



Río Gallegos, 11 de noviembre de 2023.-  
Expte. N° 531.191/MTEySS/2022.-

ACTA N° 37

En la Ciudad de Río Gallegos, a los 11 días del mes de noviembre de 2023, siendo las 10:00 horas, previamente citados, comparecen ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz; por el **PODER EJECUTIVO PROVINCIAL** lo hacen la Sra. Julia **RUIZ** titular del D.N.I N° 13.777.902 (Secretaria de Estado de Gestión Pública), la Sra. Viviana Andrea **LAZARTE** titular del D.N.I. N° 27.098.909 (Directora Superior AMA), el Sr. Pedro **SILVA** titular del D.N.I. N° 31.198.610 (Director de Accesibilidad de Contenidos) y la Sra. Ayalén Jimena **MARQUEZ** titular del D.N.I. N° 31.440.199 (Directora General de Relaciones Laborales y Capacitación); por la **ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (A.P.A.P.)** lo hace la Sra. Mirta Beatriz **SANDOVAL** titular del D.N.I N° 22.079.856; por la **ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E.)** lo hacen el Sr. Carlos **GARZON** titular del D.N.I N° 34.959.415 en su carácter de Secretario General, el Sr. Alberto **LLAIPEN** titular del D.N.I N° 28.009.074 y la Sra. Érica **PEREZ** titular del D.N.I. N° 20.211.675; y por la **AUTORIDAD LABORAL** lo hace la Directora General de Convenciones Colectivas de Trabajo Sra. Meliza **GONZALEZ**.

**TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL**

Buenos días a todos y todas, siendo las 10:30 horas, encontrándose ausente las entidades gremiales Asociación del Personal de la Administración Pública (A.P.A.P.) y Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.), y siendo este un cuarto intermedio, damos continuación a la Redacción del Convenio Colectivo Sectorial de la Agencia de Medios y Contenidos Audio Visuales de Santa Cruz.

**TOMA LA PALABRA ATE**

Desde este gremio queremos realizar un reconocimiento especial, por la participación activa en la construcción de la redacción de este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de la AMA SANTA CRUZ, a los compañeros de trabajo Marcos SOTO, Claudia FRANCO y David ENCINA.

**TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL**

Luego de un arduo debate, siendo las 21:30 horas, las partes presentes en este acto **acuerdan por unanimidad homologar el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de la Agencia de Medios y Contenidos Audiovisuales de la Provincia de Santa Cruz (AMA SANTA CRUZ)** a partir del 1º de noviembre del año en curso, quedando redactado de la siguiente manera:

Carlos Garzon  
Secretario General  
Consejo Directivo Provincial  
A.T.E Santa Cruz

1299



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL DE LA AGENCIA DE  
MEDIOS Y CONTENIDOS AUDIOVISUALES DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ  
(AMA SANTA CRUZ)**

**TÍTULO I  
ÁMBITO DE APLICACIÓN  
CAPÍTULO I  
*"Disposiciones Generales"***

**Artículo 1º.-** Establézcase el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial (CCTS) para todos los trabajadores pertenecientes a la Agencia de Medios y Contenidos Audiovisuales de Santa Cruz (AMA Santa Cruz), creada por la Ley N° 3723 y su Decreto Reglamentario N° 481/22 o aquella otra norma que en el futuro la reemplace o modifique. A excepción de aquellos trabajadores que opten por otro Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial en la jurisdicción de la Agencia.

**Artículo 2º.- Vigencia:** El presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial regirá por el término de dos (2) años contados desde la fecha indicada en el Artículo 14º de la Ley N° 2986 y su Decreto Reglamentario N° 2290/07.

Dentro del plazo de sesenta (60) días corridos, anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación total o parcial de acuerdo con lo establecido en el Artículo 16º de la ley indicada en el párrafo anterior.

**Artículo 3º.-** A fin de evitar la sobrecarga gráfica, queda convenido que las referencias a personas efectuadas en cualquier género tienen carácter y alcances indistintos.

**CAPÍTULO II  
*"Negociación de Buena Fe"***

**Artículo 4º.-** Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Ley Provincial N° 2986 y su Decreto Reglamentario N° 2290/07, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandatos suficientes, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas, superadoras y fundadas por escrito, con el fin de lograr un acuerdo equitativo y justo.

**TÍTULO II  
CONDICIONES DE INGRESO  
CAPÍTULO I  
*"Ingreso"***

**Artículo 5º.-** El ingreso a la AMA SANTA CRUZ será a través de la planta transitoria, y estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:

- a) Ser argentino nativo o naturalizado.
- b) Tener una edad mínima de dieciocho (18) años.
- c) Contar con condiciones de conducta e idoneidad para el puesto o función a desarrollar, las cuales se acreditarán mediante los regímenes de selección o concurso que se establezcan asegurando los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y trato.
- d) Acreditar aptitud psicofísica adecuada para la función a desarrollar, debiendo someterse al examen pre-ocupacional avalado por el Servicio de Medicina Laboral de la Provincia.
- e) Certificado de Antecedentes Penales según el Registro Nacional de Reincidencia.
- f) Tener domicilio en la Provincia de Santa Cruz, salvo que el puesto de trabajo a cubrir se ubique fuera del territorio provincial. Quedan exceptuados de este requisito los nacidos en la Provincia de Santa Cruz.
- g) Poseer como mínimo título de educación secundaria completo.
- h) Eximir del requisito del inciso anterior, conforme lo establecido al artículo 29 del Decreto N° 259/23, reglamentario del artículo 31 de la Ley Provincial N° 3724 "Ley Integral de Reconocimiento y Reparación Histórica de Derechos de las Personas Trans".

1299



i) Haber dado cumplimiento a las normas legales y reglamentarias vigentes en la Provincia respecto al ejercicio profesional si correspondiere.

**Artículo 6º.-** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrán ingresar personas que:

- a) Hayan sido condenadas por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.
- b) Condenadas por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- c) Inhabilitadas para el ejercicio de cargos públicos.
- d) Sancionadas con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- e) Quienes tengan la edad prevista en la Ley Previsional para acceder al beneficio de la jubilación o las que gozaren de un beneficio previsional.
- f) Quienes hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional, el sistema democrático y/o hayan sido condenados por causas criminales por genocidio o crímenes de lesa humanidad, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.
- g) El que haya sido condenado por femicidio.
- h) Los contratistas o proveedores del Estado Provincial
- i) El fallido concursado no rehabilitado.

**Artículo 7º.-** El trabajador público que reingrese, podrá revistar en el Agrupamiento, Nivel, Grado y/o Tramo que ostentaba con anterioridad a su desvinculación de la Administración Pública, siempre que existan vacantes. De no existir esta posibilidad, AMA SANTA CRUZ podrá reasignar funciones análogas de calidad inferior. Para el reingreso del trabajador se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso, siempre que el mismo se produjera dentro de los cinco (5) años del egreso.

**Artículo 8º.-** El trabajador de planta permanente que fuera transferido a la AMA SANTA CRUZ, desde otro organismo de la Administración Pública Provincial, sin que hubiese mediado interrupción de empleo público, será encuadrado en el marco del presente Convenio.

**Artículo 9º.-** En caso de producirse vacancia por fallecimiento o jubilación de un trabajador, y según los requerimientos de la AMA SANTA CRUZ, se otorgará prioridad de ingreso en primera instancia al cónyuge o integrante de la unión convivencial debidamente registrada, en los términos del Código Civil y Comercial de la Nación; en segunda instancia, hijas o hijos mayores de dieciocho (18) años, que no se encuentren al momento del fallecimiento del trabajador en relación laboral de dependencia en el ámbito de la Administración Pública Nacional, Provincial y/o Municipal, siempre que cumpla con la idoneidad requerida para la función en la que se genera la vacante.

En caso de que el trabajador tuviera más de un hijo/a en condiciones de cubrir la vacante se procederá a realizar un concurso de antecedentes y oposición entre los mismos para determinar la prioridad de ingreso.

En este supuesto, el encasillamiento del nuevo trabajador se determinará conforme sus conocimientos y aptitudes y toda otra circunstancia a tener en cuenta para la tarea a desempeñar. El beneficio que otorga este artículo, deberá ser ejercido dentro de los ciento ochenta (180) días desde la fecha de producida la baja y en cumplimiento de las condiciones generales de ingreso estipuladas en el presente Convenio.

**TÍTULO III**  
**RELACIÓN DE EMPLEO**  
**CAPÍTULO I**  
***"Naturaleza de la Relación de Empleo"***

**Artículo 10º.-** Las condiciones de trabajo determinadas en el presente Convenio responden a los siguientes principios ordenadores de la función pública, los que deben ser respetados por las partes:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional, Provincial y a la Ley.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.

1299



- c) Estabilidad en la relación de empleo, siempre que reviste como personal de planta permanente de acuerdo con el régimen previsto en el presente Convenio y de no mediar causas que tornen oponible la desvinculación laboral, con sujeción a la legislación laboral en vigencia.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial en 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 trato.

**Artículo 11º.-** Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo aquellos establecidos por la legislación nacional y provincial en la materia, entre otros, la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, el respeto por los Derechos Humanos, la solidaridad, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio de la AMA SANTA CRUZ, al Estado Provincial y a la ciudadanía.

**Artículo 12º.-** Ningún trabajador podrá ser separado de su cargo mientras dure su buena conducta, sus aptitudes físicas o mentales y su eficiencia a la misión encomendada, a excepción de aquellos para cuyo nombramiento o cesantía estén previstos por la Constitución de la Provincia de Santa Cruz.

**Artículo 13º.-** En el ámbito de aplicación del presente Convenio la adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a) El nombramiento del trabajador de carácter transitorio es provisional durante los primeros seis (6) meses. Se entiende por mes de servicio efectivo al periodo en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza y característica de su prestación.
- b) En el lapso comprendido entre el vencimiento del quinto y sexto mes, el trabajador debe ser calificado respecto de la idoneidad y condiciones demostradas para las funciones relativas al cargo, en la forma que la reglamentación establezca y mediante la aprobación de la capacitación específica que se determine. Se deberá acreditar la idoneidad durante el periodo 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, a través de la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación AMA SANTA CRUZ, ejercerán la veeduría prevista en el presente, en los respectivos procesos de evaluación. En todos los casos, el trabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos como condiciones de ingreso en el presente Convenio.
- c) De no cumplirse lo determinado en el inciso anterior, en tiempo y forma por el empleador, cesará el carácter provisional del nombramiento pasando a planta permanente automáticamente previo Instrumento Legal de designación.

**Artículo 14º.-** El trabajador alcanzado por la estabilidad cesará la relación de empleo por los siguientes motivos:

- a) Renuncia
- b) Retiro Voluntario
- c) Jubilación Ordinaria
- d) Fallecimiento.
- e) Razones de salud que lo imposibiliten para el ejercicio de la función, una vez agotadas las Licencias Especiales previstas en el Título IX, Capítulo III, Artículo 100, incisos c), d) y e).
- f) Razones de inhabilidad o incompatibilidad prevista por las leyes y reglamentos vigentes.
- g) Cesantía o exoneración.

## CAPÍTULO II *"Obligaciones del Empleador"*

**Artículo 15º.-** Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente Convenio, son obligaciones del empleador:

1299



- a) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad del trabajo, así como las disposiciones sobre pautas y limitaciones relacionadas con la duración del trabajo, establecidas en el presente Convenio.
- b) Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas conforme al artículo 13º inciso b) del presente Convenio.
- c) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes y de este Convenio, de modo de posibilitar al trabajador el goce integro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y otros aportes a su cargo, así como aquellos en los que actúen como agente de retención.
- e) En caso de extinción de la relación laboral o a requerimiento del trabajador, emitir la correspondiente certificación de servicios y remuneraciones de acuerdo a las normas en vigencia, dentro de los diez (10) días hábiles de producida la desvinculación y/o solicitud fehaciente del trabajador.
- f) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia, todo ello en el marco de lo establecido en los tratados internacionales de Derechos Humanos y toda otra norma complementaria de orden público.
- g) Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idéntica situación.
- h) Fomentar y garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- i) Prevenir y desnaturalizar la violencia laboral garantizando la aplicación del Protocolo de Actuación para la Desnaturalización, Prevención, Asesoramiento, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia Laboral en el ámbito de la Administración Pública con Perspectiva de Género y Diversidades, aprobado por la Comisión de Igualdad, Oportunidades y Trato del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública o aquel que en el futuro lo suplante o complemente.
- j) Garantizar al trabajador todos los medios necesarios para cumplir adecuadamente su función, incluida las nuevas tecnologías y modalidades de trabajo, suministrando herramientas y materiales para ejercer las mismas. La AMA SANTA CRUZ y los gremios signatarios de este Convenio, a través del Consejo Permanente de Relaciones Laborales AMA SANTA CRUZ (Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ) reglamentarán las modalidades operativas y demás circunstancias que puedan aplicarse en el futuro.

### CAPÍTULO III *"Derechos, Deberes y Prohibiciones"*

**Artículo 16º.-** El trabajador encuadrado dentro de los términos del presente Convenio tendrá los siguientes derechos:

- a) Estabilidad en los términos establecidos en los artículos 13º y 14º del presente Convenio.
- b) Retribución por sus servicios más los adicionales, suplementos y bonificaciones que en el marco del presente Convenio se acuerden.
- c) Progreso en la carrera según los principios de mérito e igualdad de oportunidades.
- d) Capacitación permanente que resulte adecuada a las funciones y/o que implique ampliar sus aptitudes laborales.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y beneficios sociales.
- h) Renuncia, jubilación o retiro, sujeto a las leyes vigentes en la materia.
- i) Derecho a la no discriminación con pretexto de etnia y diversidades, género, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión y demás circunstancias que impliquen menoscabo, segregación y/o exclusión.
- j) Participación, por intermedio de las organizaciones sindicales signatarias del presente Convenio en los procesos de calificación y evaluación de conformidad con lo que se establece en la reglamentación.
- k) El trabajador no estará obligado a trabajar fuera de la jornada laboral normal y/o habitual, salvo situaciones excepcionales con motivos de las funciones que cumpla o razones de fuerza mayor debidamente justificada.

1299



**Artículo 17º.**- El trabajador encuadrado dentro de los términos del presente Convenio tendrá los siguientes deberes:

- a) Prestar servicio personalmente en las condiciones y modalidades que determine el presente Convenio y en las que pudiera adoptar la AMA SANTA CRUZ en ejercicio de sus facultades de Dirección, observando los principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.
- b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía hacia sus compañeros, superiores y público en general; garantizando la no discriminación y el trato igualitario.
- c) Observar en el servicio y fuera de él una actitud ética acorde con su calidad de trabajador público, debiendo asumir una conducta decorosa y leal y un comportamiento digno de la consideración, responsabilidad y confianza que su condición le exige. En virtud de ello, deberá ajustar su comportamiento a lo preceptuado en el Código de Ética Pública, como así también a toda otra norma que en materia de la misma rija en el ámbito del Estado Provincial.
- d) Obedecer toda orden emanada de una autoridad con atribuciones y competencias para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicios compatibles con las funciones del trabajador.
- e) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- f) Mantener en el más absoluto secreto todo lo que llegue a su conocimiento en el desempeño de sus funciones sin poder comunicarlo a persona alguna, ni aún a solicitud del interesado, salvo a sus superiores jerárquicos.
- g) Declarar bajo juramento los datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con las normativas vigentes.
- h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a la AMA SANTA CRUZ o al Estado Provincial. Ante todo, aquello que pueda configurar un delito o resultar de una aplicación inefficiente de los recursos estatales. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucre a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer en forma directa a la máxima autoridad.
- i) Presentarse a declarar en los sumarios administrativos e informaciones sumarias a las que hubiere sido debidamente citado ya sea en calidad de sumariado, imputado o testigo.
- j) Someterse a los exámenes médicos a requerimiento de la AMA SANTA CRUZ cuando las exigencias legales así lo determinen.
- k) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de la AMA SANTA CRUZ, del Estado Provincial o de terceros que, específicamente, se pongan bajo su custodia.
- l) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.
- m) 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, retirado o cualquier modificación que se produzca en la misma al momento de efectuarse. No resultará incompatible el ejercicio de la docencia, en cualquier nivel educativo, con la condición de personal dependiente en AMA SANTA CRUZ, en los términos de la normativa aplicable debiendo transcurrir como mínimo media hora entre el horario de salida de un cargo y horas cátedras y su ingreso en la AMA SANTA CRUZ.
- n) Presentar ante la AMA SANTA CRUZ una Declaración Jurada Patrimonial Integral, en la forma y plazos que se establezca por reglamentación, la que deberá contemplar la situación patrimonial del trabajador, conforme la Ley N° 3034 o aquella que en el futuro la reemplace.
- o) Volcar todo esfuerzo para alcanzar los objetivos estratégicos en el marco de la misión que la AMA SANTA CRUZ tiene en el ámbito provincial.
- p) Guardar reserva de todo asunto del servicio y de instrucciones especiales que deban permanecer en ese estado; obligación que subsistirá aún después de cesar en su relación laboral con la AMA SANTA CRUZ.
- q) Excusarse de intervenir en todos aquellos casos previstos por el artículo 6º de la Ley N° 1260 de Procedimientos Administrativos y en los que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad y/o incompatibilidad moral. La excusación deberá ser aprobada por la AMA SANTA CRUZ.
- r) Cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor establecido.

1299



- s) Rehusar recompensas o cualquier otra ventaja con motivo del desempeño de sus funciones.
- t) Estar permanentemente informado y actualizado sobre las reformas legislativas y reglamentarias, así como actos internos sobre las acciones y tareas que le competan.

**Artículo 18º.-** El trabajador encuadrado dentro de los términos del presente Convenio tendrá las siguientes prohibiciones:

- a) Ingresar a sectores de trabajo o ámbito laboral con armas, cualquiera sea su característica; bebidas alcohólicas, estupefacientes o cualquier otra sustancia ilegal, bajo apercibimiento de propiciar ante su constatación, la respectiva instrucción de investigaciones administrativas.
- b) Cumplir tareas en estado de ebriedad comprobado, disminución o alteración de facultades por uso indebido de drogas.
- c) Patrocinar trámites o gestiones administrativas y/o judiciales referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones y/o todas aquellas en las que hubiere intervenido. Esta obligación subsiste hasta cinco (5) años después de su cese laboral.
- d) Prestar cualquier clase de asesoramiento y/o servicio de forma gratuita u onerosa en materia sobre las cuales tiene competencia la AMA SANTA CRUZ y que puedan implicar real o potencialmente un conflicto de intereses. Entendiéndose por conflicto de intereses el que deriva de una situación objetiva donde la ley presume que la imparcialidad e independencia de criterio de quien ejerce una función pública se halla afectada, sin que importe cuáles son las intenciones o los beneficios concretos que pueda obtener.
- e) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Provincial, excepto que se trate del derecho propio, del cónyuge o parientes en primer grado de consanguinidad y afinidad.
- f) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebradas u otorgadas por el Estado Provincial.
- g) Aceptar dádivas, obtener beneficios o ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación con pretexto de etnia y diversidades, género, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, y demás circunstancias que impliquen menoscabo, segregación y/o exclusión.
- i) Hacer uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia para realizar comentarios o tener conductas de connotación sexual u hostigamiento moral que perjudique el desempeño del trabajador afectando su salud, relación, dignidad o futuro laboral ya sea para beneficio propio o de un tercero; o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.
- j) Difundir por cualquier medio, sin previa autorización de la autoridad que corresponda, informes relativos a las acciones y tareas de la AMA SANTA CRUZ.
- k) Utilizar el acceso a la información disponible en las bases de datos y sistemas de la AMA SANTA CRUZ para otros fines que no sean los que correspondan a las funciones asignadas.
- l) Teniendo en cuenta los artículos 16, 17, 18, 19 y 20 de la Ley Provincial N° 3034 de Ética Pública, se prohíbe a los trabajadores de la AMA SANTA CRUZ mantener vínculos comerciales de cualquier forma que representen beneficios u obligaciones con entidades relacionadas con la Agencia cuando las mismas resulten, claramente, un conflicto de interés.
- m) Ceder gratuita u onerosamente todas aquellas producciones gráficas, fotográficas y/o audiovisuales realizadas y/o producidas en ocasión de su relación laboral o de las funciones desarrolladas por el trabajador a cualquier entidad externa a la AMA SANTA CRUZ.

## **TÍTULO IV ASIGNACIONES DE FUNCIONES Y/O MOVILIDAD**

**Artículo 19º.-** La Dirección Superior de la AMA SANTA CRUZ, en caso de vacancia, renuncia o ausencia de su titular en el cargo o función jerárquica, por uso de licencia extraordinaria sin goce de haberes o especial por razones de salud, y no existiendo el proceso de selección a través de concurso, podrá designar al trabajador de planta permanente comprendido en el presente Convenio para desarrollar transitoriamente tareas específicas de nivel superior a las que desarrolla en forma habitual.

