



**Programa de Formación de Delegados Paritarios**

**Curso de Introducción a una  
Cultura Paritaria:**

**Material de Lectura**

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

---

Consejo Directivo Nacional  
Asociación Trabajadores del Estado

**2014**



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**



PROGRAMA DE FORMACIÓN DE DELEGADOS PARITARIOS

---

## Curso Básico de Introducción a una Cultura Paritaria

### Contenido:

1-Antecedentes OIT:.....	5
Convenio OIT N° 87/1948: sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.....	7
Convenio OIT N° 98/1949: sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.....	11
Convenio OIT N°: 151/1978: sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública .....	15
Convenio OIT N°: 154/1981: sobre la negociación colectiva. ....	19
Recomendación OIT N° 159/1978: sobre las Relaciones de trabajo en la Administración Pública. ....	25
2-Marco Jurídico de la Negociación Colectiva: .....	27
Convenciones Colectivas de Trabajo en la Administración Pública Nacional: Ley N° 24.185.....	29
Convenciones Colectivas de Trabajo: Decreto 447/93, Reglamentación de la Ley N° 24185.....	33
Ley Marco N° 25.164 - Regulación de Empleo Público Nacional .....	37
Convenio Colectivo General de Trabajo para la Administración Pública Nacional: Decreto 214/2006...51	
Convenciones Colectivas de Trabajo: Decreto 1135/2004.....	101
3-Aspectos Jurídicos de la Acción Sindical: .....	109
Constitución de la Nación Argentina: Artículo 14 bis.....	111
Conflictos del Trabajo: Ley N° 14.786. ....	113
Asociaciones Sindicales: Ley N° 23.551.....	114
Asociaciones Sindicales: Decreto N° 467/1988 - reglamentación de la Ley N° 23.551.....	125
Régimen Laboral: Ley 25.877, Artículo 24. ....	133
Régimen Laboral: Decreto N° 272/2006, Reglamentario del Art 24 de la Ley N° 25.877.....	135
4-Actividades de capacitación:.....	139
Guía de lectura: El Marco Jurídico de la Negociación Colectiva.....	141
Guía de lectura: Aspectos Jurídicos de la Acción Sindical. ....	145
Guía de lectura: CCTG para la Administración Pública Nacional - Decreto 214/2006: .....	147



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

## **1-Antecedentes OIT:**

---



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

# Convenio OIT N° 87/1948: sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

---

Lugar:(San Francisco)  
Fecha de adopción: 09.07.1948  
Sesion de la Conferencia: 31

## **LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:**

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante" ;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

## **Parte I. Libertad Sindical**

Artículo 1 .-

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2 .-

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3 .-

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4 .-

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5 .-

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6 .-

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7 .-

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8 .-

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9 .-

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10 .-

En el presente Convenio, el término **organización** significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

## **Parte II. Protección del Derecho de Sindicación**

Artículo 11 .-

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

## **Parte III. Disposiciones Diversas**

Artículo 12 .-

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

#### Artículo 13 .-

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

### **Parte IV. Disposiciones Finales**

#### Artículo 14 .-

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### Artículo 15 .-

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### Artículo 16 .-

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

#### Artículo 17 .-

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 18 .-

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 19 .-

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

#### Artículo 20 .-

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 21 .-

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

[Volver al índice](#)

# Convenio OIT N° 98/1949: sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

---

Lugar: Ginebra  
Fecha de adopción: 01.07.1949  
Sesión de la Conferencia: 32

## LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

### Artículo 1 .-

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
  - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

### Artículo 2 .-

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

### Artículo 3 .-

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

### Artículo 4 .-

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

### Artículo 5 .-

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá

considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6 .-

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7 .-

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8 .-

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9 .-

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
  - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
  - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
  - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
  - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10 .-

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11 .-

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12 .-

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13 .-

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14 .-

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15 .-

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16 .-

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

[Volver al índice](#)



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

# Convenio OIT N°: 151/1978: sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública

---

Fecha de entrada en vigor: 25-02-1981.

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 27-06-1978

Sesión de la Conferencia: 64

Sujeto: **Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales**

## LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos;

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo);

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

## Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

### Artículo 1 .-

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2 .-

A los efectos del presente Convenio, la expresión **empleado público** designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3 .-

A los efectos del presente Convenio, la expresión **organización de empleados públicos** designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

## **Parte II. Protección del Derecho de Sindicación**

Artículo 4 .-

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
- b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5 .-

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

## **Parte III. Facilidades que Deben Concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos**

Artículo 6 .-

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

## **Parte IV. Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo**

Artículo 7 .-

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

## **Parte V. Solución de Conflictos**

Artículo 8 .-

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

## **Parte VI. Derechos Civiles y Políticos**

Artículo 9 .-

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

## **Parte VII. Disposiciones Finales**

Artículo 10 .-

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11 .-

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12 .-

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13 .-

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14 .-

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15 .-

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16 .-

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17 .-

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

[Volver al índice](#)



CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

# Convenio OIT N°: 154/1981: sobre la negociación colectiva.

---

Fecha de entrada en vigor: 11- 08-1983.

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 19- 06 -1981.

Sesión de la Conferencia: 67

Sujeto: **Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales**

## LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan (LDS) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y tomando nota de que este principio es plenamente aplicable a todos los pueblos;

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

### Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1 .-

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2 .-

A los efectos del presente Convenio, la expresión **negociación colectiva** comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3 .-

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión **negociación colectiva** se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión **negociación colectiva** incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

## **Parte II. Métodos de Aplicación**

Artículo 4 .-

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

## **Parte III. Fomento de la Negociación Colectiva**

Artículo 5 .-

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

- a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
- b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6 .-

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7 .-

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8 .-

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 9 .-

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existente.

Artículo 10 .-

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11 .-

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12 .-

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### Artículo 13 .-

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 14 .-

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 15 .-

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 16 .-

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 17 .-

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

## Cross references

### Convenios:

- C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
- C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978
- C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971

### Recomendaciones:

- R091 Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951
- R092 Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951
- R159 Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
- R158 Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978



[Volver al índice](#)

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

# Recomendación OIT N° 159/1978: sobre las Relaciones de trabajo en la Administración Pública.

---

Lugar:Ginebra  
Sesion de la Conferencia:64  
Fecha de adopción:27:06:1978

## LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a libertad sindical y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, dopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

### 1.

1) En los países en que existan procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones a las que han de atribuirse derechos preferentes o exclusivos a los efectos previstos en las partes III, IV o V del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, dicha determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones.

2) Los procedimientos a que se hace referencia en el subpárrafo 1) del presente párrafo deberían ser de tal naturaleza que no estimulen la proliferación de organizaciones que cubran las mismas categorías de empleados públicos.

### 2.

1) En caso de negociación de las condiciones de empleo de conformidad con la parte IV del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, las personas u órganos competentes para negociar en nombre de la autoridad pública, y los procedimientos para poner en práctica las condiciones de empleo convenidas, deberían preverse en la legislación nacional o por otros medios apropiados.

2) En el caso de que existan métodos distintos de la negociación para permitir a los representantes de los empleados públicos participar en la fijación de las condiciones de empleo, el procedimiento para asegurar esa participación y para determinar de manera definitiva tales condiciones debería preverse mediante la legislación nacional o por otros medios apropiados.

3. Cuando se concluyan acuerdos entre la autoridad pública y una organización de empleados públicos, de conformidad con el párrafo 2, subpárrafo 1), de la presente Recomendación, normalmente debería especificarse su período de vigencia o el procedimiento para su terminación, renovación o revisión, o ambas cosas.

4. Al determinar la naturaleza y alcance de las facilidades que deberían concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos, de conformidad con el artículo 6, párrafo 3, del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, se debería tener en cuenta la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

[Volver al índice](#)



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

## **2-Marco Jurídico de la Negociación Colectiva:**

---



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

# Convenciones Colectivas de Trabajo en la Administración Pública Nacional: Ley N° 24.185.

---

Establécense las Disposiciones por las que se regirán las Negociaciones Colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Sancionada: Noviembre 11 de 1992.  
Promulgada de Hecho: Diciembre 16 de 1992.  
B.O: 21/12/92

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc., sancionan con fuerza de Ley:

## Convenios Colectivos para Trabajadores del Estado

Artículo 1º-Las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

Artículo 2º-Las provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán adherir al sistema de negociación que aquí se establece, de conformidad con las reglamentaciones que dicten sus órganos competentes.

Artículo 3º-Quedan excluidos de la aplicación de la presente normativa:

- a) El Presidente y Vicepresidente de la Nación, y el Procurador General de la Nación;
- b) El Fiscal General de Investigaciones Administrativas y los Fiscales Adjuntos;
- c) Los Ministros, Secretarios y Subsecretarios del Poder Ejecutivo de la Nación, el Procurador del Tesoro de la Nación, funcionarios superiores y asesores de gabinete;
- d) Las personas que, por disposición legal o reglamentaria emanadas de los poderes del gobierno, ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados;
- e) El personal militar y de seguridad de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería Nacional, Prefectura Naval, Policía Federal, Servicio Penitenciario Federal u Organismos asimilables;
- f) El personal diplomático comprendido en la Ley de Servicio Exterior, que reviste en jerarquías superiores que requieran acuerdo del Senado;
- g) El Clero Oficial;
- h) Las autoridades y funcionarios directivos o superiores de entes estatales u organismos descentralizados nacionales;
- i) El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades cuando así lo resolviere el Poder Ejecutivo Nacional mediante resolución fundada;
- j) Los sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de la sanción de esta ley se encuentren incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo, a no ser que por acuerdo de las partes se optara por el sistema que aquí se establece.

Artículo 4º-La representación de los empleados públicos será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación nacional de acuerdo con lo establecido en el Artículo 6.

Cuando no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a definir de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte. A tal fin tomará en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda.

Artículo 5º-La representación del Estado será ejercida por el Ministro de Economía y Obras y Servicios Públicos y el Secretario de la Función Pública o sus respectivos representantes con jerarquía no inferior a Subsecretario, quienes serán responsables de conducir las negociaciones con carácter general. En el caso

de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los Ministros o titulares de la respectiva rama de la Administración Pública Nacional.

Podrá, además, disponerse la designación de otros funcionarios o asesores expertos en materia laboral, a efectos de integrar la representación estatal y colaborar en las negociaciones.

Artículo 6º-La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles.

Para cada negociación, general o sectorial, se integrará una comisión negociadora, en la que serán parte: los representantes del Estado empleador y de los empleados públicos que será coordinada por la autoridad administrativa del trabajo.

En el caso de negociaciones en el ámbito sectorial, intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y aquellas que en el orden nacional incluyan a este sector en su ámbito de actuación.

Artículo 7º-Los representantes del Estado empleador o de los empleados públicos podrán proponer a la otra parte la formación de una comisión negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación.

El pedido deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual, mediante el dictado del acto respectivo, constituirá la comisión negociadora.

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

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

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

Artículo 9º-Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe.

Este principio comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata;
- d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente, entre el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión adecuados a tal fin.

Artículo 10º-El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad administrativa de aplicación de la presente ley, y en ejercicio de sus funciones estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.

Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria; a tal fin estará autorizado para realizar estudios, recabar asesoramiento y, en general, requerir toda la información necesaria a efectos de posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión de que se trate.

Artículo 11º-El acuerdo que se suscriba constará en un acta que deberá contener:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) Individualización de las partes y sus representantes;
- c) El ámbito personal de la aplicación, con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido;
- d) La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación;

e) El período de vigencia;

f) Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 12º-Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior no se haya convenido lo contrario.

Artículo 13º-Las cláusulas de los acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los empleados y a favor de las asociaciones de trabajadores participantes en la negociación, podrán tener validez tanto para los afiliados como para los no afiliados, según se haya pactado, debiendo cumplirse con lo establecido por el artículo 38 de la Ley 23.551.

Artículo 14º-En el ámbito de la Administración Pública Nacional sujeto al régimen de la presente ley, el acuerdo deberá ser remitido para su instrumentación por el Poder Ejecutivo mediante el acto administrativo correspondiente.

El acto administrativo de instrumentación deberá ser dictado dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de la suscripción del acuerdo.

Artículo 15º-Instrumentado el acuerdo por la autoridad que corresponda, o vencido el plazo sin que medie acto expreso, el texto completo de aquél será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su registro y publicación dentro de los diez (10) días de recibido.

El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, y se aplicará a todos los empleados, organismos y entes comprendidos.

Artículo 16º-En caso de desacuerdo en el desarrollo de las negociaciones, o que se suscitare un conflicto ocasionado por cuestiones que puedan ser materia de ellas, cualesquiera de las partes deberá comunicarlo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

El Ministerio podrá también intervenir de oficio si lo considerara oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto, siendo de aplicación lo dispuesto por la Ley 14.786.

Artículo 17º-Las asociaciones sindicales, los representantes del Estado empleador y la autoridad administrativa del trabajo podrán proponer un listado de personas que actuarán como mediadores, quienes serán de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector estatal, y con práctica en la negociación colectiva.

Las partes de común acuerdo, seleccionarán del listado propuesto, quién o quiénes actuarán en la mediación, no pudiendo designar otra persona que las que integren dicho listado, salvo acuerdo expreso y unánime.

En caso de falta de acuerdo sobre la designación del mediador, y siempre que las partes quieran continuar con este procedimiento, la autoridad administrativa del trabajo designará al mediador.

Artículo 18º-Al comienzo de las negociaciones las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto tales como:

a) Suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que originan el conflicto;

b) Abstención o limitación de las medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación de servicios públicos esenciales durante los períodos críticos;

c) Establecimiento de servicios mínimos cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas de acción directa, notificando a la autoridad de aplicación con cinco (5) días de anticipación las guardias mínimas.

La aplicación de estos sistemas no excluye la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia.

Artículo 19º-Los regímenes convencionales que se establezcan como consecuencia de esta ley se regirán por criterios de interpretación e integración de normas generales que rijan la materia, no resultando de automática aplicación las disposiciones de la Ley 20.744 (Texto Ordenado Decreto 390/76).

Artículo 20º-Los preceptos de esta ley se interpretarán de conformidad con el convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la Ley 23.544.

Artículo 21º-Comuníquese al Poder Ejecutivo.-ALBERTO R.PIERRI.-EDUARDO MENEM.-Esther Pereyra Arandía de Pérez Pardo.-Edgardo Piuizzi.

Dada en la Sala de Sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a los once días del mes de noviembre del Año Mil Novecientos Noventa Y Dos.

[Volver al índice](#)



CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

# Convenciones Colectivas de Trabajo: Decreto 447/93, Reglamentación de la Ley N° 24185.

---

Bs. As., 17/3/93  
VISTO la Ley N° 24.185 y,  
CONSIDERANDO

Que a fin de precisar el ámbito de aplicación de la mencionada Ley, se define a qué sector de la Administración Pública serán aplicables sus disposiciones sobre el cual se determinará el porcentaje de votos al que se refiere el Artículo 4.

Que la adhesión de los Estados provinciales y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires al régimen de la mencionada Ley debe llevarse a cabo a través de un convenio entre el PODER EJECUTIVO NACIONAL, por medio del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, y el respectivo Gobierno Provincial o Autoridad Municipal, donde deberán establecerse los mecanismos necesarios para instrumentar los acuerdos en el nivel provincial o municipal correspondiente.

Que la Ley dispone que el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá constituir la comisión negociadora de los convenios colectivos de trabajo y determinar los porcentajes de votos que corresponda a la representación de cada parte en el seno de la misma, para lo cual resulta indispensable precisar el criterio para establecer el número de votos de cada una de las organizaciones sindicales de la negociación general.

Que a fin de organizar la negociación colectiva en los sectores de la Administración Pública y la articulación entre los distintos niveles de negociación, se establecen pautas para determinar el contenido de los convenios de distinto nivel, así como la forma de resolver conflictos de normas entre ellos.

Que resulta necesario dictar normas básicas de procedimiento para la designación de los mediadores para hacer operativo el sistema previsto en la Ley en virtud de lo cual se establece un mecanismo sencillo para su elección, al igual que un procedimiento para llevar a cabo su función.

Que el presente se dicta en virtud de las facultades emergentes del artículo 86, inciso 2) de la Constitución Nacional.

Por ello,  
EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA  
DECRETA:

Artículo 1° —(Reglamentario del Artículo 1 de la Ley). A los fines de determinar el ámbito de aplicación personal y territorial de la presente Ley, se entenderá por Administración Pública Nacional: la Administración Central y los organismos descentralizados, comprendiendo en estos últimos a los organismos de la Seguridad Social e Institutos en los cuales el Estado Nacional tenga participación mayoritaria en la conducción y gestión (de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 8, Ley 24.156) con excepción de los que actualmente tuvieran convenio colectivo, y resolvieran no negociar con el sistema de la Ley 24.185.

Artículo 2° — (Reglamentario del Artículo 2 de la Ley). Los convenios de adhesión con las provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires deberán celebrarse por escrito con la intervención del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL y contemplarán previsiones acerca de los procedimientos de instrumentación a nivel provincial y municipal de los acuerdos celebrados a nivel nacional.

Artículo 3° — (Reglamentario del Artículo 3 de la Ley). En relación a lo dispuesto en el inciso i) previo al dictado del acto administrativo que excluye al personal, deberá consultarse a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General.

Artículo 4° — (Reglamentario del Artículo 4 de la Ley). Cuando la representación sindical deba ser asumida, en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General, por más de una asociación sindical con personería gremial y ámbito de actuación nacional, el número de votos que

corresponda a cada una de ellas será proporcional a la cantidad de afiliados cotizantes que se desempeñen en la Administración Pública Nacional.

En el seno de la parte sindical las resoluciones se tomarán por mayoría absoluta de votos.

Artículo 5° — (Reglamentario del Artículo 6 de la Ley). En el Convenio General, el Estado empleador y las asociaciones sindicales con personería gremial y ámbito de actuación nacional, establecerán el ámbito de la negociación colectiva, su articulación en distintos niveles y sectores y las materias a negociar en cada uno de ellos.

Mediante el Convenio Colectivo de Trabajo General las partes podrán establecer, entre otras materias que en ejercicio de la autonomía colectiva decidan incluir, lo siguiente:

- a) La estructura de la negociación colectiva de los niveles sectoriales.
- b) Procedimientos para resolver los conflictos de concurrencia de normas entre convenios colectivos de trabajo en diferente nivel.
- c) Las materias que deleguen para el tratamiento de los Convenios Colectivos de Trabajo del nivel sectorial y las de negociación exclusiva en el nivel general, tales como la estabilidad en el empleo, remuneraciones limitadas a las partidas presupuestarias, escalafones, condiciones de ingreso del personal, concursos y promociones, calificaciones, régimen horario, licencias, movilidad funcional, régimen disciplinario, capacitación, extinción de la relación de empleo e indemnizaciones, entre otras.

Mediante el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, las partes podrán negociar:

- a) Las materias no tratadas a nivel general.
- b) Las materias expresamente remitidas por el nivel general.
- c) Las materias ya tratadas en el nivel general para adecuarlas a la organización del trabajo en el sector.

Un Convenio Colectivo de Trabajo sectorial prevalecerá sobre cualquier otro siempre que sea globalmente más favorable para los trabajadores a cuyos efectos será unidad de comparación el texto íntegro de cada convenio.

Artículo 6° — (Reglamentario del Artículo 7 de la Ley). La parte que promueva la negociación deberá notificar por escrito a la otra su voluntad de negociar, con copia al MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL indicando:

- a) Representación que inviste.
- b) Alcance personal y territorial del Convenio Colectivo de Trabajo a celebrar.
- c) Materias a negociar.

En el término de CINCO (5) días hábiles de recibida la comunicación, las partes deberán acompañar los instrumentos que acrediten la representación invocada, nominar los integrantes a la Comisión Negociadora y constituir domicilios.

En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la presentación del párrafo anterior, el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá constituir la Comisión Negociadora. Una vez constituida, las partes deberán presentar los proyectos de Convenio Colectivo de Trabajo para su discusión y debate.

Artículo 7° — (Reglamentario del Artículo 7 de la Ley). Las partes designarán negociadores titulares y suplentes, que reemplazarán a los primeros de pleno derecho, quienes podrán ser asistidos por asesores técnicos con voz pero sin voto.

Las audiencias no previstas por las partes podrán llevarse a cabo mediando notificación fehaciente con CINCO (5) días de anticipación.

Artículo 8° — (Reglamentario del Artículo 9 de la Ley). A fin de garantizar el cumplimiento de la obligación de negociar de buena fe, el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL requerirá a las partes informes sobre los avances de la negociación, así como la documentación que avale las pretensiones de cada una de ellas, que deberán proporcionarla obligatoriamente; caso contrario, será de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo reglamentado.

Artículo 9° — (Reglamentario del Artículo 13 de la Ley). Sólo serán beneficiarios de las cuotas de solidaridad o cualquier otro aporte que el empleador específicamente otorgue para fines determinados, los sindicatos signatarios del Convenio Colectivo de Trabajo.

Quedan excluidos aquellos, que aun constituyendo la Comisión

Negociadora no suscriban el convenio respectivo.

Artículo 10 — (Reglamentario del Artículo 14 de la Ley). Una vez suscripto el Convenio Colectivo de Trabajo, las partes lo presentarán en forma conjunta ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL quien deberá elevarlo al PODER EJECUTIVO NACIONAL para la correspondiente instrumentación.

Artículo 11 — (Reglamentario del Artículo 17 de la Ley). La lista de mediadores deberá ser presentada al MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL dentro de los QUINCE (15) días de constituida la Comisión Negociadora, junto con los antecedentes profesionales de los candidatos propuestos. El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá rechazar, mediante resolución fundada la postulación de algunos de ellos, la que será apelable en el término de CINCO (5) días. Vencido este plazo, el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL publicará la lista definitiva.

Aceptado por las partes el procedimiento de mediación y no habiendo acuerdo sobre el mediador, el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá seleccionarlo de la lista presentada con anterioridad por las partes.

Artículo 12 — (Reglamentario del Artículo 17 de la Ley). El procedimiento de mediación deberá ajustarse a las siguientes pautas:

- a) El mediador fijará una audiencia dentro de los TRES (3) días de su designación a fin de lograr un acuerdo entre las partes o establecer los puntos en conflicto si éste no fuere posible.
- b) Dentro de los CINCO (5) días siguientes citará a una nueva audiencia donde propondrá a las partes una fórmula de acuerdo.
- c) Si pasados QUINCE (15) días desde la designación del mediador, las partes no hubieran llegado a un acuerdo, se considerará concluido el procedimiento de mediación, pudiendo el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL dar publicidad a los puntos que dieron origen al conflicto y las fórmulas ofrecidas por el mediador.

Artículo 13 — (Reglamentario del Artículo 18 de la Ley). De acordarse mecanismos de autorregulación del conflicto, las partes deberán notificar el procedimiento al MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, quien intervendrá en forma directa para garantizar el cumplimiento de los compromisos suscriptos, sin perjuicio de la aplicación de la normativa vigente en la materia.

Artículo 14 — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — MENEM – Enrique O. Rodríguez – Gustavo O. Béliz.

[Volver al índice](#)



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

# Ley Marco N° 25.164 - Regulación de Empleo Público Nacional

---

**Marco normativo y autoridad de aplicación. Requisitos para el ingreso. Impedimentos para el ingreso. Naturaleza de la relación de empleo. Derechos. Deberes. Sistema Nacional de la Profesión Administrativa. Régimen disciplinario. Recurso judicial. Causales de egreso. Fondo permanente de capacitación y recalificación laboral.**

Sancionada: Septiembre 15 de 1999

Promulgada de Hecho: Octubre 6 de 1999

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

**ARTICULO 1º** — Apruébase la ley marco de regulación de empleo público nacional que, como anexo, forma parte integrante de la presente.

**ARTICULO 2º** — Dentro de los ciento ochenta (180) días de su entrada en vigencia, el Poder Ejecutivo reglamentará las disposiciones de la presente y del régimen anexo y el Jefe de Gabinete de Ministros, dentro del mismo plazo, dictará los reglamentos de su competencia que sean necesarios a los fines de la presente ley.

**ARTICULO 3º** — Las disposiciones de la ley marco de regulación del empleo público tienen carácter general. Sus disposiciones serán adecuadas a los sectores de la administración pública que presenten características particulares por medio de la negociación colectiva sectorial prevista en la Ley 24.185, excepto en cuanto fueren alcanzados por lo dispuesto en el inciso i) del artículo 3º de la Ley 24.185. En este último caso, previo el dictado del acto administrativo que excluye al personal deberá consultarse a la comisión negociadora del convenio colectivo general. En cualquier caso, la resolución que el Poder Ejecutivo adoptare en los términos de esta última disposición, será recurrible ante la Justicia.

**ARTICULO 4º** — Deróganse las Leyes 22.140 y su modificatoria 24.150; 22.251 y 17.409; 20.239 y 20.464.

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, dichos ordenamientos y sus respectivas reglamentaciones continuarán rigiendo la relación laboral del personal de que se trate, hasta que se firmen los convenios colectivos de trabajo, o se dicte un nuevo ordenamiento legal que reemplace al anterior.

En ningún caso se entenderá que las normas de esta ley modifican las de la Ley 24.185.

**ARTICULO 5º** — Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la presente ley el personal del Poder Legislativo nacional y del Poder Judicial de la Nación, que se rigen por sus respectivos ordenamientos especiales.

**ARTICULO 6º** — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS QUINCE DIAS DEL MES DE SETIEMBRE DEL AÑO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE.

— REGISTRADA BAJO EL N° 25.164 —

ALBERTO R. PIERRI. — EDUARDO MENEM. — Esther H. Pereyra Arandía de Pérez Pardo. — Juan C. Oyarzún.

## **ANEXO**

### **LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL**

#### **CAPITULO I**

#### **MARCO NORMATIVO Y AUTORIDAD DE APLICACION**

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

*(Nota Infoleg: Por art. 1º de la [Decisión Administrativa N° 51/2004](#) B.O. 12/3/2004 se aclara que el principio garantizado por el artículo 1º "in fine" del presente Anexo, en especial respecto de las previsiones de sus artículos 11, 15, 17, 23 y otros concordantes con el mismo, resulta de aplicación en aquellas disposiciones convencionales acordadas en el marco de la Ley N° 24.185 de negociaciones colectivas para la Administración Pública Nacional.)*

**Artículo 2º** — El Poder Ejecutivo establecerá el órgano rector en materia de empleo público y autoridad de aplicación e interpretación de las disposiciones de este régimen, en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

**Artículo 3º** — La presente normativa regula los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la Nación. Este está constituido por las personas que habiendo sido designadas conforme lo previsto en la presente ley, prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados.

Quedan exceptuados de lo establecido en el párrafo anterior:

- a) El Jefe de Gabinete de Ministros, los Ministros, el Secretario General de la Presidencia de la Nación, los Secretarios, Subsecretarios, el Jefe de la Casa Militar, las máximas autoridades de organismos descentralizados e instituciones de la Seguridad Social y los miembros integrantes de los cuerpos colegiados.
- b) Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados en el inciso precedente.
- c) El personal militar en actividad y el retirado que prestare servicios militares.
- d) El personal perteneciente a las Fuerzas de Seguridad y Policiales, en actividad y retirado que prestare servicios por convocatoria.
- e) El personal diplomático en actividad comprendido en la Ley del Servicio Exterior de la Nación.
- f) El personal comprendido en convenciones colectivas de trabajo aprobadas en el marco de la Ley 14.250 (t.o. decreto 198/88) o la que se dicte en su reemplazo.
- g) El clero.

Al personal que preste servicios en organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional, y esté regido por los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), y modificatorias o la que se dicte en su reemplazo, se les aplicarán las previsiones contenidas en ese régimen normativo.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior y en el inciso f), las partes, de común acuerdo, podrán insertarse en el régimen de empleo público, a través de la firma de convenios colectivos de trabajo, tal como lo regula el inciso j) de la Ley 24.185 y de acuerdo con las disposiciones de dicha norma.

## **CAPITULO II REQUISITOS PARA EL INGRESO**

**Artículo 4º** — El ingreso a la Administración Pública Nacional estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. El Jefe de Gabinete de Ministros podrá exceptuar del cumplimiento de este requisito mediante fundamentación precisa y circunstanciada de la jurisdicción solicitante.
- b) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo, que se acreditará mediante los regímenes de selección que se establezcan, asegurando el principio de igualdad en el acceso a la función pública. El convenio colectivo de trabajo, deberá prever los mecanismos de participación y de control de las asociaciones sindicales en el cumplimiento de los criterios de selección y evaluación a fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades.
- c) Aptitud psicofísica para el cargo.

## **IMPEDIMENTOS PARA EL INGRESO**

**Artículo 5º** — Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrán ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.
- b) El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- c) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo.
- d) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- e) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitado conforme lo previsto en los artículos 32 y 33 de la presente ley.
- f) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad.
- g) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar, en el supuesto del artículo 19 de la Ley 24.429.
- h) El deudor moroso del Fisco Nacional mientras se encuentre en esa situación.
- i) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

**Artículo 6º** — Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los artículos 4º y 5º o de cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

### **CAPITULO III NATURALEZA DE LA RELACION DE EMPLEO**

**Artículo 7º** — El personal podrá revistar en el régimen de estabilidad, en el régimen de contrataciones, o como personal de gabinete de las autoridades superiores. La situación del personal designado con carácter ad honorem será reglamentada por el Poder Ejecutivo, de conformidad con las características propias de la naturaleza de su relación.

**Artículo 8º** — El régimen de estabilidad comprende al personal que ingrese por los mecanismos de selección que se establezcan, a cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción u organismos descentralizados en la Ley de Presupuesto.

