



C. E. N° 552.334-07

En Río Gallegos, 7 de Abril de 2009, siendo las 14,00 horas, comparecen ante ésta Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social previamente citados; en las instalaciones de la Subsecretaría de la Función Pública los representantes de los sectores gremiales Francisco PEREZ por la APAP, Alejandro CASARES y Arnoldo CANDEIAS por UPCN, por ATE el Sr. Jorge LEMOS y por el Poder Ejecutivo Provincial lo hacen, el Subsecretario de la Función Pública Sr. Juan Carlos BARRIENTOS, Subsecretario de Interior Daniel SLOPPER, el Sr. Director Provincial de Capacitación y Desarrollo Eloy Dante ECHAZU, y el Director Provincial de Recursos Humanos Raúl LESCANO, por la Autoridad Laboral lo hace el Sr. Fernando CORTES. -----

Se da inicio a la audiencia, seguidamente UPCN pide la palabra solicitando un minuto de silencio. ante el reciente fallecimiento del Dr. Raúl Ricardo ALFONSIN, primer Presidente de la Nación constitucional, luego del último proceso militar.

Se procede a realizar un minuto de silencio y se continua con la audiencia, con el tratamiento del CCT.

Luego de un extenso debate se aprueban por unanimidad los siguientes artículos:

ARTICULO N° : La carrera de los trabajadores estará orientada a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan a los órganos del Poder Ejecutivo Provincial cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

La Entidades Sindicales solicitan al Poder Ejecutivo informen a la mayor brevedad, en relación al estado de avance de las gestiones de la modificación del Artículo 2 de la Ley 2986, según fuera anunciado por el Gobernador de la Provincia en la Cámara de Diputados, en el inicio de la sesiones, en lo referente a los trabajadores que comprendera el CCT.

ARTICULO N° : La carrera del trabajador se orientará según los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades.
2. Transparencia en los procedimientos.
3. Incorporación del trabajador por sistema de selección.
4. Evaluación de las capacidades, meritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en cada convenio sectorial.
5. La responsabilidad de cada trabajador en el desarrollo de su carrera individual. El Estado Empleador también facilitará este desarrollo.
6. La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera.

CAPITULO II: PROMOCION

ARTICULO N° .- La carrera de los trabajadores consistirá en el acceso del mismo a distintos niveles, grados, agrupamientos o funciones, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente Convenio y en las normas vigentes en la materia.

ARTICULO N° .- Los trabajadores podrán promover horizontalmente dentro de cada nivel en el que se encuentren, conforme a las pautas que establezcan los respectivos regímenes.

ARTICULO N° .- La promoción vertical de nivel se efectuará conforme a los mecanismos de selección y/o meritación y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire.

La promoción exigirá como mínimo una cantidad de calificaciones adecuadas del desempeño del trabajador y la acreditación de las competencias laborales o actividades de capacitación que se acuerden en los respectivos convenios sectoriales.

ARTICULO N° .- En ningún caso podrá convenirse que sólo la permanencia del trabajador en el servicio dé lugar a su promoción.