Existiendo el concurso y el resultado del mismo, se deberá proceder de acuerdo a lo normado en los artículos 50º y 51º del presente Convenio.

1299



En ambos casos, el trabajador percibirá la diferencia de haberes correspondientes por el tiempo efectivo que desarrolle dichas tareas, siempre que el mismo sea superior a treinta (30) días corridos e inferior a seis (6) meses.

La Dirección Superior de la AMA SANTA CRUZ cuando asigne funciones interinas en cargos vacantes de nivel Sección, División o Departamento, adoptará las providencias del caso para formalizar su cobertura definitiva, mediante el respectivo llamado a concurso dentro de un periodo de seis (6) meses a contar de la fecha del interinato. Si vencido este plazo no se hubiere formalizado la cobertura definitiva del cargo, la Dirección Superior podrá prorrogar el mismo por otro periodo similar, finalizado el cual caducará en forma automática la subrogancia.

**Artículo 20º.-** Cuando por razones de servicio se disponga el traslado definitivo de un trabajador de una localidad a otra, se requerirá el consentimiento expreso del trabajador, debiendo la AMA SANTA CRUZ hacerse cargo de los gastos del traslado.

En caso que el cónyuge o conviviente de un trabajador de la AMA SANTA CRUZ, se traslade geográficamente dentro del territorio provincial, se le otorgara el pase a una delegación de AMA. De no existir delegación en la localidad de traslado del trabajador, se le otorgará la adscripción para cumplir funciones en cualquier otro organismo dependiente del Poder Ejecutivo Provincial, Municipal o Comisión de Fomento.

Cuando sea el trabajador quien solicita el traslado y medie conformidad de las autoridades de la AMA SANTA CRUZ, los gastos correrán por cuenta del trabajador.

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

**Artículo 21º.-** En los términos del sistema de movilidad de personal, se podrá disponer la transferencia del trabajador para prestar servicios en AMA SANTA CRUZ contando con la conformidad del trabajador y de los titulares de ambas jurisdicciones, debiendo asignarle funciones acordes a la nueva situación escalafonaria dentro de este Convenio.

En el supuesto de ser necesaria la equiparación por tratarse de distintos sistemas escalafonarios, corresponderá la intervención previa de la Secretaría de Hacienda o de la Secretaría de Estado de la Contaduría General de la Provincia.

**TÍTULO V**  
**MODALIDAD OPERATIVA**  
**CAPÍTULO I**  
**"Jornada Laboral"**

**Artículo 22º.- JORNADA LABORAL.** Teniendo en cuenta que en AMA SANTA CRUZ se debe garantizar la prestación de servicio y cobertura las veinticuatro (24) horas del día los trescientos sesenta y cinco (365) días del año se establecen las siguientes modalidades de jornada laboral de treinta (30) horas semanales no superando las ciento veinte (120) horas mensuales. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

Esta jornada podrá ser realizada de manera presencial o de teletrabajo no pudiendo superar la misma el cincuenta por ciento (50%) de las ciento veinte (120) horas mensuales.

- **JORNADA CALENDARIO:** Es la que se desarrolla de lunes a viernes de 06 a 21 horas en diferentes turnos con un total de las 120 horas mensuales.

- **JORNADA NO CALENDARIO:** Es la que incluye las 24 horas del día, todos los días del año con modalidades a cubrir por diagrama de turnos o cronogramas de trabajo. Cuando la jornada incluya horarios nocturnos, sábados, domingos, feriados y días no laborables dentro de su carga horaria, tendrá una remuneración adicional además de su salario diario habitual.

Se establecerá en turnos de 8 o 12 horas teniendo en consideración las particularidades de los servicios distribuidos en base al principio de igualdad, equidad y oportunidad, siendo las mismas de carácter rotativas debiendo ser optativas y con el consentimiento expreso del trabajador.

La jornada no calendario puede tener dos modalidades: jornada nocturna y jornada mixta.

- **JORNADA NOCTURNA:** Se entenderá por tal jornada, la que se desarrolla dentro de la carga horaria habitual de los trabajadores, entre las 21 horas y las 06 horas del día siguiente, con una duración máxima de ciento veinte (120) horas mensuales y seis (06) horas diarias, sujeto a las necesidades del área y la función del trabajador.

1299



- **JORNADA MIXTA:** Se entenderá por jornada mixta aquella en la que se alternen horas diurnas/vespertinas con nocturnas. Cuando las horas nocturnas superen la media jornada laboral, se computará como Jornada Nocturna completa.

En caso de que las horas nocturnas no superen la media jornada, se abonará de conformidad con lo prescripto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

Esta jornada se establecerá y asignará teniendo en consideración las particularidades de los servicios, en base al principio de igualdad, equidad y oportunidad, y conforme lo reglamentado por Acuerdos N°s. 08/22, 09/22 y 10/22 emitidos por la COPREL.

Cuando un trabajador preste servicios en este tipo de Jornada, cada hora se abonará conforme la siguiente fórmula:

**Valor de la Hora Simple (lunes a viernes de 06:00 hs a 21:00 hs):**

(ASIGNACION BASICA DE AGRUPAMIENTO DE REVISTA DEL TRABAJADOR) / 120

**Valor de la Hora Nocturna (lunes a viernes de 21:00 hs. a 06:00 hs. y sábados hasta las 06:00 hs):**

(ASIGNACION BASICA DE AGRUPAMIENTO DE REVISTA DEL TRABAJADOR) / 120 \* 1,75

Se deja establecido que lo previsto en esta reglamentación para Jornada Nocturna y Jornada Mixta serán de aplicación para los trabajadores que cumplan "JORNADA CALENDARIO", mientras que para los trabajadores que cumplan su Jornada normal, habitual y permanente los días Sábados, Domingos, Feriados, Asuettos y días No Laborables.

### **JORNADA DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FERIADOS, ASUETOS Y DÍAS NO LABORABLES:**

**DEFINICIÓN.** Se entiende por jornada laboral de sábados, domingos, feriados, asuettos y días no laborables, a la que por la naturaleza de su prestación y/o las necesidades del servicio, cumplan una jornada laboral normal y habitual en los días sábados, domingos, feriados nacionales y provinciales, días no laborables y/o aquellos días que sean declarados asueto por el Poder Ejecutivo Provincial.

En aquellas situaciones donde la jornada sea declarada asueto de forma imprevista, la misma podrá ser cubierta por los trabajadores que no sean los comprendidos en el párrafo anterior, en cuyo caso se procederá a reconocer los servicios extraordinarios de aquellos trabajadores que estén en servicio al momento de declararse el asueto.

En los sectores en donde se desarrolle esta modalidad de jornada laboral, se deberá implementar un registro de trabajadores con disponibilidad para cubrir estas situaciones no programadas.

Ello, conforme lo reglamentado por Acuerdos N°s. 08/22, 09/22 y 10/22 emitidos por la COPREL.

### **VALOR DE LA JORNADA LABORAL HABITUAL Y PERMANENTE DE DÍAS SÁBADOS, DOMINGOS, FERIADOS, DÍAS NO LABORABLES Y ASUETOS PROVINCIALES:**

Se tendrá en cuenta la Asignación Básica de Agrupamiento de revista del trabajador, más adicional por zona, dividido por ciento veinte (120) -que son las horas del mes que se abonan- y multiplicando por doce (12) -que son la cantidad de horas que tiene su jornada laboral.

**Fórmula:** (ASIGNACION BASICA DE AGRUPAMIENTO DE REVISTA DEL TRABAJADOR) / 120 \* 12 = 1 JORNADA LABORAL HABITUAL Y PERMANENTE DE SÁBADOS, DOMINGOS, FERIADOS, DÍAS NO LABORABLES Y ASUETOS PROVINCIALES

#### **FORMA DE CÁLCULO.**

##### **a) Valor de la Hora días Sábados desde las 06:00 hasta las 13hs:**

La remuneración de la jornada diaria habitual que le corresponda, tendrá un incremento del 50% de la jornada diaria habitual, de acuerdo a la siguiente fórmula.

(ASIGNACION BASICA DE AGRUPAMIENTO DE REVISTA DEL TRABAJADOR) / 120\* 1.5

##### **b) Valor de la hora de días Sábados después de las 13 hs., Domingos, Días no laborales, Feriados y Asuetos Provinciales**

La remuneración de la jornada diaria habitual que le corresponda, tendrá un incremento del 100% de la jornada diaria habitual, de acuerdo a la siguiente fórmula:

(ASIGNACION BASICA DE AGRUPAMIENTO DE REVISTA DEL TRABAJADOR) / 120\* 2

En cuanto a los beneficios y modalidad operativa de los trabajadores de esta jornada será de aplicación lo establecido en los Acuerdos COPREL N°s. 08/22, 09/22 y 10/22.

- **FERIADOS:** Los días feriados y no laborables serán todos los comprendidos en la Ley N° 21329 y sus modificatorias o la que la reemplace a futuro, el día 21 de abril de cada año "Día del



trabajador de la AMA Santa Cruz", el dia 27 de junio instituido por Ley N° 26876, los aniversarios fundacionales de cada localidad de la provincia, asuetos declarados por decreto del Poder Ejecutivo Provincial. Queda específicamente incluidos como feriados provinciales: el 27 de julio "Día del Empleado Público Provincial" conforme Ley Provincial N° 420; el 16 de agosto "Conmemoración al Santo Patrono San Juan Bosco" conforme Ley Provincial N° 3419; el 27 de octubre "Fallecimiento del ex Presidente de la Nación Dr. Néstor Carlos Kirchner" conforme Ley Provincial N° 3342 y el 07 de diciembre "Conmemoración a los obreros fallecidos en las denominadas Huelgas Patagónicas" conforme Ley Provincial N° 3668.

- **JORNADA REDUCIDA:** Por motivos o razones extraordinarias debidamente justificadas y que no estén contempladas dentro de las normativas particulares de este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, el trabajador tendrá derecho a acogerse a una jornada horaria reducida al cincuenta por ciento (50%) de la que corresponde a su cargo o función. Mientras dure esta situación, el trabajador percibirá el salario equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su haber habitual sobre todo concepto. El trabajador deberá solicitar por escrito este beneficio con al menos setenta y dos (72) horas de anticipación. La Dirección Superior de AMA, en el plazo de setenta y dos (72) horas hábiles deberá resolver a tal efecto, en caso que no lo hiciera, se entenderá otorgado el beneficio. Una vez desaparecida la causal que motivó el pedido de reducción horaria el trabajador deberá notificar su retorno al cien por ciento (100%) de la jornada laboral y en las mismas condiciones previas al otorgamiento del beneficio, con una antelación de setenta y dos (72) horas hábiles. Durante el tiempo de jornada reducida el trabajador mantendrá vigente el goce de los demás derechos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial. En caso de optar el trabajador por este beneficio no podrá realizar servicios extraordinarios.

- **GUARDIA PASIVA:** La misma comprende la disponibilidad del trabajador durante 72 horas corridas asumiendo el compromiso de acudir a prestación de servicio por fuera de su horario habitual y permanente, con el fin de dar cobertura a la demanda de actividades no previstas. Las mismas se realizarán teniendo en cuenta el cronograma mensual elaborado por las autoridades de cada gerencia respetando los principios de equidad, igualdad y oportunidad y con el consentimiento de los trabajadores. Se abonará 11 US por guardia de 72 horas.

- **TELETRABAJO:** La Dirección Superior de AMA SANTA CRUZ podrá disponer como alternativa para los trabajadores comprendidos en el presente convenio la modalidad de teletrabajo que se regirá por cronograma definido por las gerencias, cuando se garanticen la totalidad de los siguientes principios y derechos:

- Igualdad: los trabajadores que realicen sus funciones y actividades bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores que desarrollen sus actividades bajo la modalidad presencial.
- Voluntariedad: La modalidad de teletrabajo debe ser voluntaria, bilateral y pactada por escrito, y siempre que dicha modalidad no cause un perjuicio moral y/o material al trabajador.
- Reversibilidad: el consentimiento prestado por el trabajador para pasar de la modalidad presencial a la de teletrabajo podrá ser revocado por el mismo en cualquier momento, en cuyo caso el trabajador continuará realizando idénticas tareas de manera presencial.
- Desconexión Digital: El trabajador de esta modalidad tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación fuera de su jornada laboral establecida y durante los períodos de licencia. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a este trabajador la realización de tareas, ni remitirles comunicaciones por ningún medio, fuera de la jornada laboral fijada.

e) Tareas de cuidado: Los trabajadores bajo esta modalidad que acrediten tener a su cargo de manera única o compartida el cuidado de niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad o adultos mayores que convivan con el trabajador y requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado y a interrumpir la jornada.

f) Elementos de trabajo y/o compensación de gastos (Ergonomía del puesto en teletrabajo): se establece que el empleador deberá proporcionar los elementos indispensables para la prestación del servicio del trabajador bajo esta modalidad y/o la compensación por los mayores gastos que deba afrontar para el cumplimiento de sus funciones.

g) Ratificación de otros derechos: Quienes trabajen bajo esta modalidad también tienen derecho a instancias de capacitación y se establece la protección de sus datos personales conforme a la Ley N° 25326 Protección de los Datos Personales.

1299



- **SERVICIOS EXTRAORDINARIOS:** Se considera pago por servicio extraordinario a la retribución que debe pagar el Estado empleador al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, es decir cuando supere la jornada normal y habitual de trabajo.

En el caso de los trabajadores que desarrollen sus funciones en las áreas administrativas se establecerá un máximo de tres (3) horas diarias, no pudiendo superar el 50% mensual de su carga horaria habitual y permanente.

En el caso de trabajadores que se desempeñen como productores, técnicos, fotógrafos, camarógrafos, personal de maquillaje y vestuario, editores audiovisuales, periodistas, diseñadores gráficos, redactores, locutores, operadores, gestor de redes sociales, piloto de drone, choferes, personal de apoyo logístico, el total de horas extraordinarias podrán extenderse hasta el 70% mensual de su carga horaria habitual y permanente.

En lo que no se oponga a los párrafos 2 y 3 precedentes, referido al porcentaje habilitado para realizar servicios extraordinarios, se regirá conforme a la Reglamentación establecida en el Acuerdo N° 007/22 de COPREL, la cual quedará conformada teniendo en cuenta las siguientes pautas:

**Cálculo de retribución por Servicios Extraordinarios:**

El trabajador, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al régimen de servicios extraordinarios con el siguiente alcance:

- Días laborables hasta las 21:00 horas, serán remuneradas como horas simples y hasta un máximo de tres (3) horas diarias.
- Días laborables después de las 21:00 horas y los días sábados hasta las 13:00 horas serán remuneradas con un recargo del cincuenta por ciento (50%), sobre el salario diario habitual.
- Días domingos, feriados, días no laborables o sábados después de las 13:00 horas, con un recargo del cien por ciento (100 %), sobre el salario diario habitual.

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

En caso de omisión, el trabajador podrá hacer uso del descanso compensatorio en un plazo no mayor a treinta (30) días posteriores al trabajo realizado.

**Base para el cálculo del VALOR por Servicios Extraordinarios**

Las horas extras por los servicios extraordinarios cumplidos en días u horarios que no sean los normales y habituales asignados a cada trabajador según la función que ocupa serán calculadas de la siguiente manera:

- La remuneración por Hora Extra Simple se calculará en base al cociente que resulta de dividir la retribución mensual correspondiente a la Asignación Básica de Carrera Escalafonaria (A.B.C.E.) más Código de Pertenencia AMA, dividido por 120 (carga horaria habitual y permanente) del trabajador, y multiplicado por 1,10.

$$\frac{(A.B.C.E. + CÓDIGO DE PERTENENCIA AMA)}{120} \cdot 1,10 = \text{Valor de Hora Extra Simple}$$

\*ASIGNACION BÁSICA DE CARRERA ESCALAFONARIA = AGRUPAMIENTO + NIVEL + GRADO + TRAMO

- La remuneración por hora extra después de las 21:00 horas y sábados hasta las 13:00 horas se calculará de la misma forma que la Hora Extra Simple, aumentando a dicho valor un cincuenta por ciento (50%).

$$\text{Valor de Hora Extra Simple} \cdot 1,5$$

- La remuneración por hora extra los días domingos, feriados, días no laborables o sábados después de las 13:00 horas se calculará de la misma forma que la Hora Simple, aumentando dicho resultado en un cien por ciento (100%).

$$\text{Valor de Hora Extra Simple} \cdot 2$$

- Las fracciones inferiores a una (1) hora podrán acumularse en forma mensual.
- La habilitación de horas extraordinarias deberá ajustarse a las siguientes normas:

- Solo podrá disponerse cuando razones de imprescindible necesidad del servicio lo requiera, hasta un máximo del cincuenta por ciento (50%) de la carga horaria habitual y permanente del trabajador.

1299



1b) Cuando la jornada laboral y habitual del trabajador sea en días sábados domingos y feriados exclusivamente, el pago de horas extra procederá luego del cumplimiento de la jornada laboral en los valores establecidos por el inciso a) de la presente.

2) Deberá ser autorizada previamente por el titular de la Gerencia correspondiente, y contar con el Visto Bueno de la Dirección Superior.

Toda la dotación de trabajadores de la Gerencia tendrá la misma oportunidad en igualdad de condiciones para realizar Servicios Extraordinarios de manera voluntaria.

3) Las horas extras tendrán carácter no remunerativo, no se computan para la jubilación por no ser habituales y permanentes, y estarán sujetas a retenciones judiciales.

4) La habilitación a la prestación de Servicios Extraordinarios será determinada por la Gerencia en base a necesidades concretas y específicamente determinadas.

5) No será obligatorio para los trabajadores la prestación de Servicios Extraordinarios, sin perjuicio de lo establecido Artículo 16º del presente Convenio.

6) La prestación de servicios extraordinarios será incompatible con:

a) La percepción de adicionales que, en los parámetros de su definición y aplicación, estén relacionados al cumplimiento de funciones fuera de servicios/horarios habituales.

b) La percepción de Unidades Retributivas establecidas mediante Decreto 2050/16 y reglamentadas mediante Resolución de Jefatura de Gabinete 001/17.

7) Para la prestación de servicios extraordinarios, tendrán prioridad los trabajadores que cumplan funciones habituales en el área o dependencia en que deban realizarse las tareas o actividades, quienes se encontrarán en igualdad de condiciones para ello.

En el caso que la necesidad de servicio supere la disponibilidad de trabajadores del área en que deban prestarse las tareas, se podrá requerir la realización de servicios extraordinarios en un espacio físico o dependencia de la AMA Santa Cruz que no sea el normal y habitual del trabajador, siempre y cuando no modifique las condiciones de trabajo y la situación de revista del mismo.

Dicha modalidad deberá ser certificada por la autoridad que solicitó la prestación de servicios extraordinarios y autorizados para su efectiva percepción por la autoridad de la dependencia de origen.

8) La prestación de Servicios Extraordinarios tendrá cobertura por accidentes o riesgo de trabajo. Por tal motivo, la Gerencia debe autorizar previa y expresamente la prestación del servicio extraordinario según la necesidad que lo requiera.

#### **Artículo 23º.- MÓDULO PARA TRANSMISIONES Y COBERTURAS ESPECIALES:**

En ocasión que el trabajador deba realizar transmisiones o coberturas especiales que se desarrollen, fuera del ámbito natural de sus funciones percibirá, además del viático diario un módulo denominado transmisiones y coberturas especiales el que estará destinado a productores, técnicos, fotógrafos, camarógrafos, personal de maquillaje y vestuario, editores audiovisuales, periodistas, diseñadores gráficos, redactores, locutores, operadores, gestor de redes sociales, piloto de drone, choferes, personal de apoyo logístico. El retorno no generará la aplicación de un nuevo módulo.

Las transmisiones podrán ser urgentes o programadas y se abonarán teniendo en cuenta si la misma se realiza desde 50Km hasta 400Km o a más de 400Km.

De 50Km a 400Km:

**URGENTES:** 18 Módulos.

**PROGRAMADAS:** 14 Módulos.

Más de 400Km:

**URGENTES:** 20 Módulos.

**PROGRAMADAS:** 16 Módulos.

El valor de cada módulo será equivalente 11 litros de nafta súper en bocas de expendio de las estaciones de servicios de la empresa YPF Sociedad Anónima de la ciudad de Río Gallegos. Este importe será actualizado en forma semestral por el Ministerio de Economía, Finanzas e Infraestructura.

Entiéndase por urgente aquellas coberturas que surjan con menos de 24 horas de anterioridad al inicio de la actividad, mientras que las programadas son aquellas que cuenten con un cronograma previo mayor a las 24 horas.

**Artículo 24º.- VIÁTICOS. DEFINICIÓN:** Es la asignación fija diaria que se acuerda a los trabajadores comprendidos en este Convenio, para atender todos los gastos personales que ocasiona el cumplimiento de una comisión de servicio.

