

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL, HOMOLOGADO POR DECRETO N° 214/06. INGRESO. RECAUDOS.**

**De las constancias obrantes en el expediente, no surge acreditado el cumplimiento de los requisitos para el ingreso impuestos por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado mediante el Decreto N° 214/06.**

**Deberán implementarse las acciones necesarias para cumplir dicha normativa.**

BUENOS AIRES, 23 DE OCTUBRE DE 2006

SEÑOR SUBSECRETARIO:

I.— Ingresan las presentes actuaciones por las que tramita un proyecto de decreto por cuyo artículo 1° y 2° se dan por designados, en el ámbito de la jurisdicción consignada en el epígrafe, al Doctor ... a partir del 12 de abril de 2006 en el cargo de Jefe de Departamento de Asuntos Judiciales (A-3) y al Doctor ..., a partir del 21 de abril de 2006, en el cargo de Jefe del Departamento de Dictámenes (A- 3), con carácter de excepción al artículo 7° de la Ley N° 26.078.

Y por el artículo 3° se especifica la imputación presupuestaria.

La medida en trámite se fundamenta, de acuerdo con lo expresado en el sexto párrafo del Considerando del proyecto que ingresa con el refrendo del señor Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en que resulta necesaria para gestionar, complementar y fortalecer la labor del Organismo.

El área pertinente de la jurisdicción propiciante certifica la existencia de financiamiento para afrontar las medidas (fs. 10 y 12).

A fs. 134/167 se encuentra agregada la Resolución M.T.S.S. N° 637/96 mediante la cual se dispuso que las relaciones del personal que preste servicios en el organismo propiciante se regirán por la legislación laboral vigente —Ley N° 20.744, sus normas complementarias y modificatorias— y por el Reglamento Interno, cuyo punto 2.1 decía "... el ingreso se producirá como consecuencia de haber resultado el postulante, el candidato más idóneo en el proceso de selección que oportunamente determine el Área de Recursos Humanos de la Superintendencia".

El Superintendente de Riesgos del Trabajo expresó que las tareas de reclutamiento y selección de postulantes fueron asumidas directamente por el Sr. Gerente General y por el mismo; que el proceso de trabajo llevado a cabo consistió en el análisis curricular de los postulantes internos, más incremento de la base de postulantes con presentaciones externas, realización de entrevistas y evaluación que contempló educación formal y actualización profesional, experiencia relacionada con el cargo a cubrir, mérito laboral y competencias de orden técnico y social. Que el Doctor ... se desempeñaba como contratado PNUD desde enero de 2001 y el Dr. ... es un candidato externo (fs. 11/12).

El Jefe del Departamento de Relaciones con el Personal certifica la vacancia de los cargos y su categoría de revista, expresa la necesidad del descongelamiento con base en las acciones previstas para los cargos. Con relación al proceso de trabajo mediante el cual se efectuó el reclutamiento y la selección de los candidatos propuestos debería estarse a lo informado mediante Memorando de fs. 11/12 (fs. 18/22).

El servicio jurídico permanente del organismo de origen y de la Cartera respectiva no formulan observaciones legales (fs. 169/171 y 178/179).

La Dirección General de Despacho y Decretos de la Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia de la Nación y su similar de Asuntos Jurídicos entendieron que debería tomar intervención esta Subsecretaría de la Gestión Pública a fin de que se expida sobre los aspectos de su competencia. Asimismo, en virtud de las funciones que desempeñarán las personas propuestas y del artículo 16 de la Ley N° 12.954 deberían tomar intervención la Procuración del Tesoro de la Nación (fs. 184 y 185/187).

II.1. El cargo involucrado en el sub-examine se encuentra regido por la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública homologado por el Decreto N° 214/06 que entró en vigencia el 2 de marzo del 2006, de aplicación a todos los trabajadores de la Administración Pública Nacional bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I, en el cual se encuentra incluido el organismo propiciante, siéndole aplicable al personal regido por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (T.O. 1976 y sus modificatorias), con las salvedades que se formulen para cada Instituto en particular (v. art. 1° del Anexo I).

En la materia sub-examine, el Convenio de marras establece:

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

... 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.

... 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 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”.

De las constancias obrantes en el expediente, no surge acreditado el cumplimiento de los requisitos para el ingreso impuestos por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado mediante el Decreto N° 214/06; motivo por el cual deberán implementarse las acciones necesarias para cumplir dicha normativa.

Por otra parte, deberá observarse las previsiones del artículo 8° de la Ley N° 22.431, especialmente su segundo párrafo in fine.

2. Compartiendo lo señalado por nuestras preopinantes de fs. 184/187, oportunamente deberá darse intervención a la Procuración del Tesoro de la Nación.

#### **SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

**PRODESPA J.G.M. N° 3423/06 – SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO —  
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**DICTAMEN DE LA OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO N° 4136/06**

