



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

EX-2022-133777905- -APN-DNRYRT#MT

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 27 días del mes de DICIEMBRE de 2022, siendo las 11:00 horas, en el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN**, ante la Sra. MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN Dra. Raquel Cecilia KISMER DE OLMOS, la Sra. Directora Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo Dra. Gabriela MARCELLO, la Sra. Subsecretaria de Políticas de Inclusión en el mundo Laboral Dra. Maria Cecilia CROSS, la Sra. Directora de la Dirección de Análisis laboral del Sector Público Dra. Mara MENTORO, acompañada por el Secretario de Conciliación Dr. Lisandro AYASTUY, en el marco de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por Decreto N° 214/06, COMPARECEN: por la **JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS**, la Sra. SECRETARIA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, la Dra. Ana G. CASTELLANI, acompañada por la Lic. Paula RECALDE POLARI, el Sr. SUBSECRETARIO DE COORDINACIÓN PRESUPUESTARIA, Lic. Ignacio LOHLE, acompañado por el Lic. Marcelo ROMANO, por el **MINISTERIO DE ECONOMÍA**, el Sr. SUBSECRETARIO DE PRESUPUESTO, Lic. Jorge DOMPER, todos ellos por parte del Estado Empleador, y por la Parte Gremial, en representación de la **UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (UPCN)**, Sres. Diego GUTIERREZ, Alejo CONDE y la Sra. Alejandra LOPEZ ATIA con el asesoramiento del Sr. Hugo SPAIRANI, y en representación de la **ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE)** Sr. Rodolfo AGUIAR, acompañado por la Sra. Gladys SOSA, el Sr. Flavio VERGARA, y Sras. Clarisa GAMBERA y Silvia BERGALIO asesorados por la Dra. Mariana AMARTINO.

Declarado abierto el acto por los funcionarios actuantes, en el uso de la palabra el Estado Empleador MANIFIESTA:

Que en relación a la propuesta de modificación al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto N° 214/06), adaptando el texto del mismo conforme los aspectos más relevantes y competentes del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo elevado por la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato (CIOT), y en el marco del análisis en conjunto y los intercambios de propuestas técnicas efectuados previamente por las



partes sobre dicha temática, así como diversos temas objeto de la presente, se someten a consideración de esta Comisión Negociadora las cláusulas que se detallan a continuación:

CLAUSULA PRIMERA:

Sustituir los artículos 16, 20, 33, 34, 35, 37, 50, 52, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 68, 69, 70, 72, 74, 76, 113, 117, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 141, 142 bis y 145 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por Decreto N° 214/06, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

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

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

"ARTÍCULO 20.- La estabilidad del personal comprende:

- a) *el empleo,*
- b) *el nivel, grado y tramo escalafonario alcanzado, y*



c) la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel, grado y tramo escalafonario.”

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

- a. Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio.
- b. Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- c. Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este Convenio Colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d. Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- e. Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante esta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de estos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
- f. Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por este para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente.
- g. Garantizar la dignidad de la persona trabajadora, 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, haciendo cesar cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso en el ámbito laboral.
- 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.
- n. Garantizar a las trabajadoras madres en período de lactancia la disponibilidad de espacios de extracción y conservación de leche materna contribuyendo a su incorporación al trabajo luego de la licencia por maternidad.
- o. Promover el funcionamiento de las comisiones y delegaciones paritarias creadas en el marco del presente convenio.
- p. Promover a través de las comisiones y delegaciones paritarias la capacitación en las materias de su incumbencia."

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

- a. Estabilidad en los términos señalados en el inciso c) del artículo 16 del presente convenio,
- b. Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.
- c. Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d. Capacitación permanente.
- e. Libre agremiación y negociación colectiva.
- f. Licencias, justificaciones y franquicias.
- g. Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- h. Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
- i. Interposición de recursos.
- j. Renuncia.