1299



El viático diario quedará sujeto al valor del litro de nafta súper en boca de expendio en estación de servicio YPF S.A. de la ciudad de Río Gallegos, fijándose el mismo en 120 litros dentro del territorio provincial. Este monto tendrá una actualización semestral fijada por Resolución del Ministerio de Economía, Finanzas e Infraestructura.

La liquidación de viáticos incluirá el día de partida y de llegada, debiéndose liquidar de la siguiente manera:

- Día de Salida: Cien por ciento (100 %) del viático, cuando el trabajador pernocte fuera del asiento habitual de sus funciones.
- Días Intermedios: Cien por ciento (100%) del viático.
- Día de Retorno: Cincuenta por ciento (50%) del viático.

En todos los supuestos en que la comisión de servicios implique el traslado del trabajador a más de cincuenta (50) kilómetros de su asiento habitual y cuando el tiempo empleado supere la jornada laboral de trabajo sin pernocte, se procederá a liquidar el cincuenta por ciento (50%) del valor correspondiente a su viático. En lo demás queda plenamente vigente lo establecido en el Decreto N° 0559/2020 o aquella que en el futuro la reemplace o modifique, no pudiendo afectarse derechos adquiridos de los trabajadores al día de la fecha.

El empleador deberá prever y proveer que se pague la asignación por viáticos antes del inicio de la Comisión, preservando que la distribución de comisión de servicios se realice en forma equitativa e igualitaria entre trabajadores con iguales funciones.

## CAPÍTULO II *"Otras Bonificaciones"*

**Artículo 25º.- COMPENSACIÓN POR GASTOS DE GUARDERÍA.** El trabajador con hijos menores a cargo entre los siete (7) meses y los tres (3) años de edad, que efectúe erogaciones originadas en la asistencia de los mismos a Centros de Atención Infantil, percibirá una suma del cuarenta por ciento (40%) de la cuota mensual por cada hijo, en la forma y tiempo que la reglamentación establezca.

Para que esta compensación se abone, se deberá presentar en forma mensual la factura de pago del Centro de Atención Infantil.

En el caso de que el hijo asista a más de un Centro de Atención Infantil, la compensación corresponderá al de mayor valor.

En el supuesto de que ambos padres sean trabajadores del ente, esta compensación se realizará a sólo uno (1) de ellos.

**Artículo 26º.- BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR JUBILACIÓN.** A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, todo aquel trabajador que se acoja al beneficio de jubilación, percibirá una bonificación no remunerativa por jubilación equivalente a la suma bruta de la Asignación Básica de Carrera Escalafonaria más Zona Desfavorable de su situación de revista al momento de jubilarse y de acuerdo a la siguiente escala:

- De CINCO (05) años y hasta DIEZ (10) años = CUATRO (4) haberes mensuales.
- De DIEZ (10) años y hasta QUINCE (15) años = SEIS (6) haberes mensuales.
- Más de QUINCE (15) años = OCHO (8) haberes mensuales.

Para la percepción de esta Bonificación el trabajador deberá gozar de estabilidad, estar cumpliendo servicios en AMA Santa Cruz al momento de la jubilación y haber trabajado como mínimo los últimos cinco (5) años de servicios en el organismo y en sus distintas denominaciones (Dirección de Prensa y Difusión del Ministerio de Desarrollo y Servicio Civil, Dirección Provincial de Prensa del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, Subsecretaría de Información Pública del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, Subsecretaría de Información Pública del Ministerio de Gobierno y Secretaría de Estado de Medios e Información Pública del Ministerio de Gobierno).

No se considerará dentro de los últimos cinco (5) años los períodos en los que el trabajador hubiere estado prestando servicios en otro organismo, inclusive con Licencia por Mayor Jerarquía.

**Artículo 27º.- COMPENSACIÓN POR REFRIGERIO.** La Agencia abonará a los trabajadores un suplemento compensatorio mensual no remunerativo y no bonificable por refrigerio equivalente a 20 US.

El suplemento se liquidará en forma mensual una vez reglamentado por resolución de la Dirección Superior de la AMA Santa Cruz.

1299



**Artículo 28º.- BONIFICACIÓN COMPENSATORIA POR TELETRABAJO.** El trabajador recibirá una compensación mensual por los gastos ocasionados que implican el teletrabajo tales como electricidad e internet, fijada en 30 US. En caso del uso de equipamiento propio que contempla hardware y software, se otorgará una bonificación adicional mensual por el desgaste o roturas eventuales del equipo, fijada en 30 US.

**TÍTULO VI**  
**CARRERA DEL PERSONAL**  
**CAPÍTULO I**  
***"Principios Generales"***

**Artículo 29º.-** La carrera del personal de la AMA SANTA CRUZ estará orientada a promover y reconocer el progreso que pueden ir alcanzando los trabajadores en los Agrupamientos, Niveles, Grados y Tramos que revista.

En todos los casos y tal lo establece el presente Convenio, el objetivo central será facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan a la AMA SANTA CRUZ cumplir con sus objetivos.

**Artículo 30º.-** La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

- a) Igualdad de oportunidades.
- b) Transparencia en los procesos de selección.
- c) Incorporación del personal por sistemas de selección, otorgando especial énfasis en la idoneidad de los postulantes, acreditada mediante la evaluación de las competencias técnicas, actitudinales y de gestión requeridas para los cargos a ocupar.
- d) Evaluación de las capacidades, méritos y desempeño para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio.
- e) La responsabilidad de cada trabajador será puesta de manifiesto de acuerdo al desarrollo de su carrera individual.
- f) La promoción continua a través de mecanismos, modalidades de capacitación y toda aquella otra alternativa de formación que garantice a todos los trabajadores ampliar sus horizontes en el desarrollo de la carrera.
- g) La asignación de funciones serán acordes con el nivel de avance del trabajador en la carrera.

**Artículo 31º.-** La carrera de los trabajadores de la AMA SANTA CRUZ comprende el ingreso y progreso de los mismos en los distintos Agrupamientos, Niveles, Grados y Tramos en los que se organizan los puestos de trabajo. Como así también, su acceso a las funciones de jefatura en conformidad con lo establecido en el presente Convenio y, como resultante de su mayor nivel de formación académica, idoneidad, ética y rendimiento laboral.

El ingreso a la carrera de personal comprendido en el presente Convenio de la AMA SANTA CRUZ se realizará a partir de su incorporación y durante la permanencia del trabajador hasta acceder al beneficio de la jubilación.

El trabajador durante toda su carrera deberá hacer frente a una serie de exigencias, reconocimientos y oportunidades que orienten su labor, participación y desarrollo previstos por los esquemas de organización y metas fijadas por parte de las autoridades de la AMA SANTA CRUZ.

Cuando los trabajadores cumplan con una serie de requisitos tendrán la posibilidad de acceder a Agrupamientos, Niveles, Grados o Tramos superiores, que implicarán una mayor responsabilidad que se verá reflejada en un mejoramiento a nivel remunerativo. Este progreso podrá realizarse en forma vertical y horizontal.

El progreso en forma **vertical** consiste en acceder a los diferentes Agrupamientos, Niveles y Tramos establecidos por el presente Convenio. Procedimiento que los habilitará para cubrir puestos de trabajo de mayor responsabilidad, complejidad y autonomía.

El progreso en forma **horizontal** comprenderá a los Grados y consiste en la posibilidad del trabajador de mejorar su situación, traducido en la antigüedad, los créditos de capacitación y en las evaluaciones de desempeño laboral.

**CAPÍTULO II**  
***"Del Agrupamiento Escalafonario"***

**Artículo 32º.- AGRUPAMIENTO.** Es el conjunto de trabajadores que desarrollan funciones y puestos de trabajo de la misma naturaleza funcional, y de acuerdo al grado de educación formal que se exija en cada caso.

1299

- a) **General:** Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas de finalidades administrativas, operativas, de mantenimiento y servicios generales, principales, complementarias o auxiliares. Comprende a los Niveles A, B, C y D.
- b) **Técnico:** Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas técnicas específicas, habilitantes y relacionadas con su función en el organismo. Comprende a los Niveles A, B, B1, C, C1 y C2.
- c) **Profesional:** Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones de asistencia operatividad, logística y gestión, a partir de las acciones realizadas con un alto grado de autonomía que exijan necesariamente, acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a cuatro (4) años, reconocidas oficialmente, para desempeñar tareas propias de su incumbencia profesional. Comprende los Niveles A1, A2 y A3.

**Artículo 33º.- DE LOS NIVELES:** El trabajador revista en un nivel escalafonario dentro del respectivo Agrupamiento, de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado por su educación formal y/o experiencia laboral que ello exija. El trabajador revistará en uno de los siguientes niveles escalafonarios:

**NIVEL A:**

Para el ingreso a este nivel se requiere formación profesional de nivel universitario de grado. Comprende a los trabajadores profesionales universitarios con carreras de cuatro (4) años de duración como mínimo aprobadas en el marco de la Ley de Educación Superior N° 24521 y aquellas que en un futuro las reemplace o modifique.

Igualmente comprende a los trabajadores que cuenten con quince (15) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial de los cuales como mínimo deberán computarse diez (10) años de antigüedad en la AMA SANTA CRUZ o las diferentes denominaciones anteriores a la conformación de la misma (Dirección de Prensa y Difusión del Ministerio de Desarrollo y Servicio Civil, Dirección Provincial de Prensa del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, Subsecretaría de Información Pública del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, Subsecretaría de Información Pública del Ministerio de Gobierno y Secretaría de Estado de Medios e Información Pública del Ministerio de Gobierno) y acreditar diplomaturas universitarias que alcancen una carga horaria acumulativa mínima de trescientas sesenta (360) horas cátedras que tengan directa relación con las funciones que desempeña el trabajador, o acreditar capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaría de Función Pública de la Provincia o la que en futuro la reemplace, ENACOM o cualquier otra actividad académica similar que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia que alcancen una carga horaria acumulativa de cuatrocientas (400) horas cátedras y sean impartidas por un establecimiento oficial en materias que hagan al normal desarrollo de la AMA SANTA CRUZ y tener directa relación con las diferentes multidisciplinas vinculadas a la comunicación.

En relación a los cursos y capacitaciones deberán ser expedidos por los Organismos, Entidades, Universidades reconocidos y avalados por el Ministerio de Educación de la Nación.

Teniendo en cuenta las funciones inherentes al ámbito de aplicación del presente Convenio, en este nivel se efectuará la siguiente distinción, a saber:

**A –** Comprende a los trabajadores con quince (15) años de servicios dentro de la Administración Pública Provincial de los cuales como mínimo deberán computarse diez (10) años de antigüedad en la AMA SANTA CRUZ y acreditar diplomaturas universitarias que alcancen una carga horaria acumulativa mínima de trescientas sesenta (360) horas cátedras que tengan directa relación con las funciones que desempeña el trabajador.

En caso de no contar con la carga horaria mínima establecida para las diplomaturas universitarias, podrán tenerse en cuenta las capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaría de Función Pública de la Provincia o la que en futuro la reemplace, ENACOM o cualquier otra actividad académica similar que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia, que alcancen una carga horaria acumulativa de cuatrocientas (400) horas cátedras y sean impartidas por un establecimiento oficial en materias que hagan al normal desarrollo de la AMA SANTA CRUZ y tener directa relación con las diferentes multidisciplinas vinculadas a la comunicación.



En relación a los cursos y capacitaciones deberán ser expedidos por los Organismos, Entidades, Universidades reconocidos y avalados por el Ministerio de Educación de la Nación.

**A1-** Comprende a los trabajadores profesionales universitarios con carreras de grado de cuatro (4) años de duración como mínimo aprobadas en el marco de la Ley de Educación Superior N° 24521 y aquellas que en el futuro las reemplacen o modifiquen.

**A2-** Comprende a los trabajadores profesionales indicados en el Nivel A y A1 que además acrediten título de especialización no menor a dos (2) años, título de diplomatura universitaria superior o título de magister no inferior a dos (2) años, inherente a la función o puesto a desarrollar.

**A3-** Comprende a los trabajadores profesionales referidos en los párrafos precedentes que además obtengan título de doctorados de duración de dos (2) años o más inherente a la función o puesto a desarrollar.

En caso de títulos de especialización, diplomatura universitaria superior, magister y/o doctorados referidos en los Niveles A2 y A3 deben cumplir con la normativa establecida por la Resolución N° 160/11 del Ministerio de Educación de la Nación o la que en el futuro la reemplace.

**REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ACCESO AL NIVEL ESCALAFONARIO A:**

1- Título universitario de grado oficialmente reconocido de habilitación nacional de duración de cuatro (4) años o más inherente a la función específica o puesto a desarrollar.

2- Diplomaturas universitarias superiores que alcancen una carga horaria acumulativa mínima de trescientas sesenta (360) horas cátedras que tengan directa relación con las funciones que desempeña el trabajador, y además quince (15) años dentro de la Administración Pública Provincial de los cuales como mínimo deberán computarse diez (10) años de antigüedad en la AMA SANTA CRUZ.

3- Título secundario completo debiendo acreditar, además, quince (15) años de servicios dentro de la Administración Pública Provincial de los cuales como mínimo deberán computarse diez (10) años de antigüedad en la AMA SANTA CRUZ y con capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaría de Función Pública de la Provincia o la que en futuro la reemplace, ENACOM o cualquier otra actividad académica similar que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia que alcancen una carga horaria acumulativa de cuatrocientas (400) horas cátedras y sean impartidas por un establecimiento oficial en materias que hagan al normal desarrollo de la AMA SANTA CRUZ y tener directa relación con las diferentes multidisciplinas vinculadas a la comunicación.

En relación a los cursos y capacitaciones deberán ser expedidos por los Organismos, Entidades, Universidades reconocidos y avalados por el Ministerio de Educación de la Nación.

**NIVEL B:**

Para el ingreso al presente nivel se requiere formación de nivel de pregrado universitario o formación técnica superior de nivel universitario o terciario conforme a la Ley de Educación Superior N° 24521 o aquellas que en el futuro la reemplacen o modifiquen. Comprende a los trabajadores que acrediten una formación académica de nivel universitario o terciario de carreras con una duración no inferior a los dos (2) años.

Igualmente comprende a los trabajadores que cuenten con diez (10) años de servicios dentro de la AMA SANTA CRUZ que acrediten diplomaturas universitarias que alcancen una carga horaria acumulativa mínima de doscientas cuarenta (240) horas cátedras que tengan directa relación con las funciones que desempeña el trabajador.

De no cumplirse con el párrafo precedente, también podrán acceder a este nivel los trabajadores que acrediten acreditar capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaría de Función Pública de la Provincia o la que en futuro la reemplace, ENACOM o cualquier otra actividad académica similar que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia que alcancen una carga horaria acumulativa de trescientas (300) horas cátedras y sean impartidas por un establecimiento oficial en materias que hagan al normal desarrollo de la AMA SANTA CRUZ y tener directa relación con las diferentes multidisciplinas vinculadas a la comunicación.

En relación a los cursos y capacitaciones deberán ser expedidos por los Organismos, Entidades, Universidades reconocidos y avalados por el Ministerio de Educación de la Nación.

1299



Con el objetivo de alcanzar las trescientas (300) horas de capacitaciones y cursos, podrán tenerse en cuenta las diplomaturas universitarias inferiores a doscientas cuarenta (240) horas cátedras.

Teniendo en cuenta las funciones inherentes al ámbito de aplicación del presente Convenio, en este nivel se efectuará la siguiente distinción, a saber:

**B-** Comprende a los trabajadores que cuenten con diez (10) años de servicios dentro de la AMA SANTA CRUZ y que acrediten diplomaturas universitarias que alcancen una carga horaria acumulativa mínima de doscientas cuarenta (240) horas cátedras que tenga directa relación con las funciones que desempeña el trabajador; capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaría de Función Pública de la Provincia o la que en futuro la reemplace, ENACOM o cualquier otra actividad académica similar que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia que alcancen una carga horaria acumulativa de trescientas (300) horas cátedras y sean impartidas por un establecimiento oficial en materias que hagan al normal desarrollo de la AMA SANTA CRUZ y tener directa relación con las diferentes multidisciplinas vinculadas a la comunicación.

En relación a los cursos y capacitaciones deberán ser expedidos por los Organismos, Entidades, Universidades reconocidos y avalados por el Ministerio de Educación de la Nación.

**B1-** Comprende a los trabajadores que cuenten con una formación de nivel pregrado universitario o formación técnica superior de nivel universitario o terciario conforme a la Ley de Educación Superior N° 24521 o aquellas que en el futuro la reemplacen o modifiquen, que acrediten una formación académica con una duración no inferior a los dos (2) años.

**REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ACCESO AL NIVEL ESCALAFONARIO B:**

- 1- Formación de nivel pregrado universitario o formación técnica superior de nivel universitario o terciario conforme a la Ley de Educación Superior N° 24521 o aquellas que en el futuro la reemplacen o modifiquen con una duración no inferior a los dos (2) años.
- 2- Diplomaturas universitarias que alcancen una carga horaria acumulativa mínima de doscientas cuarenta (240) horas cátedras que tengan directa relación con las funciones que desempeña el trabajador, y además diez (10) años de antigüedad en la AMA SANTA CRUZ.
- 3- Título secundario completo con diez (10) años de servicios dentro de la AMA SANTA CRUZ y capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaría de Función Pública de la Provincia o la que en futuro la reemplace, ENACOM o cualquier otra actividad académica similar que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia que alcancen una carga horaria acumulativa de trescientas (300) horas cátedras y sean impartidas por un establecimiento oficial en materias que hagan al normal desarrollo de la AMA SANTA CRUZ y tener directa relación con las diferentes multidisciplinas vinculadas a la comunicación.

En relación a los cursos y capacitaciones deberán ser expedidos por los Organismos, Entidades, Universidades reconocidos y avalados por el Ministerio de Educación de la Nación.

**NIVEL C:**

Para el ingreso al presente nivel se requiere haber alcanzado título de nivel secundario completo correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a cinco (5) años.

Igualmente comprende a los trabajadores que cuenten con siete (7) años de servicio dentro de la AMA SANTA CRUZ que acrediten diplomaturas universitarias que alcancen una carga horaria acumulativa mínima de ciento veinte (120) horas cátedras que tenga directa relación con las funciones que desempeña el trabajador y capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaría de Función Pública de la Provincia o la que en futuro la reemplace, ENACOM o cualquier otra actividad académica similar que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia que alcancen una carga horaria acumulativa de ciento cincuenta (150) horas cátedras y sean impartidas por un establecimiento oficial en materias que hagan al normal desarrollo de la AMA SANTA CRUZ y tener directa relación con las diferentes multidisciplinas vinculadas a la comunicación.

En relación a los cursos y capacitaciones deberán ser expedidos por los Organismos, Entidades, Universidades reconocidos y avalados por el Ministerio de Educación de la Nación.

Teniendo en cuenta las funciones inherentes al ámbito de aplicación del presente Convenio, en este nivel se efectuará la siguiente distinción, a saber:

1299

**C-** Comprende a los trabajadores que cuenten con siete (7) años de servicios dentro de la AMA SANTA CRUZ y que además posean capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaría de Función Pública de la Provincia o la que en futuro la reemplace, ENACOM o cualquier otra actividad académica similar que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia que alcancen una carga horaria acumulativa de ciento cincuenta (150) horas cátedras y sean impartidas por un establecimiento oficial en materias que hagan al normal desarrollo de la AMA SANTA CRUZ y tener directa relación con las diferentes multidisciplinas vinculadas a la comunicación.

En relación a los cursos y capacitaciones deberán ser expedidos por los Organismos, Entidades, Universidades reconocidos y avalados por el Ministerio de Educación de la Nación.

**C1-** Título de nivel secundario correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a cinco (5) años, inherentes a la función o puesto a desarrollar.

**C2-** Comprende a los trabajadores que acrediten diplomaturas universitarias que alcancen una carga horaria acumulativa mínima de ciento veinte (120) horas cátedras que tengan directa relación con las funciones que desempeña el trabajador.

**REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ACCESO AL NIVEL ESCALAFONARIO C:**

1- Acreditar debidamente la obtención del título de nivel secundario completo correspondiente a carreras con orientaciones técnicas de ciclos de formación superior a cinco (5) años de duración.

Formación secundaria completa con orientación no técnica con siete (7) años de servicios dentro de la AMA SANTA CRUZ y que, además posean capacitaciones y cursos, que se encuentren debidamente certificados por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaría de Función Pública de la Provincia o la que en futuro la reemplace, ENACOM o cualquier otra actividad académica similar que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia que alcancen una carga horaria acumulativa de ciento cincuenta (150) horas cátedras y sean impartidas por un establecimiento oficial en materias que hagan al normal desarrollo de la AMA SANTA CRUZ y tener directa relación con las diferentes multidisciplinas vinculadas a la comunicación.

