

## **TITULO II**

### **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

#### **CAPITULO 1**

##### **II.1.1.Ingreso**

El ingreso a "La Organización", será mediante Régimen de Concursos y estará sujeto a las siguientes condiciones mínimas:

- a) Existencia previa de la vacante;
- b) Ser argentino nativo o por opción o nacionalizado;
- c) Tener no menos de dieciocho (18) años de edad;
- d) Poseer aptitud y acreditar idoneidad suficiente para el cargo que se postula. Se garantizaran a tal fin, los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y trato en el acceso a la función pública;
- e) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores no podrán ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena;
- b) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos;
- c) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Administraciones Públicas Provinciales o municipales o del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado conforme la normativa vigente;
- d) Las personas jubiladas, retiradas, o que se encuentren comprendidos en periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el artículo 111 del EPCAPP;
- e) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación;
- f) 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 conmutación de la pena;
- g) El que hubiera sido condenado por delito contra la Administración Pública con sentencia firme.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto, deberán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido.

##### **II.1.2.Régimen de concursos para el ingreso a "La Organización"**

Dentro de los noventa (90) días de homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo "La Organización" implementará un régimen de Concursos para el ingreso del postulante, conforme a lo establecido en la Cláusula anterior y a los siguientes objetivos:

- a) Proveer un procedimiento legalmente ajustado a las normas de administración de Recursos Humanos;
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la elección final, adecuada preselección, y el mejor resultado conforme el interés de "La Organización".

### **II.1.3. Estabilidad**

Todo trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que haya superado el periodo de prueba establecido en el punto siguiente, goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y en la Constitución Provincial.

La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado, y en la remuneración, mensual, normal y habitual.

El trabajador en todos los casos goza del derecho a la estabilidad.

La estabilidad no es extensiva a los cargos de conducción convenionados.

### **II.1.4. Adquisición de la estabilidad - Periodo de prueba**

Todo postulante pasará a ser trabajador convenionado de "La Organización" cuando dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a) La aprobación del concurso de ingreso;
- b) La prestación de servicios por un periodo de prueba de doce (12) meses de prestación efectiva. Dicha prestación puede ser continua o no;
- c) La acreditación de la idoneidad a través de las evaluaciones periódicas satisfactorias.

El postulante que haya aprobado el concurso de ingreso, será designado con carácter provisorio por el periodo de prueba establecido en el inciso b).

Cumplido lo establecido en los incisos b) y c), el agente adquirirá el derecho a la estabilidad. Sin perjuicio de ello, la autoridad competente deberá dictar el acto administrativo expreso de la designación definitiva.

En el caso en que durante el plazo establecido en el inciso b), las evaluaciones de desempeño establecidas en el inciso c) resultaran desfavorables, el agente será dado de baja mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna.

## **CAPITULO 2**

### **DERECHOS. DEBERES. PROHIBICIONES**

#### **II.2.1.Derechos**

El trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá los derechos que a continuación se detallan, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Provincial, EPCAPP y las disposiciones vigentes complementarias:

- a) Estabilidad en los términos de este convenio;
- b) Retribución por sus servicios, con mas los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan;
- c) Igualdad de oportunidad en la carrera, según las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- d) Capacitación permanente para todos los trabajadores de "la Organización" dentro de la Jornada laboral;
- e) Libre agremiación y negociación colectiva;
- f) Permisos y licencias;
- g) Asistencia Social para el trabajador y su núcleo familiar;
- h) Compensaciones e indemnizaciones;
- i) Interposición de recursos;
- j) Renuncia;
- k) Jubilación;
- l) Condiciones y medio ambiente de trabajo dignos y libre de violencia;
- m) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en las comisiones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- 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 sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación, y/o exclusión.