La carrera administrativa básica y las específicas deberán contemplar la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección para determinar la idoneidad de la función a cubrir, de la promoción o avance en la carrera basada en la evaluación de la eficiencia, eficacia, rendimiento laboral y de exigencias de capacitación acorde con las necesidades de las tareas o funciones a desarrollar, así como la previsión de sistemas basados en el mérito y la capacidad de los agentes, que motiven la promoción de los mismos en la carrera.

**Artículo 9º** — El régimen de contrataciones de personal por tiempo determinado comprenderá exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o estacionales, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente.

El personal contratado en esta modalidad no podrá superar en ningún caso el porcentaje que se establezca en el convenio colectivo de trabajo, el que tendrá directa vinculación con el número de trabajadores que integren la planta permanente del organismo.

Dicho personal será equiparado en los niveles y grados de la planta permanente y percibirá la remuneración de conformidad con la correspondiente al nivel y grado respectivo.

La Ley de Presupuesto fijará anualmente los porcentajes de las partidas correspondientes que podrán ser afectados por cada jurisdicción u organismo descentralizado para la aplicación del referido régimen.

**Artículo 10.** — El régimen de prestación de servicios del personal de gabinete de las autoridades superiores, que será reglamentado por el Poder Ejecutivo, solamente comprende funciones de asesoramiento, o de asistencia administrativa. El personal cesará en sus funciones simultáneamente con la autoridad cuyo gabinete integra y su designación podrá ser cancelada en cualquier momento.

**Artículo 11.** — El personal alcanzado por el régimen de estabilidad que resulte afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a las mismas, con la eliminación de los respectivos cargos, será reubicado en las condiciones reglamentarias que se establezcan. A este objeto se garantizará la incorporación del agente afectado para ocupar cargos vacantes. Asimismo en los convenios colectivos de trabajo se preverán acciones de reconversión laboral que permitan al agente insertarse en dichos cargos.

En el supuesto de no concretarse la reubicación, el agente quedará en situación de disponibilidad.

El período de disponibilidad se asignará según la antigüedad del trabajador, no pudiendo ser menor a seis (6) meses ni mayor a doce (12) meses.

Si durante el período de disponibilidad se produjeran vacantes en la Administración Pública Central y Organismos descentralizados, deberá priorizarse el trabajador que se encuentre en situación de disponibilidad para la cobertura de dichas vacantes.

Vencido el término de la disponibilidad, sin que haya sido reubicado, o en el caso que el agente rehusare el ofrecimiento de ocupar un cargo o no existieran vacantes, se producirá la baja, generándose el derecho a percibir una indemnización igual a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, salvo el mejor derecho que se estableciere en el Convenio Colectivo de Trabajo y las indemnizaciones especiales que pudieren regularse por dicha vía.

**Artículo 12.** — Para los supuestos previstos en el artículo anterior, los delegados de personal con mandato vigente o pendiente el año posterior de la tutela sindical no podrán ser afectados en el ejercicio de sus funciones ni puestos en disponibilidad. En el caso de supresión del organismo deberán ser afectados a otro, dentro de la misma jurisdicción y zona de actuación.

Asimismo aquellos agentes que se encuentren de licencia por enfermedad o accidente, por embarazo y por matrimonio, hasta vencido el período de su licencia no podrán ser puestos en situación de disponibilidad.

En el caso de licencias sin goce de haberes, la situación de disponibilidad surtirá efecto desde su notificación, correspondiendo desde ese momento la percepción de los haberes mensuales.

**Artículo 13.** — No podrán ser puestos en disponibilidad los agentes cuya renuncia se encuentre pendiente de resolución, ni los que estuvieran en condiciones de jubilarse o pudieren estarlo dentro del período máximo de doce meses contados desde la fecha en que pudieron ser afectados por la disponibilidad.

**Artículo 14.** — Los organismos o dependencias suprimidos y los cargos o funciones eliminados no podrán ser creados nuevamente, ni con la misma asignación ni con otra distinta por un plazo de dos años a partir de la fecha de su supresión.

Los cargos o funciones eliminados no podrán ser cumplidos por personal contratado ni personal de gabinete.

**Artículo 15.** — Los agentes serán destinados a las tareas propias de la categoría o nivel que hayan alcanzado y al desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, para la consecución de los objetivos del trabajo. Pueden ser destinados por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la diferencia de haberes correspondiente. La movilidad del personal de una dependencia a otra dentro o fuera de la misma jurisdicción presupuestaria, dentro del ámbito de aplicación del presente régimen, estará sujeta a la regulación que se establezca en los convenios colectivos celebrados en el marco de la Ley 24.185, debiendo contemplarse en todos los casos la ausencia de perjuicio material y moral al trabajador.

Para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento expreso del trabajador.

El Poder Ejecutivo podrá celebrar convenios con los otros poderes del Estado, Provincias y Municipios, que posibiliten la movilidad interjurisdiccional de los agentes, sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley. La movilidad del personal que se instrumente a través de la adscripción de su respectivo ámbito a otro poder del Estado nacional, Estados provinciales y/o Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires no podrá exceder los trescientos sesenta y cinco (365) días corridos salvo excepción fundada en requerimientos extraordinarios de servicios y estará sujeta a las reglamentaciones que dicten en sus respectivas jurisdicciones los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

## **CAPITULO IV DERECHOS**

**Artículo 16.** — Las personas vinculadas laboralmente con la Administración Pública Nacional, según el régimen al que hubieren ingresado, tendrán los siguientes derechos, de conformidad con las modalidades establecidas en las leyes, en las normas reglamentarias y, en cuanto corresponda, en los convenios colectivos de trabajo:

- a) Estabilidad.
- b) Retribución justa por sus servicios, con más los adicionales que correspondan.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre afiliación sindical y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- h) Asistencia social para sí y su familia.
- i) Interposición de recursos.
- j) Jubilación o retiro.
- k) Renuncia.
- l) Higiene y seguridad en el trabajo.
- m) Participación, por intermedio de las organizaciones sindicales, en los procedimientos de calificaciones y disciplinarios de conformidad con que se establezca en el Convenio Colectivo Trabajo.

La presente enumeración no tiene carácter taxativo, pudiendo ser ampliada por vía de la negociación colectiva.

Al personal comprendido en el régimen de contrataciones y en el de gabinete de las autoridades superiores sólo le alcanzarán los derechos enunciados en los incisos b), e), f), i), j), k) y l) con salvedades que se establezcan por vía reglamentaria.

**Artículo 17.** — El personal comprendido en régimen de estabilidad tendrá derecho a conservar el empleo, el nivel y grado de la carrera alcanzado. La estabilidad en la función, será materia de regulación convencional.

La adquisición de la estabilidad en el empleo se producirá cuando se cumplimenten las siguientes condiciones:

- a) acredite condiciones de idoneidad a través de las evaluaciones periódicas de desempeño, capacitación y del cumplimiento de las metas objetivos establecidos para la gestión durante transcurso de un período de prueba de doce (12) meses de prestación de servicios efectivos, como de la aprobación de las actividades de formación profesional que se establezcan.

b) La obtención del certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo.

c) La ratificación de la designación mediante acto expreso emanado de la autoridad competente con facultades para efectuar designaciones, vencimiento del plazo establecido en el inciso a).

Transcurridos treinta (30) días de vencido el plazo previsto en el inciso citado sin que la administración dicte el acto administrativo pertinente, designación se considerará efectuada, adquiriendo el agente el derecho a la estabilidad.

Durante el período en que el agente no goce estabilidad, su designación podrá ser cancelada.

El personal que goce de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

No será considerado como ingresante el agente que cambie su situación de revista presupuestaria, sin que hubiera mediado interrupción de relación de empleo público dentro del ámbito presente régimen.

La estabilidad en el empleo cesa únicamente cuando se configura alguna de las causales previstas en la presente ley.

**Artículo 18.** — El personal tiene derecho igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera administrativa, a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes. El Convenio Colectivo de Trabajo deberá prever los mecanismos de participación y de control que permitan a las asociaciones sindicales verificar el cumplimiento de los criterios indicados.

**Artículo 19.**— El régimen de licencias, justificaciones y franquicias será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo, que contemplará las características propias de la función pública, y de los diferentes organismos.

Hasta tanto se firmen los convenios colectivos de trabajo, se mantiene vigente el régimen rige actualmente para el sector público.

**Artículo 20.** — El personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, autorizándolos a que continúen en la prestación de sus servicios por el período de un año partir de la intimación respectiva.

Igual previsión regirá para el personal solicitare voluntariamente su jubilación o retiro.

**Artículo 21.** — El personal que goza de jubilación o retiro no tiene derecho a la estabilidad. La designación podrá ser cancelada en cualquier momento, por razones de oportunidad, mérito o conveniencia. En ese supuesto el agente tendrá derecho al pago de una indemnización que se calculará de conformidad con lo normado en el artículo 11 de la presente ley, computándose a los fines del cálculo de la antigüedad, el último período trabajado en la administración.

**Artículo 22.** — La renuncia es el derecho a concluir la relación de empleo produciéndose la baja automática del agente a los treinta (30) días corridos de su presentación, si con anterioridad no hubiera sido aceptada por autoridad competente.

La aceptación de la renuncia podrá ser dejada en suspenso por un término no mayor de ciento ochenta (180) días corridos si al momento de presentar la renuncia se encontrara involucrado en una investigación sumarial.

## **CAPITULO V DEBERES**

**Artículo 23.** — Los agentes tienen los siguientes deberes, sin perjuicio de los que en función de las particularidades de la actividad desempeñada, se establezcan en las convenciones colectivas de trabajo:

- a) Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral, en las condiciones y modalidades que se determinen.
- b) Observar las normas legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
- c) Responder por la eficacia, rendimiento de la gestión y del personal del área a su cargo.
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.
- f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.
- g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores con los alcances que determine la reglamentación.
- h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrase a sus superiores inmediatos podrá hacerlo conocer directamente a la Sindicatura General de la Nación, Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas y/o a la Auditoría General de la Nación.
- i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
- k) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- l) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del Estado y de los terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- m) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.
- n) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

## **PROHIBICIONES**

**Artículo 24.** — El personal queda sujeto a las siguientes prohibiciones, sin perjuicio de las que en función de las particularidades de la actividad desempeñada se establezcan en las convenciones colectivas de trabajo:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.

- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicio remunerados o no, personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de administración en el orden nacional, provincial municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración en orden nacional, provincial o municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por el ministerio, dependencia o entidad en el que se encuentre prestando servicios.
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar, patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- i) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

**Artículo 25.** — Es incompatible el desempeño de un cargo remunerado en la Administración Pública Nacional, con el ejercicio de otro de igual carácter en el orden nacional, provincial o municipal, con excepción de los supuestos que se determinen por vía reglamentaria, o que se establezca en el Convenio Colectivo de Trabajo.

## **CAPITULO VI SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESIÓN ADMINISTRATIVA**

**Artículo 26.** — El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa vigente, podrá ser revisado, adecuado y modificado de resultar procedente, el ámbito de la negociación colectiva, con excepción de las materias reservadas a la potestad reglamentaria del Estado por la Ley 24.185. En los organismos previstos por dicho sistema deberán tener participación todas las asociaciones sindicales signatarias de los convenios colectivos de trabajo de conformidad con lo normado en la Ley 24.185.

## **CAPITULO VII REGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 27.** — El personal vinculado por una relación de empleo público regulada por la presente ley, y que revista en la planta permanente, no podrá ser privado de su empleo ni ser objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas en las condiciones que expresamente se establecen.

Al personal comprendido en el régimen contrataciones, y de gabinete se le aplicarán los preceptos del presente capítulo, en las condiciones que establezcan las respectivas reglamentaciones.

**Artículo 28.** — El personal no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida, y los antecedentes del agente.

**Artículo 29.** — El personal comprendido en ámbito de aplicación del presente régimen tiene derecho a que se le garantice el debido proceso adjetivo, en los términos del artículo 1º inciso f) de la Ley 19.549 o la que la sustituya.

**Artículo 30.** — El personal podrá ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de hasta treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.
- c) Cesantía.
- d) Exoneración.

La suspensión se hará efectiva sin prestación de servicios ni goce de haberes, en las normas y términos que se determinen y sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles que fije la legislación vigente.

**Artículo 31.** — Son causas para imponer el apercibimiento o la suspensión hasta 30 días:

- a) Incumplimiento reiterado del horario establecido.
- b) Inasistencias injustificadas que no exceden de diez (10) días discontinuos en el lapso de doce meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de tareas.
- c) Incumplimiento de los deberes determinados en el art. 23 de esta ley, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía.

**Artículo 32.** — Son causales para imponer cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de 10 (diez) días discontinuos, en los 12 (doce) meses inmediatos anteriores.
- b) Abandono de servicio, el cual se considerará consumado cuando el agente registrare más de cinco (5) inasistencias continuas sin causa que lo justifique y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas.
- c) Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce meses anteriores.
- d) Concurso civil o quiebra no causal, salvo casos debidamente justificados por la autoridad administrativa.
- e) Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 23 y 24 cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere.
- f) Delito doloso no referido a la Administración Pública, cuando por sus circunstancias afecte el prestigio de la función o del agente.
- g) Calificaciones deficientes como resultado de evaluaciones que impliquen desempeño ineficaz durante tres (3) años consecutivos o cuatro (4) alternados en los últimos diez (10) años de servicio y haya contado con oportunidades de capacitación adecuada para el desempeño de las tareas.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los dos (2) años de consentido el acto por el que se dispusiera la cesantía o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

**Artículo 33.** — Son causales para imponer la exoneración:

- a) Sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- b) Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Pública.
- c) Pérdida de la ciudadanía.
- d) Violación de las prohibiciones previstas en el artículo 24.
- e) Imposición como pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los cuatro (4) años de consentido el acto por el que se dispusiera la exoneración o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el agente sancionado.

**Artículo 34.** — La substanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

**Artículo 35.** — La aplicación de apercibimiento y suspensión hasta el máximo de cinco (5) días, no requerirá la instrucción de sumario.

Las suspensiones que excedan de dicho plazo serán aplicadas previa instrucción de un sumario, salvo que se funden en las causales previstas en los incisos a) y b) del art. 31.

La cesantía será aplicada previa instrucción de sumario, salvo que medien las causales previstas en los incisos a), b) y c) del art. 32.

**Artículo 36.** — El personal sumariado podrá ser suspendido preventivamente o trasladado dentro de su zona por la autoridad administrativa competente cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuera evaluada como peligrosa o riesgosa. Esta decisión deberá ser tomada por la autoridad competente con los debidos fundamentos y tendrá los efectos de una medida precautoria, no pudiendo extenderse en ningún caso, durante más de tres (3) meses desde la fecha de iniciación del sumario. Vencido dicho plazo, si el sumario no hubiera sido concluido, el trabajador deberá ser reincorporado a sus tareas habituales. Una vez concluido el sumario, si del mismo no resulta la aplicación de sanciones o las que se determinen no impliquen la pérdida de los haberes, el trabajador que hubiera sido afectado por una suspensión preventiva tendrá derecho a que se le abonen los salarios caídos durante el lapso de vigencia de la misma, o la parte proporcional de los mismos, según le corresponda.

**Artículo 37.** — Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, con las salvedades que determine la reglamentación, se computarán de la siguiente forma:

- a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: seis (6) meses.
- b) Causales que dieran lugar a la cesantía: un (1) año.
- c) Causales que dieran lugar a la exoneración: dos (2) años.

En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

**Artículo 38.** — Por vía reglamentaria se determinará las autoridades con atribuciones para aplicar las sanciones a que se refiere este capítulo, como así también el procedimiento de investigación aplicable. Este procedimiento deberá garantizar el derecho de defensa en juicio y establecerá plazos perentorios e improrrogables para resolver los sumarios administrativos, que nunca podrán exceder de seis (6) meses de cometido el hecho o la conducta imputada.

## **CAPITULO VIII RECURSO JUDICIAL**

**Artículo 39.** — Contra los actos administrativos que dispongan la aplicación de sanciones al personal amparado por la estabilidad prevista en este régimen, el agente afectado podrá optar por impugnarlo por la vía administrativa común y una vez agotada ésta acudir a sede judicial, o recurrir directamente por ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal o por ante las cámaras federales con asiento en las provincias, según corresponda conforme al lugar de prestación de servicios del agente. La opción formulada es excluyente e inhibe la utilización de cualquier otra vía o acción.

El recurso judicial directo sólo podrá fundarse en la ilegitimidad de la sanción, con expresa indicación de las normas presuntamente violadas o de los vicios que se atribuyen al sumario instruido.

**Artículo 40.** — El recurso judicial directo deberá interponerse ante el Tribunal dentro de los noventa (90) días de notificada la sanción, debiendo la autoridad administrativa enviar al Tribunal el expediente con el legajo personal del recurrente, dentro de los diez (10) días de requerido.

Recibidos los antecedentes, el Tribunal correrá traslado por su orden por diez (10) días perentorios al recurrente y a la administración.

Vencido este plazo y cumplidas las medidas para mejor proveer que pudiera haber dispuesto el Tribunal, llamará autos para sentencia, la que se dictará dentro de los sesenta (60) días. Todos los términos fijados en el presente artículo se computarán en días hábiles judiciales.

**Artículo 41.** — Si la sentencia fuera favorable al recurrente, en caso de ordenar su reincorporación, la administración deberá habilitar una vacante de igual categoría a la que revistaba. Este podrá optar por percibir la indemnización prevista en el artículo 11 renunciando al derecho de reincorporación.

## **CAPITULO IX CAUSALES DE EGRESO**

**Artículo 42.** — La relación de empleo del agente con la Administración Pública Nacional concluye por las siguientes causas:

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad en los términos del artículo 17.
- b) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo de conformidad con lo previsto en el artículo 22.
- c) Conclusión o rescisión del contrato en el caso del personal bajo el régimen de contrataciones.
- d) Vencimiento del plazo que le correspondiere de conformidad con lo previsto en el artículo 11 por reestructuración o disolución de organismos.
- e) Razones de salud que lo imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.
- f) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.

g) Baja por jubilación, retiro o vencimiento del plazo previsto en el artículo 20.

h) Por fallecimiento.

## **CAPITULO X DEL FONDO PERMANENTE DE CAPACITACION Y RECALIFICACION LABORAL**

**Artículo 43.** — Facúltase al Poder Ejecutivo, a crear un fondo de capacitación permanente y recalificación laboral que funcionará en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

**Artículo 44.** — El fondo tendrá por objetivo elaborar programas de capacitación, recalificación de puestos de trabajo y toda otra acción tendiente a facilitar la movilidad funcional y la readaptación de los empleados públicos a los cambios tecnológicos, funcionales u organizacionales propios de la administración moderna.

**Artículo 45.** — El órgano de administración de este fondo, su composición y modalidades de funcionamiento, será establecido en el marco de la negociación colectiva y los recursos a asignar deberán responder al carácter de los diferentes programas de modernización de los organismos jurisdicciones.



[Volver al índice](#)

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

# Convenio Colectivo General de Trabajo para la Administración Pública Nacional: Decreto 214/2006

---

## **Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Vigencia.**

Bs. As., 27/2/2006

VISTO el Expediente Nº 1.150.495/2006 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo de la Administración Pública Nacional Nº 24.185, la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional Nº 25.164, el Decreto Nº 447 del 17 de marzo de 1993, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nº 66 del 29 de enero de 1999, el Acta Acuerdo del 29 de diciembre de 2005 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, y

### CONSIDERANDO:

Que por la Ley Nº 24.185 se estableció el régimen aplicable a las negociaciones colectivas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Que en cumplimiento del mecanismo establecido por la Ley Nº 24.185 y por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nº 66/99, se ha constituido la Comisión Negociadora del artículo 4º, segundo párrafo, del referido Convenio.

Que, las partes, en el marco previsto por el artículo 6º de la Ley Nº 24.185, reglamentado por el artículo 5º del Decreto Nº 447/93 y normas complementarias, arribaron a un acuerdo de nivel general relativo a las adecuaciones, mejoras y modificaciones al texto del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nº 66/99.

Que el mencionado acuerdo cumple con los requisitos del artículo 11 de la Ley Nº 24.185, obrando como Anexo del Acta Acuerdo citada en el Visto el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

Que la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público ha tomado intervención emitiendo el correspondiente Dictamen.

Que, en cuanto al ámbito de aplicación, se trata de un Convenio Colectivo de Trabajo General aplicable a los trabajadores de la Administración Pública Nacional que pertenezcan a las jurisdicciones y entidades que se anuncian en sus Anexos I y II.

Que con relación a su vigencia temporal, el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo general regirá a partir del día siguiente al de su publicación en atención a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Nº 24.185.

Que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención prevista en los artículos 7º, 10 y concordantes de la Ley Nº 24.185.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que el presente se dicta en ejercicio de las atribuciones emergentes del artículo 99, inciso 1, de la CONSTITUCION NACIONAL y del artículo 14 de la Ley Nº 24.185.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

**Artículo 1º** — Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, celebrado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales, cuya copia autenticada forma parte del presente como Anexo I.

**Art. 2º** — El presente decreto entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en atención a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Nº 24.185, quedando sustituido, desde ese momento, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nº 66/99.

**Art. 3º** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Carlos A. Tomada.

ANEXO I

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL

### PROLOGO

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

- a) la mejor y más efectiva prestación de los servicios públicos en favor de los habitantes de la Nación, en especial de aquéllos sectores más postergados, contribuyendo a la recuperación del Estado como factor central en la construcción de una sociedad justa, equitativa, libre, armoniosa y solidaria.
- b) el afianzamiento del cumplimiento de las leyes y demás normativa así como de los objetivos establecidos y de las actividades orientadas por el Poder Ejecutivo Nacional.

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

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

De allí que mediante el presente convenio también persiguen profundizar:

- una cultura de trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Pública moderna y de calidad.
- relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato,

- el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como, cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones.

En tal sentido, reconocen las contribuciones de los Convenios Nros. 151 y 154 de la O.I.T., de las Leyes Nros. 24.185 y 25.164 y del primer Convenio que firmaran y homologado por Decreto N° 66/ 99, como un primer paso en la democratización de las relaciones de empleo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva. En este sentido ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social.

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

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

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

## TITULO I ÁMBITO DE APLICACION

### CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo General será de aplicación para todos los trabajadores bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I del presente.

Al personal regido por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (T.O. 1976 y sus modificatorias en adelante Ley de Contrato de Trabajo) le será de aplicación las normas del presente convenio con las salvedades que se formulen para cada Instituto en particular.

ARTICULO 2º.- El personal no incluido en el citado Anexo I, dependiente de otras jurisdicciones y entidades creadas o a crearse, podrá ser incorporado al ámbito del presente Convenio por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, previa consulta a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General.

Asimismo, la exclusión del personal por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, de conformidad con lo dispuesto por el inciso i) del artículo 3º de la Ley N° 24.185, deberá ser dispuesta previa consulta a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General.

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

Si durante la vigencia del presente Convenio se dictaran leyes o actos administrativos, que alcancen a algún sector de trabajadores comprendidos, y cuya aplicación resultara más beneficiosa para dicho personal, las mismas podrán ser incorporadas al convenio general o sectorial, según corresponda, previa consulta a la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (en adelante, Co.P.A.R.) establecida conforme al artículo 79 del presente.

ARTICULO 4º.- Queda convenido que las referencias a personas efectuadas en género femenino o masculino tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones en un género, a fin de evitar la sobrecarga gráfica, representan siempre a hombres y mujeres.

ARTICULO 5º.- Prevalencia del Convenio Colectivo General. En todos los supuestos de conflictos de normas entre el Convenio Colectivo General y los Convenios sectoriales, será de aplicación la norma vigente en el Convenio Colectivo General, al que se le reconoce jerarquía superior.

ARTICULO 6º.- Vigencia. El cumplimiento de este Convenio es obligatorio en todo el territorio nacional.

Aclárase que será de aplicación para el personal que, estando comprendido en el presente, sea adscripto, destinado o trasladado a las representaciones de la República Argentina en el exterior, de conformidad con lo establecido en los artículos 97 y 98 de la Ley Nº 20.957, quedando sujeto a los derechos y a las obligaciones emergentes de la Ley del Servicio Exterior de la Nación y de su Reglamentación, aprobada por el Decreto Nº 1973/ 86 y sus modificatorios o el que lo sustituya en el futuro.

Su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial, de conformidad con lo normado en los Artículos 14 y 15 de la Ley Nº 24.185, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular.

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

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

Para cumplimentar dicho fin, las partes acuerdan expresamente que no podrán renegociarse los Convenios Colectivos Sectoriales, cuyo vencimiento se produjere en el mismo plazo que el Convenio Colectivo de ámbito general.

## CAPITULO II: CONVENIOS SECTORIALES

ARTICULO 7º.- Los convenios colectivos a nivel sectorial que se acuerden a partir de la vigencia de este Convenio, se adecuarán a lo normado en los artículos 6º de la Ley Nº 24.185, y 5º de su Decreto Reglamentario Nº 447/93.

ARTICULO 8º.- Las negociaciones sectoriales se articularán por escalafón o por organismo según el detalle obrante en el Anexo II del presente convenio. Podrá, previo dictamen favorable de la Co.P.A.R., articularse en un convenio sectorial el régimen del personal de dos ó más de los organismos o escalafones enumerados en dicho Anexo, cuando las funciones o características laborales de éstos motivaran o justificaran su tratamiento unificado.

ARTICULO 9º.- Podrán ser objeto de la negociación colectiva sectorial la estructura de la carrera, el escalafón, las materias remitidas y las no tratadas por el presente convenio y todas las modalidades sectoriales de institutos emergentes del convenio general.

## CAPITULO III: NEGOCIACION DE BUENA FE.

ARTICULO 10.- Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios, establecidos en la Ley Nº 24.185, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

## TITULO II

### CONDICIONES DE INGRESO

ARTICULO 11.- El ingreso a las jurisdicciones y entidades comprendidas por el presente estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. El Jefe de Gabinete de Ministros, de conformidad con lo establecido en el artículo 4º de la Ley Nº 25.164, podrá exceptuar del cumplimiento de este requisito mediante fundamentación precisa y circunstanciada de la jurisdicción solicitante.

b) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo que se acreditará mediante los regímenes que se establezcan para la selección o concurso, según corresponda, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública. Las asociaciones sindicales ejercerán mediante las correspondientes veedurías previstas en el presente convenio, su participación y control del cumplimiento de los criterios de selección y evaluación para garantizar la efectiva materialización de los principios antes señalados.

c) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.

ARTICULO 12.- Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo anterior no podrán ingresar:

a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.

b) El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

c) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo.

d) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.

e) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, mientras no sea rehabilitado conforme la normativa vigente.

f) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad.

g) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar, en el supuesto del artículo 19 de la Ley Nº 24.429.

h) El deudor moroso del Fisco Nacional mientras se encuentre en esa situación.

i) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

ARTICULO 13.- Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto por los dos artículos anteriores o por cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 14.- Reingreso. Para el reingreso a la Administración Pública Nacional en el ámbito de aplicación de la Ley Nº 25.164 se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso, con la excepción

prevista en el inciso f) del artículo 12 del presente Convenio. Si el mismo se produjera dentro de los CINCO (5) años del egreso, en calidad de permanente y a un cargo o función de nivel equivalente o inferior al que tenía al momento de su egreso, y el agente hubiera gozado de dicha estabilidad en aquel momento, la readquirirá en forma automática.

ARTICULO 15.- No será considerado como ingresante el agente permanente que cambie su situación de revista presupuestaria, sin que hubiere mediado interrupción de la relación de empleo público dentro del ámbito del presente Convenio.

### TITULO III

#### RELACIÓN DE EMPLEO

##### CAPÍTULO I: NATURALEZA DE RELACIÓN DE EMPLEO

ARTICULO 16.- Las condiciones de trabajo determinadas en el presente convenio responden a los siguientes principios ordenadores de la función pública, los que deberán ser respetados en los convenios sectoriales:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional y a la ley.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de empleo, siempre que se revistara como personal permanente de acuerdo con el régimen provisto en la Ley Nº 25.164. Queda exceptuado de este principio, el personal que rige sus relaciones de trabajo por la Ley de Contrato de Trabajo.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- e) Eficacia en el servicio, mediante un perfeccionamiento continuo.
- f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- h) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.

ARTICULO 17.- Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo aquéllos establecidos por la legislación nacional en la materia, entre otros, la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a los ciudadanos.

ARTICULO 18.- El personal alcanzado por el presente Convenio podrá revistar como Permanente o No Permanente.

ARTICULO 19.- El personal permanente ingresa a los cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción o entidad en la Ley de Presupuesto o en su dotación, mediante los mecanismos de selección que contemplen los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidades y de trato, y de mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir.

La estabilidad del personal permanente comprendido en la Ley N° 25.164 solo se perderá por las causales establecidas en dicha normativa.

La designación de personal en cargos de carrera sin la aplicación de los sistemas de selección establecidos de conformidad con los principios convenidos en el presente convenio no reviste en ningún caso carácter de permanente ni genera derecho a la incorporación al correspondiente régimen de estabilidad.

ARTICULO 20.- La estabilidad del personal alcanzado por la Ley N° 25.164 comprende:

- a) el empleo,
- b) el nivel y el grado escalafonario alcanzado, y
- c) la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel y grado escalafonario.

ARTICULO 21.- La estabilidad en la función prevista en los términos del artículo 17 del Anexo de la Ley N° 25.164, es extensiva al cargo o función cuando se trate del desempeño de funciones de nivel gerencial o críticas que determine el Estado Empleador, a las que se hubiese accedido por regímenes de selección abiertos, con períodos de duración establecidos previamente y en las condiciones que se establezcan en los sistemas de carrera de los convenios sectoriales.

Asimismo podrá convenirse que el desempeño de funciones de jefatura a las que se hubiese accedido mediante sistemas de selección que acrediten la idoneidad bajo igualdad de oportunidades entre los trabajadores que reunieran las condiciones exigidas, pueda tener la estabilidad funcional prevista en el presente artículo.

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

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

ARTICULO 22.- El personal que gozara de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

ARTICULO 23.- Las partes acuerdan que el personal comprendido en el presente convenio o que se incorpore en el futuro y se rija por la Ley de Contrato de Trabajo, mantendrá dicha condición, salvo decisión expresa del Estado empleador o que se dieran los supuestos previstos en el último párrafo del artículo 3° del Anexo de la Ley N° 25.164.

ARTICULO 24.- En el ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164, la adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a. La prestación efectiva de los servicios durante el período de prueba, el que será extensivo a DOCE (12) meses.

A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación, incluyendo exclusivamente el término de la licencia anual ordinaria usufructuada.

- b. La acreditación de la idoneidad durante el período de prueba a través de las evaluaciones satisfactorias y la aprobación de actividades de capacitación, según lo establecido por el sistema de carrera pertinente.

A este efecto, las entidades sindicales ejercerán la veeduría prevista en el presente en los respectivos procesos de evaluación.

c. La obtención del certificado de aptitud psicofísica para el cargo y/o función, de conformidad con la legislación nacional en la materia.

Vencido el plazo establecido en el inciso a. la autoridad competente ratificará mediante acto expreso la designación como efectuada. Transcurridos TREINTA (30) días de vencido el plazo mencionado sin que se dictara el acto ratificatorio, la designación se considerará efectuada adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto en el inciso a).

Para el personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo, el período de prueba será el fijado en dicha norma debiéndose cumplimentar con lo dispuesto en los incisos b) y c) del presente artículo.

ARTICULO 25.- Durante el período de prueba la designación del agente alcanzado por la Ley Nº 25.164 podrá ser cancelada en cualquier momento por la autoridad competente de quien dependa, debiendo expresar en el acto la causa que justifique la medida en los términos previstos por el quinto párrafo del artículo 17 del Anexo del Decreto Nº 1421/02. La cancelación de la designación no dará derecho a indemnización alguna.

ARTICULO 26.- El personal alcanzado por el régimen de estabilidad de la Ley Nº 25.164 que resulte afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a los mismos, con la eliminación de los respectivos cargos, podrá optar por percibir la indemnización correspondiente de forma inmediata y en un solo pago dentro de los TREINTA (30) días de la baja o por su reubicación conforme lo previsto en el artículo 11 del Anexo de la Ley Nº 25.164 y el Decreto Nº 1421/02.

En caso que optara por su reubicación, se garantizará la incorporación del agente afectado para ocupar cargos vacantes, a cuyo efecto deberán cumplirse con las acciones de reubicación en el ámbito del presente Convenio durante el plazo improrrogable de TREINTA (30) días, con carácter previo al pase a disponibilidad.

De no concretarse la reubicación antes del vencimiento de dicho plazo, el agente quedará en situación de disponibilidad, en los términos previstos por el artículo 11 del Anexo de la Ley Nº 25.164 y de su Decreto reglamentario Nº 1421/ 02. El período de disponibilidad se asignará según la antigüedad del trabajador, no pudiendo ser menor a SEIS (6) meses ni mayor a DOCE (12) meses. Si durante el período de disponibilidad se produjeran vacantes en el ámbito del presente Convenio, deberá priorizarse para su cobertura al trabajador que se encuentre en situación de disponibilidad.

No podrán ser pasados a situación de disponibilidad los agentes que se encuentren en las situaciones previstas por los artículos 12 y 13 del Anexo de la Ley Nº 25.164, y con los alcances determinados en dichos artículos.

ARTICULO 27.- Reconversión Laboral. De ser necesaria la reconversión laboral del agente disponible para su reubicación en cargos vacantes, podrá asistir a cursos de capacitación por un período no mayor a SEIS (6) meses, durante los cuales percibirá el consiguiente haber de disponibilidad. Dichos cursos se implementarán a través del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral, creado por el artículo 43 del Anexo del Decreto Nº 1421/2002.

En caso de incumplimiento de alguno de los requisitos de la capacitación que se establezcan, el agente será dado de baja, con el pago de la indemnización establecida en el artículo 29 menos los sueldos percibidos en el transcurso de la misma.

La Co.P.A.R. reglamentará los aspectos operativos relacionados con el presente artículo en función de la situación de revista de los agentes afectados.

ARTICULO 28.- En el caso que el agente rehusare el ofrecimiento de ocupar un cargo, tanto en el período de reubicación como en el de disponibilidad, o vencido el término de la disponibilidad sin que haya sido reubicado, se producirá la baja automática generándose el derecho a percibir la indemnización establecida en el artículo siguiente.

ARTICULO 29.- Indemnización. La indemnización del citado personal comprendido en la Ley N° 25.164 será en todos los casos igual a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Se considerarán las retribuciones percibidas hasta el momento de la opción de baja inmediata ejercida por el agente o del pase a disponibilidad, según corresponda, y se computarán los servicios no simultáneos prestados en calidad de personal permanente en el ámbito de la Administración Pública Nacional hasta el momento de la referida opción de baja inmediata o de que se hubiera notificado fehacientemente al interesado el pase a disponibilidad, excluidos aquéllos que hayan generado con anterioridad una indemnización por aplicación de medidas de reestructuración retiro voluntario, despido o similar.

Esta indemnización excluye toda otra que pudiere corresponder por baja.

Para el caso de los agentes pasados a situación de disponibilidad, se podrá abonar hasta en TRES (3) cuotas mensuales y consecutivas, las que comenzarán a hacerse efectivas dentro de los TREINTA (30) días de vencido el plazo de disponibilidad correspondiente.

En el caso de agentes sumariados deberá suspenderse el pago de la indemnización hasta tanto se resuelva el sumario, no correspondiendo dicho pago si resultare la aplicación de medidas de cesantía o exoneración.

## CAPITULO II: PERSONAL NO PERMANENTE

ARTICULO 30.- El régimen de personal no permanente comprende al personal incorporado en Plantas Transitorias con designación a término, o, contratado bajo el régimen previsto en el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164 y sus normas reglamentarias, que responda a los perfiles generales establecidos por el Estado empleador de conformidad con las características de la función a desempeñar, o a los requisitos de acceso a los niveles o categorías escalafonarias a las cuales hubiera sido equiparado.

Dicho personal carece de estabilidad y su designación o contratación podrá ser cancelada en cualquier momento mediante decisión fundada. Asimismo deberá cumplir con las exigencias establecidas en los artículos 11 y 12 del presente.

Asimismo alcanza al personal comprendido en las modalidades de contratación por tiempo determinado establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, rigiendo dicha normativa en lo que respecta a su desvinculación.

ARTICULO 31.- El personal comprendido en los alcances del artículo precedente será afectado exclusivamente a la prestación de servicios de carácter transitorio o estacional que resulten necesarias para complementar las acciones propias de la jurisdicción ministerial o entidad descentralizada correspondiente.

ARTICULO 32.- El personal no permanente será equiparado, a los efectos de su remuneración, al nivel o categoría y grado, cuando corresponda, del régimen aplicable al personal permanente del organismo en el que se efectúe su designación, que se corresponda con las funciones asignadas.

### CAPITULO III: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ARTICULO 33.- Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente convenio y de los convenios sectoriales son obligaciones del empleador:

- a. Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio.
- b. Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- c. Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este Convenio Colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d. Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- e. Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
- f. Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente.
- g. Garantizar la dignidad del trabajador así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Nacional.
- h. Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral.
- i. Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- j. Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.
- k. Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- l. Llevar un registro de personal por organismo con sus respectivos legajos los que serán confeccionados de acuerdo con la normativa vigente y deberán ser transferidos conjuntamente con el agente cuando esté alcanzado por una situación de movilidad.
- m. Informar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista del agente.

### CAPITULO IV: DERECHO, DEBERES Y PROHIBICIONES

ARTICULO 34.- Personal Permanente. El personal permanente tendrá, conforme al régimen laboral que lo encuadre, los siguientes derechos:

- a) Estabilidad en los términos señalados en el inciso c) del artículo 16 del presente convenio,
- b) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- h) Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
- i) Interposición de recursos.
- j) Renuncia.
- k) Jubilación o retiro.
- l) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libre de violencia.
- m) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en los institutos y sistemas de carrera establecidos en el presente convenio y en los convenios sectoriales.
- n) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).
- o) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

ARTICULO 35.- Personal No Permanente: El personal no permanente, conforme al régimen laboral que lo encuadre, tendrá los siguientes derechos:

- a) Retribución por sus servicios, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente convenio.
- b) Libre agremiación y negociación colectiva.
- c) Licencias, justificaciones y franquicias.
- d) Asistencia Social para sí y su núcleo familiar.
- e) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- f) Interposición de recursos.
- g) Renuncia.
- h) Jubilación o retiro.

i) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignas libres de violencia.

j) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier otra que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

ARTICULO 36.- Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes tienen los siguientes deberes:

a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente convenio y en las que pudiera adoptar el Estado empleador en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.

b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.

c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.

d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.

e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.

f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva.

g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial, su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con la normativa vigente.

h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente; de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION, FISCALIA NACIONAL DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS, OFICINA ANTICORRUPCION y/o a la AUDITORIA GENERAL DE LA NACION.

i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.

j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.

k) Permanecer en el cargo o función en caso de renuncia por el término de TREINTA (30) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión. Asimismo será de aplicación lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 22 del Anexo de la Ley Nº 25.164, cuando corresponda.

l) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.

m) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.

n) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.

ñ) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado o retirado, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.

ARTICULO 37.- Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.

b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.

c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal.

d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la jurisdicción u organismo en el que se encuentre prestando servicios.

e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.

f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.

g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional.

h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

i) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.

j) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

## CAPITULO V: EGRESO

ARTICULO 38.- La relación de empleo del agente comprendido por la Ley Nº 25.164 concluye por las siguientes causas:

a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad en los términos del artículo 25 del presente.

b) Conclusión o rescisión del contrato o designación transitoria celebrados bajo el régimen del artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164.

- c) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la autoridad competente según la norma aplicable.
- d) Razones de salud que imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.
- e) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- f) Baja por jubilación o retiro o vencimiento del plazo previsto por el artículo 20 del Anexo de la Ley Nº 25.164.
- g) Cumplimiento del plazo de disponibilidad previsto en el artículo 26 del presente convenio, que corresponda por los supuestos contemplados en el mismo.
- h) Retiro voluntario.
- i) Fallecimiento.

La relación de empleo regulada por la Ley de Contrato de Trabajo se extinguirá de conformidad con las prescripciones de dicha normativa.

ARTICULO 39.- La jubilación o retiro, la intimación a jubilarse y la renuncia se regirán por la normativa vigente en la materia.

#### TITULO IV

#### ASIGNACION DE FUNCIONES-MOVILIDAD

ARTICULO 40.- El Personal Permanente será destinado a las tareas acordes con la categoría o nivel que hayan alcanzado y al desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, para la consecución de los objetivos del trabajo. Puede ser destinado por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la diferencia de haberes correspondiente.

Para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento expreso del trabajador.

En ningún caso se podrá afectar moral o materialmente al trabajador.

El empleador deberá preparar al personal para que pueda hacer uso de sus capacidades para desarrollar diversas tareas, oficios o roles, ya sea en forma accesorio, complementaria o afín, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada.

ARTICULO 41.- En los términos del sistema de movilidad de personal, se podrá disponer la afectación definitiva para prestar servicios en otra dependencia dentro o fuera de la jurisdicción presupuestaria mediante el traslado del agente, que estará condicionado a la existencia de una vacante financiada en el organismo de destino, y será dispuesta por la autoridad competente siempre que se cuente con la conformidad del trabajador. A los efectos de dicha tramitación se deberá contar con la autorización de los titulares de ambas jurisdicciones, y deberá respetarse la ubicación escalafonaria del agente en el organismo de origen o su equiparación y asignarse funciones acordes con su situación de revista escalafonaria. En el supuesto de ser necesaria la equiparación por tratarse de distintos sistemas escalafonarios, corresponde la intervención previa favorable del órgano competente del Estado Empleador.

ARTICULO 42.- En los supuestos de ingreso de un agente al ámbito del presente convenio a través de los mecanismos de movilidad de traslado o transferencia, de un organismo o entidad no comprendida en el ámbito del presente convenio, a un cargo de carrera de organismo o entidad comprendida, sólo resultará

precedente una vez cumplidos los requisitos exigidos para la movilidad de que se trate y que el titular del organismo o entidad de origen certifique que el ingreso del interesado al mismo, se efectuó mediante la aplicación de sistemas que acrediten la idoneidad para el desempeño del cargo.

## TITULO V

### MODALIDADES OPERATIVAS

ARTICULO 43.- Jornada laboral. La extensión de la jornada de trabajo no podrá ser superior a las CIENTO OCHENTA (180) horas mensuales ni inferior a las CIENTO VEINTE (120), conforme los diferentes niveles de funciones o responsabilidades de los agentes comprendidos en el presente Convenio, con excepción de las que puedan establecerse en menos por los convenios sectoriales para las tareas que sean consideradas riesgosas o insalubres, o que por la índole de la actividad requieran un tratamiento diferenciado. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a DOCE (12) horas.

La autoridad de cada jurisdicción o entidad distribuirá las horas de trabajo teniendo en consideración la índole de la actividad y las circunstancias permanentes o temporarias que resulten atendibles a cuyo efecto consultará a la representación gremial, sin menoscabo de lo que se establezca en los convenios colectivos sectoriales.

ARTICULO 44.- El personal permanente y no permanente, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al Régimen de viáticos, movilidad, indemnizaciones, gastos de comida y órdenes de pasaje y carga para el personal de la Administración Pública Nacional, vigente en sus respectivos ordenamientos, los que quedan incorporados al presente convenio.

Las partes acuerdan elevar a la autoridad de aplicación, en un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados a partir de la vigencia del presente, para su homologación un nuevo régimen en la materia, así como en lo relativo de servicios extraordinarios, el que será incorporado como Anexo III de este Convenio.

ARTICULO 45.- VIATICOS.- Es la asignación diaria fija que se acuerda a los agentes comprendidos en el presente Convenio, con exclusión de los pasajes u órdenes de carga, para atender todos los gastos personales que le ocasione el desempeño de una comisión de servicios en un lugar alejado a más de CINCUENTA (50) kilómetros de su asiento habitual o que, aún cuando esté ubicado a una distancia menor, obligue al agente a pernoctar en el sitio de su actuación provisional, por exigirle así el cumplimiento de la misma, o por falta de medios apropiados de movilidad. Las razones que acrediten algunas de estas circunstancias, deberán determinarse en la oportunidad de disponerse la ejecución de la comisión respectiva. Entiéndase por "asiento habitual", a los efectos de la aplicación del presente régimen, la localidad donde se encuentre instalada la dependencia en la cual se preste efectiva y permanentemente el servicio.

ARTICULO 46.- El personal permanente y no permanente, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al Régimen de Servicios Extraordinarios vigente en sus respectivos ordenamientos, los que quedan incorporados al presente modificados con el siguiente alcance: las horas extraordinarias serán remuneradas en domingo, feriado, días no laborables o sábado después de las 13.00 hs., con un recargo del CIENTO POR CIENTO (100%) sobre el salario diario habitual.

Los trabajos cumplidos en días sábados, domingos o feriados, con independencia del pago con recargo previsto en el párrafo anterior, devengarán un descanso compensatorio a favor del agente de la misma duración que los días inhábiles trabajados, que se le otorgará inmediatamente después de los días trabajados.

En caso de omisión, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho según la modalidad que se determine en cada convenio sectorial y en un plazo no mayor a TREINTA (30) días posteriores al trabajo.

El régimen de Servicios Extraordinarios podrá ser adecuado sectorialmente respetando las características específicas de las prestaciones así como guardando las debidas correspondencias con los límites vigentes aplicables (Nº 1213/05) que habilitan al trabajador a prestar tales servicios.

ARTICULO 47.- El personal incluido en el presente Convenio Colectivo podrá solicitar acogerse a una jornada horaria reducida en CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la que corresponde a su cargo o función. La resolución del pedido quedará a criterio exclusivo de la autoridad superior de la jurisdicción donde preste servicios. En caso de concesión del beneficio, el agente percibirá como contraprestación laboral, una suma equivalente al porcentaje trabajado que se calculará sobre las remuneraciones consideradas regulares y permanentes. Los agentes que al momento de entrar en vigencia este Convenio se encuentren usufructuando un beneficio similar al que precedentemente se instituyen, continuarán rigiéndose por las modalidades del anteriormente autorizado, salvo que optaran por estar incluidos en el presente.

ARTICULO 48.- Jornada nocturna. Se entenderá por tal, la jornada desarrollada en forma habitual y permanente entre las VEINTIUNA (21) horas y las SEIS (6) horas del día siguiente, con una duración mínima de seis horas. La jornada nocturna no podrá extenderse más de CIENTO TREINTA Y DOS (132) horas mensuales.

ARTICULO 49.- Se entenderá por jornada mixta aquella en que se alternen horas diurnas con nocturnas, reduciéndose proporcionalmente la jornada en OCHO (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los OCHO (8) minutos de exceso como servicio extraordinario según las pautas vigentes.

El personal comprendido en la Ley Nº 20.744 se regirá por las Previsiones allí establecidas.

## TITULO VI

### CARRERA DEL PERSONAL

#### CAPITULO I: PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 50.- La carrera del personal estará orientada a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan a los órganos del PODER EJECUTIVO NACIONAL cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

ARTICULO 51.- La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades.
2. Transparencia en los procedimientos.
3. Reclutamiento del personal por sistemas de selección.
4. Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en cada convenio sectorial.
5. La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual.
6. La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.

#### CAPITULO II: PROMOCION

ARTICULO 52.- La carrera del personal consistirá en el acceso del agente a distintos niveles, grados, categorías, agrupamientos o funciones, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente Convenio y en las normas vigentes en la materia.

ARTICULO 53.- Los agentes podrán promover horizontalmente dentro de cada nivel o categoría escalafonaria en la que se encuentren, conforme a las pautas que establezcan los respectivos regímenes.

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

ARTICULO 54.- La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuará conforme a los mecanismos de selección y/o meritución y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire.

ARTICULO 55.- En ningún caso podrá convenirse que sólo la permanencia del agente en el servicio dé lugar a su promoción.

### CAPITULO III: SELECCION

ARTICULO 56.- La selección del personal se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

ARTICULO 57.- Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones de género o de discapacidad, como así también la debida competencia entre los candidatos. Se asegurará el cumplimiento de las Leyes Nros. 22.431 y 23.109 o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional.

ARTICULO 58.- El Estado empleador establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente. En el perfil de la vacante a cubrir se deberá especificar cuáles son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo, a los fines de facilitar la postulación de trabajadores con discapacidad.

ARTICULO 59.- Difusión de las convocatorias. Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, el Estado empleador pondrá en conocimiento de los interesados todas las ofertas disponibles. Las entidades gremiales se comprometen a actuar como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

ARTICULO 60.- Procedimientos. Los procesos de selección del personal que apruebe el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias de los convenios colectivos en el marco de funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en ellos se establezcan y a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Capítulo, contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimiento, habilidades y aptitudes. Podrán convenirse asimismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso.

ARTICULO 61.- Designación. La designación de personal se ajustará al orden de mérito aprobado.

Cuando se trate de la selección de aspirantes a cargos directivos, de conducción o de coordinación superior, se podrá acordar en los respectivos convenios sectoriales, cláusulas que posibiliten a la autoridad competente escoger entre los candidatos de una terna.

ARTICULO 62.- Tipo de convocatoria. No podrán restringirse por convenio sectorial, las disposiciones vigentes que establecen convocatorias abiertas al público para ciertas categorías o niveles escalafonarios. El ámbito de las convocatorias que no sean abiertas, abarcará como mínimo al personal comprendido en el respectivo convenio sectorial.

ARTICULO 63.- Veeduría. La parte gremial fiscalizará los procesos de selección, debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas al titular de la jurisdicción o entidad y consideradas antes de la decisión final.

ARTICULO 64.- Organos de selección. Se asegurará la integración de los órganos de selección para la cobertura de cargos gerenciales o que requieran títulos técnicos y/o profesionales, con representantes de academias nacionales, consejos, colegios o asociaciones profesionales, o especialistas de reconocido prestigio pertenecientes o no, a universidades o centros de investigación, nacionales o extranjeros, afines a la especialidad requerida.

En ningún caso los órganos de selección estarán integrados exclusivamente por personal de la jurisdicción de la que dependa el cargo a cubrir, entendiéndose por jurisdicción a la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, al Ministerio, Secretaría de la PRESIDENCIA DE LA NACION u organismo descentralizado, ni por más de un SESENTA POR CIENTO (60%) de personas de un mismo sexo.

#### CAPITULO IV: EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

ARTICULO 65.- La evaluación de desempeño laboral facilitará la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones orientados al servicio de las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios.

ARTICULO 66.- Objetivo. La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del agente con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

ARTICULO 67.- Principios. Los sistemas de evaluación que se aprueben por el Estado empleador, con previa consulta a las entidades, sindicales signatarias de los convenios colectivos en el marco de funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en ellos se establezcan a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Capítulo, se sujetarán a los siguientes principios:

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

ARTICULO 68.- Plazos. La evaluación será al menos anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo SEIS (6) meses de servicio efectivo.

El proceso de calificación deberá estar concluido durante el trimestre inmediato posterior al período evaluado.

Cuando sea necesario por la naturaleza de los servicios podrán convenirse otros períodos.

ARTICULO 69.- Evaluadores. Los titulares de unidades organizativas y jefaturas serán responsables de evaluar al personal a su cargo con ecuanimidad y objetividad.

En caso de desvincularse del servicio deberán dejar un informe sobre el desempeño de los agentes que le dependan.

El cumplimiento de lo dispuesto en el presente precedentemente integra el deber establecido de conformidad con el inciso c) del artículo 36 del presente convenio.

Los convenios sectoriales podrán acordar modalidades especiales de acuerdo a las particularidades de las funciones a evaluar.

ARTICULO 70.- Organismo de Evaluación. Podrá ser unipersonal o colegiado. El proceso de evaluación deberá garantizar la participación del superior inmediato. La evaluación del desempeño del agente podrá complementarse con las ponderaciones de otros actores vinculados con su gestión.

ARTICULO 71.- Veeduría. Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales participarán en carácter de veedores.

#### CAPITULO V: CAPACITACION

ARTICULO 72.- Objetivo.- La capacitación tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que el Estado empleador defina en el marco de sus atribuciones de formulación, acreditación, certificación y evaluación de las actividades de capacitación.

ARTICULO 73.- Requisitos.- El personal deberá cumplir con los requisitos de capacitación que se acuerden en los respectivos convenios sectoriales en el marco de sus respectivos regímenes de promoción en la carrera.

ARTICULO 74.- Cada Jurisdicción o Entidad Descentralizada elaborará un plan estratégico de capacitación, tanto general como específica, y sus correspondientes planes anuales, sobre la base de las propuestas elevadas por los titulares de las jefaturas intermedias y sectoriales y las necesidades detectadas y las propuestas a elevar por las organizaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo General y de los Convenios Sectoriales.

Dichos planes se articularán con las estimaciones cuantitativas y de las características de las competencias laborales a satisfacer para atender los servicios actuales y futuros de las jurisdicciones y entidades descentralizadas, contemplando, además, las particulares circunstancias regionales y provinciales de las prestaciones a cargo del personal.

El Estado empleador, a través del Instituto Nacional de la Administración Pública conforme a lo prescrito en la Ley Nº 20.173 y modificatorias, elaborará las pautas metodológicas y los lineamientos generales bajo cuya orientación dichos planes serán elaborados y certificará las actividades de capacitación.

ARTICULO 75.- Créase la COMISION DE ADMINISTRACION del FONDO PERMANENTE DE CAPACITACION Y RECALIFICACION LABORAL, establecido de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo X del Anexo de la Ley Nº 25.164 y su Decreto reglamentario Nº 1421/02, integrada por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por los órganos respectivos del Estado empleados y CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por las entidades sindicales signatarias del presente convenio colectivo, y que funcionará en el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.

La designación de dichos representantes será efectuada por cada parte y comunicada ante la Co.P.A.R.

ARTICULO 76.- Son funciones de la Comisión:

a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido, derivadas tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por las jurisdicciones y entidades descentralizadas.

b) Colaborar con la formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del personal para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías de gestión requeridas por las dependencias.

c) Programar, coordinar y evaluar acciones de capacitación y acompañamiento del personal alcanzado por el supuesto previsto en el artículo 26 del presente convenio, pudiendo ejecutar con esta finalidad, acciones por sí o por terceros.

d) Promover y apoyar a la elaboración, ejecución y/o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo de distintos puestos de trabajo y facilitar la movilidad funcional de los agentes y su correspondiente profesionalización.

e) Administrar los recursos financieros que se le asignen en función de las funciones precedentemente establecidas.

f) Dictar las regulaciones para la asignación de los recursos a las actividades de capacitación que se aprueben.

g) Publicar con frecuencia no inferior a un trimestre en la correspondiente página WEB, el detalle de las actividades aprobadas y en curso, y de la utilización y destino de los recursos puestos a su disposición.

h) Dictar su reglamento interno de funcionamiento.

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

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen, el que será vinculante para las partes.

ARTICULO 77. El FONDO se financiará con el aporte del CERO COMA DOS POR CIENTO (0,2%) del total de la remuneración bruta, mensual, normal, habitual y permanente de los agentes involucrados en el ámbito del presente convenio, general y durante el lapso de vigencia del mismo. Este porcentaje se integrará por partes iguales con un CERO COMA UNO POR CIENTO (0,1%) por parte del Estado Empleador y un porcentaje similar por las representaciones gremiales en forma conjunta. El Estado empleador actuará como agente de retención del aporte de las entidades sindicales signatarias del presente convenio, descontando mensualmente el porcentaje, establecido en el párrafo anterior del aporte solidario establecido en el artículo 114 de este convenio general y depositándolo en la cuenta especial que se abra a los fines establecidos en este artículo conjuntamente con el CERO COMA UNO POR CIENTO (0,1%) que le corresponde como parte.

## TITULO VII

### RELACIONES LABORALES

ARTICULO 78.- A todo efecto, cuando se hable de partes deberá entenderse:

a) por la representación del Estado Empleador con los alcances e integración prevista en la Resolución N° 70/98 (MTySS), o la que la sustituya;

b) por la representación sindical, con los alcances e integración previstas en la Resolución N° 42/ 98 (MTySS), o la que la sustituya.

## CAPITULO I. COMISION PERMANENTE DE APLICACION Y RELACIONES LABORALES

ARTICULO 79.- Créase la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R.) que estará constituida por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado empleador, y TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes de la parte gremial. Las decisiones de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo prudencial y por escrito, teniendo las mismas carácter vinculante, salvo acto administrativo expreso en contrario del PODER EJECUTIVO NACIONAL dictado dentro de los TREINTA (30) días hábiles de notificadas aquéllas. La Co.P.A.R. podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados.

Las decisiones de esta Comisión que tengan implicancia económica-financiera requerirán la previa intervención de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION Y EVALUACION PRESUPUESTARIA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS y de la SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO de la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION para evaluar la factibilidad de su implementación.

La Co.P.A.R elaborará su propio reglamento interno de común acuerdo de las partes, el que será aprobado por la Comisión Negociadora.

ARTICULO 80.- Tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

a) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes, para lo cual deberá guiarse esencialmente por las consideraciones y fines de la presente Convención y los principios establecidos en la Ley N° 24.185, procurando componerlos adecuadamente en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer su recomendación a los órganos permanentes de aplicación de la Administración Pública Nacional.

b) Fiscalizar la adecuación de los Convenios Colectivos Sectoriales a los alcances que haya establecido el Convenio General, de conformidad con lo que establezca en su reglamento interno.

c) Intervenir en la resolución de controversias o conflictos que reúnan a un grupo significativo de trabajadores 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.

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

e) Analizar semestralmente el estado de situación de la aplicación del presente Convenio General y elaborar las posibles mejoras correspondientes que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones tecnológicas orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de alguna de sus cláusulas que pudieran ser consideradas de impostergable necesidad. La elevación del acuerdo de la propuesta de modificación de algunas de sus cláusulas, si la hubiera, al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL tendrá el carácter de presentación en los términos del Artículo 7° de la Ley N° 24.185, debiendo esta autoridad de aplicación - convocar en los plazos previstos en el Artículo 6° del

Decreto N° 447/93, reglamentario de la Ley N° 24.185 a la Comisión Negociadora, a los fines de discutir las propuestas.

ARTICULO 81 — Los conflictos de carácter individual se regirán por las normas de procedimiento vigentes en la Administración Pública Nacional, debido intervenir los órganos permanentes con competencia en la materia con sujeción a los principios establecidos en el artículo 19 de la Ley N° 24.185.

Los conflictos individuales que se originen en cuestiones de interpretación de normas del Convenio Colectivo y la aplicación de normas contrarias a dicho régimen, deberán ser informados a la Co.P.A.R.

## CAPITULO II- MECANISMOS PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

ARTICULO 82. — Las partes acuerdan crear un sistema voluntario de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre el Estado Empleador y una o varias representaciones gremiales signatarias, en el marco del presente Convenio Colectivo.

En caso que las partes opten por este procedimiento, tal acuerdo será comunicado al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, absteniéndose las mismas de requerir su intervención en los términos de la Ley N° 14.786 durante la sustanciación de dicho procedimiento, período en el cual mantendrán informado a ese Ministerio acerca del estado de las negociaciones así como del resultado al que se arribe.

ARTICULO 83. — Principios Generales. El procedimiento de solución de conflictos se realizará en forma escrita formalizándose en actas y se regirá por los principios de voluntariedad, celeridad, igualdad procesal, bilateralidad, audiencia de las partes e imparcialidad, respetándose los principios constitucionales y la legislación vigente.

ARTICULO 84. — Procedimientos establecidos. Los procedimientos establecidos para la solución de conflictos laborales son:

- a) La autocomposición del conflicto en el seno de la Co.P.A.R.
- b) La mediación
- c) El arbitraje

ARTICULO 85. — Autocomposición del conflicto. LA Co.P.A.R podrá intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo, en cuyo caso:

- a) Cualquiera de las partes signatarias que sea titular de un conflicto colectivo, podrá solicitar la intervención de la CO.P.A.R, debiendo precisar en su presentación la causa del conflicto, los intereses en colisión y las medidas asumidas por ambas partes, al Momento de someter el diferendo a este mecanismo,
- b) La Comisión actuará a pedido de parte y con autonomía para lograr la conciliación de las mismas con equilibrio y justicia, procurando su avenimiento.
- c) A partir de la recepción del pedido de intervención de parte, el procedimiento aquí previsto se extenderá por un plazo máximo de QUINCE (15) días hábiles.

Dentro de los TRES (3) primeros días, la Co.P.A.R resolverá acerca de la suspensión de las medidas tomadas por ambas partes con anterioridad a la iniciación del conflicto. Las partes deberán abstenerse de tomar medidas que afecten las relaciones laborales durante el proceso de autocomposición voluntaria.

d) Si la Comisión no arribase a una solución en el plazo indicado en el inciso c) la solución del conflicto podrá derivarse por unanimidad de las partes, a los mecanismos de mediación y/o arbitraje, previstos en el presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 86. — Mediación. Las partes por unanimidad podrán derivar la resolución de un conflicto colectivo al mecanismo de la mediación.

ARTICULO 87. — En el escrito de requerimiento de la mediación deberá especificarse:

- a) El objeto del conflicto, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.
- b) El o los organismos y el personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.
- c) El plazo, que de no estar especificado, será el previsto en el artículo siguiente.

ARTICULO 88. — Promovida y aceptada la mediación, la Co.P.A.R. deberá convocar al o a los mediadores en un plazo no mayor a TRES (3) días hábiles. La aceptación por parte del mediador deberá producirse dentro de las VEINTICUATRO (24) horas HABILES de notificado. Todas las notificaciones deberán ser realizadas por medios fehacientes.

Luego de la aceptación por parte del mediador, el trámite deberá finalizarse en un plazo no mayor a DIEZ (10) días hábiles. El mediador podrá excusarse por causa debidamente fundada.

ARTICULO 89.- Los mediadores serán personas de reconocida idoneidad en la materia, que se seleccionarán de un listado que confeccionará la Co.P.A.R.

ARTICULO 90.- La Co.P.A.R seleccionará y convocará a los mediadores de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) Cada parte remitirá a la Co.P.A.R un listado con igual número de candidatos a mediadores, quienes deberán acreditar experiencia en la negociación colectiva, solvencia técnica, equidad e imparcialidad.
- b) Dicho listado tendrá la misma cantidad de candidatos propuestos que la que tendrá el listado definitivo, el cual deberá contar con DIEZ (10) o mayor cantidad par de personas.
- c) Cada parte seleccionará, del listado presentado por la otra parte, a la mitad de los candidatos presentados.
- d) De la fusión de ambas listas seleccionadas, la Co.P.A.R confeccionará la lista inicial de mediadores disponibles.
- e) Para cada mediación, las partes acordarán el o los mediadores elegidos de la lista disponible, debiendo los honorarios que deban abonarse ser afrontados por las partes en forma proporcional.
- f) Si las partes no pudieren arribar a la designación en conjunto de los mediadores, se procederá por el método de exclusión. Por sorteo se elegirán una cantidad impar de candidatos del listado de mediadores. De la nómina ordenada según surja del sorteo, ambas partes irán testando de a un postulante por vez, hasta que quede un último nombre, el cual será elegido para dicha mediación.
- g) En caso de producirse una vacante en el listado descrito en el Inciso d) del presente artículo, la parte que hubiera propuesto al ocupante de dicho cargo, propondrá tres candidatos sustitutivos y la otra parte seleccionará a uno de la terna propuesta, integrándose al listado.

ARTICULO 91.- Acordada la mediación la comparecencia a la correspondiente instancia será obligatoria para ambas partes, y durante su transcurso se aplicará el último párrafo del artículo 85 Inciso c).

Si una de las partes en forma deliberada incumpliera con las obligaciones de asistir a las audiencias y/o proporcionar la documentación que requiera el mediador, a pedido de la otra parte el mediador fundadamente dará por finalizado el procedimiento dejando constancia por escrito de las causas que hubieren dado lugar al cierre de la mediación.

ARTICULO 92. — El mediador intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo a las mismas cuantas intervenciones considere oportunas, a efectos de que arriben a un acuerdo para la solución del conflicto dentro del plazo establecido en el artículo 88, último párrafo. El mediador o los mediadores deberán firmar con cada una de las partes, en la primera audiencia, el acta de confidencialidad respecto de la información que reciba de las mismas. Se garantizará el derecho de audiencia, así como el principio de igualdad de las partes.

ARTICULO 93. — De aceptar ambas partes del resultado del proceso de mediación, éste se formalizará por acta y será de cumplimiento obligatorio. Dicho escrito será remitido a la Autoridad de Aplicación y a los organismos competentes.

ARTICULO 94. — En caso de no arribarse a un acuerdo en el proceso de mediación, las partes podrán optar por el proceso de arbitraje o presentarse ante la Justicia, sea ante los Fueros Contencioso Administrativo Federal o Laboral, según corresponda.

ARTICULO 96. — Arbitraje. El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes, de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, la que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

ARTICULO 96. — El procedimiento de arbitraje requerirá una presentación suscripta por ambas partes ante la Co.P.A.R., la cual deberá contener:

- a) el o los árbitros que solicitan,
- b) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.
- c) El o los organismos y personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.
- d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- e) El plazo. En caso de no estar especificado, será el previsto en el artículo 101.

ARTICULO 97. — En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o los árbitros, se aplicará igual procedimiento al establecido en el inciso f) del artículo 90.

ARTICULO 98. — Los árbitros serán personas de reconocida idoneidad en la materia que se seleccionarán de un listado que confeccionará la Co.P.A.R conforme al mecanismo de selección establecido en el artículo 90.

ARTICULO 99. — La actividad del árbitro o los árbitros comenzará inmediatamente después de su aceptación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar información, documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario.

Se garantizará el derecho de audiencia de las partes, así como el principio de igualdad. De las sesiones que se produzcan se levantará acta certificada suscrita por el árbitro o los árbitros intervinientes.

ARTICULO 100. — La comparecencia a la correspondiente instancia arbitral será obligatoria para ambas partes, y durante su transcurso se aplicará el último párrafo del artículo 85, inciso c).

ARTICULO 101. — El laudo deberá emitirse en el plazo máximo de DIEZ (10) días hábiles a partir de la aceptación de su designación por parte del árbitro o los árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro o los árbitros podrán prorrogar el plazo estipulado en el párrafo anterior, mediante resolución fundada, debiendo dictarse el laudo arbitral dentro del término al máximo de VEINTICINCO (25) días hábiles.

ARTICULO 102. — El laudo arbitral deberá ser fundado y notificarse a las partes personalmente o por medio fehaciente, dentro del término de los CINCO (5) días hábiles de emitido.

ARTICULO 103. — La resolución arbitral será vinculante, debiendo ser remitida a la Autoridad de Aplicación para su registro, y a los órganos competentes de la Administración Pública Nacional para su instrumentación y aplicación.

ARTICULO 104. — El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido cuando el árbitro o los árbitros:

- a) Se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.
- b) Hayan vulnerado notoriamente los principios que rigen el procedimiento arbitral.
- c) Contradigan normas legales o constitucionales.
- d) Se excedan en el plazo establecido para dictar resolución.

En tales casos, y dentro del plazo de TREINTA (30) días corridos de notificado el laudo, cualquiera de las partes podrá interponer y fundar un recurso ante la Justicia, sea ante la Cámara Federal en lo Contencioso o ante la Cámara Nacional del Trabajo, según corresponda, el que tendrá efectos suspensivos.

ARTICULO 105. — El laudo arbitral firme excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo, huelga o cualquier otra medida de fuerza sobre la materia resuelta y tendrá los efectos de cosa juzgada.

### CAPITULO III.- REPRESENTACION GREMIAL

ARTICULO 106. — Reconocimiento gremial.- Las partes ratifican el principio de pluralidad sindical y coexistencia de entidades sindicales con personería gremial en el ámbito de la Administración Pública Nacional. En virtud de ello, las entidad sindicales signatarias del presente Convenio —y por ende signatarias de los correspondientes Convenios Sectoriales— podrán efectuar elecciones de delegados en todos los organismos incluidos en el ámbito de aplicación del presente.

En lo que se refiere a los requisitos personales y al procedimiento para la elección de representantes, la misma se ajustará a lo establecido en las leyes Nros. 23.551 y 25.674 y sus respectivas reglamentaciones, así como a sus estatutos.

En relación con la cantidad total de delegados por Jurisdicción o Entidad Descentralizada, la misma se ajustará a la siguiente escala:

- a) Hasta 50 trabajadores: 1 representante
- b) de 51 a 100: 2 representantes
- c) de 101 en adelante: 1 representante más por cada 100 trabajadores que excedan de 100.

ARTICULO 107. — Las Entidades Gremiales signatarios de los Convenios Colectivos comunicarán al Estado empleador la nómina de delegados elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representan y fecha de iniciación y cese del mandato. Estos representantes continuarán prestando servicios. Toda modificación será puesta en conocimiento de la parte empleadora en forma inmediata.

ARTICULO 108. — Los Delegados de Personal, los miembros de las Comisiones Gremiales Internas, los miembros del órgano Directivo de las entidades sindicales signatarias de los Convenios Colectivos electos de acuerdo con los procedimientos establecidos por las Leyes Nros. 23.551 y 25.674, y sus reglamentaciones, y el Decreto N° 467188, tendrán en el ejercicio de su función representativa, las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por los lugares de trabajo, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo, con excepción de los lugares de acceso restringido.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales. Se facilitará el uso de carteleras ubicadas en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores.

c) Las autoridades de las diversas Jurisdicciones o Entidades Descentralizadas deberán facilitar la realización de las asambleas y reuniones informativas por parte de las asociaciones sindicales signatarias de los Convenios Colectivos en los lugares y horarios de trabajo. Las partes procurarán que el ejercicio de los derechos incluidos en los incisos precedentes no afecte la atención al público ni a ningún otro aspecto relacionado con el normal desarrollo de las tareas del organismo.

d) Un crédito de horas diarias acumulativas en forma mensual para el conjunto de los delegados, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 50 trabajadores representados 1 hora
- De 51 a 100 trabajadores representados 2 horas
- De 101 a 250 trabajadores representados 3 horas
- De 251 a 500 trabajadores representados 4 horas
- De 501 a 750 trabajadores representados 5 horas
- De 751 a 1000 trabajadores representados 6 horas
- De 1000 trabajadores en adelante 7 horas.

ARTICULO 109.- El Estado empleador descontará la cuota mensual de los aportes de los empleados afiliados a las Organizaciones Sindicales signatarias de los Convenios Colectivos y depositará el importe total a la orden de la entidad gremial que corresponda y en la institución bancaria que ésta determine a tal efecto, dentro del plazo previsto por la ley.

ARTICULO 110.- Espacio físico.- A los fines del artículo 44 de la Ley N° 23.551, el Estado empleador facilitará a las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio, un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados de personal.

ARTICULO 111.- Guardias Mínimas. La Co.P.A.R. agotará todas las instancias previas de reclamo y/o negociación, en cualquier supuesto de conflicto colectivo o diferendo que pudiese suscitarse. Concluida la gestión y si se adoptasen medidas de ficción directa que pudieren alterar la prestación de un servicio

esencial de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente en la materia, se deberán cumplir los servicios mínimos que en tal sentido se establezcan.

#### CAPITULO IV.- INFORMACION

ARTICULO 112.- Para asegurar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo General y de los Convenios Colectivos Sectoriales, el Estado Empleador se compromete a brindar toda aquella información, incluyendo los aspectos presupuestarios, en la medida que la misma resulte necesaria para negociar con conocimiento de causa las diversas materias, de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T).

ARTICULO 113.- Para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio, la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y de capacitación, así como disponer de un adecuado y actualizado conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en el personal de la Administración Pública Nacional, el estado empleador remitirá anualmente a las mismas un informe estadístico detallando:

- a) Dotaciones: número, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad, altas y bajas producidas, agentes en goce de licencia sin goce de haberes.
- b) Grupo familiar: cantidad de agentes por estado civil, de familiares o personas a su cargo y de hijos en edad escolar.
- c) Remuneraciones: masa salarial global, distribución por niveles, evolución del salario promedio.
- d) Capacitación: cantidad por nivel de educación formal alcanzado, de profesionales por especialidad. Cantidad de recursos desarrollados y de asistentes.
- e) Condiciones y medio ambiente laboral: Cantidad de Exámenes médicos periódicos, patologías prevalentes detectadas, cantidad de horas laborables por licencias por enfermedad o accidente, cantidad de cursos dictados al personal, estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales.
- f) Igualdad de oportunidades y de trato: índices de ausentismo, áreas con frecuentes pedidos de traslados, personal con discapacidad: distribución por nivel escalafonario, sexo y edad.

#### CAPITULO V.- APOORTE SOLIDARIO

ARTICULO 114.- El Estado Empleador aportará mensualmente a las entidades gremiales signatarias del presente convenio el CERO COMA SEIS POR CIENTO (0,6%) del total de la remuneración bruta mensual, normal, habitual y permanente de los agentes involucrados en el ámbito del presente convenio general y durante la vigencia del mismo, en concepto de contribución solidaria del empleador y a partir de su entrada en vigencia. Los fondos así conformados serán destinados por la organización gremial para contribuir a gastos de educación inicial, educación general básica y polimodal, terciaria, universitaria, vivienda, salud, turismo y demás prestaciones de carácter social.

Los fondos serán distribuidos entre las entidades sindicales de conformidad con los porcentajes reconocidos en la Resolución MTSS N° 42/98 o la que la sustituya. Considerando a dichos fondos como el único y total aporte de la Administración Pública Nacional en el marco del presente convenio general y los correspondientes convenios sectoriales, ante cualquier modificación que pueda corresponder originada en eventuales derechos de otros signatarios convencionales, se deberá redistribuir el mismo porcentaje asignado en el presente artículo, conforma a la participación que se determine.

El importe resultante será depositado a la orden de las organizaciones gremiales signatarias, en la cuenta bancaria que las mismas indiquen, dentro de los DIEZ (10) días del mes siguiente por cada una de las jurisdicciones y entidades comprendida en el presente convenio.

## TITULO VIII

### CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

#### CAPITULO I.- CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ARTICULO 115.- A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes Nros. 19.587 y 24.557 y sus decretos reglamentarios, se considerarán:

a) **CONDICIONES DE TRABAJO**, las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en este concepto:

1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2) La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

3) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2) que influyan en la generación de los riesgos.

4) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

b) **MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**:

Se entiende específicamente incluido en este concepto:

1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.

2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los agentes y sus familias.

c) **Prevención**.- Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

ARTICULO 116.- Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la Administración Pública Nacional queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Examen preocupacional para todos los trabajadores comprendidos.

b) Exámenes médicos anuales, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.

c) Comunicación escrita al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes.

d) Promover la intervención de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional en los procesos de adquisición de elementos de protección personal y prevención de accidentes y demás elementos vinculados a esta materia.

e) Presencia de un servicio de salud del trabajo; cuando el número de trabajadores no justificara un servicio permanente, se procederá a la contratación de un prestador externo que garantice la atención de urgencias.

f) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y a la representación sindical.

g) Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producirlos en relación con el trabajo a través de servicios de Salud Ocupacional.

h) Toda conducta establecida en las Leyes Nros. 19.587, de Higiene y Seguridad, y 24.557 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquéllas específicamente adoptadas por la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT).

i) Implementar en los edificios de las jurisdicciones, organismos y entidades, comprendidas en el ámbito del presente, los planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la materia, en carácter de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurren los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida.

## CAPITULO II.- COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ARTICULO 117.- Créase la COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT) integrada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por parte del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial, conforme a lo establecido en el artículo 78 del presente.

Contará asimismo con una delegación en cada jurisdicción o entidad descentralizada, conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial, debiendo por lo menos uno de cada parte ser especialista en la materia, a la que deberá agregarse una Comisión Técnica Asesora Permanente integrada como mínimo por un médico especialista en medicina laboral, un especialista en higiene y seguridad y un representante de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, pudiéndose convocar a otros especialistas cuando la situación lo requiera. En aquellos Organismos o Entes que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones de la misma.

ARTICULO 118.- En las Delegaciones por Jurisdicción o Ente Descentralizado deberá garantizarse que en sus reuniones participe UN (1) representante de la máxima autoridad y UNO (1) por cada una de las siguientes áreas: Recursos Humanos, Mantenimiento y Servicios Generales, Administración y Servicio Médico.

ARTICULO 119.- La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Fiscalizar, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.577 y 19.587, y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia.

b) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.

c) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.

d) Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.

- e) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- f) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.
- h) Verificar la Constitución efectiva de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional y promover la integración de dichos servicios y las delegaciones de la Comisión para la ejecución de las políticas respectivas.
- i) Controlar, asistir y coordinar la acción de sus delegaciones y disponer la fusión de las mismas cuando la escasa cantidad de trabajadores lo justifique.
- j) Proponer la conformación de consorcios cuando uno o más organismos compartan espacios comunes.
- k) Elaborar su reglamento interno.

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

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

ARTICULO 120.- Las delegaciones de la Comisión tendrán las siguientes funciones:

- a) Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en sus respectivos ámbitos.
- b) Inspección y relevamiento periódico y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.
- c) Promover y/o realizar cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.
- d) Seguimiento de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo.
- e) Recibir denuncias procurando la solución en la jurisdicción o entidad descentralizada correspondiente para lo que podrá solicitar la presencia de un especialista ante la Comisión y su Comité Asesor y/o de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.
- f) Informar a la Comisión, a requerimiento de ésta o al menos anualmente, de sus actividades y resultados así como del estado de situación en la jurisdicción o entidad descentralizada respectiva.

## TITULO IX

### DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

ARTICULO 121.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nros. 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos Nros. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo,

orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

ARTICULO 122.- Promoción de la mujer trabajadora. Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179 y 24.632 y el Decreto N° 254/98, y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

ARTICULO 123.- Promoción de los agentes con discapacidad. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431 y modificatorias.

ARTICULO 124.- Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya.

ARTICULO 125.- COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO. Créase la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) integrada por TRES titulares y TRES suplentes por el Estado Empleador, y TRES titulares y TRES suplentes de la parte gremial conforme a lo establecido en el Artículo 78 del presente convenio, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

La Comisión tiene como funciones:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales;
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

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

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

ARTICULO 126.- La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente;

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

ARTICULO 127.- Contará asimismo con una delegación en cada Jurisdicción o élite descentralizada conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial. En aquellas Jurisdicciones o Entidades Descentralizadas que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones.

Las Delegaciones tendrán las siguientes funciones:

a) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato;

b) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito y elevar al menos UN (1) informe semestral a la comisión.

c) Orientar, informar y asesorar al trabajador de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito;

d) Informar a la comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

ARTICULO 128.- Créase un Comité Técnico Asesor Permanente integrado por UN (1) representante titular y UN (1) alterno del CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER, del SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACION y del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL en su carácter de autoridad interviniente en la aplicación de la Ley Nº 22.431 y modificatorias, y de igual número de especialistas por la parte gremial.

## TITULO X

### ASISTENCIA SOCIAL

ARTICULO 129.- El Estado Empleador facilitará el acceso a programas de asistencia social a los trabajadores que por circunstancias graves no puedan cumplir normalmente con sus tareas o su desempeño se vea afectado de tal forma que impida el funcionamiento armónico del conjunto. Para dicho fin el empleador deberá incorporar a ese personal a los programas existentes o a crearse en las áreas de su competencia.

ARTICULO 130.- Cuando la carga horaria de los agentes sea mayor a CUATRO (4) horas y no superior a SIETE (7), el empleador procurará brindar un lugar adecuado para que los mismos dispongan de un descanso de media hora. Este descanso no será computado a los efectos de las horas laborables.

Cuando la jornada fuera de OCHO (8) horas o más, el empleador procurará ceder un espacio físico adecuado para que los mismos dispongan de un descanso y puedan proceder a la ingesta diaria, sin afectar el normal desarrollo de las actividades del organismo.

ARTICULO 131.- Jardines maternos. El personal con hijos o menores a cargo, que tengan una edad comprendida entre los CUARENTA Y CINCO (45) días y los CINCO (5) años cumplidos antes del 30 de junio de cada año, y efectúe erogaciones originadas en la concurrencia de los mismos a guarderías o jardines maternos, percibirá un reintegro mensual por tales gastos de hasta PESOS CIENTO OCHENTA Y CUATRO (\$184.-), cuando su ingreso mensual, por todo concepto, no exceda del tope del ingreso mensual establecido por las normas que regulan las asignaciones familiares. El citado reintegro deberá ser percibido por uno solo de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia.

Durante el período de licencia anual ordinaria el derecho a este reintegro será proporcional a los días efectivamente trabajados.

Las partes reglamentarán por intermedio de la Co.P.A.R los requisitos para la percepción de este reintegro.

*(Monto de reintegro mensual por Gastos de Guarderías o Jardines Maternos modificado por cláusula primera del acuerdo homologado por art. 1° del [Decreto N° 1251/2007](#) B.O. 19/9/2007. Vigencia: los incrementos acordados tendrán vigencia a partir del 1° julio de 2007 en las condiciones establecidas por las partes intervinientes)*

## TITULO

### REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 132.- Cuando a los fines de la aplicación de algunas de las sanciones establecidas en la Ley de Empleo Público corresponda la sustanciación de información sumaria o sumario, conforme los procedimientos establecidos en el Reglamento de Investigaciones, a fin de garantizar su derecho de defensa en juicio, el sumariado podrá contar con asistencia letrada a su costa.

## TITULO XII

### REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

ARTICULO 133.- El personal regido por la Ley de Contrato de Trabajo mantendrá los regímenes de licencias vigentes en cada entidad u organismo a la fecha de su incorporación al presente Convenio, los que quedan incorporados a ésta.

ARTICULO 134.- Derechos. El Personal permanente y no permanente comprendido en el ámbito de la Ley N° 25.164 tendrá, a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en sus respectivos regímenes, los que quedan incorporados al presente convenio.

En todos los casos quedan adicionadas las siguientes licencias:

Inciso a) Licencia simultánea. Cuando el agente sea titular de más de un cargo en organismos de la Administración Pública Nacional se le concederán las licencias en forma simultánea.

Cuando se trate de agentes casados o que convivan en estado de aparente matrimonio y ambos cónyuges revisten en la Administración Pública Nacional, las respectivas licencias les serán otorgadas en forma simultánea.

Inciso b) Antigüedad Computable. Para establecer la antigüedad del agente se computarán los años de servicio prestados en organismos del Gobierno Nacional, Provincial, Municipal y organismos o entes públicos, incluso los "ad-honorem".

Inciso c) Incapacidad. Cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia, con arreglo a lo previsto en materia de afectaciones o lesiones de largo tratamiento y accidentes de trabajo, son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los agentes afectados serán reconocidos por una junta médica del MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE, que determinará el grado de capacidad laborativa de los mismos, aconsejando en su caso el tipo de funciones que podrán desempeñar, como así también el horario a cumplir, que no podrá ser inferior a CUATRO (4) horas diarias. En caso de que la incapacidad dictaminada sea total, se aplicarán las leyes de seguridad social.

Inciso d) Reincorporación. Vigentes los plazos de licencia por enfermedad o conservación del empleo, en su caso, si resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador que le impida realizar las tareas que anteriormente cumplía, se le deberán asignar otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el Estado Empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la mitad de UN (1) mes de sueldo, normal y habitual por año de servicios o fracción mayor de TRES (3) meses.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a UN (1) mes de sueldo, normal y habitual por año de servicios o fracción mayor de TRES (3) meses.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la establecida en el párrafo precedente.

Inciso e) Maternidad. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los TREINTA (30) días anteriores al parto y hasta SETENTA (70) días corridos después del mismo.

Sin embargo, la interesada podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, por que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CIEN (100) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

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

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación de autoridad médica competente, se origine en el embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, se justificará con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Lesiones de Corto o Largo Tratamiento".

A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas: En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en DIEZ (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.

En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia, justificándose los días previos a la iniciación real de la misma, con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Lesiones de Corto Tratamiento" o "Largo Tratamiento".

ARTICULO 135.- Nacimiento sin vida. En el caso de nacimiento sin vida de la criatura, será de aplicación la normativa prevista en el artículo anterior inciso e).

ARTICULO 136.- En los casos de agente madre de dos hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo el período de licencia se incrementará en DIEZ (10) días corridos por cada embarazo sucesivo.

ARTICULO 137.- Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora dispondrá de DOS (2) descansos de UNA (1) hora en el transcurso de la jornada laboral, para la atención del hijo, por un período no superior a UN (1) año a partir de la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado.

A opción de la trabajadora podrá acumularse la licencia diaria, ingresando DOS (2) horas después o retirarse DOS (2) horas antes de conformidad con las autoridades del organismo.

ARTICULO 138.- Estado de Excedencia. La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia; por maternidad:

- a) Continuar el trabajo en la Administración Pública Nacional en las mismas condiciones que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de TRES (3) meses.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a TRES (3) meses ni superior a SEIS (6) meses.

ARTICULO 139.- El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso de la agente.

ARTICULO 140.- Licencia por Nacimiento. Los agentes varones gozarán del derecho a una licencia de CINCO (5) días hábiles por nacimiento de hijo.

ARTICULO 141.- Tenencia con fines de adopción. El agente que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de CIEN (100) días corridos. En caso que la adopción fuese otorgada a matrimonio o quienes vivan en aparente matrimonio, se limitará el plazo a TREINTA (30) días respecto del agente varón.

ARTICULO 142.- Atención de hijos, menores. El agente que tenga hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los menores, tendrá derecho a TREINTA (30) días corridos de licencia, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

ARTICULO 143.- Acumulación de períodos de licencia. Cuando el agente se reintegre al servicio, agotado el término máximo de la licencia prevista en "afecciones o lesiones de largo tratamiento" no podrá utilizar por la misma causa, una nueva licencia de este carácter hasta después de transcurridos TRES (3) años de servicio.

Cuando dicha licencia se otorgue por períodos discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta cumplir los plazos indicados, siempre que entre los períodos no medie un término de TRES (3) años sin haber hecho uso de licencias de este tipo.

De darse este supuesto aquéllos no serán considerados y el agente tendrá derecho a la licencia total a que se refiere dicho inciso.

ARTICULO 144.- Los períodos en que el agente se encuentre en uso de licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, y de licencia sin goce de sueldo por esos mismos conceptos, así como la licencia por maternidad o adopción, se computaran como trabajados y generarán derecho a licencia anual ordinaria.

ARTICULO 145.- Las condiciones generales para el otorgamiento de las licencias especiales para tratamiento de la salud serán las que establece la normativa vigente, modificándose el inciso a) que obra a continuación:

a) Organismos Competentes: Será de competencia del MINISTRO DE SALUD Y AMBIENTE la fiscalización de las licencias comprendidas en el presente régimen.

Los organismos comprendidos en el presente convenio podrán contar con servicios propios o contratar a terceros, para el otorgamiento de las licencias por Lesiones o Afecciones de Corto o Largo Tratamiento, Asistencia de Grupo Familiar o Maternidad.

En caso de disenso entre la licencia aconsejada por el médico del agente y los servicios médicos del organismo, se recurrirá a una junta médica del Organismo competente del MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE. El MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE a través del área citada será el único organismo autorizado para efectuar las juntas médicas para concesión de beneficios de reducción de la jornada laboral, cambio de tareas o de destino.

En todas las juntas médicas previstas el agente podrá concurrir acompañado de su médico tratante u otro profesional de su elección.

ARTICULO 146.- Las licencias extraordinarias serán acordadas con goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

A - Matrimonio del agente o de sus hijos:

1.- Corresponderá licencia por el término de DIEZ (10) días laborables al agente que contraiga matrimonio.

2.- Se concederán TRES (3) días laborables a los agentes con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos.

En todos los casos deberá acreditarse este hecho ante la autoridad pertinente.

Los términos previstos en este inciso, comenzarán a contarse a partir del matrimonio civil o del religioso, a opción del agente.

B - Para el cumplimiento de funciones gremiales, en los siguientes supuestos:

1.- Los representantes titulares electos, hasta un máximo de VEINTE (20), designados por los órganos Directivos Nacionales de las entidades sindicales con personería gremial signatarias del presente convenio general.

Para el ejercicio de dicha licencia, las asociaciones sindicales respectivas deberán notificar al organismo la nómina del personal involucrado, la fecha de las elecciones, lista de candidatos, y posteriormente la nómina de los agentes elegidos y el período de duración de su licencia.

2.- Los representantes designados por la parte sindical como miembros titulares de los organismos paritarios permanentes, previstos en este Convenio, mientras dure su función.

3.- Los integrantes titulares de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, hasta un máximo de TRES (3), en representación de la parte sindical, desde su designación y hasta la entrada en vigencia del mismo.

ARTICULO 147.- Las partes acuerdan elevar a la autoridad de aplicación antes del 31 de octubre de 2007, los nuevos regímenes de licencias para el personal comprendidos en los Artículos 133 y 134 del presente, para su homologación e incorporación como Anexos IV y V, respectivamente, de este Convenio

*(Artículo sustituido por art. 2º del [Decreto N° 1252/2007](#) B.O. 19/9/2007. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial).*

### TITULO XIII

#### REMUNERACIONES

ARTICULO 148.- La retribución del agente se compondrá de una asignación básica del nivel, asignación de la categoría o denominación equivalente, más los adicionales, suplementos, bonificaciones e incentivos que correspondan a su situación de revista, de conformidad con las regulaciones que se establezcan en los Convenios Sectoriales.

Plazos: el pago de las remuneraciones se efectuará una vez vencido el período que corresponda y dentro de los CINCO (5) días hábiles subsiguientes.

ARTICULO 149.- Establécese para el personal comprendido en el presente Convenio, el adicional remunerativo por prestaciones de servicios en la Antártida en los términos previstos en la Ley N° 23.547. Fíjese el valor del adicional en PESOS CUATRO MIL TRESCIENTOS VEINTE (\$ 4.320)

*(Monto del valor del Adicional por prestaciones de Servicios en la ANTARTIDA modificado por cláusula segunda del acuerdo homologado por art. 1º del [Decreto N° 1251/2007](#) B.O. 19/9/2007. Vigencia: los incrementos acordados tendrán vigencia a partir del 1º julio de 2007 en las condiciones establecidas por las partes intervinientes)*

### TITULO XIV

#### MUTUALISMO Y COOPERATIVAS

ARTICULO 150.- El empleador se compromete a no obstaculizar la conformación de mutuales, cooperativas u otras entidades sin fines de lucro, integradas por agentes de las jurisdicciones y entidades.

ARTICULO 151.- En caso de necesidad de contratar servicios personales como consecuencia de la aplicación de medidas organizativas en cualquier jurisdicción o entidad comprendida por el presente, en los procesos de contratación, ante igualdad de oferta con los demás oferentes, se dará prioridad a aquellas mutuales o cooperativas que en su propuesta incluyan al personal afectado por dichas medidas.

### TITULO XV

#### CLAUSULAS COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 152.- Las partes reconocen las facultades exclusivas del Estado empleador emergentes de la legislación vigente, para organizar y dirigir las actividades necesarias para el cumplimiento de sus fines.

En ejercicio de esas facultades, el empleador planificará y ejecutará las metodologías y procedimientos que resulten necesarios para posibilitar el cumplimiento eficiente de sus servicios a la comunidad.

ARTICULO 153.- A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo General no serán de aplicación en el ámbito del mismo aquellas normas de las leyes de empleo aplicables y sus disposiciones reglamentarias, que en todo o en parte se opongan a lo establecido en el mismo. Sin perjuicio de ello, regirán las normas reglamentarias que dicte el estado empleador en ejercicio de las facultades reservadas a la Administración Pública Nacional, de conformidad con lo establecido por el artículo 8º de la Ley Nº 24.185 así como de las facultades correspondientes establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo, según corresponda.

ARTICULO 154.- En oportunidad de desarrollarse la negociación de los nuevos convenios sectoriales, se requerirá el cumplimiento de la Ley Nº 18.753, como condición previa al acto administrativo de aprobación o la homologación para el caso de su procedencia.

ARTICULO 155.- Las disposiciones del presente convenio general como asimismo las que correspondan a los convenios sectoriales que pudieran eventualmente derivar en erogaciones, se atenderán dentro del monto previsto para el Inciso I - Gastos en Personal en el Presupuesto de la Administración Pública Nacional correspondiente a cada ejercicio fiscal, en las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas en el ámbito de los mencionados convenios.

ARTICULO 156.- El Personal No Permanente de las Jurisdicciones y entidades descentralizadas no superará un porcentaje de hasta el QUINCE POR CIENTO (15%) del Personal Permanente en cumplimiento de lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164.

De la misma manera se procederá en las entidades cuyo personal esté regulado por la Ley de Contrato de Trabajo.

A este efecto, el área competente de cada jurisdicción o entidad descentralizada certificará que con la designación o contratación de persona no permanente que se proponga efectuar no se supera dicho porcentaje.

ARTICULO 157.- La Ley de Presupuesto para la Administración Pública Nacional fijará anualmente las partidas correspondientes al Inciso 1 - Gastos en Personal del total de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas en el presente convenio, para la atención del Personal no Permanente.

## CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

### TITULO XVI

#### CLÁUSULAS TRANSITORIAS

ARTICULO 158.- Hasta tanto se aprueben los respectivos convenios sectoriales mantendrán su vigencia los actuales regímenes, sin perjuicio de los mejores derechos que resultan tanto del presente Convenio en aquellas materias que no son delegadas y que regirán en forma automática a partir de la entrada en vigencia del mismo, como de los que resultan de los acuerdos homologados o que se homologuen en el marco de las actuales negociaciones sectoriales en curso.

ARTICULO 159.- Las entidades sindicales signatarias acuerdan, en el marco del reconocimiento efectuado de conformidad con lo establecido en el artículo 152 del presente y del artículo 8º de la Ley Nº 24.185, contribuir con el Estado Empleador en la estimación del volumen y características de las necesidades estrictas de personal permanente y no permanente para asegurar la mejor prestación de los servicios a efectuar en las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas en el presente convenio.

ARTICULO 160.- El Estado empleador se compromete a continuar revisando la normativa que regula las demás modalidades de contratación y de vinculación de personas con las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, y a promover las acciones necesarias para limitar la aplicación de

modalidades distintas a las previstas en el artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164 o de las modalidades correspondientes de la Ley de Contrato de Trabajo, según sea el caso.

Asimismo, las partes acuerdan proponer y analizar conjuntamente las medidas y mejores prácticas que promuevan la mayor calidad y efectividad de las prestaciones laborales así como su oportuna aplicación en todo el ámbito del presente.

ANEXO I

*(Anexo sustituido por art. 2º del [Decreto Nº 1252/2007](#) B.O. 19/9/2007. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial).*

#### JURISDICCIONES Y ENTIDADES CUYO PERSONAL QUEDA COMPRENDIDO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

##### ADMINISTRACION CENTRAL

- PRESIDENCIA DE LA NACION
- JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS
- MINISTERIO DEL INTERIOR
- MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION
- MINISTERIO DE PLANIFICACION FEDERAL, INVERSION PUBLICA Y SERVICIOS
- MINISTERIO DE DEFENSA
- MINISTERIO DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
- MINISTERIO DE SALUD
- MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO
- MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
- MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

##### ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

##### PRESIDENCIA DE LA NACION

- ADMINISTRACION DE PARQUES NACIONALES
- COMITE FEDERAL DE RADIODIFUSION
- SINDICATURA GENERAL DE LA NACION
- BIBLIOTECA NACIONAL
- FONDO NACIONAL DE LAS ARTES

- INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES
  - INSTITUTO NACIONAL DEL TEATRO
  - ADMINISTRACION NACIONAL DE MEDICAMENTOS, ALIMENTOS Y TECNOLOGIA MEDICA y
  - CENTRO NACIONAL DE REEDUCACION SOCIAL
  - HOSPITAL NACIONAL "BALDOMERO SOMMER"
  - INSTITUTO NACIONAL CENTRAL UNICO COORDINADOR DE ABLACION E IMPLANTE
  - SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACION
  - INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR
  - COLONIA NACIONAL "DR. MANUEL MONTES DE OCA"
  - HOSPITAL NACIONAL "PROFESOR ALEJANDRO POSADAS"
  - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
- MINISTERIO DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA
- COMISION NACIONAL DE EVALUACION Y ACREDITACION UNIVERSITARIA
  - CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS Y TECNICAS
- MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO
- COMISION NACIONAL DE ACTIVIDADES ESPACIALES
- MINISTERIO DE DEFENSA
- INSTITUTO DE AYUDA FINANCIERA PARA EL PAGO DE RETIRO Y PENSIONES MILITARES
  - INSTITUTO GEOGRAFICO MILITAR
  - INSTITUTO OBRA SOCIAL DEL EJERCITO
- MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL
- INSTITUTO NACIONAL DE ASOCIATIVISMO Y ECONOMIA SOCIAL
  - CONSEJO NACIONAL DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA
  - INSTITUTO NACIONAL DE ASUNTOS INDIGENAS
- MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
- INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO
  - TEATRO NACIONAL CERVANTES

- BALLETO NACIONAL
- INSTITUTO NACIONAL "JUAN DOMINGO PERON" DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES HISTORICAS, SOCIALES Y POLITICAS
- INSTITUTO NACIONAL YRIGOYENEANO
- CINEMATECA Y ARCHIVO DE LA IMAGEN NACIONAL
- MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION
- INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACION Y DESARROLLO PESQUERO
- INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS
- INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA
- INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA INDUSTRIAL
- INSTITUTO NACIONAL DE VITIVINICULTURA
- SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA
- SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION
- TRIBUNAL FISCAL DE LA NACION
- OFICINA NACIONAL DE CONTROL COMERCIAL AGROPECUARIO
- DIRECCION GENERAL DE FABRICACIONES MILITARES
- MINISTERIO DE PLANIFICACION FEDERAL, INVERSION PUBLICA Y SERVICIOS
- TRIBUNAL DE TASACIONES DE LA NACION
- SERVICIO GEOLOGICO MINERO ARGENTINO
- INSTITUTO NACIONAL DEL AGUA
- MINISTERIO DEL INTERIOR
- CAJA DE RETIRO, JUBILACIONES Y PENSIONES DE LA POLICIA FEDERAL
- DIRECCION NACIONAL DE MIGRACIONES
- DIRECCION DEL REGISTRO NACIONAL DE LAS PERSONAS
- MINISTERIO DE SALUD
- ADMINISTRACION DE PROGRAMAS ESPECIALES

- ADMINISTRACION NACIONAL DE LABORATORIOS E INSTITUTOS DE SALUD "DR. CARLOS G. MALBRAN"

ORGANISMOS CON PERSONAL COMPRENDIDO EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO PRESIDENCIA DE LA NACION

- AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR

MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION

- COMISION NACIONAL DE VALORES
- INSTITUTO NACIONAL DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL
- SOCIEDAD DEL ESTADO CASA DE MONEDA

MINISTERIO PLANIFICACION FEDERAL, INVERSION PUBLICA Y SERVICIOS

- COMISION NACIONAL DE REGULACION DEL TRANSPORTE
- COMISION NACIONAL DE ENERGIA ATOMICA
- COMISION NACIONAL DE COMUNICACIONES
- ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD
- ENTE NACIONAL REGULADOR DEL GAS
- ORGANISMO REGULADOR DE SEGURIDAD DE PRESAS
- ORGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES
- ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS
- CASA DE LA MONEDA SOCIEDAD DEL ESTADO
- NUCLEO ELECTRICA S.A. y GENUAR S.A.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

- SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE JUBILACIONES Y PENSIONES
- SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO"

ANEXO II

*(Anexo sustituido por art. 2º del [Decreto Nº 1901/2008](#) B.O. 21/11/2008. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en atención a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Nº 24.185)*

- COMISION NACIONAL DE ACTIVIDADES ESPACIALES (Resolución CONAE Nº 3/97)
- CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS Y TECNICAS (Ley Nº 20.464)
- CUERPO DE GUARDAPARQUES NACIONALES (Decreto Nº 1455/87, y modificatorios)

- CUERPO DE ADMINISTRADORES GUBERNAMENTALES (Decreto N° 2098/87)
- PERSONAL EMBARCADO DE LA DIRECCION NACIONAL DE CONSTRUCCIONES PORTUARIAS Y VIAS NAVEGABLES (Decreto N° 2606/83)
- PERSONAL EMBARCADO DEL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACION Y DESARROLLO PESQUERO (Decreto N° 630/94)
- INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA (Decreto N° 127/06)
- INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA INDUSTRIAL (Decreto N° 109/07)
- ORQUESTAS, COROS Y BALLETS NACIONALES (Decretos Nros. 4345/72, 3881/73 y 1415/74 CORO NACIONAL DE JOVENES, CORO POLIFONICO NACIONAL, ORQUESTA NACIONAL DE MUSICA ARGENTINA "JUAN DE DIOS FILIBERTO, BANDA SINFONICA DE CIEGOS, CORO POLIFONICO DE CIEGOS, ORQUESTA SINFONICA NACIONAL).
- PROFESIONAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS HOSPITALARIOS Y ASISTENCIALES E INSTITUTOS DE INVESTIGACION Y PRODUCCION DEPENDIENTES DE LA SUBSECRETARIA DE POLITICAS DE SALUD Y AMBIENTE (Decreto N° 277/91, y modificatorios).
- SINDICATURA GENERAL DE LA NACION (Decreto N° 680/06)
- SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA (Decreto N° 993/91 T.O. 1995, y modificatorios)
- PERSONAL CIVIL Y DOCENTES CIVILES DE LAS FUERZAS ARMADAS (Leyes Nros. 20.239 y 17.409) Y PERSONAL DEL INSTITUTO DE OBRA SOCIAL DEL EJERCITO
- PERSONAL DE INVESTIGACION Y DESARROLLOS DE LAS FUERZAS ARMADAS (Decreto N° 4381/73)
- PERSONAL DE LA COMISION NACIONAL DE VALORES
- PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL
- PERSONAL DE LA COMISION NACIONAL DE REGULACION DEL TRANSPORTE
- PERSONAL DE LA COMISION NACIONAL DE ENERGIA ATOMICA
- PERSONAL DE LA AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR
- PERSONAL DE LA COMISION NACIONAL DE COMUNICACIONES
- PERSONAL DEL ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD
- PERSONAL DEL ENTE NACIONAL REGULADOR DEL GAS
- PERSONAL DEL ORGANISMO REGULADOR DE SEGURIDAD DE PRESAS
- PERSONAL DEL ORGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES
- PERSONAL DEL ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS

- PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORES DE FONDOS DE JUBILACIONES Y PENSIONES
- PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO
- PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES
- PERSONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA (Decreto N° 40/07)
- PERSONAL DE LA COMISION NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR
- PERSONAL DE LA DIRECCION GENERAL DE FABRICACIONES MILITARES
- PERSONAL DEL ORGANISMO NACIONAL DE ADMINISTRACION DE BIENES
- PERSONAL DE SOCIEDAD DEL ESTADO CASA DE MONEDA.
- PERSONAL DE EDUC.AR SOCIEDAD DEL ESTADO
- PERSONAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE DESARROLLO DE INVERSIONES

#### ANEXO III

*(Anexo incorporado por art. 2° del [Decreto N° 911/2006](#) B.O. 20/7/2006. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial).*

**(Nota Infoleg:** Las modificaciones a las compensaciones mencionadas en el presente Anexo, que se hayan producido con posterioridad a la emisión del [Decreto N° 911/2006](#), no serán plasmada en este Texto Actualizado y podrán consultarse clickeando en el enlace ["Esta norma es complementada o modificada por X norma\(s\)."](#))

REGIMEN DE COMPENSACIONES POR "VIATICOS", "POR GASTOS DE MOVILIDAD Y GASTOS FIJOS DE MOVILIDAD", "INDEMNIZACION POR TRASLADO", "ORDENES DE PASAJE Y CARGA", "REINTEGRO POR GASTOS DE COMIDA", "REINTEGRO POR GASTOS DE VIVIENDA" y "REINTEGRO POR GASTOS DE SEPELIO".

ARTICULO 1º.- El presente régimen alcanza al personal de conformidad con las especificidades y prescripciones que se derivan por estar comprendido por la Ley N° 25.164 o por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1.976), según corresponda, y a su condición de personal permanente o no permanente

ARTICULO 2º.- No procede liquidar las diferencias de asignaciones en concepto de viáticos, movilidad, indemnización por traslado o cualquier otro tipo de compensaciones de los fijados en el presente régimen, al personal que habiendo devengado o percibido los mismos obtengan posteriormente y con carácter retroactivo, cualquier tipo de aumento en sus remuneraciones que pueda incidir sobre los importes de aquellos conceptos.

#### COMPENSACION POR VIATICOS

ARTICULO 3º.- Los viáticos, definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, se liquidarán sin distinción de jerarquías de manera que resulten suficientes para cubrir las erogaciones comprendidas, de acuerdo con la zona en la que se desenvuelva la comisión de servicios y los valores consignados en la siguiente tabla:

ZONA	PESOS
Noroeste Argentino (provincias de Jujuy, Salta, Tucumán, Catamarca y La Rioja)	180
Noreste Argentino (provincias de Misiones, Corrientes, Entre Ríos, Formosa y Chaco)	126
CUYO (provincias de San Juan, Mendoza y San Luis)	180
CENTRO (provincias de Córdoba, Santiago del Estero, Santa Fe y La Pampa)	150
SUR (provincias del Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego)	220
REGION METROPOLITANA DE BS. AIRES (provincia de Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires)	126

El personal titular de Unidad Organizativa no inferior a Dirección o equivalente o de Coordinaciones bajo el régimen de funciones ejecutivas o equivalentes percibirá un QUINCE POR CIENTO (15%) adicional de la suma establecida.

En el supuesto que los montos establecidos no fueran suficientes para atender los gastos en la localidad específica en la que se desenvuelva la comisión de servicios, el personal tendrá derecho al reintegro de los gastos efectivamente realizados mediante la rendición documentada del total de los mismos. En ningún caso se superará el VEINTE POR CIENTO (20%) de la suma establecida de conformidad con la zona en la que se desenvuelva la comisión.

ARTICULO 4º.- El otorgamiento del viático se ajustará a las siguientes normas:

a) En la oportunidad de autorizarse la realización de una comisión, se deberá dejar establecido el medio de movilidad a utilizar para su cumplimiento, ponderándose el que resulte en el más bajo costo. Asimismo, se deberá dejar constancia del costo en el alojamiento que hubiera sido reservado o si éste será provisto por el Estado, al efecto previsto en el último párrafo del artículo precedente. El Estado empleador podrá disponer o arbitrar la reserva del alojamiento del personal en establecimiento acorde. En este caso, si el personal decidiera alojarse en otra comodidad o establecimiento, las diferencias serán a su costa.

b) Comenzará a devengarse desde el día en que el personal sale de su asiento habitual para desempeñar la comisión del servicio, hasta el día que regresa de ella, ambos inclusive.

c) Se liquidará viático completo por el día de salida y el de regreso, siempre que la comisión de servicio que lo origine tenga comienzo antes de las DOCE (12) horas del día de la partida y finalice después de la misma hora del día de regreso.

Si la comisión de servicio no pudiera ajustarse al párrafo precedente, se liquidará el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del viático.

d) Corresponde el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del viático, al personal que en el desempeño de una comisión permanezca alejado a más de CINCUENTA (50) kilómetros de su asiento habitual, por la mañana y por la tarde, sin regresar al mediodía.

e) Corresponde el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del viático al personal que durante el viaje motivado por la comisión, siendo éste de una duración mayor de VEINTICUATRO (24) horas, cualquiera fuere el medio de transporte utilizado, tenga incluida la comida en el pasaje.

f) Cuando la comisión se realice en lugares donde el Estado Empleador facilite al trabajador alojamiento y/o comida, se liquidarán como máximo los siguientes porcentajes del viático:

- ┆ VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) si se le diere alojamiento y comida.
- ┆ CINCUENTA POR CIENTO (50 %) si se le diere alojamiento sin comida.
- ┆ SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75 %) si se le diere comida sin alojamiento.

g) El personal destacado en comisión tiene derecho a que se le anticipe el importe de los viáticos correspondientes, hasta un máximo de TREINTA (30) días;

h) El viático correspondiente al personal adscripto en otra jurisdicción o entidad será liquidado con cargo al presupuesto de esta repartición.

i) El personal deberá rendir el saldo pendiente de los fondos percibidos en concepto de anticipo de viáticos dentro de las SETENTA Y DOS (72) horas del regreso a su lugar de asiento habitual, haciendo constar el tiempo de duración, las fechas y horas de salidas y de arribos, junto con los pasajes y demás documentaciones que permitan acreditar esas circunstancias.

El personal deberá presentar las rendiciones ante el titular del servicio administrativo financiero de la jurisdicción o entidad correspondiente.

#### COMPENSACION POR GASTOS DE MOVILIDAD Y POR GASTOS FIJOS DE MOVILIDAD

ARTICULO 5º.- La compensación por Gastos de Movilidad consiste en el reintegro de los gastos que el personal haya tenido que realizar para transportarse de un punto a otro en cumplimiento de tareas encomendadas previa y expresamente por autoridad competente, cuando por circunstancias acreditadas no sea factible el uso de órdenes oficiales de pasajes.

No corresponde el reintegro de gastos de movilidad cuando:

- a) se utilicen vehículos del Estado Nacional, Provincial o Municipal, o,
- b) el personal tenga asignada una Compensación por Gastos Fijos de Movilidad o perciba Viáticos, y los gastos sean motivados por el uso de transportes urbanos.

ARTICULO 6º.- Los Gastos de Movilidad serán reintegrados:

- a) al personal comisionado en la zona de asiento habitual que incurra en esa clase de gastos, una vez que presentara el pedido de reintegro y éste sea conformado por superior jerárquico competente.
- b) al personal que deba desplazarse fuera de un centro urbano en el que se encuentre desempeñando sus funciones, una vez que, solicitado el reintegro, éste sea conformado por superior jerárquico competente, sin perjuicio de la asignación que corresponda liquidar en concepto de Viáticos.
- c) al personal que tenga afectado su vehículo particular al servicio oficial, incluso embarcación con motor, en las condiciones establecidas por el Estado empleador, se le liquidará por cada kilómetro de recorrido efectuado en una comisión de servicio, según distancias oficiales determinadas por la Dirección Nacional de Vialidad, los importes resultantes de aplicar la siguiente escala porcentual:

Automotor	Escala Porcentual
Categoría I (De hasta 800 kg.)	25% del valor para el litro de nafta
Categoría II (De 801 a 1.150 kg.)	30% del valor para el litro de nafta
Categoría III (De más de 1.151 kg.)	35% del valor para el litro de nafta

Embarcación con motor	25% del valor para el litro de nafta
-----------------------	--------------------------------------

A este último efecto se computará el valor del litro de la nafta de OCHENTA Y CINCO (85) octanos en la Casa Central del Automóvil Club Argentino.

d) Al personal cuyo vehículo se encuentre inmovilizado por accidente ocurrido en el cumplimiento de la comisión, se le liquidará una suma diaria igual a la que resulte de aplicar el coeficiente 0.01 al valor que corresponda según lo establecido en el artículo 3º del presente régimen, en concepto de compensación de gastos fijos del automóvil y mientras dure su reparación. Esta compensación se liquidará hasta un máximo de TREINTA (30) días;

e) Al personal que cumpla comisión de servicio fuera de su asiento habitual utilizando automotor particular de su propiedad no afectado al servicio oficial, sólo se le abonará en concepto de gastos de movilidad, el importe del pasaje de ida y vuelta, con o sin cama según sea la duración del viaje entre los puntos que abarque la comisión encomendada, por el medio de transporte más económico que hubiere.

El reintegro de gastos de movilidad a que se refiere esta cláusula alcanza única y exclusivamente al propietario responsable a cargo del automotor, quedando por lo tanto excluidos sus eventuales acompañantes.

II—Podrá asignarse una Compensación por Gastos Fijos de Movilidad al personal que, como misión propia y permanente, tenga tareas de gestoría, inspección o fiscalización que le demanden constantes y habituales desplazamientos fuera de las oficinas o lugares de trabajo. A este efecto se le liquidará una suma mensual de Pesos OCHENTA (\$ 80.-).

En caso que se justifique por la cantidad de desplazamientos, las distancias a recorrer, los tipos de transporte a utilizar y el costo de los pasajes correspondientes, amplia y fehacientemente documentado en las actuaciones pertinentes, el Estado empleador podrá acordar una suma mayor a la anterior.

La percepción de esta Compensación es incompatible con la percepción de Viáticos y Reintegro por Gastos Protocolares.

#### INDEMNIZACION POR TRASLADO

ARTICULO 7º.- Es la asignación que corresponde al personal de Planta Permanente que sea destinado con carácter permanente a un nuevo asiento habitual siempre que implique el cambio de domicilio del agente y no se disponga a su solicitud, excepto en el supuesto de permuta oficialmente autorizada. Esta indemnización es independiente de las órdenes de pasaje y carga, y no será exigible la comprobación de los gastos realizados.

Se liquidará anticipadamente al desplazamiento de la o las personas involucradas, como única indemnización y de acuerdo con las siguientes normas:

a) CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la retribución mensual de carácter habitual, regular y permanente del agente;

b) En los casos en que implique el desplazamiento efectivo y permanente de los miembros de la familia a cargo del agente, se le liquidará por cada uno de ellos, una suma igual a la que resulte de aplicar el coeficiente 0,014 a su retribución mensual de carácter habitual, regular y permanente del agente. Se entenderá como "miembros de la familia a cargo" del agente, a las personas comprendidas en el artículo 9º de la Ley Nº 23.660, siempre que hayan sido declaradas en su legajo único de conformidad con el inciso g) del artículo 36 del Convenio Colectivo General y su reglamentación.

c) El personal que no haga efectivo el desplazamiento de los miembros de la familia a su cargo al nuevo destino, dentro del término de UN (1) año contado desde la fecha de notificado su cambio de destino, sin

causa de fuerza mayor debidamente comprobada, perderá todo derecho a la indemnización por traslado así como a las órdenes de pasaje y carga correspondientes a dichos miembros.

d) El personal desplazado a su pedido no tendrá derecho a indemnización ni a las órdenes de pasajes y cargas correspondientes.

e) Si por razones de servicio se produjera el traslado simultáneo de más de UN (1) agente del grupo familiar (cónyuges, padre e hijo, hermanos, etc.), corresponderá a cada uno el pago de la indemnización prevista por el inciso a) del presente, mientras que la referida al inciso b) sólo deberá efectuarse directamente sobre el agente del cual dependen.

#### REINTEGRO POR GASTOS DE COMIDA

ARTICULO 8º.- Es la retribución que se abona al personal que, en razón de cumplir horas extraordinarias de trabajo, debe realizar gastos por tal concepto, extendiendo por esas razones el horario habitual a no menos de NUEVE (9) horas y siempre que no dispongan de un lapso mayor de UNA Y MEDIA (1 1/2) horas para comer.

El personal podrá percibir el reintegro de gastos correspondientes a

DOS (2) comidas (almuerzo y cena) en el caso que cumpla como mínimo la siguiente jornada de labor: DOS (2) horas antes del almuerzo; OCHO (8) horas entre este último y la cena, y DOS (2) horas con posterioridad a ésta.

No podrán percibir este reintegro quienes perciban dedicación funcional, dedicación exclusiva o similar, o viáticos.

El reintegro se ajustará a las siguientes normas:

- a) Fíjase en PESOS QUINCE (\$ 15.-), el importe a liquidar por gastos de cada comida;
- b) Podrá ser aprobado el reintegro cuando, al disponerse la extensión del horario habitual, no resulte conveniente, por razones de fuerza mayor debidamente acreditadas, acordar al personal afectado un lapso mayor de UNA HORA Y MEDIA (1 1/2) para comer;
- c) Las autorizaciones para la percepción del reintegro serán dispuestas por autoridad competente en todos los casos con carácter previo a la realización del gasto.
- d) En ningún caso se autorizarán ni se podrá solicitar reintegros compensatorios por gastos de refrigerio.

#### ORDENES DE PASAJE Y CARGA

ARTICULO 9º.- Al personal que deba desplazarse por estar comprendido en el supuesto previsto en el primer párrafo del artículo 7º del presente régimen o por el cumplimiento de una comisión de servicio se le otorgará las correspondientes órdenes de pasaje de ida y regreso en Primera Clase, excepto cuando ello comportara transporte aéreo:

- a) con cama, si la duración del viaje fuera superior a DOCE (12) horas o, cuando siendo inferior a esa cantidad, debe realizarse indefectiblemente en horas nocturnas por necesidades ineludibles del servicio;
- b) sin cama, cuando no se diera uno de estos supuestos establecidos precedentemente.

Estas comodidades podrán ser reemplazadas por una clase similar o más próxima a opción del interesado o cuando los servicios de Primera Clase no estuvieran disponibles.

Cuando el desplazamiento se produjera como asignación de destino en un nuevo asiento habitual conforme al primer párrafo del artículo 7º referido precedentemente, procede extender, además, las correspondientes órdenes de pasaje para los miembros de la familia a cargo del agente y las órdenes de

carga para el traslado de sus efectos personales. Estas últimas comprenderán el transporte de equipaje excedente al que corresponde por derecho a cada pasajero, e incluye muebles y efectos del personal trasladado (con o sin sus familiares) hasta un máximo de CINCO MIL (5.000) kilogramos.

Cuando el cambio de destino responda a gestiones propias del interesado, ajenas a razones de servicio, no se le acordarán órdenes de pasajes ni de carga.

Se entenderá como "miembros de la familia a cargo" del agente, a las personas comprendidas el artículo 9 de la Ley N° 23.660, siempre que hayan sido declaradas en su legajo único de conformidad con el inciso g) del artículo 36 del Convenio Colectivo General y su reglamentación.

ARTICULO 10.- La extensión de las órdenes se ajustará a las siguientes normas:

a) Cuando no sea posible utilizar órdenes de pasaje oficiales, el reintegro de los gastos producidos por tal causa, procederá una vez que el personal presentara el pedido de reintegro y éste conformado por superior jerárquico competente.

b) El Estado empleador podrá proveer de abonos mensuales ante las empresas de transportes, cuando por la periodicidad de los viajes y/o por razones de economía se haga aconsejable la adopción de esta modalidad.

ARTICULO 11.- Corresponde UN (1) pasaje de ida y vuelta por cuenta del Estado, al personal preste servicios al norte del paralelo 26 y al sur del paralelo 42, cada DOS (2) años, para su desplazamiento a la Capital Federal o a cualquier punto de la República, siempre que éste sea el lugar residencia habitual de sus familiares directos, entendiéndose como tales, para el agente casado, cónyuge y/o hijos; para el agente soltero, sus padres, siempre que fueran declarados en su legajo único de conformidad con el inciso g) del artículo 36 del Convenio Colectivo General y su reglamentación.

ARTICULO 12.- Corresponde el otorgamiento de órdenes de pasaje y carga al personal permanente que dejara de prestar servicios en la Administración Pública siempre que el egreso no se debiera a razones disciplinarias, y deba cambiar su domicilio desde el lugar de su asiento habitual hasta domicilio de residencia habitual de sus familiares directos, entendidos éstos en los términos adoptados en el artículo precedente.

ARTICULO 13.- El personal que durante el desempeño de una comisión de servicio en lugares alejados a más de CINCUENTA (50) kilómetros de su residencia habitual, contrajera una enfermedad cuya naturaleza debidamente certificada por autoridad sanitaria oficial, hiciera necesario su transporte a dicha residencia, tendrá derecho a la orden de pasaje si pudiera cumplirse por los medios normales de transporte público, o bien, en caso contrario, al reintegro de los gastos correspondientes al medio utilizado, siempre que, en este último caso, el desplazamiento no pudiera ser atendido por los organismos asistenciales correspondientes.

Asimismo se otorgará orden de pasaje de ida y regreso para UN (1) miembro del grupo familiar.

#### REINTEGRO POR GASTOS DE SEPELIO DE PERSONAL FALLECIDO EN ACTO DE SERVICIO

ARTICULO 14.- Corresponde liquidar el reintegro de gastos originados por el Sepelio a favor los derechohabientes del personal fallecido en acto de servicio por hasta un monto de Pesos TRESCIENTOS (\$ 300.-).

a) Procede el reintegro de gastos por el traslado de los restos del personal fallecido en el cumplimiento de una comisión de servicio fuera de su asiento habitual, hasta la localidad de dicho asiento o pedido, hasta la localidad donde esté fijado el domicilio de residencia habitual de sus familiares directos, entendidos éstos en los términos adoptados en el artículo 11 del presente, dentro del territorio nacional de acuerdo con los aranceles que fijan para esta clase de servicios las empresas de transportes público;

b) En el caso de fallecimiento de un agente cuyo último asiento habitual hubiera sido resultado supuesto previsto en el primer párrafo del artículo 7º del presente régimen, se otorgará sin cargo órdenes oficiales

de pasaje y carga para el retorno de los miembros de la familia que hubieran estado a cargo del extinto al momento del deceso hasta la localidad del asiento habitual anterior, u otra, opción de los interesados, siempre que, en este supuesto, los costos fueran iguales o menores. También se abonarán las indemnizaciones establecidas en el inciso b) del artículo 7º del presente régimen.

c) Los montos previstos en el presente artículo serán abonados dentro de los TREINTA (30) de solicitados. Transcurrido UN (1) año de ocurrido el deceso sin habérselos solicitados, se perderá derecho a su percepción.

#### GASTOS DE VIVIENDA

ARTICULO 15.- El Estado empleador prestará la debida protección a los bienes declarados trabajador, cuando éste sea provisto de vivienda oficial o habite en el establecimiento público. ambos casos, la vivienda será adecuada a las necesidades del trabajador y los miembros de la familia a cargo, entendidos éstos en los términos definidos en el inciso b) del artículo 7º del presente régimen, y conforme a las exigencias del medio y confort, debiendo el Estado empleador efectuar las reparaciones y refacciones indispensables derivadas del uso ordinario y cuidadoso de las instalaciones.

ARTICULO 16.- La prestación de vivienda integra la remuneración del trabajador y en consecuencia la base de cálculo de toda institución pautada sobre ella. A este efecto se tomará como base, valor locativo correspondiente.

#### REMUNERACIONES ACCIDENTALES

ARTICULO 17.- No serán computadas dentro del concepto de remuneración a que alude el artículo 148 del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, las asignaciones familiares y las remuneraciones accidentales tales como viáticos, gastos de movilidad, gastos de comida y similares.

#### **Antecedentes Normativos:**

- *Anexo II sustituido por art. 2º del [Decreto N° 1252/2007](#) B.O. 19/9/2007. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.*

[Volver al índice](#)

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

# Convenciones Colectivas de Trabajo: Decreto 1135/2004.

---

**Textos ordenados de las Leyes Nros. 14.250 y 23.546 y sus respectivas modificatorias. Convenciones Colectivas. Comisiones Paritarias. Ámbitos de Negociación Colectiva. Articulación de los Convenios Colectivos. Convenios de Empresas en Crisis. Fomento de la Negociación Colectiva. Procedimiento para la Negociación Colectiva.**

Bs. As., 31/8/2004

VISTO el Expediente N° 1.087.962/2004 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, las Leyes N° 14.250 (t.o. 1988), N° 23.546, N° 25.877 y el Decreto N° 108 de fecha 27 de enero de 1988 y sus modificaciones, y

CONSIDERANDO:

Que tanto el texto de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo N° 14.250, ordenado oportunamente por el Decreto N° 108/88, como el de la Ley de Procedimiento para la Negociación Colectiva N° 23.546, fueron modificados por diversas leyes.

Que asimismo, las últimas modificaciones, efectuadas a un gran número de los artículos que integran la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo y la Ley de Procedimiento para la Negociación Colectiva, fueron dispuestas por la Ley de Ordenamiento Laboral N° 25.877.

Que, en consecuencia, resulta conveniente ordenar los textos de dichas normas a los efectos de proveer a la certeza jurídica.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades acordadas por el artículo 1° de la Ley N° 20.004.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA  
DECRETA:

Artículo 1° — Apruébase el texto ordenado de la Ley N° 14.250 y sus modificatorias, que como Anexo I forma parte integrante del presente Decreto, el que se denominará "Ley N° 14.250 (t.o. 2004)".

Artículo 2° — Apruébase el texto ordenado de la Ley N° 23.546 y sus modificatorias, que como Anexo II forma parte integrante del presente decreto, el que se denominará "Ley N° 23.546 (t.o. 2004)".

Artículo 3° — Derógase el Decreto N° 108 de fecha 27 de enero de 1988.

Artículo 4° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Carlos A. Tomada. — Horacio D. Rosatti.

## **Anexo I Ley N° 14.250 (T.O. 2004)**

### **Capítulo I Convenciones Colectivas**

Artículo 1°.- Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las Leyes N° 23.929 y N° 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales."

Artículo 2°.- En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiese ser calificada de suficientemente

representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

Artículo 3º.- Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.
- d) La zona de aplicación.
- e) El período de vigencia.
- f) Las materias objeto de la negociación.

Artículo 4º.- Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5º de esta Ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

Artículo 5º.- Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas, según corresponda.

Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado MINISTERIO.

Artículo 6º.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.

Artículo 7º.- Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

Artículo 8º.- Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

Artículo 9º.- La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participantes, serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

Artículo 10.- El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

Artículo 11.- Vencido el término de una convención o dentro de los SESENTA (60) días anteriores a su vencimiento, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

Artículo 12.- El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

## **Capítulo II**

### **Comisiones Paritarias**

Artículo 13.- Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 14.- Estas comisiones estarán facultadas para:

- a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.
- b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

Artículo 15.- Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el artículo 13, podrá solicitar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo anterior.

Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores.

## **Capítulo III**

### **Ámbitos de Negociación Colectiva**

Artículo 16.- Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:

- Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.
- Convenio intersectorial o marco.
- Convenio de actividad.

- Convenio de profesión, oficio o categoría.
- Convenio de empresa o grupo de empresas.

Artículo 17.- La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 23.551 hasta un máximo de CUATRO (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

#### **Capítulo IV**

##### **Articulación de los Convenios Colectivos**

Artículo 18.- Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

- a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.
- c) Materias propias de la organización de la empresa.
- d) Condiciones más favorables al trabajador.

Artículo 19.- Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

#### **Capítulo V**

##### **Convenios de Empresas en Crisis**

Artículo 20.- La exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo, en el marco del procedimiento preventivo de crisis previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013.

El convenio de crisis deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado.

#### **Capítulo VI**

##### **Fomento de la Negociación Colectiva**

Artículo 21.- Con relación a los convenios colectivos de trabajo que se encontraren vigentes por ultractividad, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios.

## Indice del Ordenamiento de la Ley N° 14.250

<b>Artículo N°</b>	<b>Fuente</b>
Artículo 1º	artículo 8º de la Ley N° 25.877
Artículo 2º	artículo 9º de la Ley N° 25.877
Artículo 3º	artículo 10 de la Ley N° 25.877
Artículo 4º	artículo 11 de la Ley N° 25.877
Artículo 5º	artículo 12 de la Ley N° 25.877
Artículo 6º	artículo 13 de la Ley N° 25.877
Artículo 7º	artículo 7º del t.o. 1988
Artículo 8º	artículo 8º del t.o. 1988
Artículo 9º	artículo 9º del t.o. 1988
Artículo 10	artículo 10 del t.o. 1988
Artículo 11	artículo 12 del t.o. 1988
Artículo 12	artículo 14 de la Ley N° 25.877
Artículo 13	artículo 15 de la Ley N° 25.877
Artículo 14	artículo 16 de la Ley N° 25.877
Artículo 15	artículo 17 de la Ley N° 25.877
Artículo 16	artículo 18 de la Ley N° 25.877
Artículo 17	artículo 18 de la Ley N° 25.877
Artículo 18	artículo 18 de la Ley N° 25.877
Artículo 19	artículo 18 de la Ley N° 25.877
Artículo 20	artículo 18 de la Ley N° 25.877
Artículo 21	artículo 18 de la Ley N° 25.877

### **Anexo II** **LEY N° 23.546 (T.O. 2004)**

Artículo 1º.- El procedimiento para la negociación colectiva se ajustará a lo previsto en la presente Ley.

Artículo 2º.- La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando:

- a) Representación que inviste;
- b) Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;
- c) Materia a negociar.

Artículo 3º.- Quienes reciban la comunicación del artículo anterior estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto.

Artículo 4º.- En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la recepción de la notificación del artículo 2º de esta Ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales, la que deberá integrarse respetando lo establecido en la Ley N° 25.674, y la representación de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto.

a) Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

I. Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.

II. Designar negociadores con mandato suficiente.

III. Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.

IV. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

b) En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:

- I. Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquélla se desenvuelve.
- II. Costo laboral unitario.
- III. Causales e indicadores de ausentismo.
- IV. Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.
- V. Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.
- VI. Siniestralidad laboral y medidas de prevención.
- VII. Planes y acciones en materia de formación profesional.

c) La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

- I. Mantenimiento del empleo.
- II. Movilidad funcional, horaria o salarial.
- III. Innovación tecnológica y cambio organizacional.
- IV. Recalificación y formación profesional de los trabajadores.
- V. Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral.
- VI. Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.
- VII. Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:

- I. Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.
- II. Situación económico financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.
- III. Propuesta de acuerdo con los acreedores.
- IV. Rehabilitación de la actividad productiva.
- V. Situación de los créditos laborales.

d) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.

e) Cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inciso a), la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales.

El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un DIEZ POR CIENTO (10%) por cada CINCO (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al CIEN POR CIENTO (100%) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%).

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Artículo 5º.- De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados.

Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes.

Artículo 6º.- Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación.

La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de TREINTA (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada.

Artículo 7º.- En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley Nº 14.786. Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

La reglamentación determinará sus funciones así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía.

Artículo 8º.- Los plazos a que se refiere esta Ley se computarán en días hábiles administrativos.

Artículo 9º.- Derógase la Ley de facto 21.307.

Artículo 10.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.

#### ÍNDICE DEL ORDENAMIENTO DE LA LEY Nº 23.546

<b>Artículo Nº</b>	<b>Fuente</b>
Artículo 1º	artículo 1º de la Ley Nº 23.546
Artículo 2º	artículo 2º de la Ley Nº 23.546
Artículo 3º	artículo 19 de la Ley Nº 25.877
Artículo 4º	artículo 20 de la Ley Nº 25.877
Artículo 5º	artículo 21 de la Ley Nº 25.877
Artículo 6º	artículo 22 de la Ley Nº 25.877
Artículo 7º	artículo 23 de la Ley Nº 25.877
Artículo 8º	artículo 8º de la Ley Nº 23.546
Artículo 9º	artículo 9º de la Ley Nº 23.546

[Volver al índice](#)



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

## **3-Aspectos Jurídicos de la Acción Sindical:**

---



CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

## Constitución de la Nación Argentina: Artículo 14 bis.

---

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.



[Volver al índice](#)

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

## Conflictos del Trabajo: Ley N° 14.786.

---

**Díctanse disposiciones para substanciar los conflictos de intereses cuyo conocimiento sea de competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.**

Sancionada: diciembre 22 de 1958.

Promulgada: enero 2 de 1959.

POR CUANTO:

**El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de LEY:**

**ARTICULO 1º** — Los conflictos de intereses cuyo conocimiento sea de la competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se substanciarán conforme a las disposiciones de la presente ley.

**ARTICULO 2º** — Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

El ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto.

**ARTICULO 3º** — La autoridad de aplicación estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria, y a tal fin estará autorizada para realizar investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión que se ventile.

**ARTICULO 4º** — Si la fórmula conciliatoria propuesta o las que pudieren sugerirse en su reemplazo no fuere admitida el mediador invitará a las partes a someter la cuestión al arbitraje. No admitido el ofrecimiento, se dará a publicidad un informe que contendrá la indicación de las causas del conflicto, un resumen de las negociaciones, la fórmula de conciliación propuesta, y la parte que la propuso, la aceptó o rechazó.

**ARTICULO 5º** — Aceptado el ofrecimiento suscribirán un compromiso que indicará:

- a) El nombre del árbitro;
- b) Los puntos en discusión;
- c) Si las partes ofrecerán o no pruebas y en su caso término de producción de las mismas;
- d) Plazo en el cual deberá expedirse el árbitro.

El árbitro tendrá amplias facultades para efectuar las investigaciones que fueren necesarias para la mejor dilucidación de la cuestión planteada.

**ARTICULO 6º** — La sentencia arbitral será dictada en el término de 10 días hábiles prorrogables si se dispusieran medidas para mejor proveer y tendrá un plazo mínimo de vigencia de 6 meses. Contra ella no se admitirá otro recurso que el de nulidad, que deberá interponerse conforme a lo prescripto en el artículo 126, "in fine" del Decreto 32.347/44 (Ley 12.948), fundado en haberse laudado en cuestiones no comprendidas o fuera del término convenido.

**ARTICULO 7º** — El laudo tendrá los mismos efectos que las convenciones colectivas a que se refiere la ley 14.250.

En lo que respecta a su vigencia será de aplicación lo dispuesto por el artículo 17, "in fine" de la citada ley.

**ARTICULO 8º** — Antes de que se someta un diferendo a la instancia de conciliación y mientras no se cumplen los términos que fija el artículo 11, las partes no podrán adoptar medidas de acción directa.

Se considerarán medidas de acción directa todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto. La autoridad de aplicación podrá intimar previa audiencia de partes se disponga el cese inmediato de la medida adoptada.

**ARTICULO 9º** — En el supuesto de que la medida adoptada por el empleador consistiera en el cierre del establecimiento, en la suspensión o rescisión de uno o más contratos de trabajo, o en cambios en las condiciones de trabajo, el incumplimiento de la intimación prevista en el artículo anterior dará a los trabajadores, en su caso, el derecho a percibir la remuneración que les habría correspondido si la medida no se hubiere adoptado. Ello sin perjuicio de hacer pasible al empleador de una multa de mil a diez mil pesos por cada trabajador afectado.

La huelga o la disminución voluntaria y premeditada de la producción por debajo de los límites normales, traerá aparejado para los trabajadores la pérdida del derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al período de cesación o reducción del trabajo si no cesaren después de la intimación de la autoridad de aplicación.

**ARTICULO 10.** — La autoridad de aplicación estará facultada para disponer, al tomar conocimiento del diferendo, que el estado de cosas se retrotraiga al existente con anterioridad al acto o hecho que hubiere determinado el conflicto. Esta disposición tendrá vigencia durante el término a que se refiere el artículo 11 de la presente ley.

**ARTICULO 11.** — Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de quince días. Este término podrá prorrogarse por cinco días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo.

Vencidos los plazos referidos sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscrito un compromiso arbitral podrán las partes recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes.

**ARTICULO 12.** — Las disposiciones de la presente ley, en lo referente a la gestión conciliatoria, podrán aplicarse también en los casos de conflictos colectivos de derecho, como instancia previa voluntaria a la intervención que le compete a las comisiones paritarias a que se refiere el artículo 14 de la Ley 14.250. El sometimiento al procedimiento indicado no impide la intervención ulterior de los organismos mencionados.

**ARTICULO 13.** — La concurrencia ante la autoridad de aplicación será obligatoria y la incomparencia injustificada será sancionada de conformidad con lo previsto por el Decreto 21.877/44 (Ley 12.921).

**ARTICULO 14.** — La presente ley no es de aplicación a los diferendos suscitados en las actividades reguladas por las leyes 12.713 y 13.020, ni afecta el derecho de las partes a acordar procedimientos distintos de conciliación y arbitraje.

**ARTICULO 15.** — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dada en la Sala de Sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a 22 de diciembre de 1958.

**B. GUZMAN**  
Noé Jitrik

**F.F. MONJARDIN**  
Eduardo T. Oliver

**Registrada bajo el N° 14.786**

Buenos Aires, 2 de enero de 1959.

POR TANTO:

Téngase por Ley de la Nación, cúmplase, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección General del Boletín Oficial e Imprentas y archívese.

FRONDIZI. — Alfredo E. Allende.

[Volver al índice](#)

# Asociaciones Sindicales: Ley N° 23.551.

---

Tipos de asociaciones sindicales. Afiliación y desafiliación. Estatutos. Dirección y administración. Asambleas o congresos. Inscripción. Derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales. Asociaciones sindicales con personería gremial. Federaciones y confederaciones. Representación sindical en la empresa. Tutela sindical. Prácticas desleales. Autoridad de aplicación.

Sancionada: Marzo 23 de 1988

Promulgada: Abril 14 de 1988

El Senado y la Cámara de Diputados de La Nación Argentina Reunidos en Congreso, etc., Sancionan con Fuerza de Ley:

## **Título Preliminar** **De la tutela de la libertad sindical**

Artículo 1° — La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales.

Artículo 2° — Las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se regirán por esta Ley.

Artículo 3° — Entiéndese por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.

Artículo 4° — Los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales:

- a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
- b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;
- c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
- d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores;
- e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

Artículo 5° — Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos:

- a) Determinar su nombre, no pudiendo utilizar los ya adoptados ni aquellos que pudieran inducir a error o confusión;
- b) Determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial;
- c) Adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse;
- d) Formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.

Artículo 6° — Los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 7° — Las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados.

Lo dispuesto regirá también respecto de la relación entre una asociación de grado superior y otra de grado inferior.

Artículo 8° — Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar:

- a) Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados;
- b) Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión;
- c) La efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales;

d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

Artículo 9° — Las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros.

Esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de normas legales o convencionales.

### **I. — De los tipos de asociaciones sindicales**

Artículo 10. — Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por:

- a) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;
- b) Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;
- c) Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

Artículo 11. — Las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas:

- a) Sindicatos o uniones;
- b) Federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado;
- c) Confederaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste.

### **II. — De la afiliación y desafiliación**

Artículo 12. — Las asociaciones sindicales deberán admitir la libre afiliación, de acuerdo a esta ley y a sus estatutos, los que deberá conformarse a la misma.

Artículo 13. — Las personas mayores de catorce años, sin necesidad de autorización, podrán afiliarse.

Artículo 14. — En caso de jubilación, accidente, enfermedad, invalidez, desocupación o servicio militar, los afiliados no perderán por esas circunstancias el derecho de pertenecer a la asociación respectiva, pero gozarán de los derechos y estarán sujetos a las obligaciones que el estatuto establezca.

Artículo 15. — El trabajador que dejare de pertenecer a una asociación sindical no tendrá derecho al reintegro de las cuotas o aportes abonados. Lo dispuesto será aplicable a las relaciones entre asociaciones de diverso grado.

### **III. — De los estatutos**

Artículo 16. — Los estatutos deberán ajustarse a lo establecido en el artículo 8° y contener:

- a) Denominación, domicilio, objeto y zona de actuación;
- b) Actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente;
- c) Derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación que garanticen el derecho de defensa.
- d) Determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazos de los directivos e integrantes de los congresos;
- e) Modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones;
- f) Epoca y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización;
- g) Régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios de la presente ley, no pudiendo contener como exigencia para presentar listas de candidatos a órganos asociacionales, avales que superen el tres por ciento (3%) de sus afiliados;
- h) Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas, y congresos;
- i) Procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical;
- j) Procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación.

### **IV. — Dirección y administración**

Artículo 17. — La dirección y administración serán ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos en forma que asegure la voluntad de la mayoría de los afiliados o delegados congresales mediante el voto directo y secreto.

Los mandatos no podrán exceder de cuatro (4) años, teniendo derecho a ser reelegidos.

Artículo 18. — Para integrar los órganos directivos, se requerirá:

- a) Mayoría de edad;
- b) No tener inhabilidades civiles ni penales;
- c) Estar afiliado/a, tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante dos (2) años.

El setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos.

La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Cuando la cantidad de trabajadoras no alcance el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección.

No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo.

*(Artículo sustituido por art. 3º de la [Ley Nº 25.674](#) B.O. 29/11/2002).*

## **V. — De las asambleas y congresos**

Artículo 19. — Las asambleas y congresos deberán reunirse:

- a) En sesión ordinaria, anualmente;
- b) En sesión extraordinaria, cuando los convoque el órgano directivo de la asociación por propia decisión o a solicitud del número de afiliados o delegados congresales que fije el estatuto, el que no podrá ser superior al quince por ciento (15%) en asamblea de afiliados y al treinta y tres por ciento (33%) en asamblea de delegados congresales.

Artículo 20. — Será privativo de las asambleas o congresos:

- a) Fijar criterios generales de actuación;
- b) Considerar los anteproyectos de convenciones colectivas de trabajo;
- c) Aprobar y modificar los estatutos, memorias y balances; la fusión con otras asociaciones, afiliación o desafiliación a asociaciones, nacionales o internacionales;
- d) Dar mandato a los delegados a congresos de asociaciones de grado superior y recibir el informe de su desempeño;
- e) Fijar el monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados.

## **VI. — De la inscripción**

Artículo 21. — Las asociaciones presentarán ante la autoridad administrativa del trabajo solicitud de inscripción haciendo constar:

- a) Nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación;
- b) Lista de afiliados;
- c) Nómina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo;
- d) Estatutos.

Artículo 22. — Cumplidos los recaudos del artículo anterior, la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los noventa (90) días de presentada la solicitud, dispondrá la inscripción en el registro especial y la publicación, sin cargo, de la resolución que autorice la inscripción y extracto de los estatutos en el Boletín Oficial.

## **VII. — De los derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales**

Artículo 23. — La asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

- a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;
- b) Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;
- c) Promover:
  - 1º La formación de sociedades cooperativas y mutuales.
  - 2º El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social.
  - 3º La educación general y la formación profesional de los trabajadores;
- d) Imponer cotizaciones a sus afiliados;
- e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa

Artículo 24. — Las asociaciones sindicales están obligadas a remitir o comunicar a la autoridad administrativa del trabajo:

- a) Los estatutos y sus modificaciones a los efectos de control de la legislación;
- b) La integración de los órganos directivos y sus modificaciones;

- c) Dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio, copia autenticada de la memoria, balance y nómina de afiliados;
- d) La convocatoria a elecciones para la renovación de sus órganos en los plazos estatutarios;
- e) Los libros de contabilidad y registros de afiliados a efectos de su rubricación.

### **VIII. — De las asociaciones sindicales con personería gremial**

Artículo 25. — La asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá personería gremial, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Se encuentre inscrita de acuerdo a lo prescrito en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis (6) meses;
- b) Afilie a más de veinte por ciento (20%) de los trabajadores que intente representar.
- c) La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar. Los promedios se determinarán sobre los seis meses anteriores a la solicitud.

Al reconocerse personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial, deberá precisar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no excederán de los establecidos en los estatutos, pero podrán ser reducidos si existiere superposición con otra asociación sindical.

Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa conforme al procedimiento del artículo 28. La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial.

Artículo 26. — Cumplidos los recaudos, la autoridad administrativa dictará resolución dentro de los noventa (90) días.

Artículo 27. — Otorgada la personería gremial se inscribirá la asociación en el registro que prevé esta ley, publicándose en el Boletín Oficial, sin cargo, la resolución administrativa y los estatutos.

Artículo 28. — En caso de que existiera una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, sólo podrá concederse igual personería a otra asociación, para actuar en la misma zona y actividad o categoría, en tanto que la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores a su presentación, fuere considerablemente superior a la de la asociación con personería preexistente.

Presentado el requerimiento del mismo se dará traslado a la asociación con personería gremial por el término de veinte (20) días, a fin de que ejerza su defensa y ofrezca pruebas.

De la contestación se dará traslado por cinco (5) días a la peticionante. Las pruebas se sustanciarán con el control de ambas asociaciones.

Cuando se resolviere otorgar la personería a la solicitante, la que la poseía continuará como inscrita.

La personería peticionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este artículo, cuando mediare conformidad expresa máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía.

Artículo 29. — Sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no opere en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.

Artículo 30. — Cuando la asociación sindical de trabajadores con personería gremial invista la forma de unión, asociación o sindicato de actividad y la peticionante hubiera adoptado la forma de sindicato de oficio, profesión o categoría, la personería podrá concedérsele si existieran intereses sindicales diferenciados como para justificar una representación específica y se cumplimenten los requisitos exigidos por el artículo 25, y siempre que la unión o sindicato preexistente no comprenda en su personería la representación de dichos trabajadores.

Artículo 31. — Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial:

- a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;
- b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas;
- c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;
- d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;
- e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;
- f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

## **IX. — De las federaciones y confederaciones**

Artículo 32. — Las federaciones y confederaciones más representativas, adquirirán personería gremial en las condiciones del artículo 25.

Artículo 33. — Se considerarán federaciones más representativas, las que estén integradas por asociaciones de primer grado que afilien a la mayor cantidad de los trabajadores cotizantes comprendidos en su ámbito

Se considerarán confederaciones más representativas las que afilien a entidades con personería gremial que cuenten con la mayor cantidad de trabajadores cotizantes.

Artículo 34. — Las federaciones con personería gremial podrán ejercer los derechos que la presente ley acuerde a las asociaciones de primer grado con personería gremial, con las limitaciones que en relación los respectivos sindicatos y federaciones establezcan los estatutos de las mismas.

Por su parte, las asociaciones de segundo y tercer grado podrán representar a las entidades de grado inferior adheridas a ellas, en toda tramitación de índole administrativa, pudiendo a tal efecto deducir y proseguir los recursos que fuese conveniente interponer y adoptar las medidas que hubiere menester para la mayor defensa de los derechos de las mismas.

Artículo 35. — Las federaciones con personería gremial podrán asumir la representación de los trabajadores de la actividad o categoría por ellas representadas, en aquellas zonas o empresas donde no actuare una asociación sindical de primer grado con personería gremial.

Artículo 36. — El máximo órgano deliberativo de las asociaciones sindicales de grado superior podrá disponer la intervención de las de grado inferior solo cuando los estatutos consagren esta facultad y por las causales que dichos estatutos determinen, garantizando el debido proceso. Esta resolución será recurrible ante la Cámara nacional de Apelaciones del Trabajo.

## **X. — Del patrimonio de las asociaciones sindicales**

Artículo 37. — El patrimonio de las asociaciones sindicales de trabajadores estará constituido por:

- a) Las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y contribuciones de solidaridad que pacten en los términos de la ley de convenciones colectivas;
- b) Los bienes adquiridos y sus frutos;
- c) Las donaciones, legados, aportes y recursos no prohibidos por esta.

Artículo 38. — Los empleadores estarán obligados a actuar como "agente de retención" de los importes que, en concepto de cuotas afiliación u otros aportes deban tributar los trabajadores a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial.

Para que la obligación indicada sea exigible, deberá mediar una resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, disponiendo la retención. Esta resolución se adoptará a solicitud de la asociación sindical interesada. El ministerio citado deberá pronunciarse dentro de los treinta (30) días de recibida la misma. Si así no lo hiciere, se tendrá por tácitamente dispuesta la retención.

El incumplimiento por parte del empleador de la obligación de obrar como agente de retención, o - en su caso- de efectuar en tiempo propio el pago de lo retenido, tornará a aquél en deudor directo. La mora en tal caso se producirá de pleno derecho.

Artículo 39. — Los actos y bienes de las asociaciones sindicales con personería gremial destinados al ejercicio específico de las funciones propias previstas en los artículos 5º y 23, estarán exentos de toda clase, gravamen, contribución o impuesto. La exención es automática y por la sola obtención de dicha personería gremial.

El Poder Ejecutivo Nacional gestionará con los gobiernos provinciales por su intermedio de las municipalidades, que recepten en su régimen fiscal el principio admitido en este artículo.

## **XI. — De la representación sindical en la empresa**

Artículo 40. — Los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación:

- a) De los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúa de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical.
- b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

Artículo 41. — Para ejercer las funciones indicadas en el artículo 40 se requiere:

- a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La

autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existiere circunstancias atendibles que lo justificaran.

Cuando con relación al empleador respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una simplemente inscripta.

En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año:

b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección.

En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo. Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad en las que presten servicios los trabajadores a representar la relación laboral comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un contrato de trabajo de temporada.

Artículo 42. — El mandato de los delegados no podrá exceder de dos (2) años y podrá ser revocado mediante asamblea de sus mandantes convocada por el órgano directivo de la asociación sindical, por propia decisión o a petición del diez por ciento (10%) del total de los representados. Asimismo, en el caso que lo prevean los estatutos el mandato de los delegados podrá ser revocado por determinación votada por los dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical. El delegado cuestionado deberá tener la posibilidad cierta de ejercitar su defensa.

Artículo 43. — Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 40 de este ley, tendrán derecho a:

a) Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo;

b) Reunirse periódicamente con el empleador o su representante;

c) Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.

Artículo 44. — Sin perjuicio de lo acordado en convenciones colectivas de trabajo, los empleadores estarán obligados a:

a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesarios;

b) Concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar;

c) conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable.

Artículo 45. — A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;

b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;

c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

Artículo 46. — La reglamentación de lo relativo a los delegados del personal deberá posibilitar una adecuada tutela de los intereses y derechos de los trabajadores teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho que hagan a la organización de la explotación o del servicio.

## **XII. — De la tutela sindical**

Artículo 47. — Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.

Artículo 48. — Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejarán de prestar servicios, tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.

El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones.

Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la presente ley continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

Artículo 49. — Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberá observar los siguientes requisitos:

a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales;

b) Que haya sido comunicada al empleador. La comunicación se probará mediante telegramas o cartas documento u otra forma escrita.

Artículo 50. — A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores para cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos.

Artículo 51. — La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo. Cuando no se trate de una suspensión general de actividades, pero se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse al orden de antigüedades, se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en esta ley.

Artículo 52. — Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del artículo 666 bis del Código Civil, durante el período de vigencia de su estabilidad.

El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones.

La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.

### **XIII. — De las prácticas desleales**

Artículo 53. — Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los represente:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;
- b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;
- c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas;
- d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;
- e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;
- f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;
- h) Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales;
- i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;
- j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen;
- k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.

Artículo 54. — La asociación sindical de trabajadores o el damnificado, conjunta o indistintamente, podrán promover querrela por práctica desleal ante el juez o tribunal competente.

Artículo 55. —

1º — Las prácticas desleales se sancionarán con multas que serán fijadas de acuerdo con los artículos 4 y siguiente de la ley N° 18.694 de infracciones a las leyes de trabajo, salvo las modificaciones que aquí se establecen.

En el supuesto de prácticas desleales múltiples, o de reincidencia, la multa podrá elevarse hasta el quintuplo del máximo previsto en la ley N° 18.694.

2º — Cuando la práctica desleal fuera cometida por entidades representativas de empleadores, la multa será fijada razonablemente por el juez hasta un máximo del equivalente al veinte por ciento de los ingresos provenientes de las cuotas que deban pagar los afiliados en el mes en que se cometió la infracción.

Los importes de las multas serán actualizados a la fecha del efectivo pago, de acuerdo con las disposiciones sobre índice de actualización de los créditos laborales. Cuando la práctica desleal pudiera ser reparada mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos, conforme a la decisión calificadora, y el infractor mantuviera las medidas o dejare de cumplir los actos tendientes a la cesación de sus efectos, el importe originario se incrementará automáticamente en un diez por ciento por cada cinco días de mora, mientras se mantenga el incumplimiento del empleador o entidad representativa de los empleadores.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil, quedando los importes que así se establezcan en favor del damnificado.

3º — El importe de las multas será percibido por la autoridad administrativa del trabajo, e ingresado en una cuenta especial, y será destinado al mejoramiento de los servicios de inspección del trabajo, a cuyo fin la autoridad administrativa tomará intervención en el expediente judicial, previa citación del juez.

4º — Cuando la práctica desleal fuese reparada mediante el cese de los actos motivantes, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el cincuenta por ciento.

#### **XIV — De la autoridad de aplicación**

Artículo 56. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y estará facultado para:

1º Inscribir asociaciones, otorgarles personería gremial y llevar los registros respectivos.

2º Requerir a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto las medidas que importen:

- a) Violación de las disposiciones legales o estatutarias;
- b) Incumplimiento a las disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales

3º Peticionar en sede judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una asociación sindical, en los siguientes supuestos:

- a) Incumplimiento de las intimaciones a que se refiere el inciso 2 de este artículo;
- b) Cuando haya comprobado que en las asociaciones se ha incurrido en graves irregularidades administrativas. En el proceso judicial será parte de la asociación sindical afectada. No obstante lo antes prescripto, cuando existiera peligro de serios perjuicios a la asociación sindical o a sus miembros, solicitar judicialmente medidas cautelares a fin que se disponga la suspensión en el ejercicio de sus funciones de quienes integran el órgano de conducción y se designa un funcionario con facultades para ejercer los actos conservatorios y de administración necesarios para subsanar las irregularidades que determinen se adopte esa medida cautelar.

4º — Disponer la convocatoria a elecciones de los cuerpos que en gobierno, la administración y la fiscalización de los actos que realicen estos últimos, como así también ejecutar los demás actos que hubiere menester para que mediante el proceso electoral se designen a los integrantes de esos cuerpos. Al efecto asimismo podrán nombrar las personas que deban ejecutar esos actos. Todo ello cuando el órgano de asociación facultado para ejecutarlo, después que hubiese sido intimado para que lo hiciera, dentro de un lapso determinado, incumpliera el requerimiento.

En caso de que se produjere un estado de acefalía con relación a la comisión directiva de una asociación sindical de trabajadores o al órgano que tenga asignadas las funciones propias de un cuerpo de conducción, y en tanto en los estatutos de la asociación de que se trate o en los de la federación de la que ésta forme parte, no se haya previsto el modo de regularizar la situación, la autoridad de aplicación también podrá designar un funcionario para que efectúe lo que sea necesaria o para regularizar la situación. Por su parte si el órgano encargado de convocar a reunión del asamblea de la asociación o al congreso de la misma, no lo hubiera hecho en el tiempo propio, y ese órgano no de cumplimiento a la intimación que deberá cursársele para que lo efectúe, la autoridad de aplicación estará facultada para hacerlo para adoptar las demás medidas que correspondan para que la reunión tenga lugar.

Artículo 57. — En tanto no se presente alguna de las situaciones antes previstas, la autoridad administrativa del trabajo no podrá intervenir en la dirección y administración de las asociaciones sindicales a que se refiere esta ley, y en especial restringir el manejo de los fondos sindicales.

Artículo 58. — El control de las asociaciones sindicales, aunque hubieren obtenido personería jurídica en virtud de las disposiciones del derecho común, estará a cargo exclusivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Artículo 59. — Para someter las cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deberán agotar previamente la vía asociacional, mediante el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren.

Si el diferendo no hubiera sido resuelto dentro de los sesenta (60) días hábiles, cualquiera de las asociaciones sindicales en conflicto, podrá someter la cuestión a conocimiento y resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, el que deberá pronunciarse dentro de los sesenta (60) días hábiles, rigiendo en caso de silencio lo dispuesto en el Artículo 10 de la Ley Nº 19.549 y su reglamentación. Agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial prevista en el Artículo 62, inciso e) de la presente Ley.

La resolución de encuadramiento, emana de la autoridad administrativa del trabajo o de la vía asociacional, será directamente recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La resolución que ponga fin al conflicto de encuadramiento sindical sólo tendrá por efecto determinar la aptitud representativa de la asociación gremial respectiva con relación al ámbito en conflicto.

Artículo 60. — Sin perjuicio de lo que dispongan los estatutos, en los diferendos que puedan plantearse entre los afiliados a una asociación sindical de trabajadores y éstas, o entre una asociación de grado inferior y otra de grado superior será de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 61. — Todas las resoluciones definitivas de la autoridad administrativa del trabajo en la materia regulada por esta ley, una vez agotada la instancia administrativa, son impugnables ante la justicia, por vías de recurso de apelación o de acción sumaria, según los casos, y en la forma establecida en los artículos 62 y 63 de la presente ley.

Artículo 62. — Será competencia exclusiva de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo conocer los siguientes casos:

- a) Las acciones que promueva la autoridad administrativa del trabajo;
- b) Los recursos contra resoluciones administrativas definitivas que decidan sobre el otorgamiento, de personería gremial, encuadramiento sindical u otros actos administrativos de igual carácter, una vez agotada la instancia administrativa;

- c) La demanda por denegatoria tácita de una personería gremial;
- d) La demanda por denegatoria tácita de una inscripción;
- e) Las acciones de encuadramiento sindical que se promuevan por haber vencido el plazo establecido para que se pronuncie la autoridad administrativa, sin que ésta lo hubiera hecho;
- f) Los recursos previstos en el artículo 36 de esta ley.

Las actuaciones de los incisos a), c), d) y e) del párrafo anterior se sustanciarán por las normas del proceso sumario del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

En este proceso la Cámara podrá ordenar las medidas para mejor proveer que considere convenientes. Asimismo proveerán la producción de las pruebas ofrecidas por las partes que sean conducentes, pudiendo disponer su recepción por el juzgado de primera instancia que corresponda, el que deberá elevar las actuaciones dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de finalizada su sustanciación.

Las acciones previstas en los incisos c) y d) de este artículo deberán deducirse dentro de los ciento veinte (120) días hábiles del vencimiento del plazo otorgado a la autoridad administrativa para resolver.

Tratándose de recursos, éstos deberán ser fundados e interponerse ante la autoridad administrativa, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la resolución. Dentro de los diez (10) días hábiles contados desde la interposición del recurso, la autoridad administrativa, deberá remitir a esa Cámara las respectivas actuaciones. Cuando la decisión recurrida afecte los alcances de una personería, radicado el expediente en sede judicial, deberá darse traslado a las asociaciones afectadas, por el término de cinco (5) días.

Artículo 63. —

1º — Los jueces o tribunales con competencia en lo laboral en las respectivas jurisdicciones conocerán en:

- a) Las cuestiones referentes a prácticas desleales;
- b) Las acciones previstas en el artículo 52;
- c) En las acciones previstas en el artículo 47.

2º — Estas acciones se sustanciarán por el procedimiento sumario previsto en la legislación local.

Artículo 64. — Las asociaciones sindicales deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones de la presente ley, dentro de los ciento ochenta (180) días de publicada su reglamentación, la que deberá ser dictada dentro de los noventa (90) días por el Poder Ejecutivo nacional.

Mientras no se realice la mencionada adecuación y su aprobación por la autoridad administrativa, prevalecerán de pleno derecho las disposiciones de la presente Ley sobre las normas estatutarias, en cuanto pudieren oponerse.

Artículo 65. — La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

Artículo 66. — Derógase la ley de facto 22.105 y toda otra disposición que se oponga a la presente.

Artículo 67. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dada en la Sala de Sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a los veintitrés días del mes de marzo del año mil novecientos ochenta y ocho.

**E. DUHALDE.**  
Carlos A. Bravo.

- **V.H. MARTINEZ.**  
V

— Registrada bajo el N° 23.551 —

[Volver al índice](#)

# Asociaciones Sindicales: Decreto N° 467/1988 - reglamentación de la Ley N° 23.551.

---

Bs. As., 14/04/88

Visto: La facultad acordada al Poder Ejecutivo por el artículo 86 inciso 2° de la Constitución Nacional y lo dispuesto por el artículo 64 de la Ley N° 23.551.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA,

DECRETA:

**Artículo. 1°** — Apruébase la reglamentación de la ley 23.551 de asociaciones sindicales, de acuerdo al texto consignado en el anexo y que forma parte integrante del presente decreto.

**Art. 2°** — El presente decreto será refrendado por el señor ministro de Trabajo y Seguridad Social.

**Art. 3°** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del registro Oficial y archívese — ALFONSIN. —Ideler S. Tonelli.

## REGLAMENTACIÓN DE LA LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES

Art. 1° — (Artículo 2° de la ley) — A los fines de la ley se entiende por trabajador a quien desempeña una actividad lícita que se presta en favor de quien tiene facultad de dirigirla.

Art. 2° — (Artículo 4° inc. b) de la ley) — La solicitud de afiliación de un trabajador a una asociación sindical solo podrá ser rechazada por los siguientes motivos:

- a) Incumplimiento de los requisitos de forma exigidos por los estatutos;
- b) No desempeñarse en la actividad, profesión, oficio, categoría o empresa que representa el sindicato;
- c) Haber sido objeto de expulsión por un sindicato sin que haya transcurrido un año desde la fecha de tal medida;
- d) Hallarse procesado o haber sido condenado judicialmente por la comisión de un delito en perjuicio de una asociación sindical de trabajadores si no hubiese transcurrido un lapso igual al plazo de prescripción de la pena contado desde que la sanción hubiera terminado de cumplirse.

La solicitud de afiliación deberá ser resuelta por el órgano directivo de la asociación sindical dentro de los treinta días de su presentación; transcurrido dicho plazo sin que hubiere decisión al respecto se considerará aceptada. La aceptación podrá ser revisada cuando, después de dispuesta expresamente u operada por el transcurso del tiempo, llegare a conocimiento de las autoridades de la asociación alguno de los hechos contemplados en los incisos b), c) o d).

Si el órgano directivo resolviera el rechazo de la solicitud de afiliación, deberá elevar todos los antecedentes, con los fundamentos de su decisión a la primera asamblea o congreso, para ser considerado por dicho cuerpo deliberativo.

Si la decisión resultare confirmada, se podrá accionar ante la justicia laboral para obtener su revocación.

Para desafiliarse, el trabajador deberá presentar su renuncia a la asociación sindical por escrito. El órgano directivo podrá dentro de los treinta días de la fecha de recibida, rechazarla, si existiere un motivo legítimo para expulsar al afiliado renunciante.

No resolviéndose sobre la renuncia en el término aludido o resolviéndose su rechazo en violación de lo dispuesto en el párrafo precedente, se considerará automáticamente aceptada, y el trabajador podrá comunicar esta circunstancia al empleador a fin de que no se le practiquen retenciones de sus haberes en beneficio de la asociación sindical.

En caso de negativa o reticencia del empleador, el interesado podrá denunciar tal actitud al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 3° — (Artículo 4° inc. e) de la ley) — Para ejercer el derecho de elegir a sus representantes a través del voto, el trabajador deberá haberse desempeñado en la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa durante los seis meses inmediatos anteriores a la fecha de la elección, salvo los supuestos del artículo 6° de esta reglamentación.

Art. 4° — (Artículo 9° de la ley) — Los aportes que los empleadores se comprometan a efectuar en el marco de convenios colectivos de trabajo serán destinados a obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural, en interés y beneficio de los trabajadores comprendidos en el ámbito de representación de la asociación sindical.

Los fondos afectados a tal destino serán objeto de una administración especial, que se llevará y documentará por separado, respecto de la que corresponda a los demás bienes y fondos sindicales propiamente dichos.

Art. 5° — (Artículo 12 de la ley) — Las federaciones no podrán rechazar los pedidos de afiliación de las asociaciones de primer grado que representen a los trabajadores de la actividad, profesión, oficios o categoría previstos en el estatuto de la respectiva federación. Del mismo modo las confederaciones no podrán rechazar a las federaciones, sindicatos o uniones que reúnan las características contempladas en los estatutos de la respectiva confederación.

Las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado podrán cancelar la afiliación de las asociaciones sindicales adheridas solo por resolución adoptada por el voto directo y secreto del setenta y cinco por ciento de los delegados, emitido en congreso extraordinario convocado al efecto.

Las asociaciones sindicales podrán desafiliarse de las de grado superior a las que estuvieren adheridas, sin limitación alguna

Art. 6° — (Artículo 14° de la ley) — Los trabajadores que quedaren desocupados podrán conservar su afiliación hasta una vez transcurrido seis meses desde la ruptura de la relación laboral. Dicho lapso se computará desde la finalización del mandato en el supuesto de aquellos trabajadores que desempeñan cargos representativos.

Salvo respecto de los desocupados a que se refiere el párrafo anterior, los estatutos podrán restringir, en el caso de los afiliados a que se refiere el artículo 14 de la ley, el derecho de voto para elegir autoridades de la asociación sindical y el de postularse como candidatos para tales cargos, a excepción de las candidaturas para integrar órganos de fiscalización o de apoyo, no encargados de funciones de representación sindical, y las votaciones para elegir dichas autoridades.

Art. 7° — (Artículo 16 de la ley) — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como autoridad de aplicación, controlará que los estatutos de las asociaciones sindicales satisfagan las exigencias del Artículo 16 de la ley cumpliendo con los recaudos contenidos en los artículos siguientes.

Art. 8° — (Artículo 16 incs. a) y b) de la ley) — El objeto, la zona de actuación y la actividad, oficio, profesión o categoría de trabajadores cuya representación se proponga la asociación sindical, deberán ser individualizados de modo tal que permitan una concreta delimitación entre los ámbitos personales y territoriales de las distintas asociaciones sindicales, a cuyo efecto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá establecer una clasificación uniforme que facilite la identificación de los referidos ámbitos respetando la voluntad de los constituyentes o afiliados a la asociación.

Art. 9° — (Artículo 16 inc. c) de la ley) — En ningún caso una suspensión a un afiliado dispuesta por el órgano directivo de la asociación gremial de primer grado podrá exceder de noventa días ni ser dispuesta sin previa vista al afiliado, de los cargos en que se funda y otorgamiento de oportunidad suficiente para efectuar ofrecimiento de prueba, si fuere necesario, y su descargo. La suspensión no privará al afiliado de su derecho a voto ni al de ser candidato a cargos electivos, salvo cuando se fundara en el supuesto del inciso d) del artículo 2° de la presente reglamentación, en cuyo caso durará el tiempo que dure el proceso o el plazo de prescripción de la pena si hubiere condena.

El afiliado suspendido podrá recurrir la medida disciplinaria ante la primera asamblea o congreso convocado por la asociación sindical, y tendrá derecho a participar en la sesión del cuerpo respectivo con voz y voto.

La expulsión del afiliado es facultad privativa de la asamblea o congreso extraordinario. El órgano directivo sólo está facultado para suspender preventivamente al afiliado cuando llegare a su conocimiento una causal de expulsión, pudiendo recomendarla a la asamblea o congreso en cuyo supuesto deberá elevar los antecedentes del caso. También en este supuesto el afiliado tendrá derecho a participar en las deliberaciones con voz y voto, si le correspondiere.

Los afiliados sólo serán pasibles de expulsión si se acreditare que se hallan comprendidos en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Haber cometido violaciones estatutarias graves o incumplido decisiones de los cuerpos directivos o resoluciones de las asambleas, cuya importancia justifique la medida:
- b) Colaborar con los empleadores en actos que importen prácticas desleales declaradas judicialmente;
- c) Recibir subvenciones directas o indirectas de los empleadores con motivo del ejercicio de cargos sindicales;
- d) Haber sido condenado por la comisión de delito en perjuicio de una asociación sindical;
- e) Haber incurrido en actos susceptibles de acarrear graves perjuicios a la asociación sindical o haber provocado desórdenes graves en su seno

La resolución que imponga la expulsión podrá ser revisada por la justicia laboral a instancias del afectado.

Serán únicas causas de cancelación de la afiliación:

- a) Cesar en el desempeño de la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa previstos en el agrupamiento, exceptuando los casos determinados en el artículo 14 de la ley y lo contemplado en el artículo 6° de la presente reglamentación;
- b) Mora en el pago de cuotas y contribuciones, sin regularizar esta situación en el plazo razonable en que la asociación sindical intime a hacerlo.

Art. 10 — (Artículo 16 inc. d) de la ley) — Las sanciones a los miembros de los cuerpos directivos de la asociación sindical y de la federación deberán ser adoptadas en asambleas o congresos extraordinarios y

por las causales que determine, taxativamente, el estatuto, con citación a participar en ellas al afectado, con voz y voto si le correspondiere.

El cuerpo directivo sólo podrá adoptar la medida de suspensión preventiva contra sus miembros, la que no podrá exceder el término de cuarenta y cinco días.

El cuerpo directivo será responsable de que, dentro de ese plazo, se realice la asamblea o el congreso extraordinario, para decidir en definitiva.

Art. 11. — (Artículo 16 inc. f) de la ley). — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá que registraciones de sus actos y cuentas deberán llevar las asociaciones sindicales, en que libros u otros soportes materiales deberán asentarlos y con que formalidades deberán hacerlo.

Los ejercicios no superarán el término de un año. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá las características que deberán reunir los planes de cuentas.

La fiscalización interna de la gestión y el control de la administración del patrimonio social estarán a cargo de un órgano con composición adecuada y facultades a ese efecto.

Art. 12. — (Artículo 16 inc. g) de la ley) — El régimen electoral estará contenido en un capítulo especial que deberá asegurar:

a) Que en aquellos congresos u otros cuerpos deliberativos creados por el estatuto, cuyos integrantes fueren elegidos por votación directa de los afiliados, la representación, por cada sección electoral, adopte algún sistema de proporcionalidad u otorgue a la primera minoría un número de cargos no inferior al veinte por ciento. Se podrá exigir a esta minoría, para obtener representación, un número de votos no inferior al veinte por ciento de los votos válidos emitidos.

b) Que en los sindicatos locales y seccionales, la elección de todos los integrantes de cuerpos directivos y órganos de fiscalización sea hecha por medio del voto directo y secreto de los afiliados.

Art. 13. — (Artículo 16 inc. h) de la ley) — Las asambleas o congresos ordinarios deberán ser convocados con no menos de treinta días de anticipación ni más de sesenta; los extraordinarios con no menos de cinco días. En ambos casos deberá existir una publicidad inmediata y adecuada de la convocatoria que asegure el conocimiento de los representantes sindicales incluyendo publicidad en la empresa salvo que por razones de tiempo ello sea imposible, e incluya, para las asambleas, la exhibición, en los lugares de trabajo, de folletos o carteles que mencionen el orden del día, el lugar de reunión de la asamblea y los requisitos para participar en ella y, para los congresos, comunicación a los delegados a dicho congreso u otro medio razonable de difusión previsto en el estatuto, con idénticas menciones a las previstas para las asambleas.

Art. 14. — (Artículo 16 inc. i) de la ley) — Las medidas de acción directa deberán estar previstas dentro de aquellas que permitan las leyes y las convenciones colectivas aplicables. Se deberá establecer cuáles son los órganos de la asociación sindical facultados para disponerla y el procedimiento para adoptar la decisión.

Art. 15. — (Artículo 17 de la ley) — Cuando la elección se efectuare mediante el voto directo y secreto de los afiliados (artículo 7º inciso c) y artículo 17), la fecha del comicio deberá fijarse con una anticipación no menor de noventa días de la fecha de terminación de los mandatos de los directivos que deban ser reemplazados. La convocatoria a elecciones deberá ser resuelta y publicada con una anticipación no menor de cuarenta y cinco días a la fecha del comicio.

En la convocatoria deberán ser establecidos los lugares y horarios en que se efectuará el acto eleccionario, los que no podrán ser alterados.

En el supuesto que la asociación sindical no efectuare la convocatoria en los términos correspondientes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá intimar a la entidad a hacerlo dentro del plazo que fije, transcurrido el cual, sin que la intimación haya sido correctamente cumplida, designará uno o más delegados electorales al solo efecto de realizar la convocatoria y ejecutar los demás actos que hubiere menester para llevar adelante la elección, sustituyendo en ello a las autoridades sindicales (artículo 56 inciso 4).

Se deberá confeccionar un padrón por orden alfabético y otro por establecimientos, con datos suficientes para individualizar a los afiliados y denominación y domicilio del establecimiento donde trabajan o donde hayan trabajado por última vez durante el transcurso del año inmediato anterior.

Los padrones electorales y las listas oficializadas deberán encontrarse a disposición de los afiliados en el local o sede sindical con no menos de treinta (30) días de anticipación a la fecha de la elección. La oficialización de listas se regirá por las siguientes reglas:

El pedido deberá ser presentado ante la autoridad electoral dentro del plazo de diez (10) días a partir de aquel en que se diera a publicidad la convocatoria;

b) La solicitud debe ser acompañada con los avales exigidos por el estatuto, la conformidad de los candidatos expresada con su firma y la designación de uno o más apoderados;

c) La autoridad electoral deberá entregar recibo de la solicitud de oficialización;

d) La autoridad electoral deberá pronunciarse, mediante resolución fundada dentro del plazo de cuarenta y ocho (48) horas de efectuada la solicitud.

El afiliado, en el acto de emitir su voto, deberá acreditar su identidad y suscribir una planilla como constancia.

Cuando las disposiciones estatutarias o la costumbre determinan que las listas de candidatos se distinguen por colores, números u otras denominaciones, la adjudicación de los mismos se efectuará teniendo en cuenta la agrupación que los hubiera utilizado anteriormente.

La elección se efectuará en una sola jornada, que deberá ser distinta a la designada para la celebración de una asamblea de la entidad, salvo que modalidades especiales de trabajo justifiquen extenderla o establecer el voto por correspondencia, supuesto éste en que deberán fijarse los recaudos necesarios para la identificación del votante, preservando el carácter secreto del voto.

Los apoderados de las listas oficializadas podrán designar uno o más fiscales para que asistan al acto de la elección desde su apertura hasta su cierre.

Deberá efectuarse un escrutinio provisorio que se hará en la misma mesa electoral, inmediatamente después del clausurado el comicio general, labrándose acta que será suscripta por las autoridades de la mesa electoral designadas por la autoridad electoral y los fiscales, quienes, además, podrán dejar constancia de sus observaciones.

Si se produjera una impugnación contra cualquiera de los actos del proceso electoral deberá expedirse la autoridad electoral. Si omitiera hacerlo en un plazo prudencial o su decisión fuera cuestionada, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá, si se advirtiera la verosimilitud de la impugnación y la posibilidad de frustración de derechos frente a la demora, suspender el proceso electoral o la puesta en posesión de los cargos de las nuevas autoridades hasta que se resuelva definitivamente la impugnación.

Cuando la elección deba producirse en un congreso de delegados deberán respetarse las reglas establecidas para su funcionamiento en este decreto.

Art. 16. — (Artículo 18 de la ley) — Se entenderá por inhabición penal las penas accesorias de inhabilitación absoluta o relativa, referida al impedimento a acceder a cargos electivos o empleo público, previstas en el Código Penal y leyes complementarias.

Se entenderá por inhabición civil las inhabilitaciones dispuestas judicialmente por aplicación de la ley de concursos o el Código Civil o cualquier otra norma de derecho privado.

Art. 17. — (Artículo 19 de la ley). — Los congresos de las federaciones se integrarán con delegados elegidos por voto directo y secreto de los afiliados a los sindicatos adheridos en proporción al número de los afiliados cotizantes.

El número de delegados de un sindicato al congreso de la federación no podrá exceder del veinte (20%) por ciento del total de los delegados, cuando la federación esté integrada por más de cuatro (4) sindicatos adheridos.

La realización del temario de las asambleas y congresos ordinarios deberán ser comunicados a la autoridad de aplicación con una anticipación no menor de diez (10) días a la fecha de su celebración. En el caso de las asambleas o congresos extraordinarios, dicha comunicación, deberá ser efectuada inmediatamente después de su convocatoria y con una anticipación no menor de tres (3) días a la fecha de su celebración.

Art. 18. — (Artículo 20 inc. c) de la ley) — Queda prohibida con la excepción contenida en el artículo 36 de la ley la adhesión a asociaciones nacionales o extranjeras, cuyos estatutos les permita participar en la dirección, administración o manejo patrimonial de las entidades a ellas adheridas o que admitan la facultad de disponer la intervención a sus organismos directivos.

Queda prohibida la fusión con asociaciones no sujetas al control del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 19. — (Artículo 21 de la ley) — La lista de afiliados debe contener la mención del lugar donde se desempeñan. La autoridad de aplicación podrá requerir la acreditación de que los afiliados se desempeñen, efectivamente, en la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa que sirvan para establecer el ámbito personal de la asociación sindical.

Art. 20. — (Artículo 24 de la ley) — Las asociaciones sindicales deberán comunicar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

a) Toda modificación de la integración de sus órganos directivos dentro de los cinco (5) días de producida.

b) La celebración de elecciones para la renovación de sus órganos directivos con una anticipación no menor de (10) días.

Asimismo deberá remitir copia autenticada de la memoria, balance, informe del órgano de fiscalización y nómina de afiliados dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio y/o dentro de los cinco (5) días de concluida la asamblea o congreso que trate el balance memoria a que se refiere el inciso anterior, del acta respectiva.

Art. 21. — (Artículo 28 de la ley) — Cuando dos asociaciones tuviesen igual zona de actuación, la asociación que pretenda la personería gremial deberá superar a la que con anterioridad la posea como mínimo en el diez (10%) por ciento de sus afiliados cotizantes.

Art. 22. — (Artículo 31 de la ley) — Para representar los intereses individuales de los trabajadores deberá acreditar el consentimiento por escrito, por parte de los interesados, del ejercicio de dicha tutela.

Art. 23. — (Artículo 33 de la ley) — La adhesión de un sindicato a una federación, o su retiro, deberá ser comunicado por ambos a la autoridad de aplicación, dentro del plazo de cinco (5) días de producido.

Art. 24. — (Artículo 38 de la ley) — Para que la obligación de retener sea exigible la asociación sindical debe comunicar la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que la dispone, con una antelación no menor a diez (10) días al primer pago al que resulte aplicable. La comunicación deberá ser acompañada de una copia autenticada de la referida resolución.

*(Nota Infoleg: por art. 1 del [Decreto N° 758/2001](#) se sustituyó el presente artículo; posteriormente por art. 1° del [Decreto N° 922/2001](#) se derogó esa sustitución, volviendo al texto original del citado artículo.)*

Art. 25. — (Artículo 42 de la ley) — Si nada establecieran los estatutos:

Los representantes del personal serán designados por un término de dos (2) años y podrán ser reelectos.

Las elecciones deberán realizarse con no menos de diez (10) días de antelación al vencimiento del mandato de los que deban ser reemplazados.

Su convocatoria deberá ser efectuada por la asociación sindical con personería gremial y deberá ser dada a publicidad, para conocimiento de todos los trabajadores del establecimiento o lugar de trabajo, con una anticipación no menor de diez (10) días al acto electoral.

La designación de los miembros de los representantes del personal será notificada al empleador en forma fehaciente, por la asociación sindical representativa del personal del establecimiento, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de su elección.

Art. 26. — (Artículo 43 inc. a) de la ley) — La verificación que efectúe el delegado se limitará a la comprobación del cumplimiento de la legislación laboral y previsional. Deberá ser acompañado para la verificación por los inspectores de la autoridad de aplicación respectiva, y actuará sólo como veedor.

Art. 27. — (Artículo 43, inc. c) de la ley) — Se entiende que existe necesidad de formular una reclamación cuando, a propósito del ejercicio de la función prevista en el artículo 43 inciso c) de la ley, se ha suscitado una controversia con el empleador, circunstancia ante la cual el delegado procederá a comunicar lo ocurrido, de inmediato, al órgano competente de la asociación sindical a fin de que éste disponga formalizar la reclamación, si, a su juicio, ello correspondiere.

Art. 28 — (Art. 44 inc. c) de la ley) — Mientras el delegado permanezca en su función, el empleador podrá reducir o aumentar el crédito de horas mensuales retribuidas, en tanto iguale o supere la cantidad que establezca la convención colectiva aplicable.

Art. 29 — (Artículo 50 de la ley) — El trabajador se tendrá por postulado como candidato a partir del momento en que el órgano de la asociación sindical, con competencia para ello, tenga por recibida la lista que lo incluye como candidato, con las formalidades necesarias para pasar a expedirse acerca de su oficialización. La asociación sindical deberá comunicar tal circunstancia a cada empleador cuyos dependientes estén postulados indicando los datos personales, el cargo al cual aspiran y la fecha de recepción.

Deberá asimismo, emitir para cada candidato que lo solicite, un certificado en el cual conste dichas circunstancias. Este certificado deberá ser exhibido al empleador por el candidato que comunique por sí su postulación.

Se considerará definitiva la decisión de no oficializar una candidatura cuando ella agote la vía asociacional. Igual efecto a la no oficialización, producirá la circunstancia de que el candidato incluido en una lista oficializada obtenga un número de votos inferior al cinco (5%) por ciento de los votos válidos emitidos.

Art. 30 — (Artículo 52 de la ley) — La medida cautelar prevista por el artículo 52, párrafo 1º in fine, podrá ser requerida por el empleador en momento en que surja o mientras perdure un peligro potencial para las personas, se desempeñen o no en la empresa (trabajadores, consumidores, proveedores, usuarios, etc.), los bienes ya sean éstos materiales o inmateriales, usados, consumidos, producidos u ofrecidos por la empresa o el eficaz funcionamiento de ésta siempre que dicho peligro se evite o reduzca con la suspensión de la prestación laboral del titular de la garantía de estabilidad. El empleador podrá liberar de prestar servicios al trabajador amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48, ó 50 de la ley, en cuyo caso deberá comunicarlo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y mantener el cumplimiento de la totalidad de los deberes que la ley o convenciones colectivas ponen a su cargo, como consecuencia de la relación laboral; así como el de aquello que le impone el artículo 44 de la ley de modo directo y los artículos 40 y 43 como correlato de los derechos del representante, cuando se tratare de un delegado en ejercicio de su función.

En este supuesto deberá promover dentro de los quince (15) días, ante el juez competente acción declarativa para que se compruebe la concurrencia de los motivos fundados que autoriza el artículo 78 de la ley de contrato de trabajo o, en su caso, requerir la exclusión de la garantía con el alcance que justifique la causa que invoque. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá intimar a promover una de estas acciones al empleador que omitiera hacerlo dentro de este término, si hubiere razones para ello.

El representante electo, en ejercicio de su mandato o, concluido éste, mientras perdure la estabilidad garantizada por el artículo 52 de la ley, podrá en caso de que el empleador lo despidiere, suspendiere, o modificare a su respecto las condiciones de trabajo, colocarse en situación de despido indirecto, si el empleador no hiciera efectiva la reinstalación o no restableciere las condiciones de trabajo alteradas, dentro del plazo que fije a ese efecto la decisión judicial firme que le ordene hacerlo. Podrá ejercer igual opción, dentro del quinto día de quedar notificado de la decisión firme que rechazarse la demanda articulada por el empleador para obtener la exclusión de la garantía.

Si el trabajador amparado por la garantía contenida en el artículo 52 de la ley no fuere electo, la decisión judicial que declare, haciendo lugar a una acción o a una defensa, no perdida la garantía, dispondrá de inmediato la obligación de reparar en los términos del párrafo cuarto del artículo reglamentado y, en su caso, se procederá a liquidar el importe correspondiente a dicha obligación en la etapa de ejecución de sentencia.

Art. 31 — (Artículo 56 de la ley) — Cuando el trabajador amparado por las garantías previstas en los artículos 40, 48, ó 50, de la ley, incurriere, en ocasión del desempeño de sus funciones sindicales, en alguno de los incumplimientos o violaciones a que se refiere el inciso 2º del artículo 56 de la ley o realizare algún acto perjudicial para el funcionamiento eficaz de la empresa, el empleador podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el ejercicio de las Facultades que a éste acuerdan los incisos 2 y 3 de dicho artículo, a cuyo efecto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social intimará al órgano de conducción de la asociación sindical a disponer, en el marco de las facultades que a dicho órgano de conducción le asigne el estatuto, lo necesario para hacer cesar las conductas denunciadas.

Art. 32 — Los plazos indicados en días en este reglamento, se computarán en jornadas hábiles, del mismo modo aquellos establecidos en la ley reglamentada que revisten naturaleza procesal.

[Volver al índice](#)

## Régimen Laboral: Ley 25.877, Artículo 24.

---

Derógase la Ley N° 25.250 y sus normas reglamentarias. Ordenamiento del Régimen Laboral. Derecho Individual del Trabajo. Período de Prueba. Extinción del Contrato de Trabajo. Preaviso. Promoción del Empleo. Derecho Colectivo del Trabajo. Negociación Colectiva. Procedimiento de la Negociación Colectiva. Conflictos Colectivos de Trabajo. Balance Social. Administración del Trabajo. Inspección del Trabajo. Simplificación Registral. Cooperativas de Trabajo. Disposiciones Finales.

Sancionada: Marzo 2 de 2004.  
Promulgada: Marzo 18 de 2004.

**NOTA: Sólo tomamos el Artículo 24 de dicha Ley**

### Capítulo III Conflictos Colectivos de Trabajo

Artículo 24. — Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.

Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.
- b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

El PODER EJECUTIVO NACIONAL con la intervención del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dictará la reglamentación del presente artículo dentro del plazo de NOVENTA (90) días, conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo."

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

[Volver al índice](#)



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

## Régimen Laboral: Decreto N° 272/2006, Reglamentario del Art 24 de la Ley N° 25.877.

---

Reglamentación a la que quedan sujetos los conflictos colectivos de trabajo que dieren lugar a la interrupción total o parcial de servicios esenciales o calificados como tales en los términos del artículo 24 de la Ley N° 25.877. Facultades de la Comisión de Garantías prevista en el tercer párrafo del mencionado artículo. Derógase el Decreto N° 843/2000 y sus normas complementarias.

Bs. As., 10/3/2006

VISTO el Expediente N° 1.117.015/2005 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, los artículos 14 bis y 42 de la CONSTITUCION NACIONAL, el artículo 24 de la Ley N° 25.877, la Ley N° 14.786, el Convenio de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO(O.I.T.) N° 87 y el Decreto N° 843 de fecha 29 de septiembre de 2000, y

### CONSIDERANDO:

Que por la Ley N° 25.877, se sustituyeron diversos artículos de las normas vigentes en materia laboral, estableciendo disposiciones relacionadas con los conflictos colectivos de trabajo.

Que en ese sentido, el artículo 24 de la ley citada estableció que cuando por un conflicto colectivo de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizarse la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Que la norma mencionada define en forma taxativa los servicios que se consideran esenciales, receptando la doctrina emanada del Comité de Libertad Sindical de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T., 1996, párrafo 544) y brinda las pautas para la calificación excepcional de un servicio como esencial, previendo a esos fines la creación de UNA (1) comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación vigente.

Que asimismo establece que el PODER EJECUTIVO NACIONAL con la intervención del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dictará la reglamentación del presente artículo, conforme los principios de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).

Que en atención a ello y aspirando al logro de un mayor y más pleno equilibrio entre todos los derechos garantizados por la CONSTITUCION NACIONAL, la creación de UNA (1) Comisión de Garantías conformada con integrantes cuya independencia de criterios y heterogeneidad de disciplinas asegure su imparcialidad, se vislumbra como un camino adecuado para la consecución de los altos fines en juego.

Que la reglamentación a dictarse debe plasmar una regulación del derecho de huelga en los servicios esenciales, ajustada a los principios internacionales y que fomente el pleno desarrollo y uso de la negociación colectiva.

Que el citado Comité de Libertad Sindical ha sostenido que la restricción de la huelga en estas circunstancias debería acompañarse de las garantías apropiadas, es decir, de procedimientos de conciliación y arbitrajes adecuados, imparciales y rápidos en los cuales los interesados puedan participar en todas las etapas.

Que con el fin de evitar daños irreversibles y que no guarden proporción con los intereses profesionales de las partes en el conflicto, así como de no causar daños a terceros, es decir, los usuarios o los consumidores que sufren las consecuencias de los conflictos colectivos, resulta razonable instrumentar mecanismos que mantengan el equilibrio en el goce de las libertades involucradas, todas igualmente reconocidas por el constituyente, y en tal sentido garantizar un régimen de prestaciones mínimas en los servicios esenciales reglados en el párrafo segundo del artículo 24 de la Ley N° 25.877 y en las actividades asimilables a estos en los supuestos caracterizados por los incisos a) y b) del tercer párrafo de la misma norma.

Que previamente al dictado del presente, se ha procedido a la consulta de las organizaciones de trabajadores y empleadores de acuerdo a lo previsto en el artículo 24 in fine de la Ley N° 25.877.

Que por último, el artículo 44 de la Ley Nº 25.877 estableció que hasta tanto el PODER EJECUTIVO NACIONAL dicte la reglamentación prevista por el artículo 24 de dicha norma, continuará transitoriamente en vigencia el Decreto Nº 843 de fecha 29 de septiembre de 2000, reglamentario del artículo 33 de la Ley Nº 25.250, debiendo consecuentemente procederse expresamente a su derogación.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por el artículo 99, inciso 2, de la CONSTITUCION NACIONAL y por el artículo 24 de la Ley Nº 25.877.

Por ello,  
EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA  
DECRETA:

Artículo 1. — Los conflictos colectivos que dieren lugar a la interrupción total o parcial de servicios esenciales o calificados como tales en los términos del artículo 24 de la Ley Nº 25.877, quedan sujetos a la presente reglamentación.

Artículo 2. — La Comisión prevista en el tercer párrafo del artículo 24 de la Ley Nº 25.877 se denominará COMISION DE GARANTIAS y estará facultada para:

a) Calificar excepcionalmente como servicio esencial a una actividad no enumerada en el segundo párrafo del artículo 24 de la Ley Nº 25.877, de conformidad con lo establecido en los incisos a) y b) del tercer párrafo del citado artículo.

b) Asesorar a la Autoridad de Aplicación para la fijación de los servicios mínimos necesarios, cuando las partes no lo hubieren así acordado o cuando los acuerdos fueren insuficientes, para compatibilizar el ejercicio del derecho de huelga con los demás derechos reconocidos en la CONSTITUCION NACIONAL, conforme al procedimiento que se establece en el presente.

c) Pronunciarse, a solicitud de la Autoridad de Aplicación, sobre cuestiones vinculadas con el ejercicio de las medidas de acción directa.

d) Expedirse, a solicitud de la Autoridad de Aplicación, cuando de común acuerdo las partes involucradas en una medida de acción directa requieran su opinión.

e) Consultar y requerir informes a los entes reguladores de los servicios involucrados, a las asociaciones cuyo objeto sea la protección del interés de los usuarios y a personas o instituciones nacionales y extranjeras, expertas en las disciplinas involucradas, siempre que se garantice la imparcialidad de las mismas.

La Comisión podrá ser convocada por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL de oficio o a pedido de las partes intervinientes en el conflicto colectivo.

Artículo 3. — La COMISION DE GARANTIAS estará integrada por CINCO (5) miembros. La elección de los integrantes deberá recaer en personas de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o del derecho constitucional y destacada trayectoria.

Artículo 4. — Los integrantes de la Comisión se desempeñarán ad honorem y deberán cumplir con el requisito de independencia. No podrán integrarla los legisladores nacionales, provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, quienes ocupen otros cargos públicos electivos y aquellas personas que ejerzan cargos de dirección o conducción en partidos políticos, en asociaciones sindicales o en organizaciones de empleadores.

Artículo 5. — Los integrantes de la Comisión serán designados por el PODER EJECUTIVO NACIONAL a propuesta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, de la FEDERACION ARGENTINA DE COLEGIOS DE ABOGADOS y del CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (C.I.N.). A estos fines, cada una de dichas organizaciones nominará TRES (3) candidatos.

El PODER EJECUTIVO NACIONAL designará a UN (1) integrante titular y UN (1) alterno de cada una de las ternas de candidatos propuestos; el restante miembro titular y su alterno serán designados en forma directa por el PODER EJECUTIVO NACIONAL. Todos los integrantes de la Comisión deberán cumplir los

requisitos establecidos en los artículos 3º y 4º del presente Decreto y durarán en sus cargos TRES (3) años, pudiendo ser reelectos por una sola vez.

Artículo 6. — La COMISION DE GARANTIAS dictará su reglamento de funcionamiento y elegirá a su presidente entre sus integrantes.

Artículo 7. — Cumplida la obligación impuesta a las partes del conflicto, por el artículo 2º de la Ley Nº 14.786 y vencido el plazo de QUINCE (15) días previsto en el artículo 11 de la misma norma, la parte que se propusiere ejercer medidas de acción directa que involucren a los servicios referidos en el artículo 1º del presente, deberá preavisarlo a la otra parte y a la autoridad de aplicación en forma fehaciente y con CINCO (5) días de anticipación a la fecha en que se realizará la medida.

Artículo 8. — Dentro del día inmediato siguiente a aquél en que se efectuó el preaviso establecido en el artículo anterior, las partes acordarán ante la Autoridad de Aplicación sobre los servicios mínimos que se mantendrán durante el conflicto, las modalidades de su ejecución y el personal que se asignará a la prestación de los mismos.

Artículo 9. — Cuando las prestaciones mínimas del servicio se hubieren establecido mediante convenio colectivo u otro tipo de acuerdos, las partes deberán dentro del plazo fijado en el artículo precedente, comunicar por escrito a la Autoridad de Aplicación las modalidades de ejecución de aquéllas, señalando concreta y detalladamente la forma en que se ejecutarán las prestaciones, incluyendo la designación del personal involucrado, pautas horarias, asignación de funciones y equipos.

Artículo 10. — Si las partes no cumplieran con las obligaciones previstas en los artículos 7º, 8º y 9º del presente Decreto, dentro de los plazos establecidos para ello, o si los servicios mínimos acordados por las mismas fueren insuficientes, la Autoridad de Aplicación, en consulta con la Comisión de Garantías, fijará los servicios mínimos indispensables para asegurar la prestación del servicio, cantidad de trabajadores que se asignará a su ejecución, pautas horarias, asignación de funciones y equipos, procurando resguardar tanto el derecho de huelga como los derechos de los usuarios afectados. La decisión será notificada a las partes involucradas y, en caso de incumplimiento, se procederá de acuerdo a lo previsto en el artículo 14 de la presente reglamentación.

Artículo 11. — Cuando la actividad de que se trate no se encuentre comprendida dentro del párrafo segundo del artículo 24 de la Ley Nº 25.877, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, de oficio o a pedido de las partes involucradas en el conflicto, convocará a la COMISION DE GARANTIAS, para que proceda a evaluar si se dan los supuestos de los incisos a) o b) del artículo 24 de la Ley Nº 25.877 y en su caso, califique excepcionalmente como esencial tal servicio.

Artículo 12. — La empresa u organismo prestador del servicio considerado esencial garantizará la ejecución de los servicios mínimos y deberá poner en conocimiento de los usuarios, por medios de difusión masiva, las modalidades que revestirá la prestación durante el conflicto, dentro del plazo de CUARENTA Y OCHO (48) horas, antes del inicio de las medidas de acción directa, detallando el tiempo de iniciación y la duración de las medidas, la forma de distribución de los servicios mínimos garantizados y la reactivación de las prestaciones. Asimismo deberá arbitrar los medios tendientes a la normalización de la actividad una vez finalizada la ejecución de dichas medidas.

Artículo 13. — Si la medida de acción directa consistiere en paro nacional de actividades o cualquier otra ejercida por centrales sindicales u organizaciones empresariales con representatividad sectorial múltiple, se aplicarán las disposiciones establecidas en la presente reglamentación en lo que corresponda.

Artículo 14. — La inobservancia por alguna de las partes de los procedimientos conciliatorios establecidos en la legislación vigente y las previsiones de la presente reglamentación, o el incumplimiento de las resoluciones dictadas por la Autoridad de Aplicación o de los pronunciamientos emitidos por la COMISION DE GARANTIAS en ejercicio de sus facultades, dará lugar a la aplicación de las sanciones establecidas por las Leyes Nros. 14.786, 23.551 y 25.212, sus modificatorias y sus normas reglamentarias y complementarias, según corresponda.

La falta de cumplimiento del deber de trabajar por las personas obligadas a la ejecución de los servicios mínimos, dará lugar a las responsabilidades previstas en las disposiciones legales, estatutarias o convencionales que les resultaren aplicables.

Artículo 15. — El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de Autoridad de Aplicación, dictará las normas complementarias y aclaratorias que fueran necesarias para la

implementación de la presente reglamentación, conforme los principios emergentes del artículo 24 de la Ley N° 25.877.

Artículo 16. — Los plazos establecidos en la presente reglamentación se contarán en días hábiles administrativos.

Artículo 17. — Derógase el Decreto N° 843 de fecha 29 de septiembre de 2000 y sus normas complementarias.

Artículo 18. — El presente decreto entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación.

Artículo 19. — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

— KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Carlos A. Tomada.

[Volver al índice](#)



CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

## **4-Actividades de capacitación:**



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

# Guía de lectura: El Marco Jurídico de la Negociación Colectiva.

---

Consigna: A partir de la lectura de la Ley 24.185 y su decreto reglamentario 447/93, complete las siguientes afirmaciones:

## La Representación

1. Disposiciones que rigen las negociaciones colectivas que se celebran entre \_\_\_\_\_  
y \_\_\_\_\_.
2. Se pueden adherir a este sistema de negociación \_\_\_\_\_  
y \_\_\_\_\_.
3. La representación sindical es ejercida por \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_ o \_\_\_\_\_,  
con \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_.
4. En el caso de que no hubiera acuerdo entre los sindicatos respecto de la voluntad del sector sindical,  
\_\_\_\_\_.
5. Las negociaciones se desarrollan en un ámbito \_\_\_\_\_  
o \_\_\_\_\_.
6. En la negociación general, la representación estatal está conformada por \_\_\_\_\_  
y \_\_\_\_\_ o \_\_\_\_\_. En la negociación sectorial, la  
representación se integra además con \_\_\_\_\_.

## La Comisión Negociadora

1. Las partes de la Comisión Negociadora son \_\_\_\_\_  
y \_\_\_\_\_. En el caso de las negociaciones en el ámbito  
sectorial, intervienen conjuntamente \_\_\_\_\_  
y \_\_\_\_\_.
2. \_\_\_\_\_ coordina la Comisión Negociadora.

3. La formación de la Comisión Negociadora puede ser propuesta por \_\_\_\_\_  
o por \_\_\_\_\_.

### La Negociación Colectiva

1. Para convocar a una Negociación Colectiva hay que  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

2. La Negociación Colectiva comprende \_\_\_\_\_  
y \_\_\_\_\_.  
Pero no puede tratar \_\_\_\_\_,  
ni \_\_\_\_\_.

3. La obligación de las partes a negociar de buena fe implica:  
a) \_\_\_\_\_  
b) \_\_\_\_\_  
c) \_\_\_\_\_  
d) \_\_\_\_\_  
e) \_\_\_\_\_

Si alguna de las partes no cumple con esta obligación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
\_\_\_\_\_.

4. La autoridad administrativa de la aplicación de la Ley es \_\_\_\_\_.  
Está facultado para \_\_\_\_\_.  
Está autorizado para \_\_\_\_\_.

### El acuerdo

1. El acuerdo que se suscribe consta de un acta que debe contener:  
a) \_\_\_\_\_  
b) \_\_\_\_\_  
c) \_\_\_\_\_

d) \_\_\_\_\_.

e) \_\_\_\_\_.

f) \_\_\_\_\_.

2. Cuando se vence el término de vigencia de una convención colectiva

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

3. El acuerdo es instrumentado por \_\_\_\_\_

mediante\_\_\_\_\_. Instrumentado o vencido el plazo sin

que medie acto expreso, \_\_\_\_\_. El acuerdo rige

formalmente \_\_\_\_\_ y

se aplica a \_\_\_\_\_.

4. Las cuotas de solidaridad:

Podrán establecerse por \_\_\_\_\_.

Estarán a cargo de \_\_\_\_\_.

Serán a favor de \_\_\_\_\_.

Podrán tener validez para \_\_\_\_\_.

### **Desacuerdo**

1. En caso de desacuerdo en las negociaciones \_\_\_\_\_.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede también\_\_\_\_\_.

2. Los mediadores de la conciliación obligatoria son designados \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

En caso de falta de acuerdo sobre la designación del mediador,

\_\_\_\_\_.

3. Los mecanismos de autorregulación de un conflicto son:

a) \_\_\_\_\_.

b) \_\_\_\_\_.

c) \_\_\_\_\_.



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

## Guía de lectura: Aspectos Jurídicos de la Acción Sindical.

Consigna: Tomando como referencia la normativa correspondiente esta temática, responda los siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es la diferencia entre las asociaciones sindicales con personería gremial y las simplemente inscriptas? ¿Qué derechos le otorga la personería gremial?
2. ¿Quiénes pueden ser delegados de personal? ¿Cuáles son sus derechos y obligaciones? ¿En qué consiste la representación directa?
3. ¿Cuáles son los alcances de la tutela sindical?
4. ¿A qué se consideran prácticas desleales por parte de los empleadores? ¿De qué manera se sancionan?
5. ¿Qué son los llamados "servicios esenciales"? ¿Qué sucede cuando las medidas de acción directa adoptadas por las partes en un conflicto de trabajo los involucran?
6. ¿En qué consiste la autocomposición voluntaria de los conflictos colectivos?

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL



**CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL**

# Guía de lectura: CCTG para la Administración Pública Nacional - Decreto 214/2006:

---

## **AMBITO DE APLICACIÓN**

1. ¿A quiénes incluye el presente Convenio?
  2. ¿Cuál es su vigencia?
  3. ¿Cómo podrán articularse las negociaciones sectoriales?
  4. ¿Qué materias pueden estar incluidas en las negociaciones sectoriales?
  5. ¿Qué implica el compromiso de las partes a negociar de buena fe?
- 

## **CONDICIONES DE INGRESO**

6. ¿Cuáles son las condiciones mínimas de ingreso a los organismos comprendidos en este Convenio?
  7. ¿Cuáles son las condiciones de reingreso?
  8. ¿Quiénes no podrán ingresar a los organismos comprendidos en este Convenio?
- 

## **RELACIÓN DE EMPLEO**

9. ¿Cuáles son los principios ordenadores de las relaciones laborales en la función pública?
10. ¿Qué principios orientan los mecanismos de ingreso del personal permanente a los cargos pertenecientes al régimen de carrera?
11. ¿Qué dimensiones abarca la estabilidad del personal?
12. ¿Cuáles son las condiciones para adquirir estabilidad?
13. ¿Qué sucede con la estabilidad del personal en caso de supresión o reestructuración de un organismo?
14. ¿En qué consiste la reconversión laboral? ¿Cómo se compone el monto de la indemnización?

### *Personal no Permanente*

15. ¿Quiénes están comprendidos en el régimen de personal no permanente? ¿Tiene estabilidad este personal?
16. ¿Qué tipo de los servicios deberían brindar? ¿Cómo se establece su remuneración?

### *Obligaciones del Empleador*

17. ¿Cuáles son las obligaciones del empleador?

### *Derechos, Deberes y Prohibiciones*

18. ¿Cuáles son los derechos del personal permanente?
19. ¿Cuáles son los derechos del personal no permanente?
20. ¿Cuáles son los deberes comunes a todos los agentes?
21. ¿Cuáles son las prohibiciones comunes a todos los agentes?

#### *Egreso*

22. ¿Cuáles son las causas de egreso del personal?
- 

### **ASIGNACIÓN DE FUNCIONES – MOVILIDAD**

23. ¿Qué funciones podrán ser asignadas al personal permanente?
  24. ¿Se puede trasladar al agente a prestar servicios a otra dependencia?
  25. ¿Cuáles son las condiciones que se deben dar por ambas partes?
  26. ¿Qué sucederá con la ubicación escalafonaria y las funciones del agente?
- 

### **MODALIDADES OPERATIVAS**

27. Extensión de la jornada laboral:

Excepciones:

Extensión mínima entre el cese de una jornada y el inicio de la otra:

28. ¿Qué son los viáticos? ¿Quiénes tienen derecho a percibirlos?
  29. ¿En qué consiste el Régimen de Servicios Extraordinarios? ¿Quiénes tienen derecho al mismo?
  30. ¿Se puede solicitar la reducción de la jornada horaria? ¿Qué sucede con la remuneración?
  31. ¿Qué se entiende por jornada nocturna? ¿Qué se entiende por jornada mixta?
- 

### **CARRERA DEL PERSONAL**

32. ¿Cuáles son los principios que orientan la carrera del personal?

#### *Promoción*

33. ¿En qué consiste la carrera del personal? ¿Cómo se logra una promoción horizontal? ¿Y una vertical?

#### *Selección*

34. ¿Cómo y quiénes garantizan el principio de publicidad del proceso de selección de personal?
35. ¿En qué consisten los procesos de selección del personal? ¿Cuál es la función de la parte gremial en estos procesos? ¿Quiénes integran los órganos de selección del personal?

### *Evaluación de Desempeño Laboral*

36. ¿Cuál es el objetivo y los principios de los sistemas de evaluación de desempeño? ¿A quiénes se aplica y con qué frecuencia?
37. ¿Quiénes evalúan al personal? ¿Cuál es la función de la parte gremial en este proceso?

### *Capacitación*

38. ¿Cuáles son las funciones de la Comisión de Administración del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral? ¿Cómo se financia el Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral?

---

## **RELACIONES LABORALES**

### *Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales*

39. ¿Quiénes integran la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R.)? ¿Cuáles son sus funciones y atribuciones?

### *Mecanismos para la Solución de Conflictos Colectivos Laborales*

40. ¿Cuáles son los principios que rigen los mecanismos para la solución de los conflictos colectivos laborales? ¿Qué procedimientos implica?
41. ¿En qué consisten cada uno de estos procedimientos?

### *Representación Gremial*

42. ¿Qué implica el principio de pluralidad sindical?
43. ¿Cuántos delegados por organismo se delimita?
44. ¿Cómo se comunica la nómina de delegados al Estado empleador?
45. ¿Cuáles son los derechos y garantías de los representantes gremiales?
46. ¿Qué son las "guardias mínimas"? ¿En qué caso se establecen?

### *Información*

47. ¿Cuál es el compromiso que asume el Estado empleador respecto del manejo de la información y su disponibilidad por parte de las asociaciones sindicales?

### *Aporte Solidario*

48. ¿En qué consiste el 'aporte solidario'? ¿Cómo se distribuye entre las entidades gremiales?

## **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

49. ¿Qué se entiende por "condiciones de trabajo"?
50. ¿Qué se entiende por "medio ambiente de trabajo"?
51. ¿Cuáles son las obligaciones de la Administración Pública Nacional en relación a las condiciones y medio ambiente en el trabajo?
52. ¿En qué consiste la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)? ¿Cuáles son sus funciones? ¿Cuáles son las funciones de las delegaciones?
- 

## **DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO**

53. ¿Qué implica el principio de igualdad de oportunidades y de trato?
54. ¿Cómo está integrada la Comisión de igualdad de oportunidades y de trato (CIOT) y sus delegaciones? ¿Cuáles son las funciones de la CIOT y las de sus delegaciones? ¿Cómo está integrado el Comité Asesor Permanente?
55. ¿Dónde hay que remitirse para denunciar el incumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato?
- 

## **ASISTENCIA SOCIAL**

56. ¿En qué consisten los programas de asistencia social?
57. ¿En qué casos el personal tiene derecho al reintegro por gastos en jardines maternos?
- 

## **RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS**

58. ¿Cuáles son los tipos de licencia a las que tiene derecho el personal de la Administración Pública Nacional?
59. ¿Qué son las licencias extraordinarias?
- 

## **REMUNERACIONES**

60. ¿Cómo está compuesta la remuneración del personal?
- 

## **CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS**

61. ¿Cuál es la proporción máxima del personal no permanente que puede haber en los organismos?

[Volver al índice](#)