- k. Jubilación o retiro.
- l. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libres de violencia y acoso, incluida la violencia y acoso por razón de género, ejerciendo medidas de apoyo adecuadas.
- 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.
- p. Derecho a disponer en el ámbito laboral de un espacio privado, cómodo y exclusivo para trabajadoras madres en período de lactancia con el objeto de contribuir y facilitar la voluntad de las mismas de reincorporarse al trabajo."

UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

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

- a) Retribución por sus servicios, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente convenio.
- b) Libre agremiación y negociación colectiva.
- c) Licencias, justificaciones y franquicias.
- d) Asistencia Social para sí y su núcleo familiar.
- e) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- f) Interposición de recursos.
- g) Renuncia.
- h) Jubilación o retiro.
- i) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libres de violencia y acoso, incluida la violencia y acoso por razón de género, ejerciendo medidas de apoyo adecuadas.
- 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,

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



condición social o económica o cualquier otra que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

- k) Derecho a disponer en el ámbito laboral de un espacio privado, cómodo y exclusivo para trabajadoras madres en período de lactancia con el objeto de contribuir y facilitar la voluntad de las mismas de reincorporarse al trabajo.”

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

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la jurisdicción u organismo en el que se encuentre prestando servicios.
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.



- i) Realizar comportamientos y prácticas inaceptables que resulten compatibles con la definición de violencia y acoso laboral.
- j) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal."

"**ARTÍCULO 50.-** El régimen de carrera estará orientado a facilitar la incorporación y el desarrollo del personal que permita a los órganos del PODER EJECUTIVO NACIONAL cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades."

"**ARTÍCULO 52.-** El régimen de carrera del personal, consistirá en el acceso del agente a distintos niveles, tramos, grados, categorías, agrupamientos y funciones definidas en los términos del artículo 21 del presente, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente Convenio y en las normas vigentes en la materia."

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

Cuando se trate de cobertura de cargos con Funciones de Jefaturas, se podrá requerir la acreditación de experiencia en conducción de equipos de trabajo o la acreditación de competencias específicas a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento validadas por el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (I.N.A.P.)."

"**ARTÍCULO 57.-** Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad, transparencia e igualdad de trato por razones de género o discapacidad, garantizando la transparencia durante todo el proceso sin violencias ni acoso para las personas que se postulan como candidatas. Se asegurará el cumplimiento de las Leyes N° 22.431, 25.689, 23.109; 26.743 y 27.636 o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional."

"**ARTÍCULO 58.-** El Estado empleador establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar conocimientos, competencias, habilidades y aptitudes laborales 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 puesto de trabajo.”

“**ARTÍCULO 59.-** Difusión de las convocatorias. Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, el Estado empleador deberá poner en conocimiento de los interesados todas las ofertas disponibles. Las convocatorias a procesos de selección, deberán ser publicadas en el Boletín Oficial y en la Cartelera Central de Ofertas de Empleo Público o la que en el futuro la reemplace, y medios digitales que se reglamenten.

Las entidades gremiales se comprometen a actuar como agentes de difusión en todos los ámbitos de actuación.”

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

Las etapas del proceso de selección y la correspondiente elevación del orden de mérito o terna, según corresponda, se deberán realizar dentro de un plazo máximo de SESENTA (60) días contados desde el cierre de inscripción de los aspirantes a participar, pudiéndose prever previa fundamentación, la ampliación del citado plazo por el término de TREINTA (30) días.”

“**ARTÍCULO 61.-** Designación. La designación del personal deberá ajustarse al orden de mérito aprobado; sin perjuicio de ello, cuando se trate de la selección de aspirantes a cargos de jefatura, podrá establecerse la posibilidad de que la autoridad competente pueda escoger entre una terna, es decir entre las TRES (3) personas mejor puntuadas, siempre que esta modalidad hubiese sido anunciada con la difusión de la respectiva convocatoria. En caso de no haberlo anunciado, la autoridad competente debe designar según el estricto orden de mérito.