### **II.2.2. Deberes**

Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todo trabajador tiene los siguientes deberes:

- a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en las que pudiera adoptar "La Organización" 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 complementarias;
- c) Conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal;
- d) Responder por la eficacia y el rendimiento del personal a su cargo;
- e) Respetar y hacer cumplir dentro del marco de competencia de su función el sistema jurídico vigente;
- f) Obedecer toda orden formal emanada del superior jerárquico competente y que tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del trabajador;
- g) 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;
- h) Declarar bajo juramento su domicilio, y los demás datos para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permiten mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con la normativa vigente;
- 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 el caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no fuera aceptada su dimisión;
- l) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad;
- m) Utilizar los elementos de protección personal que provea "La Organización";
- n) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de "La Organización" y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia;
- o) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas;
- p) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre la 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;

q) Realizar la capacitación que "La Organización" determine como obligatoria.

### **II.2.3. Prohibiciones**

Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todo trabajador queda sujeto 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 o indirectamente fiscalizadas por "La Organización";
- 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, Provincial o Municipal;
- h) Actuar como perito por nombramiento de oficio o a propuesta de partes, en caso que "La Organización" sea parte, a excepción de defensa de intereses personales del trabajador, de su cónyuge o de sus parientes consanguíneos o por afinidad en primer grado y/o cuando fueran propuestos por el mismo Estado.
- i) 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;
- j) 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 trabajador afectado, su salud, dignidad, relación o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar;
- k) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal;

- l) Permitir y/o facilitar a otro usuario, sea o no trabajador de "La Organización", el acceso a los sistemas informáticos mediante la utilización de la clave personal;
- m) Utilizar la información disponible en las bases de datos de "La Organización" para otros fines que no sean los que correspondan a las funciones asignadas.

### **III.2.1-Carrera Administrativa.**

Es la progresión del trabajador a través de los distintos tramos, niveles y cambio de agrupamientos y se regirá por los siguientes principios:

- a. Igualdad de oportunidades;
- b. Transparencia en los procedimientos;
- c. Capacitación y formación continua que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos de "la Organización";
- d. Evaluación de las capacidades, meritos, responsabilidades y desempeños para el avance en la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- e. La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera.
- f. Aplicación del Régimen de Concursos, en los supuestos que corresponda.

La Carrera Administrativa será a través de:

- a) Promoción Horizontal;
- b) Ascenso Vertical.

### **III.2.2-Promoción Horizontal.**

Es la progresión del trabajador en los distintos tramos dentro del mismo nivel, conforme a las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La Promoción Horizontal se realizara sobre la base de la Evaluación de Desempeño, en la que se encontrará incluida la capacitación, como aspecto relevante de la matriz de evaluación.

#### **Pautas para la Promoción Horizontal.**

- A.) Para el caso el en que no exista ninguna Evaluación de Desempeño, el trabajador será promovido;
- B.) Para el caso en que se realice solo una de las evaluaciones de desempeño, el trabajador será promovido;
- C.) Para el caso en que se hayan efectivizado las dos Evaluaciones de Desempeño correspondientes al tramo sometido a evaluación, se adoptara el promedio de ambas evaluaciones, que deberá ser igual o mayor al puntaje de 60/100 puntos.

Las Evaluaciones de Desempeño se realizaran anualmente, por un (1) periodo de doce (12) meses. Se establece como fecha de corte el día 30 de Junio de cada año.

El proceso de Evaluación de Desempeño, debe concluirse en un plazo de 90 días corridos, a contar a partir del 1 de Julio de cada año o día hábil posterior, debe concluirse el procedimiento de evaluación de desempeño. Este plazo comprende la publicación de las calificaciones.

### **III.2.3- Ascenso Vertical.**

Es la progresión del trabajador en los distintos Niveles y Agrupamientos.-

Para que se pueda producir el Ascenso Vertical, es condición indispensable la existencia previa de la vacante en la Organización deberá ser cubierta mediante el Régimen de Concursos.-

**a. Cambio de Nivel:** Es la progresión del trabajador en los distintos Niveles dentro de un mismo Agrupamiento.

**b. Cambio de Agrupamiento:** Es el acceso del trabajador a un nivel de un Agrupamiento distinto al de origen.