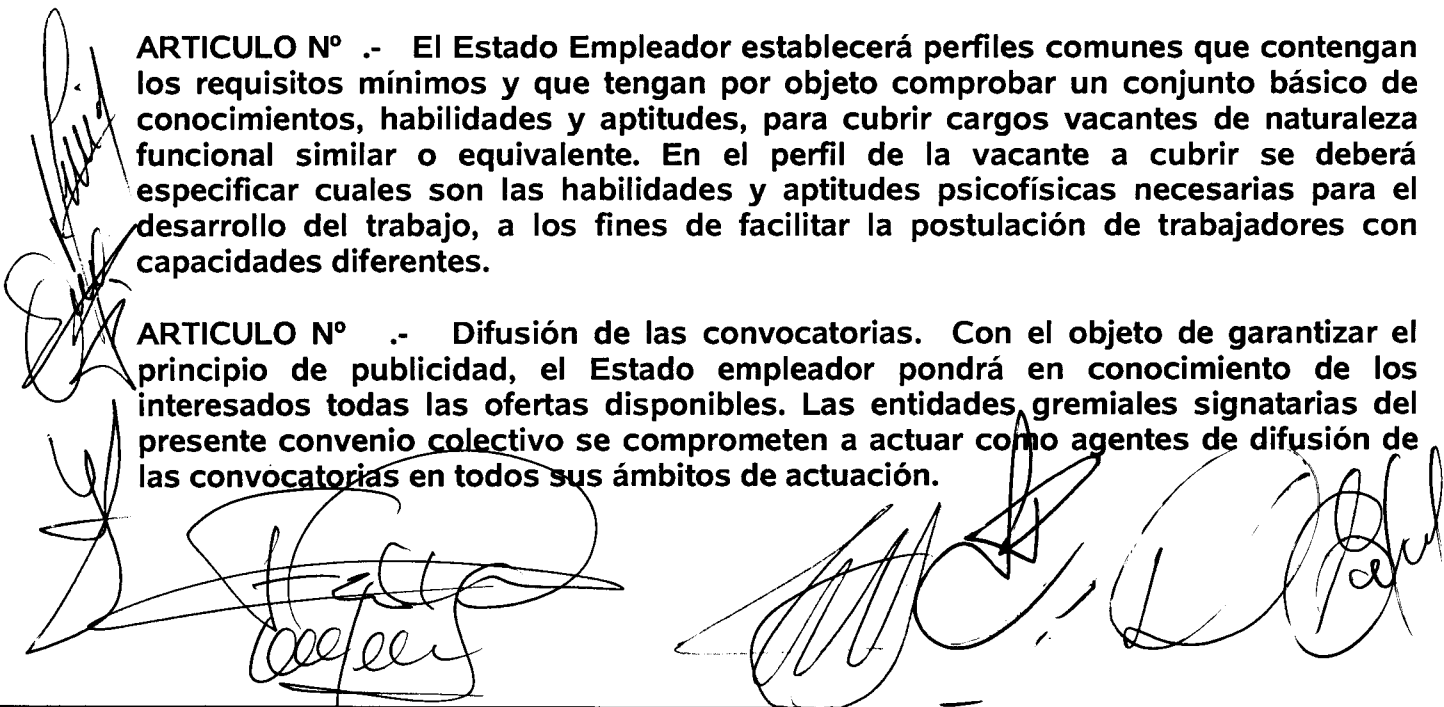
CAPITULO III: SELECCION

ARTICULO N°.- La selección del trabajador, se realizara mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

ARTICULO N° .- Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones de género o de capacidades diferentes u otras formas de discriminación, de acuerdo a las normas nacionales y provinciales vigentes en la materia, o las que en el futuro se dicten, para asegurar la debida competencia entre los candidatos.

ARTICULO N° .- 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 cuales son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo, a los fines de facilitar la postulación de trabajadores con capacidades diferentes.

ARTICULO N° .- 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 signatarias del presente convenio colectivo se comprometen a actuar como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.



ARTICULO N° .- 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 del funcionamiento de la CO.P.R.E.L. y a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente capítulo, contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimientos, habilidades y aptitudes. Podrán convenirse a si mismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso.

ARTICULO N° .- Designación. La designación del trabajador se ajustara al orden de mérito aprobado.

ARTICULO N° .- Tipo de convocatoria. No podrán restringirse por convenio sectorial, las disposiciones vigentes que establecen convocatorias abiertas al público para ciertos niveles o grados escalafonarios. El ámbito de las convocatorias que no sean abiertas abarcará como mínimo al trabajador comprendido en el respectivo convenio sectorial.

ARTICULO N° .- Veeduría. La parte gremial fiscalizará los procesos de selección, debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas a la CO.PRE.L.

ARTICULO N° .- Órganos de selección. Se asegurará la integración de los órganos de selección para la cobertura de cargos de conducción o que requieran títulos técnicos y/o profesionales, con representantes de academias nacionales o provinciales, consejos, colegios o asociaciones profesionales, o especialistas de reconocido prestigio pertenecientes a no, a universidades o centros de investigación, nacionales o extranjeros, afines a la especialidad requerida.

En ningún caso los órganos de selección estarán integrados exclusivamente por personal de la jurisdicción de la que dependa el cargo a cubrir, ni por mas de un SESENTA (60) % de personas de un mismo sexo.

CAPITULO IV: EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

ARTICULO N° .- La evaluación de desempeño laboral facilitara la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones orientados al servicio de las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios.

ARTICULO N° .- Objetivo. La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del agente con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, de su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

ARTICULO N° .- Principios. Los sistemas de evaluación que se aprueben en el presente Convenio General, se sujetarán a los siguientes principios:

- a) Objetividad y confiabilidad.
- b) Validez de los instrumentos a utilizar.
- c) Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes.

ARTICULO N° .- 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 del funcionamiento de la CO.P.R.E.L. y a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente capítulo, contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimientos, habilidades y aptitudes. Podrán convenirse a si mismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso.

ARTICULO N° .- Designación. La designación del trabajador se ajustara al orden de mérito aprobado.

ARTICULO N° .- Tipo de convocatoria. No podrán restringirse por convenio sectorial, las disposiciones vigentes que establecen convocatorias abiertas al público para ciertos niveles o grados escalafonarios. El ámbito de las convocatorias que no sean abiertas abarcará como mínimo al trabajador comprendido en el respectivo convenio sectorial.

ARTICULO N° .- Veeduría. La parte gremial fiscalizará los procesos de selección, debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas a la CO.PRE.L.

ARTICULO N° .- Órganos de selección. Se asegurará la integración de los órganos de selección para la cobertura de cargos de conducción o que requieran títulos técnicos y/o profesionales, con representantes de academias nacionales o provinciales, consejos, colegios o asociaciones profesionales, o especialistas de reconocido prestigio pertenecientes a no, a universidades o centros de investigación, nacionales o extranjeros, afines a la especialidad requerida.

En ningún caso los órganos de selección estarán integrados exclusivamente por personal de la jurisdicción de la que dependa el cargo a cubrir, ni por mas de un SESENTA (60) % de personas de un mismo sexo.

CAPITULO IV: EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

ARTICULO N° .- La evaluación de desempeño laboral facilitara la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones orientados al servicio de las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios.

ARTICULO N° .- Objetivo. La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del agente con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, de su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

ARTICULO N° .- Principios. Los sistemas de evaluación que se aprueben en el presente Convenio General, se sujetarán a los siguientes principios:

- a) Objetividad y confiabilidad.
- b) Validez de los instrumentos a utilizar.
- c) Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes.