAD, PODRÁ ASIMISMO REMOVER Y/O CESAR EN DICHAS FUNCIONES SIEMPRE CON UNA RAZÓN FUNDADA Y EN UN TODO DE ACUERDO CON EL GABINETE ASESOR DE CONTROL Y GESTIÓN.



Artículo 22°: 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 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 23°: 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 24°: 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 25°: 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 exigirle 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.

Artículo 26°: (UNIFICACION ART. 28 Y 31 PROYECTO DE ATE) ARTÍCULO 28°: ASÍGNESE EL VALOR VIÁTICO EN LA SUMA DE PESOS MIL DOSCIENTOS (\$1.200) DIARIOS, PUDIENDO DICHO IMPORTE SER ELEVADO MEDIANTE RESOLUCIÓN DEL DIRECTORIO, CON ACUERDO PREVIO DE LOS SIGNATARIOS EN EL GABINETE DE CONTROL Y GESTIÓN DEL ENTE CREADO EN EL PRESENTE CONVENIO. **ARTÍCULO 31°:** SIN PERJUICIO DE LO ESTIPULADO EN LOS ARTÍCULOS 32°, 33° Y 34°, Y A EFECTOS DE SOLVENTAR GASTOS DE ALIMENTOS, SE ABONARA AL AGENTE EN COMISIÓN DE SERVICIO UN ADICIONAL EXENTO DE RENDICIÓN DE PESOS SEISCIENTOS (\$ 600) POR DÍA.

TITULO VI **CARRERA DEL PERSONAL** **Capítulo I** **Principios Generales**



Artículo 27°: 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, 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 28°: 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 29°: El personal comprendido en el presente convenio en atención a las funciones y capacitaciones que han alcanzado revistarán 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 relacionado con la función principal de la Agencia, 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.

Comprendiendo los siguientes niveles:

1. postgrado universitario
2. grado universitario

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 relacionada con la función en el organismo, otorgado por la autoridad de aplicación de instituciones a tal fin de acuerdo a la legislación vigente.

Comprendiendo los siguientes niveles:

1. Técnico Universitario
2. Técnico Terciario

Agrupamiento C: Personal Administrativo

Los agentes pertenecientes a este grupo, serán los que cumplen funciones de índole administrativo debiendo contar con la formación educativa de nivel medio completo o conocimientos especializados y/o cursos de formación específica inherente a las tareas cotidianas a desarrollar en las diferentes áreas debidamente comprobadas.

Comprendiendo los siguientes niveles:

1. Administrativo
2. Técnico Auxiliar

Agrupamiento D: Personal para Servicios Generales y de Mantenimiento

Los agentes pertenecientes a este grupo, serán los que cumplen funciones operativas de apoyo en la prestación de todos los sectores y servicios que presta el organismo, para lo cual se requiere una formación educativa de nivel primario completo.



** Por otra parte, las partes acuerdan adicionar una Cláusula transitoria, la cual quedará plasmada al finalizar el Articulado del presente Convenio redactada de la siguiente manera:*

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, 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.

Capítulo III Selección del personal

Artículo 30°: La selección del Personal se realizara 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.

Artículo 38°: Los agentes podrán promover horizontalmente dentro de los distintos grupos funcionales, conforme a las pautas que se establezcan en el presente convenio. La promoción exigirá como mínimo una cantidad de calificaciones adecuadas del desempeño



del agente y la acreditación de las competencias laborales o actividades de capacitación que se acuerde en este convenio. **(PENDIENTE DE REDACCIÓN INCISOS: ARTICULO INCOMPLETO).**

Artículo 39°: La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuara 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

Artículo 44°: 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 45°: 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 46°: Principios. Los sistemas de evaluación que se aprueben por el Estado empleador, previa consulta a las entidades 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 el presente capítulo, se sujetaran a los siguientes principios:

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

Artículo 47°: 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 48°: 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 49°: Veeduría. Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales participarán en carácter de veedores.

Artículo 50°: 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 51°: 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.

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) creado para el efecto.

Artículo 54°: La Comisión Permanente de Capacitación (COPEC) 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.

