



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Acta firma conjunta

Número:

Referencia: Acta CIOT N° 219



CIOT
Comisión de Igualdad de
Oportunidades y de Trato
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL
DECRETO No. 274/06



ACTA N° 219

En la Ciudad de Buenos Aires, a los quince días del mes de diciembre de 2022 siendo las 11 horas se reúnen mediante modalidad mixta, presencial y virtual, integrantes de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato. Están presentes, en representación del Estado Empleador Verónica Franco, Paula Varela, Lía Choco, Mariela Liuni y Florencia Natale, de la Unión Personal Civil de la Nación Alejandra Lopez Atia, Eric Salomone Strunz, Susana Gonzalez y Karina Trivisonno, y de Asociación de Trabajadores del Estado, Gladys Sosa

Considerando:

Que la Organización Internacional del Trabajo reconoce y establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, habiendo adoptado, en fecha 21 de junio de 2019, el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, e invitando a los Estados miembros a su adhesión.

Que el Convenio 190 fue adoptado durante la Conferencia Internacional del Trabajo del centenario y está complementado por la Recomendación 206.

Que el Congreso de la Nación en fecha 15 de diciembre de 2020 sancionó la Ley N° 27580, la cual aprobó el Convenio N° 190 de la Organización Internacional de Trabajo, y ya entró en vigor.

Que mediante esta Ley el Estado adquiere la obligación legal de jerarquizar la perspectiva de género en las medidas que hacen a la prevención y protección; control de la aplicación y vías de recurso; a la orientación y formación; así como el impacto de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo.

Que la Administración Pública Nacional, mediante el Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por el Decreto N° 214/06, define la violencia laboral como una falta grave y acuerda procedimientos para su denuncia y sanción.

Que en el mencionado Convenio se crea una Comisión Paritaria de Igualdad de Oportunidades y de Trato, conformada por las partes firmantes, con las funciones de: 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; 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; 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.

Que las partes de la Comisión Negociadora con fecha 26 de mayo de 2021 convienen que, a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, se elabore y eleve una propuesta de adecuación del Convenio Colectivo de Trabajo General en los aspectos regulados en el Convenio N°190 de la Organización Internacional de Trabajo.

Que, en virtud de ello, se acuerda elevar la propuesta de modificación al Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN, adaptando el texto del mismo conforme los aspectos más relevantes y competentes del Convenio N°190 de la OIT, de acuerdo al Anexo que forma parte de la presente acta.

Siendo las 12.00 hs y sin más que tratar, se labra el acta que firman los presentes en conformidad.

OBSERVACION: se deja constancia que deberá tenerse como válida la fecha consignada en el encabezado de la presente ACTA, y no la que se otorgue como consecuencia de la numeración de este documento

ANEXO ACTA CIOT 219

TÍTULO III RELACIÓN DE EMPLEO

CAPÍTULO I. NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

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, 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, y erradicación de la violencia y acoso en el ámbito laboral.

CAPÍTULO III. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

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 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, 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.
- ñ) Promover el funcionamiento de las comisiones y delegaciones paritarias creadas en el marco del presente convenio.
- o) Promover a través de las comisiones y delegaciones paritarias la capacitación en las materias de su incumbencia.

CAPÍTULO IV. DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

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, así como a 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 ORGANIZACIÓN 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.

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, así como a 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, 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.

TITULO VI CARRERA DE PERSONAL

CAPÍTULO III. SELECCIÓN

ARTÍCULO 57.- Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia, y en especial, la 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 postulen como candidatas. Se asegurará el cumplimiento de las leyes 22.431, 25.689, 27.636, 23.109 y 26.743, o las que en el futuro se dicten regulando las condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional.

CAPÍTULO IV. INFORMACIÓN

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 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, persona con discapacidad: distribución por nivel escalafonario, género y edad.

TÍTULO IX

DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

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 desigualdad 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 26.743, 27.636 y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas 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, y 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 todo comportamiento y prácticas inaceptables, 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 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.

ARTÍCULO 124 bis. Erradicación de la violencia de género. Las partes signatarias acuerdan en reconocer por violencia y acoso por razón de género 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.

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.

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.

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 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.

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 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 garantizado en el presente convenio.