El orden de mérito y la terna según corresponda, tendrán una vigencia de SEIS (6) meses contados a partir de la fecha de la primera designación, debiendo la persona tomar posesión del cargo dentro de los TREINTA (30) días corridos contados a partir de la notificación de su designación. En el supuesto de no tomar posesión o cesar en sus funciones por cualquier motivo antes del vencimiento del plazo de vigencia previsto por el presente artículo, debe designarse al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito o alguno de los restantes integrantes de la terna conformada, según sea el caso.

A igualdad de mérito deberá darse cumplimiento a las previsiones de las Leyes N° 22.431 y su modificatoria N° 23.109 y la Ley N° 27.636, en ese orden."

"**ARTÍCULO 63.-** Veeduría. La parte gremial fiscalizará los procesos de selección, debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas al titular de la jurisdicción o entidad y consideradas antes de la decisión final. Podrán participar de las etapas, excepto en las sesiones en las que el Órgano de Selección elabore y apruebe los temarios, pruebas y grillas a las que sean sometidos los participantes del proceso de selección."

"**ARTÍCULO 64.-** Órganos de selección. Se asegurará la integración de los órganos de selección para la cobertura de cargos de conducción, o que requieran títulos técnicos y/o profesionales, con representantes de academias nacionales, 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 género."

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



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

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

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

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

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

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

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

"ARTÍCULO 72.- Objetivo.- La capacitación tendrá como objetivo asegurar la formación y promoción en la carrera del personal, su desarrollo y el perfeccionamiento de sus competencias laborales para elevar su profesionalización, el acceso y dominio de nuevas tecnologías de gestión y la mejora continua de la prestación de los servicios de acuerdo con las prioridades que el Estado empleador defina en el marco de sus atribuciones de formulación, acreditación, certificación y evaluación. Para ello, el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA podrá establecer trayectos formativos y actividades de capacitación y/o entrenamiento."

"ARTÍCULO 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 y sectoriales, 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 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 establecido en la Ley N° 20.173 y modificatorias, establecerá las pautas metodológicas y los lineamientos generales bajo cuya orientación dichos planes serán elaborados, y certificará las actividades de capacitación.

Las actividades de capacitación organizadas en modalidades formales, no formales, o de desarrollo y acreditación de competencias laborales realizadas fuera del Sistema Nacional de Capacitación, serán acreditadas por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA sobre la base del régimen de reconocimiento y asignación de créditos que se establezca por vía reglamentaria."

"ARTÍCULO 76.- Son funciones de la Comisión:

- a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido, derivadas tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por las jurisdicciones y entidades descentralizadas.
- b) Colaborar con la formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del personal para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías de gestión requeridas por las dependencias.
- c) Programar, coordinar y evaluar acciones de capacitación y acompañamiento del personal alcanzado por el supuesto previsto en el artículo 26 del presente convenio, pudiendo ejecutar con esta finalidad, acciones por sí o por terceros.
- d) Promover y apoyar a la elaboración, ejecución y/o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo



de distintos puestos de trabajo y facilitar la movilidad funcional de los agentes y su correspondiente profesionalización.

- e) Administrar los recursos financieros que se le asignen conforme 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.
- i) Crear Delegaciones en las Jurisdicciones y Organismos en las que reviste el personal comprendido.
- j) Dictar el reglamento de funcionamiento de las Delegaciones.

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

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

"ARTÍCULO 113.- Para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio, la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y de capacitación, así como para 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, género 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, género y edad."

"ARTÍCULO 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, 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.

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. En aquellos Organismos o Entes que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones de la misma."

"ARTÍCULO 119.- La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Fiscalizar, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.577 y 19.587, y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia.
- b) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- c) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.



- d) Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.
- e) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- f) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.
- h) Verificar la Constitución efectiva de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional y promover la integración de dichos servicios y las delegaciones de la Comisión para la ejecución de las políticas respectivas.
- i) Controlar, asistir y coordinar la acción de sus delegaciones y disponer la fusión de las mismas cuando la escasa cantidad de trabajadores lo justifique.
- j) Proponer la conformación de consorcios cuando uno o más organismos compartan espacios comunes.
- k) Elaborar su reglamento interno.
- l) Diseñar e implementar en coordinación con la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) un plan para la prevención, detección y abordajes de los riesgos psicosociales y sus posibles soluciones, u otras temáticas, debiendo establecerse reuniones periódicas de coordinación y seguimiento de acciones.

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

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

"ARTÍCULO 121.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de conformidad con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nros. 25.164,



25.188, 23.592, 26.485, 26.618, 26.743, 27.499, 27.636 y 27.580, Decretos Nros. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigual entre las personas trabajadoras fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.”

“**ARTÍCULO 122.-** Promoción de las mujeres y personas LGBTIQA+ trabajadoras. 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 lo establecido en las Leyes Nros. 26.743, 27.636 para lo cual se adoptarán las medidas necesarias, sean estas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir la discriminación en todas sus formas y manifestaciones y promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.”

“**ARTÍCULO 123.-** Promoción de las personas con discapacidad. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de las personas 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 las Leyes N° 22.431, 26.378, 27.044, y 25.280.”

“**ARTÍCULO 124.-** Erradicación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia y acoso laboral impiden la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, constituyendo una vulneración de los derechos humanos, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio.”



Se entiende por violencia laboral a todo comportamiento y práctica inaceptable, omisión, segregación o exclusión, realizada por una persona o varias personas, que afecte o degrade las condiciones de trabajo, la dignidad, los derechos, la salud física, mental, social y/o moral, de la persona, que pueda comprometer su futuro laboral.

La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley Nº 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya."

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

La Comisión tiene como funciones:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales;
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido, así como de la evolución de las soluciones adoptadas.
- d) Elaborar e implementar un plan de capacitación y sensibilización, el que podrá ser anual, y estará destinado a las delegaciones y subdelegaciones CIOT, como así también a los sectores



y/o personas que por su área de trabajo aborden cuestiones relacionadas con la violencia laboral y el incumplimiento al principio de igualdad de oportunidades y de trato.

- e) Diseñar e implementar en coordinación con la COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT) un plan para la prevención, detección y abordajes de los riesgos psicosociales y sus posibles soluciones, u otras temáticas, debiendo establecerse reuniones periódicas de coordinación y seguimiento de acciones.

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 situación y las diferencias entre partes.

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

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

Una vez recibida la denuncia y constatada la vigencia de la relación laboral, 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, la que deberá tramitar con carácter muy urgente.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) solicitará informes sobre los avances, estado y resultados obtenidos y/o alcanzados respecto a las denuncias elevadas a las máximas autoridades de las jurisdicciones, así como de las sanciones resueltas y/o aplicadas en cada caso."

"**ARTÍCULO 127.-** 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. En

(Handwritten signatures and initials in blue ink)



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.
- e) Elaborar y ejecutar, con supervisión de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), un plan anual de prevención y sensibilización de los temas de su incumbencia, destinado a todo el personal de la jurisdicción, con el fin de crear concientización sobre el impacto y daño que ocasiona la violencia y el acoso laboral."

"ARTÍCULO 128.- La Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) podrá articular acciones con organismos estatales, no gubernamentales, y/o universidades nacionales e internacionales de reconocido prestigio, a efectos de diseñar, desarrollar, planificar y ejecutar actividades que permitan erradicar y remover patrones y barreras socioculturales que vulneren el principio de igualdad y no discriminación garantizados en el presente convenio."

"ARTICULO 141.- LICENCIA PARA LA INTEGRACIÓN FAMILIAR. GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ADOPCIÓN DE INTEGRACIÓN. Al agente que acredite que se le ha otorgado la guarda con fines de adopción 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 guarda fuese otorgada a un matrimonio o a quienes acrediten unión convivencial y los dos sean trabajadores comprendidos en el presente Convenio, podrán alternar la presente licencia de cien días entre ambos, de la forma que les sea más conveniente, a decisión de las partes. La presente licencia especial alcanzará a todo el personal



bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General.”

“ARTÍCULO 142 bis.- FRANQUICIA HORARIA PARA REALIZACIÓN DE TRÁMITES INHERENTES A LA ASISTENCIA DE PERSONAS A CARGO CON DISCAPACIDAD. Cuando el trabajador que acredite tener a su cargo personas con discapacidad necesite ausentarse de su lugar de trabajo para realizar trámites de asistencia vinculados a dicha condición debidamente justificados, podrá gozar de franquicias horarias que no excedan las 30 horas anuales, no debiendo compensar el tiempo utilizado a tal fin. Dicha franquicia horaria será de 40 horas anuales para el caso de familias monoparentales.

Para usufructuar esta franquicia no se hará distinción entre hijos mayores o menores de edad.

La presente franquicia horaria alcanzará a todo el personal bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General.”

“ARTÍCULO 145.- Las condiciones generales para el otorgamiento de las licencias especiales por razones de salud serán las que establece la normativa vigente.

Será de competencia del MINISTRO DE SALUD la fiscalización de las licencias comprendidas en el presente régimen.

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

En caso de disenso entre la licencia aconsejada por el médico del agente y los servicios médicos del organismo, se recurrirá a una junta médica del Órgano competente del MINISTERIO DE SALUD.

El MINISTERIO DE SALUD a través del área citada será el único organismo autorizado para efectuar las juntas médicas para la concesión de beneficios de reducción de la jornada laboral, cambio de tareas o de destino.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]



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

CLAUSULA SEGUNDA:

Incorporar los artículos 63 bis, 64 bis y 124 bis al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/06 con el siguiente texto:

"**ARTÍCULO 63 bis.-** Deberán ejercer la veeduría en representación de los titulares de las jurisdicciones o entidades con competencia para asegurar el cumplimiento de las Leyes N° 22.431, 25.689, 23.109; 26.743 y 27.636 o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional. Asimismo, podrán actuar como asesores técnicos para la mejor organización y gestión del proceso de selección conforme a la participación de postulantes comprendidos por los alcances de las respectivas leyes."

"**ARTÍCULO 64 bis.-** Con relación a los integrantes del Órgano de Selección sólo se admiten recusaciones y excusaciones con expresión de causa, resultando de aplicación, a tal efecto, los artículos 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación."

"**ARTÍCULO 124 bis.-** Erradicación de la violencia de género. Las partes signatarias acuerdan en reconocer por violencia y acoso por razón de género a todo comportamiento y práctica que estén dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluyendo el acoso sexual. Para ello adoptarán las medidas necesarias y apropiadas, para prevenir, sancionar y erradicar todo comportamiento y/o práctica, o amenaza de tales comportamientos y/o práctica."

La comisión de cualquier acto de violencia y acoso de género en el mundo del trabajo, 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."

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones at the bottom.]



CLAUSULA TERCERA:

Las disposiciones de la presente Acta Acuerdo entrarán en vigencia a partir del 01/01/23.

Cedida la palabra a la representación sindical U.P.C.N., MANIFIESTA: que acepta de manera integral la propuesta del Estado Empleador.-----

Cedida la palabra a la representación sindical A.T.E., MANIFIESTA: que acepta de manera integral la propuesta del Estado Empleador.-----

En este estado, la Autoridad de Aplicación hace saber a las partes que atento las propuestas efectuadas por el estado Empleador, y conforme lo manifestado precedentemente por las representaciones sindicales, se tiene por perfeccionado el acuerdo.

No siendo para más, se da por finalizado el presente acto realizado en los términos de la Ley N° 24.185, previa lectura y ratificación del mismo ante los funcionarios actuantes que así lo CERTIFICAN.-

Handwritten signatures in blue ink, including several illegible signatures and the number '192' written in the center.