TÍTULO VIII REGIMEN DE LICENCIAS, FRANQUICIAS Y JUSTIFICACIONES

Capítulo I Ámbito de Aplicación

Artículo 56°: Fíjese el presente régimen de licencias, franquicias y justificaciones para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 57°: ARTICULO PENDIENTE Artículo 73° del Proyecto de ATE: *AL PERSONAL ADSCRIPTO SE LE APLICARAN EN MATERIA DE LICENCIAS, FRANQUICIAS Y JUSTIFICACIONES LAS DISPOSICIONES VIGENTES EN EL ORGANISMO DE ORIGEN.*

LAS SIGUIENTES LICENCIAS: ANUAL ORDINARIA, AFECCIONES O LESIONES DE CORTO TRATAMIENTO, ENFERMEDAD EN HORAS DE LABOR; ASISTENCIA DEL GRUPO FAMILIAR; PARA RENDIR EXAMEN; POR MATRIMONIO DEL AGENTE O HIJO DE ÉSTE; POR NACIMIENTO, COMO ASÍ TAMBIÉN LA JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIAS Y FRANQUICIAS HORARIAS, SERÁN ACORDADAS POR LAS AUTORIDADES DE LA AGENCIA Y COMUNICADAS OPORTUNAMENTE A LA JURISDICCIÓN DE PROCEDENCIA.



Capítulo II Licencia Anual Ordinaria

Artículo 58º: 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:

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: 15 (quince) días hábiles.
- b) Hasta diez (10) años de antigüedad: 20 (veinte) días hábiles.
- c) Hasta (15) años de antigüedad: 25 (veinticinco) días hábiles.
- d) Hasta veinte (20) años de antigüedad: 30 (treinta) días hábiles.
- e) Hasta veinticinco (25) años de antigüedad: 35 (treinta y cinco) días hábiles.
- f) Más de veinticinco (25) años de antigüedad: 40 (cuarenta) días hábiles.

II. **FECHA DE UTILIZACION.** A los efectos del otorgamiento de ésta licencia se considerará el periodo comprendido entre el 1º 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 15 (quince) días de interpuestas, pudiendo fraccionarse hasta en 3 (tres) 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 concurren 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 12 (doce) 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 reingreso.

Para tener derecho al total de la licencia correspondiente al año de ingreso o reingreso 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 y organismos interestatales, 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 pudiese 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 30 (TREINTA) 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 59°: Las licencias comprendidas en el presente Capítulo, se acordaran 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 continua o alternada, con percepción integral 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 integral 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.

IV. ENFERMEDADES CRÓNICAS. El otorgamiento de licencias para tratamiento de Enfermedades Crónicas, se ajustará a lo dispuesto en la Ley 2774 y Decretos Reglamentarios 1367/06 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 integral 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 acordara 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 aplicaran las leyes de seguridad social.

VII. MATERNIDAD. Queda prohibido el trabajo del personal en estado de gravidez 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.

Garantizase 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.

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 término de noventa (90) días corridos, previo comunicar fehacientemente el diagnóstico del recién nacido ante la Agencia, por lo menos con quince días de anticipación al vencimiento del período de 210 días. Esta condición deberá ser avalada previamente por el Servicio de Medicina Laboral correspondiente.

IX. MADRES MULTÍPARAS. En los casos de trabajadoras madre de dos hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo el período 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



PROVINCIA DE SANTA CRUZ
Ministerio de Gobierno
Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social

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 registrará por lo dispuesto en el inciso XII) "Paternidad".

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.

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. ATENCION DE HIJOS CON DISCAPACIDADES. A la trabajadora madre de hijo con discapacidad, le será reducida su jornada laboral en dos (2) horas. Igual beneficio gozara la trabajadora adoptante de un menor con capacidades especiales, a partir de la fecha que posea la guarda. Se otorgara este mismo beneficio al trabajador padre o guardador judicial previa evaluación y certificación por los servicios especializados de salud, sobre la necesidad de que sea éste el que deba cuidar y atender al menor, en función del grado y tipo de discapacidad, edad, contextura física y otra condición que no permita la atención y cuidado de la madre.

XVII. 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.

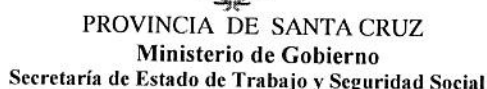
1) Licencia por Nacimiento:

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



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.

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

*** TEMA PENDIENTE: VISITAS Y FAMILIAS SOLIDARIAS.-**

Siendo las 12:30 horas se fija próxima reunión para el día Viernes 23 de Marzo de 2018 a las 09:30 horas en las instalaciones de la Agencia Santacruceña de Ingresos Públicos. Temario: tratamiento de artículos pendientes. Quedando las partes debidamente notificadas. No siendo para más, se da por finalizado, firmando de conformidad al pie 8 (ocho) ejemplares de un mismo tenor.

17