En relación a los cursos y capacitaciones deberán ser expedidos por los Organismos, Entidades, Universidades reconocidos y avalados por el Ministerio de Educación de la Nación.

2- Acreditar diplomaturas universitarias que alcancen una carga horaria acumulativa de ciento veinte (120) horas cátedras que tengan directa relación con las funciones que desempeña el trabajador.

**NIVEL D:**

Para el ingreso al presente nivel se requiere contar con título secundario completo y conocimientos, aptitudes y habilidades para las tareas específicas de la función o puesto a desarrollar. Comprende al trabajador designado para efectuar funciones o tareas técnicas propias de la institución o semi-especializadas que requieran conocimientos, habilidades o pericias determinadas para la aplicación de normas, procedimientos, métodos o rutinas específicas relacionadas a tareas diversas.

**REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ACCESO AL NIVEL ESCALAFONARIO D:**

1- Título de nivel secundario completo.

**Artículo 34º.- TRAMOS:** El tramo está determinado tanto por la complejidad de la tarea, como así también por la experiencia y competencia requerida basada en la responsabilidad, desempeño laboral y autonomía para los puestos específicos de cada nivel y agrupamiento por el trabajador comprendido en el presente. Los trabajadores podrán promover dentro del agrupamiento escalafonario en el que fuera seleccionado, a uno de los siguientes tres (3) Tramos:

a) *Inicial*: Comprende a los trabajadores que ingresan en planta transitoria o planta permanente habiendo acreditado la capacitación, experiencia y habilidades laborales, que le permitan realizar las tareas propias del puesto o función en el Agrupamiento, Nivel y Grado correspondiente. Asume responsabilidad en el resultado de sus propias acciones o tareas y por la correcta aplicación de métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos del área de pertenencia y las directivas impartidas por el superior jerárquico. Comprende los NUEVE (9) grados de promoción.



b) Intermedio: Cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y habilidades laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias del tramo inicial, lo habilita para realizar actividades más complejas; afrontar con autonomía algunos eventos o circunstancias extraordinarias o poco frecuentes. Comprenderá tareas de supervisión o monitoreo de situaciones, colaborar en el diseño de sistemas, métodos, procedimientos y rutinas de implementación de los trabajos asignados asumiendo la responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos con sujeción a la planificación y directivas recibidas, con autonomía para aplicar cierta iniciativa personal en la resolución de problemas. Comprende desde el grado CUATRO (4) al SEIS (6).

c) Avanzado: Haber transitado por el tramo intermedio y además acreditar la capacitación, experiencia y competencias laborales que le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia y eventualmente conducir o coordinar equipos de trabajo o unidades organizativas con la máxima responsabilidad acorde a su Agrupamiento, Nivel y Grado escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso. Comprende desde el grado SIETE (7) al NUEVE (9) de la escala establecida.

**Artículo 35º.- GRADOS:** Se establece una escala de NUEVE (9) grados del 1 al 9 para la promoción horizontal del trabajador, según su antigüedad y desempeño en el ámbito de la Administración Pública Provincial o Municipal de Santa Cruz. La permanencia en cada grado dependerá del cumplimiento de los requisitos establecidos en el siguiente artículo para la promoción horizontal, cuya autoridad de aplicación será la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación de la AMA SANTA CRUZ.

### CAPÍTULO III "Promoción"

#### Artículo 36º.- MECANISMO DE MOVILIDAD.

##### Promoción Vertical:

a) **CAMBIO DE AGRUPAMIENTO:** Es aquella posibilidad de cambiar de función de manera automática.

Cuando el agrupamiento implique el cambio de nivel del trabajador se regirá por la aprobación y el ascenso será vertical.

En relación al grado, se mantendrá y regirá la promoción horizontal.

En cuanto al tramo, el cambio de agrupamiento implicará que el trabajador comenzará en el tramo inicial asociado al nuevo agrupamiento.

b) **CAMBIO DE NIVEL:** Podrá ascender de nivel cuando tenga título de mayor nivel educativo, capacitaciones y/o los requisitos de antigüedad para los distintos niveles establecidos en el artículo 33º, que garanticen la fase teórica práctica debidamente certificada por autoridad competente manteniendo el grado y tramo adquirido, pudiendo usar dentro del mismo agrupamiento escalafonario o cambiando del mismo.

Este cambio se realizará mediante expediente, adjuntando el título alcanzado y/o certificación de la capacitación y antigüedad, con el aval de la superioridad.

c) **CAMBIO DE TRAMO:** Es la posibilidad del trabajador de tener un crecimiento al tramo inmediato superior dentro del mismo Agrupamiento, Nivel y Grado en que revista al momento de solicitar la evaluación. Para poder ascender el trabajador podrá realizar las postulaciones en dos períodos del año, en los cuales podrá elegir una modalidad de evaluación y valoración:

1) Entre el 01/01 al 31/03 para iniciar la valoración durante el primer semestre.

2) Entre el 01/07 al 30/09 para iniciar la valoración durante el segundo semestre.

Los requisitos para la evaluación y su valoración serán definidos por la Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ.

##### Promoción Horizontal:

Es la posibilidad de crecimiento de grado inmediatamente superior dentro del Agrupamiento, Nivel y Tramo en el que revista, ante el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Cada tres (3) años cuando acredite tres (3) evaluaciones de desempeño positivas, consecutivas y cumpla con los créditos de capacitación según lo defina la Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ.

b) En caso de no aprobar satisfactoriamente tres (3) evaluaciones consecutivas, el trabajador accederá al grado superior debiendo recuperar obligatoriamente en la evaluación

1299

inmediatamente posterior los aspectos no alcanzados a fines de proseguir con la promoción horizontal.

Para los trabajadores que no acrediten la aprobación de la evaluación de desempeño, el evaluador deberá fijar un programa de recuperación en el que se establezcan objetivos, metas de trabajo y actividades específicas de capacitación, incluyendo plazos intermedios de verificación, de modo de producir una mejora en el desempeño de las tareas del trabajador en el próximo período de evaluación.

c) Excepcionalmente podrá promocionar de grado cada dos (2) años cuando acredite la aprobación del examen bianual establecido específicamente por la Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ para este tipo de promoción de grado anticipada extraordinaria.

**TÍTULO VII**  
**SELECCIÓN Y CONCURSO**  
**CAPÍTULO I**  
*"Régimen de Ingreso"*

**Artículo 37º.- PLANTA TRANSITORIA:** Para el ingreso a la carrera establecida en el presente Convenio serán de aplicación las normas de concurso y selección que a tal fin establezca la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación AMA SANTA CRUZ, debiéndose dar cumplimiento a la prestación efectiva de los servicios por el término de seis (6) meses y serán de aplicación las normas establecidas en el presente Convenio en el Título II CONDICIONES DE INGRESO y del Capítulo I del Convenio Colectivo de Trabajo General de la Administración Pública Provincial o aquellas que en su futuro las reemplacen.

A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza y características de su prestación, incluyendo el término de todas las licencias, justificaciones, días compensatorios y permisos especiales.

Previo al término de seis (6) meses de prestación de servicio del trabajador, la relación laboral podrá ser cancelada por la Dirección Superior de AMA SANTA CRUZ, previa intervención de la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación de la AMA SANTA CRUZ (Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ), debiendo expresar en el acto la causa que justifique la medida basada en el incumplimiento de los deberes y obligaciones del presente Convenio. En consecuencia el trabajador tendrá derecho a percibir el sueldo anual complementario proporcional y las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

**Artículo 38º.- PLANTA PERMANENTE:** Para la adquisición de la estabilidad laboral en planta permanente el trabajador deberá ser calificado respecto a la idoneidad y condiciones demostradas para las funciones relativas al cargo, mediante aprobación de evaluación de desempeño acorde a su función, que determine la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación de la AMA SANTA CRUZ (Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ) entre el vencimiento del cuarto y quinto mes. Antes de vencido el plazo de seis (6) meses con posterioridad a la obtención de resultado positivo en la evaluación de desempeño, la autoridad competente ratificará la estabilidad laboral mediante el acto expreso de designación. Si no se dictare el acto rectificadorio en tiempo y forma, la designación se considerará efectuada, adquiriendo el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente del cumplimiento del plazo de seis (6) meses.

**Artículo 39º.- VACANTE:** Se define como vacante a aquel puesto o función previsto presupuestariamente y orgánicamente, sin cobertura a los efectos de garantizar el normal funcionamiento de la AMA SANTA CRUZ.

**Artículo 40º.-** Para la cobertura de vacantes tanto para el ingreso a Planta Transitoria como para las funciones de Jefatura de Departamento, División y Sección será de aplicación el mecanismo de selección que establezca la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación de la AMA SANTA CRUZ (Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ) asegurando la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias, actitudes y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de dichas funciones, exceptuando de este mecanismo el acceso a Planta Permanente y los casos de ingreso por necesidad y urgencia debidamente fundamentadas.

En los procesos de selección o concurso para el ingreso a la Planta Transitoria la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación de la AMA SANTA CRUZ (Co.Pe.Ca.E.C)

AMA SANTA CRUZ) deberá tener en cuenta la prioridad de ingreso, conforme lo establecido en el artículo 9º del presente Convenio, de aquellos postulantes que hubieren sido hijos o integrante de la unión convivencial debidamente registrada de trabajadores de la AMA SANTA CRUZ siempre que cumpla los requisitos para el puesto o función a cubrir.

**Artículo 41º.- TIPOS DE CONCURSO:** El concurso podrá ser abierto y/o cerrado abarcando desde el ingreso del trabajador como planta transitoria al puesto o función vacante, funciones jerárquicas de departamento, división y sección, teniendo en cuenta el propósito y desafíos del cargo, perfil del candidato, características del puesto donde se produce la vacante.

A- El concurso **cerrado** en primera instancia abarcará exclusivamente a todo el personal de planta transitoria, permanente o sin estabilidad de la AMA SANTA CRUZ.

En segunda instancia comprenderá a todos los trabajadores de la Administración Pública Provincial comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General y/o Sectoriales.

B- En el concurso **abierto** podrán participar todos los postulantes que cumplan con los requisitos mínimos establecidos oportunamente, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas, con domicilio en la provincia a excepción de aquellos puestos o funciones que se deban desempeñar en alguna delegación creada o a crearse fuera de ella.

Hasta tanto finalice el proceso de concurso cerrado y abierto para las funciones jerárquicas y a efectos de continuar con el buen funcionamiento institucional podrá el Poder Ejecutivo designar en forma interina, debiendo esta surgir de los trabajadores que posean Planta Permanente en la AMA SANTA CRUZ.

**Artículo 42º.-** Una vez determinada la vacante, la Dirección Superior de AMA SANTA CRUZ, previa autorización del Poder Ejecutivo Provincial, y en acuerdo con la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación de la AMA SANTA CRUZ (Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ) convocará a un concurso abierto o cerrado según corresponda, por los medios que aseguren su debida difusión pública y con una antelación no inferior a diez (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos.

En el supuesto de un concurso declarado desierto, se deberá realizar dentro de los treinta (30) días corridos de tal declaración, una convocatoria complementaria de la primera efectuada.

Sin perjuicio del régimen de concurso establecido, el Poder Ejecutivo Provincial podrá autorizar con carácter de excepción, en casos de necesidad y urgencia debidamente fundados, el ingreso de personas bajo el régimen de contratos para cumplir funciones que resulten imprescindibles para el cumplimiento de los objetivos de la AMA Santa Cruz, en cuyo caso le será de aplicación el presente Convenio, únicamente en lo referido al Régimen Remunerativo.

En la excepción deberá darse cumplimiento, además de la presentación de todos los requisitos de ingreso estipulados en la normativa vigente Decreto N° 2996/03 o aquella que en un futuro la reemplace o la modifique.

**Artículo 43º.- FUNCIONES JERÁRQUICAS:** A las funciones jerárquicas de Jefatura de Departamento, División y Sección se accede por concurso y se ejercen por un periodo de cuatro (4) años. Una vez finalizado el periodo reglamentario el trabajador retornará a la situación de revista que le corresponda según su Agrupamiento, Nivel, Grado y Tramo.

Durante el ejercicio de las funciones jerárquicas dentro de la AMA SANTA CRUZ, el trabajador podrá continuar con el proceso de movilidad de carrera establecido en el presente Convenio.

Sin perjuicio de lo mencionado en el párrafo anterior, mientras ejerza las funciones jerárquicas el trabajador será evaluado en su desempeño transcurridos dos (2) años siguiendo los procesos y mecanismos que a tal fin establezca la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación de la AMA SANTA CRUZ (Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ). Si esta evaluación no fuera positiva, se procederá a una nueva instancia de evaluación haciendo hincapié en los objetivos no alcanzados.

En caso de que en ésta última evaluación no cumplimente con lo requerido por la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación de la AMA SANTA CRUZ (Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ), el trabajador cesará en la función jerárquica concursada.

Una vez notificado de la evaluación negativa al trabajador, este podrá presentar los recursos previstos en la Ley de Procedimientos Administrativos. Resuelto el recurso administrativo y si el mismo resultara favorable al trabajador continuará en el ejercicio de la función jerárquica hasta la finalización del periodo concursado.

Una vez finalizada la función jerárquica el trabajador podrá volver a concursar para la misma función.

1299





**Artículo 44º.-** Se deberá garantizar al postulante el trato no discriminatorio, la igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia en los mecanismos de selección de acuerdo a las normas nacionales y provinciales vigentes en la materia o las que en un futuro se dicten para asegurar la debida competencia entre los candidatos.

**Artículo 45º.-** Los perfiles comunes se establecerán en forma equitativa a través de la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación de la AMA SANTA CRUZ (Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ), quien será responsable de determinar el mecanismo de selección asegurando que el postulante cumpla con las condiciones para el desempeño de las tareas del puesto o función a desarrollar, ámbito de responsabilidad, antecedentes, experiencia y conocimientos, adecuación e integración al contexto de política pública; como así también corroborar la inexistencia de incompatibilidad e inhabilidades con la función.

En el perfil de la vacante a cubrir se deberán 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, tendiendo al cumplimiento de la Ley Provincial N° 3820 "Sistema de Promoción y Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad" y la Ley Provincial N° 3724 "Ley Integral de Reconocimiento y Reparación Histórica de Derechos de las Personas Trans".

**Artículo 46º.- 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 AMA SANTA CRUZ, quien podrá definir las mismas en una primera instancia. De no existir consenso entre las partes y de continuar la controversia, la misma será elevada a consideración y decisión final de la Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ por cualquiera de las partes.

La parte gremial mayoritaria será partícipe de la selección, confección y evaluación que pudiera corresponder, permitiendo así, una adecuada valoración de los candidatos.

**Artículo 47º.- DIFUSIÓN DE LAS CONVOCATORIAS:** Cuando se disponga a cubrir un puesto vacante o funciones jerárquicas por concurso y con el objeto de garantizar el principio de publicidad y transparencia, la Dirección Superior de AMA SANTA CRUZ pondrá en conocimiento del público en general mediante publicaciones en el Boletín Oficial, otros medios oficiales y privados de prensa y comunicación, como así también a las distintas entidades representativas vinculadas al objeto de la convocatoria.

También se dará aviso fehaciente a las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública quienes actuarán como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

La publicación del aviso deberá hacerse con una anticipación de hasta treinta (30) días corridos a la apertura y fecha de la inscripción en el concurso. En el caso de los diarios se mantendrán como mínimo durante tres (3) días corridos.

**Artículo 48º.-** Todo hecho o acción dolosa o ilegal probada por parte del concursante se considerará falta grave que producirá su eliminación automática del respectivo concurso y la inhabilidad para su anotación en concursos posteriores por un lapso de cinco (5) años.

En caso de tratarse de un trabajador de la Administración Pública de la Provincia, estos hechos pueden ser motivos para disponer su cesantía, previa realización de la actuación sumarial correspondiente e intervención del Honorable Tribunal Disciplinario.

Asimismo deberán acreditar la inexistencia de anotaciones personales en el Registro de Agresores contra la Integridad Sexual conforme lo establecido por Ley N°3659 o aquella que en un futuro la reemplace o modifique, como así también no poseer antecedentes de violencia laboral y de género en el marco del Convenio 190 de la OIT ratificado por Ley 27580, la Recomendación 206 de la OIT, la Ley N° 26485 de Protección Integral a las Mujeres, la Ley N° 26743 de Identidad de Género, la Ley Micaela N° 27499, la Ley N° 27636 de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins" y demás normativa protectoria concordante. Esta acreditación deberá ser realizada por las áreas jurídicas o sumariales de cada una de las Jurisdicciones.

**Artículo 49º.- ÓRGANOS DE SELECCIÓN:** El órgano de selección estará integrado por la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación de la AMA SANTA CRUZ (Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ) y la Dirección Provincial de Recursos Humanos de la Provincia de Santa Cruz.

**Artículo 50º.- DESIGNACIÓN.** Según el régimen de concurso o mecanismo de selección:



- a) Planta Transitoria: Una vez obtenido el resultado de orden de mérito del mecanismo de selección establecido por la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación AMA SANTA CRUZ, la designación del trabajador se efectuará mediante acto administrativo exteriorizado por Instrumento Legal de la Dirección Superior de la AMA SANTA CRUZ, atento a las facultades conferidas por el Artículo 12 de la Ley N° 3723 y su Decreto Reglamentario N° 481/22 o en la que en un futuro la reemplace, previa intervención del Poder Ejecutivo Provincial.
- b) Para la cobertura de puestos y funciones jerárquicas en nivel Departamento, División y Sección, la designación del postulante será en función al orden de mérito aprobado y se consolidará mediante Instrumento Legal de la Dirección Superior de la AMA SANTA CRUZ, atento a las facultades conferidas por el Artículo 12 de la Ley N° 3723 y su Decreto Reglamentario N° 481/22 o en la que en un futuro la reemplace, previa intervención del Poder Ejecutivo Provincial.

El orden de mérito resultante del concurso para la cobertura de puestos y funciones jerárquicas y la nómina de la terna mejor puntuada según corresponda, tendrán vigencia hasta la celebración del próximo concurso.

En todos los casos, el designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los treinta (30) días corridos contados a partir de la notificación fehaciente de su designación, y por el término de cuatro (4) años.

De no tomar posesión del cargo o de cesar en sus funciones antes del vencimiento de dicha vigencia por cualquier motivo, se designará al postulante ubicado en el segundo lugar de la terna de mérito, en su defecto, al tercer lugar y sucesivamente.

Al momento de posesión del cargo, el postulante tomará conocimiento de sus misiones, funciones y relación jerárquica de dependencia.

Mientras se sustancien los respectivos concursos, y hasta la finalización de los mismos, la Dirección Superior de la AMA SANTA CRUZ, con el objetivo de mantener o asegurar el normal funcionamiento de las distintas áreas, podrá realizar designaciones transitorias para cubrir los cargos de Jefe de Departamento, División o Sección, las que caducarán en forma automática una vez obtenidos los resultados de los respectivos concursos.

El trabajador designado en forma transitoria, tendrá derecho a participar en el concurso para la cobertura de los diferentes cargos de la AMA SANTA CRUZ.

**Artículo 51º.- SUBROGANIA:** En caso de vacancia de las funciones ejecutivas hasta nivel Departamento, o de ausencia temporal de sus titulares, la Dirección Superior de AMA SANTA CRUZ podrá disponer su cobertura mediante la designación transitoria de funciones, designándose al postulante ubicado en el segundo lugar de la terna de mérito.

En este supuesto el trabajador al que se le haya asignado funciones transitorias, tendrá derecho a percibir durante su interinato el importe que le correspondería por el cargo que ejerza en calidad de reemplazante, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

a) En uso de licencia extraordinaria o especial por razones de salud, siempre que esta sea superior a treinta (30) días corridos.

b) Suspendido o separado del cargo por causa de sumario.

El periodo del interinato deberá ser superior a treinta (30) días corridos.

## TÍTULO VIII DE LAS COMISIONES CAPÍTULO I

### *"Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación de la AMA SANTA CRUZ"*

**Artículo 52º.-** Créase la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación de la AMA SANTA CRUZ (Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ).

La misma se contextualizará en la carrera de los trabajadores de la AMA SANTA CRUZ.

Estará constituida por cuatro (4) representantes titulares y cuatro (4) suplentes del Estado Empleador y cuatro (4) representantes titulares y cuatro (4) suplentes de la parte gremial signataria en un todo de acuerdo con lo dispuesto por la Ley N° 2986 y su Decreto Reglamentario N° 2290/07 o la que en un futuro la reemplace. Las entidades gremiales procurarán que su representatividad en esta Comisión sea ejercida por un (1) trabajador de la AMA SANTA CRUZ.

La Comisión fijará su propio Reglamento Interno de funcionamiento.

1299



Las decisiones deberán adoptarse por mayoría simple de la representación sindical y del Poder Ejecutivo, en un tiempo prudencial fijado por el reglamento interno de funcionamiento y por escrito.

Las capacitaciones serán obligatorias y serán incumbencia de esta Comisión determinar la metodología y contenido según sea el Agrupamiento, Nivel, Grado y Tramo del trabajador de AMA SANTA CRUZ como así también a los trabajadores que se encuentran fuera de la provincia.

También se tendrán en cuenta las capacitaciones impartidas por el INAP, IPAP, Centros Educativos de Formación Profesional Provinciales y/o la Subsecretaría de Función Pública de la Provincia o la que en futuro la reemplace, ENACOM y de la institución en acuerdo con la Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ cuya temática tenga incumbencia directa o indirecta para el desarrollo de las tareas del trabajador de la AMA SANTA CRUZ.

**Artículo 53º.- COMPETENCIAS DE LA CO.PE.CA.E.C AMA SANTA CRUZ:**

- Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación de los trabajadores derivados tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas para la AMA SANTA CRUZ.
- Generar las líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales de los trabajadores para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías requeridas por la AMA SANTA CRUZ.
- Programar, coordinar y evaluar acciones de capacitación y acompañamiento del personal alcanzado por el presente Convenio.
- Elaborar un esquema normativo y metodológico para llevar a cabo el proceso de evaluación de desempeño, en base a parámetros medibles cuantitativos y cualitativos en función de las habilidades, capacidades y adecuación al puesto de trabajo.
- Implementar medidas orientadas a consolidar la aplicación del sistema de Evaluación de Desempeño dando una adecuada difusión en el ámbito del presente Convenio.
- Determinar, en base al calendario de actividades anual, los días en los cuales se desarrollará el proceso al trabajador evaluado.
- Programar con la debida antelación, a través del área de Recursos Humanos, el dictado de cursos de capacitación y entrenamiento destinados a los evaluadores de cada área a fin de aplicar de manera precisa la metodología de evaluación.
- Participar en el proceso de evaluación y certificar el formulario de evaluación de desempeño, en conjunto con los evaluadores.
- Elevar, en caso de desacuerdo sobre el resultado de la evaluación, los antecedentes al Consejo Permanente de Relaciones Laborales AMA SANTA CRUZ (Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ).
- Intervenir en los mecanismos de selección y concursos para el ingreso a la Planta Transitoria y/o funciones jerárquicas.
- Participar en el proceso de calificación respecto de la idoneidad y condiciones demostradas por los trabajadores en oportunidad de ser incorporados a la Planta Permanente.

**CAPÍTULO II**  
***Evaluación del Desempeño Laboral***

**Artículo 54º.-** La evaluación facilitará el análisis de las competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador, así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones, orientado al servicio de las necesidades de la Agencia.

**Artículo 55º.-** La evaluación de desempeño laboral tendrá como objetivo contribuir a estimular el compromiso del personal con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión, como así también la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

**Artículo 56º.- PRINCIPIOS.** Los sistemas de evaluación que sean aprobados por la Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ deberán asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en este capítulo, sujetándose a los siguientes principios:

- a) Objetividad y confiabilidad.
- b) Validez de los instrumentos a utilizar.
- c) Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes sin perjuicio de

resguardar las especificidades correspondientes.

d) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente, desempeños inferiores, medios y superiores.

e) Instrumentación de acciones tendientes a mejorar los desempeños no adecuados.

**Artículo 57º.- ÓRGANO DE EVALUACIÓN:** La evaluación de desempeño laboral será efectuada por el jefe inmediato superior del trabajador y un órgano colegiado integrado por la Gerencia de la AMA SANTA CRUZ de la cual depende el trabajador evaluado, la Co.Pe.Ca.E.C y el responsable del área de Recursos Humanos, quienes garantizarán el cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación.

**Artículo 58º.-** En caso de disconformidad con la calificación obtenida, el trabajador tendrá derecho a realizar los reclamos de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 1260 de Procedimientos Administrativos y su Decreto Reglamentario N° 181/79.

### CAPÍTULO III *"Capacitación"*

**Artículo 59º.-** La capacitación será obligatoria, continua y permanente teniendo como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales de los trabajadores a fin de elevar su profesionalización. La Co.Pe.Ca.E.C. en articulación con la Dirección Superior de AMA SANTA CRUZ determinará la metodología y contenido según sea el Agrupamiento, Nivel, Grado y Tramo del trabajador.

**Artículo 60º.-** El trabajador deberá cumplir con los requisitos de capacitación que se acuerden en este Convenio, en el marco de sus respectivos regímenes de promoción en la carrera.

**Artículo 61º.-** Cuando la AMA SANTA CRUZ determine como política pública y de interés para las funciones del organismo, propiciará la firma de convenios con entidades universitarias, institutos técnicos y toda institución educativa reconocida y oficial que brinde títulos oficiales permitiendo a los trabajadores del organismo su capacitación.

### CAPÍTULO IV

#### *"Fondo Permanente para el Fortalecimiento del Recurso Humano de la AMA SANTA CRUZ"*

**Artículo 62º.-** Créase el Fondo Permanente para el Fortalecimiento del Recurso Humano de la AMA SANTA CRUZ. El fondo se financiará con el aporte del dos por ciento (2%) del total de la remuneración bruta, mensual, normal, habitual y permanente de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio. Este Fondo será aportado en su totalidad por el empleador.

### CAPÍTULO V

#### *"Comisión de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo Sectorial de la AMA SANTA CRUZ"*

**Artículo 63º.-** Créase la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo Sectorial de la AMA SANTA CRUZ (CyMAT AMA SANTA CRUZ). Dicha Comisión estará integrada por cuatro (4) representantes titulares y cuatro (4) suplentes por parte del Estado empleador y por cuatro (4) representantes titulares y cuatro (4) suplentes por la parte sindical, conforme lo establecido en el artículo 7º de la Ley Provincial N° 2986 y su Decreto Reglamentario N° 2290/07, a la que podrá 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 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiéndose convocar otros especialistas cuando la situación lo requiera.

Los integrantes de la CyMAT AMA SANTA CRUZ podrán renovarse cada dos (2) años y tendrán las siguientes funciones:

a) Fiscalizar el cumplimiento de las Leyes Nacionales N°s. 19587 y 24557 y/o sus modificatorias, su reglamentación y demás normas complementarias en la materia, como así también las leyes y decretos provinciales vinculados.

1299



- b) Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.
- c) Proponer normas y protocolos de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- d) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.
- 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 sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramientos relacionadas con los distintos puestos de trabajo de la AMA SANTA CRUZ establecidos por los organismos competentes en materia 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 para la ejecución de las políticas respectivas.
- i) Inspección periódica y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar y evitar posibles riesgos físicos y prácticas peligrosas y/o inadecuadas.
- j) Promoción y/o realización de cursos de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los controles obligatorios.
- k) Recibir denuncias.
- l) Elaborar su propio reglamento interno de funcionamiento.
- m) En caso de no arribar a acuerdos entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados para esta Comisión, se remitirá en consulta a la Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes. De considerar procedente su intervención la Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ emitirá un Dictamen, el que será vinculante para las partes.

A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes N°s. 19587 y 24557, sus decretos y resoluciones reglamentarios, que en el futuro se dicten, se considerarán:

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

- 1. Las condiciones generales y especiales de los espacios físicos, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
- 2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- 3. Los procedimientos o manipulación para la utilización de los agentes citados en el punto 2) que influyan en la generación de los riesgos.
- 4. Todas aquellas otras características del trabajo incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de la AMA SANTA CRUZ, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

**b) MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:** Se entiende específicamente incluido en este concepto:

- 1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, siempre en condiciones óptimas, tendiendo a la protección psicofísica del trabajador, donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.
- 2. Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

**c) PREVENCIÓN:** Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todos los ambientes de la AMA SANTA CRUZ con el fin de eliminar, evitar, aislar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, adecuando la cantidad de trabajadores y capacidad de los mismos para optimizar el trabajo.

**Artículo 64º.-** Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, en el ámbito de aplicación del presente Convenio, las partes quedan sujetas al cumplimiento de las siguientes obligaciones que serán asumidas por el trabajador, por la Dirección Superior de la AMA SANTA CRUZ o ambos, según corresponda:

- a) Examen pre ocupacional gratuito y obligatorio para todos los trabajadores en una institución

1299



pública.

- b) Exámenes médicos anuales obligatorios y gratuitos, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad, acordes a la Resolución de la SRT 43/97 y sus modificatorias y/o aquellas que en el futuro la suplante o actualice.
- c) Comunicación escrita y personal al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes detallados precedentemente.
- d) Confección de una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades que puedan considerarse ocasionadas por el hecho del trabajo, la que deberá ser comunicada al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la representación sindical.
- e) Garantizar la existencia de profesional en materia de Higiene y Seguridad Laboral en el lugar de trabajo y de Medicina del Trabajo, los cuales serán obligatorios en todos los casos y se adecuarán a lo normado en el Decreto Nacional N° 1338/96 y su modificatoria.
- f) Denuncia de los accidentes en ocasión del cumplimiento de actos laborales y/o enfermedades profesionales ante el organismo competente con informe a la CyMAT AMA SANTA CRUZ.
- g) Implementar en los lugares de trabajo los planes de contingencia y evacuación elaborados y aprobados por profesionales competentes en la materia en carácter de prevención, protección y mitigación ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores.
- h) Mientras se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurren los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida.
- i) Garantizar a los trabajadores el ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas en un todo de acuerdo con las leyes nacionales a fin de que pueda cumplir su labor con eficiencia y sin riesgo para su salud y su vida. A tal efecto, adoptará las medidas idóneas que lo protejan de cualquier peligro emergente de la labor que desarrolla, para la cual deberá proveer como mínimo los siguientes aspectos y ello sin perjuicio de cumplimentar la normativa aplicable:
- Condiciones físico-ambientales: Ambientes de trabajo limpios, libres de ruidos y/o olores, gases o vapores potencialmente peligrosos para la salud, con iluminación y ventilación (general y/o localizada) apropiadas al tipo de tarea que se ejecuta, o de la materia que se emplee para realizarla.
  - Reducción de la jornada de trabajo: Cuando se deban realizar tareas en lugares considerados riesgosos (ya sea por las condiciones físico-ambientales, o bien por la naturaleza del trabajo, utilización de materiales o sustancias contaminadas, etc.) se aplicarán reducciones a la jornada laboral según lo establezca la legislación vigente en cada materia, independientemente de la adopción de medidas complementarias para atenuar o neutralizar los efectos del trabajo en tales condiciones.

A tal efecto se entiende:

- Que son condiciones riesgosas, aquellas que originan trastornos generales (crónicos o agudos) de mayor o menor daño orgánico, psicológico y/o emocional, las que por su naturaleza y características implican un riesgo potencial para la salud o integridad del trabajador.
- Ropa y/o elementos especiales de trabajo: La parte empleadora proveerá al menos dos veces al año a los trabajadores la ropa especial y elementos de seguridad individual según las condiciones en que se desarrollen sus tareas específicas. La provisión se hará en los meses de marzo y septiembre, salvo que la CyMAT AMA SANTA CRUZ establezca mayor periodicidad por características propias del sector de trabajo.
- En los casos en que el riesgo laboral no pueda disminuirse a pesar de haberse tomado todos los recaudos necesarios, el personal comprendido podrá percibir un adicional por riesgo laboral u otro beneficio que la Ley determine.

Para esto se requerirá el informe de la CyMAT AMA SANTA CRUZ establecida en el presente Convenio.

La tarea riesgosa deberá ser determinada por Ley o por los Órganos superiores competentes en la materia.

- j) Iluminación y ventilación adecuada en todos los ámbitos laborales.
- k) Espacio cómodo de trabajo para movilizarse sin dificultades y mobiliario acorde a la tarea a desempeñar.

1299

I) Conceder un espacio físico para refrigerio.

## CAPÍTULO VI

### *"Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato de la AMA SANTA CRUZ"*

**Artículo 65º.-** Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nacionales N° 23179 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y N° 23592 de Actos Discriminatorios, el Convenio 190 de la OIT ratificado por Ley Nacional N° 27580, la Recomendación 206 de la OIT, Ley Nacional N° 24632 que aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará", la Ley Nacional N° 26485 de Protección Integral a las Mujeres, Ley Nacional N° 26743 de Identidad de Género, la Ley Nacional N° 27499 Ley Micaela y Ley Provincial N° 3642 de adhesión a la misma, Ley Nacional N° 27636 de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "DianaSacayán - Lohana Berkins" y Ley Provincial N° 3724 Integral de reconocimiento y reparación histórica de derechos de las personas trans, Ley Provincial N° 3820 Sistema de Protección y Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad, acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores, fundadas en razones políticas, gremiales, de género y diversidades, estado civil, nacionalidad, etnia y diversidades, religión, discapacidad, caracteres físicos enfermedades infectocontagiosas y mentales, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

Créase la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato de AMA SANTA CRUZ (CIOT AMA SANTA CRUZ) integrada por cuatro (4) titulares y cuatro (4) suplentes por el Estado Empleador y cuatro (4) titulares y cuatro (4) suplentes por los gremios signatarios 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 dictará su propio reglamento interno y tiene como funciones:

- a) Diseñar y establecer protocolos de actuación e intervención y acompañamiento al trabajador ante la identificación de situaciones que conlleven violencia laboral o trato discriminatorio.
- b) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Promover acciones tendientes a erradicar actos de violencia laboral.
- f) Asesorar a todo trabajador que considere haber padecido un acto de discriminación y/o violencia laboral, y recibir las denuncias correspondientes.
- g) Intervenir con carácter de tercero interesado en los procedimientos administrativos que se originen ante las posibles denuncias por el no cumplimiento de lo normado.
- h) Relevar en articulación con la CyMAT AMA SANTA CRUZ, datos estadísticos obtenidos en función de su competencia, tendientes a investigar posibles relaciones con enfermedades laborales y proponer el diseño de políticas públicas de prevención, detección y abordaje.
- i) Interactuar ante las situaciones que lo ameriten, en el marco de la legislación vigente en la materia de su competencia, con otras entidades u organismos.

Las decisiones deberán adoptarse por mayoría de la mitad más uno de las entidades signatarias, en un tiempo prudencial fijado por el reglamento interno de funcionamiento y por escrito.

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 un informe circunstanciado con precisa mención a la cuestión y diferencia entre partes a la Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ.

De considerar procedente su intervención, la Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ emitirá un dictamen que será vinculante para las partes.

1299

**Artículo 66º.-** La Comisión recibirá denuncias en forma escrita e individualmente pudiendo el denunciante hacerlo solo o a través de una Organización Sindical y/o con el asesoramiento de alguna de las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de los afectados e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

Una vez recibida la denuncia, constatada la relación laboral entre el denunciado y el denunciante las actuaciones serán derivadas a la Dirección Superior de la AMA SANTA CRUZ, para que disponga la sustanciación inmediata de la pertinente información sumaria o sumario administrativo según corresponda.

En el caso que la denuncia sea realizada a través de una organización sindical, ésta deberá ser ratificada por el trabajador.

**Artículo 67º.- PROMOCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA, DIVERSIDADES Y DISIDENCIAS:** 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 Nacionales N°s 23179, 24632, 26485, 26743, 27499 y Leyes Provinciales N° 3642 y 3724 y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean estas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, conviniendo promover la equidad de género, diversidades y disidencias en el empleo como parte activa del principio de igualdad y de oportunidades.

**Artículo 68º.- PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD:** Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras en las diferentes áreas de la AMA SANTA CRUZ, adecuando los medios y condiciones del ámbito laboral para la ejecución de las tareas asignadas y optimizando la capacitación para llevarlas a cabo, teniendo en cuenta el despliegue de sus potencialidades de conformidad con lo dispuesto en la Ley Provincial N° 3820 Sistema de Protección y Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad y las que en el futuro la reemplacen y/o complementen.

**Artículo 69º.- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL:** Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose con el Convenio 190 de la OIT ratificado por Ley Nacional N° 27580, la Recomendación 206 de la OIT, la Ley Nacional N° 26485 de Protección Integral a las Mujeres, Ley Nacional N° 26743 de Identidad de Género, la Ley Nacional N° 27499 Ley Micaela y Ley Provincial N° 3642 de adhesión a la misma, Ley Nacional N° 24632 que aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará", Ley de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins" N° 27636, Ley Provincial N° 3724 Integral de reconocimiento y reparación histórica de derechos de las personas trans y demás normativa protectoria concordante, como así también a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente Convenio; y concuerdan en que esta se refiere a toda acción, omisión, segregación, o exclusión realizada por un trabajador que manifieste violencia laboral hacia sus pares o autoridades superiores, abuso de autoridad que le confiere sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones del trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral, o el consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave pasible de sumario.

## CAPÍTULO VII

### "Consejo Permanente de Relaciones Laborales AMA SANTA CRUZ"

**Artículo 70º.-** Créase el Consejo Permanente de Relaciones Laborales AMA SANTA CRUZ (Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ) que estará constituida por cuatro (4) representantes titulares y cuatro (4) suplentes del Estado Empleador y cuatro (4) representantes titulares y cuatro (4)

1299



suplentes de la parte gremial de acuerdo lo establecido en la Ley N° 2986 y su Decreto Reglamentario N° 2290/07.

Las decisiones del Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ deberán adoptarse por mayoría de la mitad más uno de las entidades signatarias, en un tiempo prudencial fijado por el reglamento interno de funcionamiento y por escrito. Estas decisiones tendrán carácter vinculante.

El objetivo principal del Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ, es el seguimiento y fiscalización de la aplicación del presente Convenio.

El Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados. Las decisiones de esta entidad que tengan implicancia económica requerirán la previa intervención del Ministerio de Economía, Finanzas e Infraestructura para evaluar la factibilidad de su implementación. El Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ elaborará su propio reglamento interno de común acuerdo de las partes.

**Artículo 71º.- FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL CO.P.RE.L. AMA SANTA CRUZ:**

a) Interpretar con alcance general, el presente Convenio, a pedido de cualquiera de las partes, procurando componerlos adecuadamente en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer sus decisiones a los órganos de aplicación de la Administración Pública Provincial.

b) Intervenir en la resolución de conflictos individuales o colectivos en el marco de este Convenio a pedido de cualquiera de las partes.

c) Analizar semestralmente el estado de la situación de la aplicación del presente Convenio y elaborar las posibles mejoras correspondientes.

La elevación de la propuesta de modificación de alguna de las cláusulas se hará ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en los términos del artículo 6º de la Ley N° 2986 y el artículo 6º del Decreto Reglamentario N° 2290/07 que la reglamenta.

d) Producir dictamen si existieran evaluaciones observadas que sean remitidas.

e) Los conflictos de carácter individual se regirán por las normas de procedimiento vigentes en la Administración Pública Provincial, debiendo intervenir los órganos permanentes con competencia en la materia con sujeción a los principios establecidos en el presente Convenio.

f) Resolver cuando le sea requerido, según la norma más favorable para el trabajador en los casos de conflictos individuales que se originen en cuestiones de interpretación de normas del presente, como así también en lo concerniente a la aplicación de normas distintas a este régimen.

Los conflictos de carácter colectivo se regirán por las normas de procedimiento indicados en el Capítulo VIII de Mecanismo para la Solución de Conflictos Colectivos Laborales, Artículo 73º, debiendo intervenir los órganos permanentes con competencia en la materia con sujeción a los principios establecidos en el presente.

**Artículo 72º.-** El Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ administrará el Fondo Permanente para el Fortalecimiento del Recurso Humano de la AMA SANTA CRUZ creado de conformidad por las partes en el Artículo 62º, de la siguiente forma:

a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del trabajador comprendido en el presente Convenio, derivados tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por la Co.Pe.Ca.E.C AMA SANTA CRUZ.

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

c) Programar, coordinar y evaluar opciones de capacitación y acompañamiento del trabajador, 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 trabajadores y su correspondiente profesionalización.

e) Administrar los recursos financieros que se le asignen de acuerdo a las funciones establecidas precedentemente rindiendo cuenta documentada de los gastos a los organismos de contralor y efectuando las ejecuciones de presupuesto que correspondan.

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 página Web Oficial y/o Boletín Oficial, el detalle de las actividades aprobadas y en curso y de la utilización y destino de los recursos puestos a su disposición.

1299

## CAPÍTULO VIII

### *"Mecanismo para la Solución de Conflictos Colectivos Laborales"*

**Artículo 73º.-** Las partes acuerdan crear un sistema voluntario de solución de los conflictos laborales surgidos entre el Estado Empleador y las partes gremiales signatarias, en el marco del presente Convenio. En el caso que las partes opten por este procedimiento, tal acuerdo será comunicado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz, absteniéndose las mismas de requerir su intervención en los términos de la Ley Provincial N° 2986 Capítulo III y de la Ley Provincial N° 2450, durante la sustanciación de dicho procedimiento, periodo en el cual mantendrán informado al Ministerio referido, acerca del estado de las negociaciones así como del resultado al que se arribe.

**Artículo 74º.- PRINCIPIOS GENERALES.** El procedimiento de solución de conflictos se realizará en forma escrita formalizándose en actas y se regirá por los principios de voluntariedad, celeridad, igualdad procesal, bilateralidad, audiencia de las partes e imparcialidad, respetándose los principios constitucionales y la legislación vigente.

**Artículo 75º.- PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS.** Los procedimientos establecidos para la solución de conflictos laborales son:

- a) La autocomposición del conflicto en el seno del Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ.
- b) La mediación.
- c) El arbitraje.

**Artículo 76º.- AUTOCOMPOSICIÓN DEL CONFLICTO.** El Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ podrá intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo derivado de la aplicación del presente Convenio, en cuyo caso:

- a) Cualquiera de las partes signatarias que sea titular de un conflicto, podrá solicitar la intervención del Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ debiendo en su presentación precisar la causa del conflicto, los intereses en colisión y las medidas asumidas por ambas partes, al momento de someter el diferendo a este mecanismo.
- b) El Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ actuará a pedido de parte y con autonomía, para lograr la conciliación de las mismas con equilibrio y justicia, procurando su avenimiento.
- c) A partir de la recepción del pedido de intervención de parte, el procedimiento aquí previsto se extenderá por un plazo máximo de hasta (10) días hábiles, dependiendo la naturaleza del conflicto. Dentro de los dos (2) primeros días el Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ resolverá acerca de la suspensión de las medidas tomadas por ambas partes con anterioridad a la iniciación del conflicto. Las partes deberán abstenerse de tomar medidas que afecten las relaciones laborales durante el proceso de autocomposición voluntaria.
- d) Si el Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ no arribase a una solución en el plazo indicado en el inciso c) la solución del conflicto podrá derivarse por unanimidad de las partes en conflicto, a los mecanismos de mediación y/o arbitraje, previstos en el presente Convenio.

**Artículo 77º.- Mediación.** Por unanimidad, las partes en conflicto podrán derivar la resolución de un conflicto colectivo al mecanismo de la mediación.

**Artículo 78º.-** En el escrito de requerimiento de la mediación deberá especificarse:

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

**Artículo 79º.-** Promovida y aceptada la mediación, el Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ deberá convocar al o a los mediadores en un plazo no mayor a dos (2) días hábiles para llevar a cabo la mediación. La aceptación por parte del mediador deberá producirse dentro de veinticuatro (24) horas hábiles, de notificado. Todas las notificaciones deberán ser realizadas por medios fehacientes. Luego de la aceptación por parte del mediador, el trámite deberá finalizarse en un plazo máximo de hasta diez (10) días hábiles, dependiendo la naturaleza del conflicto. El mediador podrá excusarse por causa debidamente fundada.

**Artículo 80º.-** Los mediadores serán personas de reconocida idoneidad en la materia, que se seleccionarán de un listado que confeccionará anualmente el Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ.

**Artículo 81º.-** El Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ seleccionará y convocará a los mediadores de conformidad con el procedimiento de selección que a continuación se regula:

- a) Anualmente, cada una de las partes remitirá al Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ una nómina con igual número de candidatos a mediadores, quienes deberán acreditar experiencia



comprobable en la negociación colectiva, solvencia técnica, equidad e imparcialidad y no haber tenido, ni tener relación laboral con alguna de las partes involucradas en el presente Convenio.

b) Dicho listado tendrá la misma cantidad de candidatos propuestos que la que tendrá la nómina definitiva, la cual deberá contar con cuatro (4) o mayor cantidad par de personas.

c) Cada parte seleccionará, de la nómina presentada por las otras partes, a la mitad de los candidatos presentados.

d) De la fusión de las nóminas seleccionadas, el Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ confeccionará una nómina anual de mediadores disponibles.

e) Para cada mediación, las partes consensuarán el o los mediadores elegidos de la lista disponible.

f) Si las partes no pudieran consensuar la designación del mediador desde la nómina del inciso d), se procederá por método de exclusión realizando la selección a través de un sorteo donde se elegirán una cantidad impar de candidatos del listado de mediadores. De la nómina que surja del sorteo, ambas partes irán testeando de a un postulante por vez, hasta que quede un último nombre, el cual será elegido para dicha mediación.

g) En caso de producirse una vacante en el listado descripto en el inciso d) del presente artículo, la parte que hubiera propuesto al ocupante de dicho cargo, propondrá tres candidatos sustitutivos y las otras partes seleccionaran a uno de la tercia propuesta, integrándose al listado.

**Artículo 82º.-** Una vez acordada la mediación, la comparecencia a la correspondiente instancia será obligatoria para ambas partes, y durante su transcurso se aplicará el último párrafo del artículo 76º inciso c). Si una de las partes en forma deliberada incumpliera con las obligaciones de asistir a las audiencias y/o proporcionar la documentación que requiera el mediador, a pedido de la otra parte el mediador fundadamente dará por finalizado el procedimiento dejando constancia por escrito de las causas que hubieren dado lugar al cierre de la mediación.

**Artículo 83º.-** El mediador intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo a las mismas cuantas intervenciones considere oportunas, a efectos de que arriben a un acuerdo para la solución del conflicto, dentro del plazo establecido en el artículo 79º último párrafo del presente Convenio. El mediador o los mediadores deberán firmar con cada una de las partes, en la primera audiencia, el acta de confidencialidad respecto de la información que reciba de las mismas. Se garantizará el derecho de audiencia, así como el principio de igualdad de las partes. En caso de aceptación por ambas partes del resultado del proceso de mediación, éste se formalizará por acta y será de cumplimiento obligatorio. Dicho escrito será remitido a la Dirección Superior de la AMA SANTA CRUZ a los fines de su aplicación.

**Artículo 84º.-** En caso de no arribarse a un acuerdo en el proceso de mediación, las partes podrán optar por el proceso de arbitraje o presentarse ante la Justicia y ante el Fuenro Contencioso Administrativo Provincial o Laboral según corresponda.

**Artículo 85º.- ARBITRAJE.** El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto, de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

**Artículo 86º.-** El procedimiento de arbitraje requerirá una presentación suscripta por ambas partes ante el Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ la cual deberá contener:

- El o los árbitros que solicitan.
- Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.
- El o los sectores y personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.
- El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- El plazo. En caso de no estar especificado, será el previsto en los artículos 91º y 92º del presente Convenio.

**Artículo 87º.-** En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o los árbitros, se aplicará igual procedimiento al establecido en el inciso f) del artículo 81º de este Convenio.

**Artículo 88º.-** Los árbitros serán personas de reconocida idoneidad en la materia que se seleccionarán de una nómina que confeccionará anualmente el Co.P.Re.L. AMA SANTA CRUZ sobre la base de un reglamento de inhabilidades e incompatibilidad que al efecto dicte. El mecanismo de selección será el establecido en el artículo 81º de este Convenio.

**Artículo 89º.-** La actividad del árbitro o los árbitros comenzará inmediatamente después de su aceptación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar información,

1299

documentación complementaria y a recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario. Se garantizará el derecho de audiencia de las partes así como el principio de igualdad. De las sesiones que se produzcan se levantará acta certificada suscripta por el árbitro o los árbitros intervenientes.

**Artículo 90º.-** La comparecencia a la correspondiente instancia arbitral será obligatoria para ambas partes y durante su transcurso se aplicará el último párrafo del artículo 76º inciso c) de este Convenio.

**Artículo 91º.-** El laudo deberá emitirse en el plazo máximo de siete (7) días hábiles a partir de la aceptación de su designación por parte del árbitro o los árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro o los árbitros podrán prorrogar el plazo estipulado en el párrafo anterior, mediante resolución fundada, debiendo dictarse el laudo arbitral dentro del término máximo de catorce (14) días hábiles.

**Artículo 92º.-** El laudo arbitral deberá ser fundado y notificarse a las partes por medio fehaciente dentro del término de los dos (2) días hábiles de emitido.

**Artículo 93º.-** La resolución arbitral será vinculante, debiendo ser remitida a la Dirección Superior de la AMA SANTA CRUZ para su instrumentación y aplicación.

**Artículo 94º.-** El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido cuando el árbitro o los árbitros:

- a) Se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.
- b) Hayan vulnerado notoriamente los principios que rigen el procedimiento arbitral.
- c) Contradigan normas legales o constitucionales.
- d) Se excedan en el plazo establecido para dictar resolución. En tales casos, y dentro del plazo de treinta (30) días corridos de notificado el laudo, cualquiera de las partes podrá interponer y fundar un recurso ante la Justicia en lo Contencioso Administrativo o Laboral, el que tendrá efecto suspensivo.

**Artículo 95º.-** El laudo arbitral firme excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo, huelga o cualquier otra medida de fuerza sobre la materia resuelta y tendrá los efectos de cosa juzgada.

**Artículo 96º.-** Agotado el procedimiento de autocomposición que prevé el presente Capítulo y en caso de no arribarse a un acuerdo, las partes podrán recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes, en un todo de acuerdo a las leyes vigentes.

## TÍTULO IX

### **RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS**

El presente régimen tiene como objetivo el otorgamiento de las licencias, justificaciones y franquicias a fin de garantizar el descanso anual laboral, apoyar y facilitar el progreso de los trabajadores para su formación y perfeccionamiento, como así también la contención y acompañamiento del trabajador y a su familia fortaleciendo la atención integral de su salud aplicando las medidas necesarias para la detección precoz de enfermedades laborales y/o profesionales en coordinación con la CyMAT AMA SANTA CRUZ.

#### **CAPÍTULO I** *"Generalidades"*

**Artículo 97º.- DERECHOS.** Los trabajadores tendrán a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas por este Convenio, conforme se detalla:

**a) Licencia simultánea:** Cuando los trabajadores estén casados o en unión convivencial debidamente registrada y ambos revisten en la Administración Pública Provincial, las respectivas licencias les podrán ser otorgadas en forma simultánea a opción de los interesados.

**b) Antigüedad Computable:** Para establecer la antigüedad del trabajador se computarán los años de servicios prestados en relación de dependencia en organismos del Estado Nacional, Provincial, Municipal y los prestados en la actividad privada que acrediten los aportes correspondientes.

**c) Término:** El término de la licencia anual ordinaria será fijado en relación con la antigüedad que registre el trabajador al treinta y uno (31) de diciembre del año al cual corresponde el beneficio.

**1299**



**d) Antigüedad Mínima:** El trabajador deberá hacer uso del derecho a la licencia siempre que con anterioridad a la iniciación de dicho periodo haya prestado servicio por un lapso no inferior a tres (3) meses, en cuyo supuesto le corresponderá una licencia proporcional al tiempo trabajado. De registrar una prestación menor, el derecho a la licencia recién le alcanzará en el periodo subsiguiente, oportunidad en que se le otorgará juntamente con los días de licencia anual ordinaria que le corresponda la parte proporcional al tiempo trabajado en el año de su ingreso o reingreso. A ese efecto se computará una doceava ( $1/12$ ) parte de la licencia anual que corresponda, por cada mes o fracción mayor a quince (15) días trabajados. Se tomarán en cuenta en el total resultante las cifras enteras en días, desechándose las fracciones inferiores a cincuenta (50) centésimos y computándose como un (1) día las que excedan esa proporción.

**e) Jubilados o Retirados:** Al trabajador jubilado o retirado que ocupe cargos en la Administración Pública Provincial, se les computará a los efectos del inciso c) "Término", la antigüedad que le fuera considerada para obtener el beneficio de pasividad. A este fin se tendrán en cuenta únicamente los años de servicios efectivos.

**f) Períodos que no generan derecho a Licencia:** No se otorgará licencia anual ordinaria por los períodos en que el trabajador no preste servicios por hallarse en uso de licencia sin goce de haberes, o por el ejercicio transitorio de otros cargos.

**g) Postergación de Licencias Pendientes:** El trabajador que no hubiere podido gozar de la licencia anual ordinaria dentro del periodo correspondiente por razones de servicio determinadas por el Estado empleador, por iniciar licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad agravada por el trabajo, por estudio o investigaciones científicas, técnicas o culturales, mantendrá el derecho a la licencia que le hubiere quedado pendiente y deberá usufructuarla dentro de los doce (12) meses en que se produzca su reintegro al trabajo.

**h) Interrupciones:** La licencia anual ordinaria, solamente podrá interrumpirse por afecciones o lesiones de corto tratamiento para cuya atención se hubieren acordado más de cinco (5) días, por afecciones o lesiones de largo tratamiento, enfermedad profesional, enfermedad crónica, enfermedad agravada por el trabajo, nacimiento o razones de servicio debidamente fundamentadas. En estos supuestos, incluidas las causales de razones de servicio y nacimiento, el trabajador deberá continuar en uso de la licencia interrumpida en forma inmediata al alta médica respectiva, cualquiera sea el año calendario que se produzca su reingreso al trabajo. En ninguno de los casos se considerará que existe fraccionamiento.

**i) Del Pago de las Licencias:** Al trabajador que presente su renuncia a la Administración Pública Provincial produciéndose de esta manera la desvinculación total a esta, se le liquidará el importe correspondiente a la licencia anual ordinaria que pudiera tener pendiente de utilización, incluida la parte de licencia proporcional al tiempo trabajado en el año calendario en que se produzca la baja, la que se estimará mediante el procedimiento previsto en el inciso d) "Antigüedad Mínima". El pago de la licencia anual ordinaria deberá producirse dentro de los treinta (30) días de efectivizado el egreso del trabajador.

**j) Derechos Habientes:** En caso de fallecimiento del trabajador, sus derecho-habientes percibirán la suma que les pudieran corresponder por las licencias anuales ordinarias no utilizadas por el causante, según el procedimiento previsto en el inciso anterior. Se considerará derecho habientes a los determinados por el Código Civil y Comercial de la Nación quienes deberán presentar la pertinente documentación filiatoria a los fines de acreditar el vínculo con el causante.

## CAPÍTULO II *"Licencia Anual Ordinaria"*

**Artículo 98º.- LICENCIA ANUAL ORDINARIA:** Se acordará por año vencido. El periodo de licencia se otorgará con goce íntegro de haberes, siendo obligatoria su concesión y utilización de acuerdo a las siguientes pautas:

**a) Periodo de utilización:** A los efectos del otorgamiento de la licencia anual ordinaria se considerará el periodo comprendido entre el primero (1) de diciembre del año al que corresponde y el veintiocho (28) de febrero del año siguiente. Esta licencia deberá usufructuarse dentro del lapso antedicho y se considerará en todos los casos conforme a las

necesidades del servicio. Sin perjuicio de ello, el trabajador deberá usufructuar en su totalidad la licencia anual hasta el día treinta (30) de noviembre del año calendario posterior o siguiente al que corresponde la licencia. Las solicitudes de licencia anual deberán ser resueltas dentro de los quince (15) días de interpuestas. Las excepciones a la presente serán resueltas por la autoridad facultada a conceder la licencia.

**b) Término**

Días Hábiles	Antigüedad en el empleo
Quince (15) días hábiles	Hasta cinco (5) años
Veinte (20) días hábiles	Mayor de cinco (5) años, hasta diez (10) años
Veinticinco (25) días hábiles	Mayor de diez (10) años, hasta quince (15) años
Treinta (30) días hábiles	Mayor de quince (15) años, hasta veinte (20) años
Treinta y cinco (35) días hábiles	Mayor de veinte (20) años

**c) Transferencia:** La licencia anual ordinaria podrá ser transferida íntegra o parcialmente al año siguiente por la autoridad facultada a acordarla, cuando ocurran circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida, no pudiendo por esa causal aplazarse por más de un (1) año.

A pedido del interesado podrá fraccionarse en dos (2) períodos, facilidad aplicable inclusive en forma independiente a las licencias acumuladas.

**d) Receso Anual:** En la AMA SANTA CRUZ se dispondrá que todos o la mayor parte de los trabajadores usufructúen la licencia anual ordinaria que le corresponda, en dicha época.

**Artículo 99º.- LICENCIA POR RECESO INVERNAL:** Correspondrá el otorgamiento de la Licencia por Receso Invernal en el período, fecha y oportunidad que determine el Poder Ejecutivo Provincial y por el término de siete (7) días hábiles a los trabajadores comprendidos en el presente, independientemente de la antigüedad que registre el trabajador. La licencia deberá usufructuarse en el turno que determine la autoridad facultada a concederla y no será acumulable, ni suspendida ni prorrogable.

### CAPÍTULO III *"Licencias Especiales"*

**Artículo 100º.-** Las Licencias Especiales se acordarán conforme a las siguientes normas:

**a) Afecciones o Lesiones de Corto Tratamiento:** Para la atención de afecciones o lesiones de corto tratamiento, que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se concederá hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes.

Vencido el plazo, cualquier otra licencia que sea necesaria acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será facultad del Servicio de Reconocimientos Médicos ampliar esta licencia, con carácter excepcional y dicha excepción podrá ser justificada con o sin goce de haberes de acuerdo a normativa.

**b) Enfermedad en Horas de Labor:** Si por un evento agudo de enfermedad el trabajador debiera retirarse de su lugar de trabajo, se le concederá permiso de salida, debiendo presentar dentro de las 24 horas posteriores certificado médico al área de Recursos Humanos de la AMA SANTA CRUZ. En este caso no se considerará el día como licencia por Enfermedad de corto tratamiento, siempre que el trabajador se reincorpore al día siguiente a su puesto de trabajo.

Si el trabajador no se pudiera reincorporar a sus tareas laborales a causa de la enfermedad, deberá iniciar los trámites pertinentes a los fines de justificar la licencia por enfermedad según lo previsto en el presente Convenio.

**c) Afecciones o Lesiones de Largo Tratamiento, Donación de Órganos y Hemoderivados:** Para la atención de cada afección o lesión de largo tratamiento que inhabilite para el desempeño del trabajo y para los casos de intervenciones quirúrgicas no comprendidas en el inciso a) "Afecciones o Lesiones de Corto Tratamiento", hasta dos (2) años con goce íntegro de haberes, un (1) año con el cincuenta por ciento (50%) y un (1) año sin goce de haberes, vencido el cual se aplicará lo previsto en el inciso e) "Incapacidad" del presente artículo. Para el otorgamiento de



esta licencia no será necesario agotar previamente los cuarenta y cinco (45) días a que se refiere el inciso a) "Afecciones o Lesiones de Corto Tratamiento".

El Servicio de Medicina Laboral practicará en forma semestral junta médica interdisciplinaria que evalúe la necesidad de continuar con el usufructo de esta licencia o por el contrario establezca o determine la reubicación laboral con tareas adecuadas.

Agotados los términos previstos en este inciso, cualquier ampliación de plazos que sean necesarios acordar, será facultad del Servicio de Medicina Laboral o del área de Salud Ocupacional o aquella que en el futuro la reemplace, resolverlo con carácter excepcional, con o sin goce de haberes.

**d) Accidente de Trabajo:** Por cada accidente de trabajo o enfermedad profesional, se concederá hasta dos (2) años con goce integral de haberes, un (1) año con el cincuenta por ciento (50%) y un (1) año sin goce de haberes, vencido el cual se aplicará lo previsto en el inciso e) "Incapacidad" del presente artículo. Los sueldos percibidos en virtud del presente inciso, no son deducibles de los montos que por aplicación de otras disposiciones legales corresponda abonar en concepto de indemnización por dichas causales.

**e) Incapacidad:** Cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por la que se hubiera acordado licencia, con arreglo a lo previsto en los incisos c) "Afecciones o Lesiones de Largo Tratamiento" y d) "Accidente de Trabajo" son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los trabajadores afectados serán reconocidos por una Junta Médica del Servicio de Reconocimientos Médicos, Medicina Laboral o la denominación que se establezca en el futuro o el área de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud y Ambiente, la que determinará el grado de capacidad laborativa de los mismos, definiendo en su caso el tipo de funciones que podrán desempeñar, como así también el horario a cumplir, que no podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias. En caso que la incapacidad dictaminada sea total, se aplicarán las leyes de la Seguridad Social. El tiempo que dure el proceso de jubilación por Incapacidad ante el Organismo Previsional el trabajador gozará de la percepción integral de haberes por un lapso que no podrá extenderse por más de un (1) año, por cada accidente de trabajo o afección o lesión de largo tratamiento o enfermedad profesional.

**f) Gestación y Nacimiento:** Se concederá por el término total de doscientos diez (210) días corridos.

Teniendo en cuenta que este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial AMA Santa Cruz tiende a preservar la salud de la persona gestante, se establece que la misma deberá iniciar esta licencia con una anticipación de treinta (30) días corridos anteriores a la fecha probable de parto (FPP).

En el caso de embarazo cronológicamente prolongado entre la FPP y la fecha del parto se justificará hasta completar los doscientos diez (210) días corridos.

Cuando se trate de un nacimiento pre-término (entiéndase por pre-término a toda fecha anterior a la FPP) se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los doscientos diez (210) días corridos.

La persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable de parto conservando su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevea las reglamentaciones respectivas. Garantizase a toda persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la persona gestante practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de parto múltiple, se ajustará al periodo de licencia incrementándose en veinte (20) días corridos por cada nacido vivo posterior al último alumbramiento.

En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia a los ciento ochenta (180) días posteriores al alumbramiento.

En caso de fallecimiento de la persona gestante en uso de esta licencia, tendrá derecho a usufructuar el resto de la misma aquella persona mencionada en su declaración jurada como cónyuge o en unión convivencial debidamente registrada, siempre que esté comprendida en el presente Convenio.

**g) Nacimiento Sin Vida (28 semanas o más de gestación):** En el caso de nacimiento sin vida, será de aplicación la normativa prevista en el inciso anterior.

1299



**h) Gestante Multiparas:** En los casos de personas con dos hijos/as, a partir del nacimiento del tercer hijo/a el periodo de licencia se incrementará en diez (10) días corridos por cada embarazo.

**i) Licencia por Cuidado de Recién Nacido:** Como medida que fomenta la igualdad entre progenitores y facilitar la conciliación laboral y familiar, cuando ambos trabajadores (gestante y no gestante) pertenezcan a la planta permanente de la AMA SANTA CRUZ, tendrán derecho a la licencia por nacimiento de hijo conforme a las siguientes pautas:

1. La persona gestante tendrá derecho al usufructo de sesenta (60) días corridos contados a partir del nacimiento sin excepción.

2. El periodo posterior de ciento veinte (120) días podrá ser gozado indistintamente por el gestante o no gestante. Dicha opción será derecho de la persona gestante, quien deberá comunicarlo con la suficiente antelación de mínimo cinco (5) días hábiles anteriores a la iniciación de la licencia por Gestación y Nacimiento.

3. Ambos trabajadores deberán comunicar fehacientemente al área de Recursos Humanos con una antelación mínima de cinco (5) días a la fecha de parto prevista, la licencia que tomará cada uno según lo establecido en el inciso anterior.

**j) Descanso Diario por Lactancia:** En el marco de las políticas públicas de Salud todo trabajador responsable de la lactancia (entendiendo por lactancia la proporcionada por amamantamiento o de formula biberón) dispondrá de dos (2) descansos de una (1) hora en el transcurso de la jornada laboral, para la atención del hijo/a, por un periodo no superior a un (1) año posterior al cese establecido para la licencia por Gestación y Nacimiento del presente, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado.

Cuando la jornada laboral habitual sea de doce (12) horas el periodo indicado en el párrafo anterior se extenderá a dos (2) descansos de una (1) hora y veinte (20) minutos cada uno por períodos de trabajo no inferior a cuatro (4) horas.

En ningún caso podrán acumularse las pausas de descanso por lactancia, teniendo como fundamento el objeto protectorio del lactante.

En los lugares de trabajo en que se desarrolle este tipo de jornada se promoverá la adecuación de espacios amigos de la lactancia.

**k) Estado de Excedencia:** El trabajador que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia por gestación y nacimiento:

1. Rescindir su vínculo laboral percibiendo una indemnización equivalente al ciento por ciento (100%) de su remuneración mensual habitual y permanente incluidos los adicionales previstos en este Convenio por cada año de servicio.

La persona gestante que se acoja a este apartado 1 no podrá volver a desempeñarse en cualquier condición de revista dentro del Estado Provincial por un lapso mínimo de diez (10) años.

Si reingresara antes del periodo indicado en el párrafo anterior a cualquiera de los entes de la Administración Provincial o Municipal, deberá reintegrar el importe percibido por esta causal, actualizado según lo establecido en la Ley N° 1420 o la que en el futuro la reemplace.

2. Podrá gozar de licencia sin goce de haberes por un periodo no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. El reingreso del trabajador que hubiere gozado de la licencia sin goce de haberes deberá producirse indefectiblemente al término del periodo por el que optara y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación de las condiciones laborales deberá tener el acuerdo expreso del trabajador.

**l) Licencia para Persona No Gestante:** Los trabajadores no gestantes gozarán del derecho a una licencia de treinta (30) días corridos por nacimiento de hijo, de acuerdo al principio de igualdad de oportunidad y de trato podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada la misma:

1. Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al veinticinco por ciento (25%) de su remuneración mensual, normal habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de tres (3) meses.

2. Podrá gozar de licencia sin goce de haberes por un periodo no inferior a tres (3) meses, ni superior a seis (6) meses. El reingreso del trabajador que hubiere gozado de la licencia sin goce de haberes deberá producirse indefectiblemente al término del periodo por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso del trabajador

**m) Licencia por Adopción o Guarda con Fines Adoptivos:** Los trabajadores que acrediten fehacientemente que se les ha otorgado la guarda de menores mediante certificación expedida por Autoridad Judicial o Administrativa competente, siempre que hubiere iniciado los trámites tendientes a la adopción, tendrán derecho a licencia por un periodo de ciento ochenta (180) días corridos. Ello a los fines de garantizar el vínculo socio-afectivo con el menor.

En caso que ambos adoptantes sean trabajadores pertenecientes al presente Convenio, deberán manifestar su voluntad respecto al rol parental de ambos mediante Declaración Jurada y/o Constancia que avale el acuerdo, a los efectos de gozar las licencias estipuladas en el inciso k) del presente artículo.

**n) Familia Solidaria:** Correspondrá el otorgamiento, por única vez, de la licencia en los supuestos de designación como familia solidaria, dictada por la autoridad competente, en los términos de la Ley de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes N° 26061 y la Ley Provincial N° 3062. El término de la licencia será de treinta (30) días corridos.

Sin perjuicio de lo anterior, será aplicable el régimen de licencias especiales por atención del grupo familiar.

**o) Licencia por Reproducción Medicamente Asistida:** El trabajador en el ámbito del presente Convenio que se sometan a técnicas de reproducción asistida, de acuerdo a lo establecido por la Ley Nacional N° 26862 ya sea como gestantes, donante de gametos y/o cualquiera de los supuestos que surgieran luego de haber manifestado su voluntad procreacional tendrán derecho a una licencia especial, con goce íntegro de haberes, de acuerdo a los siguientes tratamientos:

**1) En caso que la asistencia médica sea en el lugar de residencia del trabajador:**

- a) De Baja Complejidad - hasta nueve (9) días corridos por vez; y
- b) De Alta Complejidad - hasta quince (15) días corridos por vez.

En ambos casos no se podrán exceder los treinta (30) días por año calendario, en forma continua o discontinua.

**2) En caso que la asistencia médica sea fuera del asiento de su lugar habitual de funciones:**

- a) De Baja Complejidad – hasta quince (15) días corridos por vez; y
- b) De Alta Complejidad – hasta veinte (20) días corridos por vez.

En ambos casos no se podrán exceder los cuarenta (40) días por año calendario, en forma continua o discontinua.

El trabajador deberá acreditar la licencia con copia del consentimiento informado suscripto del que surja la voluntad procreacional de la/s parte/s y/o con informe del profesional tratante que indique los días que deba hacer uso de ésta.

**p) Enfermedades Crónicas:** La licencia por enfermedades crónicas listadas se regulará según lo establecido en la Ley Provincial N° 2774 cuyo artículo 1º dispone: "*RECONÓZCASE a aquellos agentes que padecen de cualquier tipo de enfermedad crónica, y cuya situación laboral no encuadra en regímenes legales específicos ya vigentes, la plena percepción de haberes, aún cuando por causa de la misma deban ausentarse de su asiento de trabajo temporariamente*"; y el Decreto Reglamentario Provincial N° 1367/06 o sus modificatorias y normativa concordante, el cual prescribe textualmente en su artículo 4º: "*Establécese que el Servicio de Medicina del Trabajo y Reconocimientos Médicos conformará una Junta Médica, la que se encuentra facultada para proceder a calificar la patología del agente como enfermedad crónica. La Junta Médica será la encargada de establecer el tiempo que deberá ausentarse el agente de su servicio, justificando el periodo en que se ve impedido de realizar la actividad laboral habitual*"; y será independiente y sin perjuicio de lo establecido en el inciso c) "Afecciones o Lesiones de Largo Tratamiento, Donación de Órganos y Hemoderivados" del presente artículo.

**q) Adicciones:** Las adicciones reguladas en el marco de la Ley N° 26657, serán encuadradas como enfermedad crónica según lo establecido en la Ley Provincial N° 2774 o aquella que en el futuro la reemplace. A los efectos de la justificación de la licencia, el profesional médico psiquiatra tratante o el Servicio de salud mental otorgará al trabajador el certificado médico correspondiente que precise el diagnóstico y tratamiento, el cual será presentado ante el Servicio de Medicina Ocupacional o el Servicio de Reconocimientos Médicos.

En el proceso de tratamiento médico, el Servicio de salud mental dependiente del Ministerio de Salud y Ambiente se encargará de realizar el seguimiento y acompañamiento del paciente de acuerdo a los protocolos que sean aprobados a través de la CyMAT AMA SANTA CRUZ. Una vez obtenida el alta médica por parte del trabajador, el mismo se reintegrará laboralmente fuera de los períodos agudos o recaídas, conforme lo disponga la Junta médica realizada por el

Servicio de Medicina laboral en la que participará el profesional médico tratante como así también la CyMAT AMA SANTA CRUZ.

Todo ello en función del abordaje de las adicciones como parte integrante de las políticas de salud mental.

**r) Licencia Especial por Situaciones de Violencia de Género:** Esta licencia se regirá según lo establecido por la Ley Provincial N° 3669, reglamentación y/o modificatorias. La Licencia Especial se otorgará por un plazo de treinta (30) días, continuos o discontinuos prorrogable a pedido de la trabajadora y con los recaudos prescriptos por la normativa referida.

Sin perjuicio de la licencia establecida, se autorizará una franquicia y/o flexibilidad horaria a la trabajadora que deba ausentarse de su puesto de trabajo para dar cumplimiento a las prescripciones profesionales, tanto médicas como administrativas y a las emanadas de las decisiones judiciales, ello conforme artículo 5º de la Ley N° 3669 y modificatorias.

**s) Licencia por Trastorno de Estrés Post Traumático:** Definición: El trastorno de estrés post traumático (TEPT) es una afección de salud mental que algunas personas desarrollan tras experimentar o ver algún evento traumático. Este episodio puede poner en peligro la vida, como la guerra, un desastre natural, un accidente automovilístico o una agresión sexual.

Se otorgará esta licencia previa presentación del certificado médico correspondiente.

El plazo de duración será de un (1) año como máximo con goce íntegro de haberes.

Transcurridos seis (6) meses de la justificación de la inasistencia por esta patología, el Servicio de Medicina Laboral practicará Junta Médica interdisciplinaria que evalúe la necesidad de continuar con el usufructo de esta licencia o por el contrario establezca o determine la reubicación laboral con tareas adecuadas.

**t) Licencias por Tratamientos Hormonales:** Se concederá al trabajador que cumpla funciones en el ámbito de aplicación del presente CONVENIO una licencia con goce íntegro de haberes de treinta (30) días corridos para la atención y el tratamiento médico (hormonal y/o quirúrgico) en el marco del artículo 11 de la Ley N° 26743 de Identidad de Género y Ley Provincial N° 3724 Integral de Reconocimiento y Reparación Histórica de Derechos de las Personas Trans.

En el caso de intervenciones quirúrgicas, la licencia podrá prorrogarse hasta sesenta (60) días corridos como máximo.

Cualquier afección en la salud del trabajador consecuencia del tratamiento y/o intervención regulado en el presente inciso se contemplará bajo la licencia establecida en el inciso c) "Afecciones o Lesiones de Largo Tratamiento, Donación de Órganos y Hemoderivados" del presente artículo.

**u) Atención de Hijos Menores:** El trabajador que tenga hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los menores, tendrá derecho a noventa (90) días corridos de licencia, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

**v) Atención del Grupo Familiar:** Para atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado y requiera la atención personal del trabajador, se otorgará hasta treinta (30) días corridos, por año calendario continuo o discontinuo, con goce íntegro de haberes. Agotados los términos previstos en este inciso, cualquier ampliación de plazos que sean necesarios acordar, será facultad del Servicio de Medicina Laboral resolverlo con carácter de excepcional.

En el certificado de enfermedad respectivo, la autoridad que lo extienda deberá consignar la identidad del paciente.

**w) Declaración Jurada sobre el Grupo Familiar:** Los trabajadores comprendidos en el presente quedan obligados a presentar ante el área de Recursos Humanos, una declaración anual en la que consignarán los datos de las personas que integran su grupo familiar, entendiéndose por tales aquellas que dependan de su atención y cuidado. Asimismo, quedan obligados a informar aquellas modificaciones que surgieran durante el año calendario.

**x) Incompatibilidad:** Las licencias comprendidas en este artículo son incompatibles con el desempeño de cualquier función pública o privada. Probadas las incompatibilidades de este carácter darán lugar al descuento de los haberes devengados durante el período de licencias usufructuado, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

**y) Prohibición de ausentarse:** Los trabajadores en uso de las licencias previstas en los incisos a) "Afecciones o Lesiones de Corto Tratamiento", c) "Afecciones o Lesiones de Largo Tratamiento, Donación de Órganos y Hemoderivados" y v) "Atención del Grupo Familiar" no podrán ausentarse del lugar de residencia o en su caso del familiar enfermo, sin autorización del Servicio de Medicina Laboral que hubiere acordado o aprobado la licencia. De no cumplir con



este requisito la misma será considerada sin goce de haberes a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

**z) Cancelación por restablecimiento:** El trabajador que antes de vencido el término de la licencia se considere en condiciones de prestar servicios, podrá solicitar su reincorporación ante el Servicio de Medicina Laboral.

**a1) Sanciones:** Se considerará falta grave toda simulación o falsedad con el fin de obtener licencia o justificación de inasistencia. El trabajador incurso en estas faltas o en la de incompatibilidad prevista en el inciso x) "Incompatibilidad" será sancionado conforme al Régimen Disciplinario que establece el presente Convenio. Igual procedimiento se seguirá con el profesional de la salud que extienda certificación falsa, sin perjuicio de la pertinente denuncia a realizarse ante el Consejo de Médicos de la Provincia.

#### CAPÍTULO IV *"Licencias Extraordinarias Con Goce de Haberes"*

**Artículo 101º.-** Las licencias extraordinarias serán accordadas con goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

**a) Matrimonio del trabajador o de sus hijos:**

1. Correspondrá licencia por el término de quince (15) días hábiles al trabajador que contraiga matrimonio.
2. Se concederán cinco (5) días hábiles a los trabajadores con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos.

En todos los casos deberá acreditarse este hecho ante el área de Recursos Humanos de la AMA presentando la documentación que lo certifique.

**b) Para rendir examen:** La licencia por exámenes se concederá por un lapso de veinte (20) días hábiles a los trabajadores que cursen estudios terciarios o universitarios (pregrado, grado o posgrado) y doce (12) días hábiles para los estudiantes que cursen el nivel primario o secundario, en todas las situaciones por año calendario, siempre que los mismos se rindan en establecimientos de enseñanza oficial o privados, estos últimos con reconocimiento oficial. Este beneficio será accordado en plazos de hasta seis (6) días por cada examen de nivel terciario o universitario (pregrado, grado y posgrado) y hasta tres (3) días para los primarios y secundarios. En todos los casos el trabajador deberá presentar el o los comprobantes que ha rendido examen, extendido por el establecimiento educacional que corresponda dentro de las cuarenta y ocho (48) horas.

En caso de que el trabajador deba rendir el examen fuera de la localidad asiento de sus funciones, se concederán adicionalmente dos (2) días corridos por cada examen.

**c) Licencias/Permisos para Prácticas Profesionalizantes:** Se entiende por prácticas profesionalizantes aquellas estrategias y actividades formativas que, como parte de la propuesta curricular de una carrera secundaria, secundaria técnica, terciaria y universitaria reconocida oficialmente, tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplien las capacidades y saberes que se corresponden con el perfil profesional en el que se están formando. Se establece que la licencia por este concepto tendrá una duración en forma continua o discontinua hasta sesenta (60) días en el año calendario.

Para el usufructo de esta licencia el trabajador deberá presentar ante la Unidad de Registro SARHA la documentación que acredite integralmente el cumplimiento de los requisitos habilitantes para la realización de la práctica profesional, avalada por la autoridad académica que corresponda a la carrera.

**d) Para realizar Estudios o Investigaciones:** Podrá otorgarse licencia para realizar estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales en el país o en el extranjero cuando por su naturaleza resulten de interés para el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial. La duración de esta licencia no podrá extenderse por más de un (1) año. El trabajador a quien se conceda este beneficio quedará obligado a permanecer en su función por un periodo igual al doble del lapso acordado cuando este supere los tres (3) meses. Asimismo, al término de la licencia accordada, deberá presentar ante la Dirección Superior de la AMA un trabajo relativo a las investigaciones o estudios realizados. En caso que el trabajador, voluntariamente, pase a desempeñarse en otro organismo de la Administración Pública Provincial, sin que medie interrupción de servicio, la obligación de permanecer se entenderá cumplida en el último si los estudios realizados fueran de aplicación en la función que se le asigne en el nuevo destino. El



trabajador que no cumpliera el término de permanencia obligatoria deberá reintegrar el importe de los sueldos correspondientes al periodo de licencia usufructuado. En caso de que el periodo de permanencia obligatoria se cumpliera en forma parcial, los reintegros se efectuaran en forma proporcional. Para tener derecho a esta licencia deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de un (1) año en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, en el periodo inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo, y será otorgada por el Poder Ejecutivo.

e) **Para actividades deportivas no rentadas:** La licencia por actividades deportivas no rentadas se acordará conforme a las disposiciones de la Ley Nacional N° 20596, o las disposiciones que en su defecto se dicten en el futuro.

f) **Para el cumplimiento de las Funciones Gremiales:** Se acordarán las licencias teniendo en cuenta lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo General de la Administración Pública Provincial, Ley Nacional N° 23551 o aquella que en el futuro la reemplace.

g) **Candidato a Cargo Electivo:** Cuando un trabajador fuera proclamado candidato a cargo electivo titular, tanto fuere en el orden nacional, provincial o municipal, deberá gozar de licencia con goce integral de haberes, desde un (1) mes antes de la fecha de comicios y hasta el día siguiente al mismo. En caso de resultar electo, el trabajador tendrá derecho a obtener y gozar de la licencia con goce del cincuenta por ciento (50 %) de sus haberes, desde el dia siguiente del comicio y hasta la fecha de asunción efectiva del cargo electivo. Una vez producida dicha asunción al cargo electivo se regirá por lo establecido en el Capítulo V "Licencias Extraordinarias Sin Goce de Haberes" del presente Convenio.

h) **Licencia por Prevención Psicofísica:** Es un régimen especial otorgado a los efectos de resguardar la salud psicofísica de los trabajadores.

Los trabajadores que desempeñen sus funciones de manera continua, habitual y permanente como productores audiovisuales y radiales, fotógrafos, camarógrafos, editores audiovisuales y radiales, periodistas, cronistas, redactores, diseñadores gráficos, diagramadores gráficos, locutores audiovisuales y radiales, operadores radiales y gestor de redes sociales con un desempeño mínimo de seis (6) meses servicios efectivos en el sector, gozarán de una licencia especial de siete (7) días hábiles anuales de carácter obligatorio, no pudiendo ser fraccionada, ni acumulada a cualquier otra licencia excepto las justificaciones de inasistencia previstas en el Artículo 103º incisos a), b), d), y e) de este Convenio, ni trasladable al año siguiente.

La misma deberá ser programada y utilizada con una diferencia no menor a sesenta (60) días corridos, ni mayor de siete (7) meses contados a partir del último día de la licencia anual ordinaria anterior o posterior, debiendo ser otorgada luego de un periodo continuo de actividad laboral de sesenta (60) días corridos.

El cronograma de licencia se trabajará en forma conjunta entre los directivos y trabajadores a los efectos de garantizar la prestación normal del servicio, debiendo informarse con una antelación mínima de quince (15) días corridos.

Se establecen los siguientes períodos para su usufructo: de abril a junio, y de septiembre a noviembre.

En caso que el trabajador se encontrase con Licencia por Accidente de Trabajo y/o la Licencia Especial prevista en el inciso a) del Artículo 100º "Afecciones o Lesiones de Corto Tratamiento", deberá reintegrarse como mínimo por el término de un (1) día a su jornada laboral, previo al inicio de esta licencia.

## CAPÍTULO V "Licencias Extraordinarias Sin Goce de Haberes"

**Artículo 102º.-** Las Licencias Extraordinarias Sin Goce de Haberes serán las siguientes:

a) **Ejercicio transitorio de otros cargos o funciones:**

1. El trabajador que fuera designado o electo para desempeñar funciones superiores de gobierno en el orden nacional, provincial o municipal, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes, que se acordará por el término en que ejerza esas funciones.

2. Para desempeñar funciones en cuerpos ministeriales, legislativos y bloques parlamentarios, nacionales, provinciales o municipales, para lo cual no se requerirá ninguna antigüedad. Al trabajador que usara de esta facultad se le reservara el cargo o categoría de revista durante el

1299



tiempo de sus funciones y deberá reintegrarse a la misma en el término de cinco (5) días hábiles de concluida aquella.

3. El trabajador, amparado por estabilidad, que fuera designado para desempeñarse en un cargo de mayor jerarquía o remuneración, sin estabilidad, incluidos los de carácter docente en el orden municipal, provincial o nacional, y que por tal circunstancia quedara en situación de incompatibilidad, se le acordará licencia sin goce de haberes en la función que deje de ejercer por tal motivo, por el término que dure esta situación.

4. El trabajador amparado por estabilidad, que fuera designado para desempeñarse en un cargo directivo de mayor jerarquía sin estabilidad ya sea en el orden nacional, provincial o municipal en cualquiera de sus poderes, retendrá automáticamente la situación de revista presupuestaria en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, circunstancia que se hará constar expresamente en el acto administrativo de nombramiento.

**b) Por asuntos particulares:** El trabajador podrá hacer uso de licencia por asuntos particulares en forma continua o fraccionada hasta completar seis (6) meses dentro de cada decenio, siempre que cuente con tres (3) años de antigüedad ininterrumpida en el ámbito de aplicación en la Administración Pública Provincial en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo. Esta licencia se acordará siempre que no se opongan razones de servicio.

El término de licencia no utilizada no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de la otra. No podrá adicionarse a las licencias previstas en el artículo 101º inciso d) "Para Realizar Estudios o Investigaciones" y artículo 102º incisos a) "Ejercicio transitorio de otros cargos o funciones" y c) "Por razones de estudios", debiendo mediar una prestación efectiva ininterrumpida de servicio de seis (6) meses entre la finalización de una de estas y el inicio de la licencia sin goce de haberes por razones particulares.

**c) Por razones de estudios:** Se otorgará licencia por razones de estudios de especialización, investigación, trabajos científicos, técnicos y culturales o para participar en conferencias o congresos de esa índole, en el país o en el extranjero, sea por iniciativa particular, estatal o extranjera, o por el usufructo de becas. Los períodos de licencia comprendidos en este inciso no podrán exceder de un (1) año por cada decenio, prorrogable por un (1) año más, en iguales condiciones, cuando las actividades que realice el trabajador guarden relación con las funciones que le compete. Para usufructuar esta licencia deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida de un (1) año en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo y no podrá adicionarse a la licencia prevista en el precedente inciso b) "Por asuntos particulares", debiendo mediar entre ambas una real prestación de servicio de seis (6) meses.

**d) Para acompañar al cónyuge o conviviente:** Esta licencia se acordará al trabajador cuyo cónyuge o integrante de la unión convivencial debidamente registrada fuera designado para cumplir una misión oficial en el extranjero o en el país a más de cien (100) kilómetros del asiento habitual de sus tareas y por el término que demande la misma, siempre que tal misión tenga una duración prevista o previsible de más de sesenta (60) días corridos.

A los efectos del otorgamiento de esta licencia se deberá presentar la correspondiente partida de matrimonio o inscripción en el Registro Civil de la Provincia o Registro de Uniones Convivenciales según los Artículos 511 y 512 del Código Civil y Comercial de la Nación.

## CAPÍTULO VI *"Justificación de Inasistencias"*

**Artículo 103º.-** Los trabajadores tienen derecho a la justificación con goce de haberes de las inasistencias en que incurran por las siguientes causas y con las limitaciones que en cada caso se establezcan:

**a) Fallecimiento:** Por fallecimiento de un familiar, ocurrido en el país o en el extranjero.

1. Cónyuge o conviviente, padre, madre, hija/o, hermana/o, abuela/o, nieta/o: cinco (5) días hábiles.

2. Tia/o, sobrina/o, suegra/o, cuñada/o: tres (3) días hábiles.

**b) Razones especiales:** Inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos y casos de fuerza mayor debidamente comprobados.

**c) Donación de sangre:** El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica correspondiente.



d) **Razones particulares:** Por razones particulares, hasta seis (6) días hábiles por año calendario y no más de dos (2) por mes.

e) **Mesas examinadoras:** Cuando el trabajador deba integrar mesas examinadoras en establecimientos educacionales de enseñanza oficial, o privados con reconocimiento oficial, y con tal motivo se creara conflicto de horarios, se le justificarán hasta diez (10) días hábiles en el año calendario.

f) **Por mudanza:** Se le concederá con goce total de los haberes un (1) día de licencia al trabajador que deba mudarse de vivienda, cuando la misma se produzca dentro de la misma localidad de prestación de servicios del trabajador.

Cuando se trate de mudanza fuera de la localidad, pero dentro de la provincia podrá extenderse en un (1) día adicional a este efecto.

A tales fines deberá presentarse la documentación pertinente (contratos de alquiler, documentos de compraventa del domicilio o certificado de domicilio otorgado por autoridad policial) con un plazo de anticipación no inferior a quince (15) días.

## CAPÍTULO VII *"Franquicias"*

**Artículo 104º.-** Se acordarán franquicias en el cumplimiento de la jornada de labor, en los casos y condiciones que seguidamente se establecen:

a) **Horarios para estudiantes:** Cuando el trabajador acredite su condición de estudiante en establecimientos de enseñanza oficial o privados con reconocimiento oficial en cualquiera de sus tres niveles y documente la necesidad de asistir a los mismos en horas de labor, podrá solicitar un horario especial o permiso, los que serán otorgados previa acreditación del horario en que concurre a clase.

En caso de considerarse el otorgamiento del permiso, esta reducción horaria no podrá ser mayor a dos (2) horas diarias de labor, las que no serán acumulables.

b) **Asistencia a congresos:** Las inasistencias en que incurran los trabajadores con motivo de haber sido autorizados a concurrir a conferencias, congresos o simposios declarados de interés provincial y que tengan estricta relación con el puesto o función desempeñado en el ámbito del presente Convenio, serán justificadas con goce de haberes. Al regreso el trabajador deberá presentar la certificación de su participación.

c) **Atención de personas con discapacidad:** El trabajador a cargo legalmente de una persona con discapacidad, en los términos de la Ley Provincial N° 3820 y/o la que en el futuro la reemplace, podrá solicitar la reducción de su jornada laboral en dos (2) horas.

Se otorgará este beneficio al trabajador previa evaluación y certificación por los servicios especializados de salud, indicados en el artículo 5º de la Ley Provincial N° 3820 o aquella que en el futuro la reemplace, sobre la necesidad de que sea este el que deba cuidar y atender a la persona con discapacidad.

Esta reducción horaria será articulada entre el responsable del servicio y el trabajador que utilice este beneficio, pudiendo usufructuarlo al inicio y/o al final de la jornada laboral de manera total o parcial, y será notificado ante la oficina de personal del cual dependa.

d) **Salida por motivos particulares:** Se otorgará en forma limitada cuatro (4) salidas por mes, por el tiempo total de cinco (5) horas como máximo, por causas particulares en horas de la jornada diaria de labor, sin cargo de compensación, pasado dicho lapso, las horas en exceso serán computadas y sujetas a descuento. Será autorizada previo visto bueno del jefe inmediato superior.

e) **Día del Trabajador de la AMA Santa Cruz:** Se considera día no laborable el 21 de abril, con goce íntegro de haberes para todo el personal de la AMA Santa Cruz, en conmemoración de la firma de la Reglamentación de la Ley N° 3723 Creación de la Agencia de Medios y Contenidos Audiovisuales de Santa Cruz.

## CAPÍTULO VIII *"Faltas con Aviso"*

**Artículo 105º.- Faltas con Aviso:** A los trabajadores les serán justificadas con descuento de haberes hasta diez (10) días de faltas con aviso anuales y no más de dos (2) mensuales, considerándose el exceso como falta sin aviso o injustificada.

1299



**TÍTULO X**  
**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**  
**CAPÍTULO I**  
***"Tipos de Sanciones"***

**Artículo 106º.-** El trabajador comprendido en este Convenio no podrá ser privado de su empleo ni ser objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas, condiciones y procedimientos que este Convenio determina.

No se podrá sancionar al trabajador dos (2) veces por el mismo hecho, con excepción del apercibimiento y la suspensión de hasta cinco (5) días cuando la conducta sea reiterada en distintas oportunidades, las cuales serán aplicadas por las autoridades que se indican en el artículo 111º del presente Convenio. El trabajador sancionado podrá presentar el correspondiente descargo que haga a su derecho de acuerdo a la Ley N° 1260 de Procedimiento Administrativo y su Decreto Reglamentario N° 181/79, y demás normativa vigente.

El resto de las sanciones dispuestas en este Convenio requerirá el trámite de información sumaria o sumario administrativo de corresponder.

Las suspensiones preventivas (o separación de función) serán con reubicación de servicios o en su defecto sin prestación de servicios, y con percepción de haberes. Se cumplimentarán en días corridos a partir del primer día siguiente al de su notificación sea laborable o no.

Las suspensiones correctivas serán de cumplimiento efectivo, sin prestación de servicios y sin percepción de haberes.

**Artículo 107º.-** El trabajador será pasible de las faltas o delitos que cometa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas, de las siguientes medidas disciplinarias:

Clase de sanciones:

1. Correctivas:

- Apercibimiento.

- Suspensión de hasta treinta (30) días en los últimos doce (12) meses inmediatos anteriores, contados a partir de la primera suspensión.

2. Expulsivas:

- Cesantía.

- Exoneración.

**Artículo 108º.- SANCIÓN CORRECTIVAS:** Son causas para aplicar apercibimiento o suspensión hasta treinta (30) días, las siguientes:

- Incumplimiento reiterado del horario en los términos establecidos en el artículo 120º.
- Inasistencias injustificadas que no excedan de diez (10) días discontinuos por año calendario y siempre que no configuren abandono de servicio.
- Negligencia en el cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 17º y 18º del presente Convenio, salvo que la gravedad y reiteración de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de la cesantía.
- El ejercicio de cualquier acto/comentario/conducta tipificada como sancionable en el marco del Convenio N° 190 ratificado por Ley Nacional N° 27580 y Recomendación N° 206, por el Protocolo que contiene el marco normativo específico para la actuación, desnaturalización, prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia laboral en el ámbito del presente Convenio, con perspectiva de género y las diversidades; o considerado como conducta irregular en el marco de la CIOT AMA. Se requerirá que tal conducta haya sido debidamente comprobada mediante información sumaria o sumario administrativo.

**Artículo 109º.- SANCIÓN EXPULSIVA. CESANTÍA:** Son causas para imponer cesantía:

- Inasistencias injustificadas que excedan de diez (10) días continuos o veinte (20) días discontinuos, computados por año calendario.
- Incurrir en nuevos hechos que den lugar a suspensión cuando el culpado haya acumulado, en los doce (12) meses inmediatos anteriores, treinta (30) días de suspensión disciplinaria.
- Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 17º incisos a), b), e), f), h), k), m), p), s) y 18º del presente Convenio, cuando a juicio de la autoridad administrativa por la gravedad y/o reiteración de la falta así corresponda.

1299



d) Abandono de servicio, el que se considerará consumado, cuando el trabajador registre más de cinco (5) inasistencias continuas, sin causa que lo justifiquen y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas.

e) Violación de las prohibiciones especificadas en este Convenio, salvo que la gravedad y/o reiteración de los hechos, amerite la aplicación de la causal de exoneración.

f) Omisión involuntaria sobre los impedimentos establecidos en este Convenio, artículo 6º.

#### **Artículo 110º.- SANCIÓN EXPULSIVA. EXONERACIÓN:**

Son causas para imponer exoneración:

a) Sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o Empresas del Estado.

b) Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Pública, incumplimiento u ocultamiento doloso e intencional de las condiciones de ingreso establecidos en los Artículos 5º y 6º del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

c) Incumplimiento de las prohibiciones fijadas en el artículo 18º de este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial incisos c), d), e), f), g), h), i), l) y m) cuando por la gravedad y/o reiteración de las faltas así correspondiere.

d) Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.

e) Delito grave doloso no referido a la Administración Pública, con testimonio de la sentencia firme respectiva.

f) El ejercicio de cualquier acto/comentario/conducta tipificada como sancionable en el marco del Convenio N° 190 ratificado por Ley Nacional N° 27580 y Recomendación N° 206, por el Protocolo que contiene el marco normativo específico para la actuación, desnaturalización, prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia laboral en el ámbito del presente Convenio, con perspectiva de género y las diversidades; o considerado como conducta irregular en el marco de la CIOT AMA, cuando por su gravedad implique cesantía o exoneración. Se requerirá que tal conducta haya sido debidamente comprobada mediante información sumaria o sumario administrativo.

La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el trabajador sancionado en el ámbito de la Administración Pública Provincial.

#### **CAPÍTULO II “Autoridad de Aplicación”**

**Artículo 111º.-** Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por las Autoridades de Aplicación que en cada caso se mencionan:

a) Los Directores, Directores Generales y Directores Provinciales estarán facultados para aplicar las sanciones de apercibimiento y suspensión hasta por cinco (5) días, hasta acumular un límite máximo de treinta (30) días de suspensión en un año, por trabajador sancionado contados a partir de la primera suspensión.

b) Las suspensiones de más de cinco (5) y hasta diez (10) días serán facultad de las Gerencias, hasta acumular un máximo de treinta (30) días de suspensión en un año, por trabajador sancionado contados a partir de la primera suspensión.

c) Las suspensiones que excedan de diez (10) días y hasta (30) treinta días serán facultad de la Dirección Superior, con apelación ante el Tribunal Disciplinario.

d) Las sanciones expulsivas serán aplicadas por el Poder Ejecutivo Provincial, con previa intervención del Tribunal Disciplinario.

Las apelaciones a las sanciones enunciadas en el presente artículo, serán pasibles de recurso de reposición con apelación en subsidio conforme lo prevé la Ley N° 1260 de Procedimiento Administrativo y su Decreto Reglamentario N° 181/79, ante el superior jerárquico de la autoridad que las dictó, excepto el apercibimiento que se aplicará considerando el descargo del afectado si lo hubiere.

**Artículo 112º.-** Contra los actos administrativos que dispongan la aplicación de sanciones a los trabajadores comprendidos en el presente Capítulo, podrán interponerse los recursos previstos en la legislación vigente en la materia, léase Ley de Procedimiento Administrativo N° 1260 y sus complementarias y modificatorias, en la forma y medios establecidos.

1299



**Artículo 113º.-** El Tribunal Disciplinario conocerá en todas las cuestiones que le sean sometidas a su decisión, vinculadas con las atribuciones que le otorga el artículo 124º de la Constitución Provincial y aquellas que les confiere la Ley N° 1615 y sus modificatorias.

### CAPÍTULO III *"Regulación de las Sanciones Disciplinarias"*

**Artículo 114º.-** Si el trabajador supera las dos (2) faltas con aviso mensuales que prevé el artículo 105º a partir de la tercera será considerada como sin aviso e injustificada con el pertinente descuento de haberes y la sanción que corresponda. Igual medida será aplicable cuando el trabajador supere las diez (10) faltas con aviso anuales.

**Artículo 115º.-** Se considerará llegada tarde aquella que se produzca cuando el trabajador ingrese a su lugar de trabajo después de los primeros diez (10) minutos de la hora de entrada. Si el trabajador debiera faltar a su puesto de trabajo por causa justificada, tiene cuarenta y cinco (45) minutos de iniciada su jornada laboral para informar el motivo de inasistencia a la Unidad de Registro de la Gerencia donde presta funciones.

Si la entrada se produjere transcurrido este plazo de cuarenta y cinco (45) minutos, se considerará falta con aviso.

**Artículo 116º.- FALTAS A LA PUNTUALIDAD:** El trabajador, que durante el año calendario incurra en incumplimiento reiterado del horario de trabajo, será sancionado en la forma que a continuación se determina:

Primera a décima novena llegada tarde: Sin sanción disciplinaria.

Vigésima llegada tarde: Apercibimiento.

Vigésima Primera llegada tarde: Un (1) día de suspensión.

Vigésima Segunda llegada tarde: Dos (2) días de Suspensión.

Vigésima Tercera llegada tarde: Tres (3) días de Suspensión.

Vigésima Cuarta llegada tarde: Cuatro (4) días de Suspensión.

Vigésima Quinta llegada tarde: Cinco (5) días de Suspensión.

**Artículo 117º.-** Respecto de la primera a décimo novena falta de puntualidad a su lugar de trabajo, deberá dejarse constancia de la fecha de las mismas y que no ha sido objeto de sanción, y se le notificará al trabajador en dicha oportunidad.

**Artículo 118º.-** En la notificación de la sanción por la vigésima (20) llegada tarde a su lugar de trabajo sin autorización escrita, se deberá comunicar al trabajador que si incurre en un nuevo incumplimiento se lo sancionará con un (1) día de Suspensión.

**Artículo 119º.- RETIRO SIN AUTORIZACIÓN:** El retiro del trabajador de su lugar de tareas, fuera de los casos establecidos por el artículo 104º inciso d) y sin el consentimiento o autorización escrita del superior jerárquico, será considerado como falta objeto de sanción.

**Artículo 120º.-** El trabajador que durante el año calendario incurra en incumplimiento reiterado de retiro de su lugar de trabajo sin autorización escrita del superior será sancionado en la forma que a continuación se determina:

Primero a Cuarto retiro sin autorización: Sin sanción disciplinaria.

Quinto retiro sin autorización: Apercibimiento.

Sexto retiro sin autorización: Un (1) día suspensión.

Séptimo retiro sin autorización: Dos (2) días Suspensión.

Octavo retiro sin autorización: Tres (3) días Suspensión.

Noveno retiro sin autorización: Cuatro (4) días Suspensión.

Décimo retiro sin autorización: Cinco (5) días Suspensión.

**Artículo 121º.-** Respecto del primer al cuarto retiro de su lugar de trabajo sin autorización escrita del superior, deberá dejarse constancia la fecha de las mismas y que no ha sido objeto de sanción, y se le notificará al trabajador en dicha oportunidad mediante el Instrumento Legal respectivo emanado de la sectorial de personal que corresponda.

**Artículo 122º.-** En la notificación de la sanción por el quinto (5) retiro de su lugar de trabajo sin autorización escrita, se deberá comunicar al trabajador que si incurre en un nuevo incumplimiento se lo sancionará con un (1) día de Suspensión.

**Artículo 123º.- FALTAS SIN AVISO E INJUSTIFICADAS DISCONTINUAS:** El trabajador que durante el año calendario incurra en faltas sin aviso e inasistencias injustificadas discontinuas se hará pasible, además del correspondiente descuento de haberes, a las siguientes sanciones:

Primera Inasistencia: Apercibimiento.

Segunda Inasistencia: Apercibimiento.

Tercera Inasistencia: Un (1) día de suspensión.

Cuarta Inasistencia: Un (1) día de Suspensión.

Quinta Inasistencia: Dos (2) días de Suspensión.

Sexta Inasistencia: Dos (2) días de Suspensión.

Séptima Inasistencia: Tres (3) días de Suspensión.

Octava Inasistencia: Tres (3) días de Suspensión.

Novena Inasistencia: Cuatro (4) días de Suspensión.

Décima Inasistencia: Cinco (5) días de Suspensión.

**Artículo 124º.- FALTAS SIN AVISO E INJUSTIFICADAS CONTINUAS:** Respecto a las faltas continuas, una vez cumplida tres (3) inasistencias consecutivas sin justificación, se intimará al trabajador por notificación fehaciente según lo previsto por la Ley de Procedimiento Administrativo N° 1260 y sus complementarias y modificatorias, dirigido al último domicilio registrado en el legajo personal y/o excepcionalmente otro conocido por actuación del servicio de personal correspondiente y/o por requerimiento de autoridad no inferior a Director o equivalente, de quien depende el trabajador. Con relación a la graduación de la sanción, se regirá por lo dispuesto en el artículo 123º.

**Artículo 125º.-** Cumplido el plazo de nueve (9) días continuos de inasistencias sin que medie presentación o justificación, corresponderá reiterar la intimación al trabajador para regularizar su situación laboral bajo apercibimiento que en caso de incurrir en una nueva inasistencia quedará incurso en la causal de cesantía por abandono de servicio.

**Artículo 126º.- ABANDONO DE SERVICIO:** Si el trabajador incurriere en la décima (10) inasistencia injustificada continua o discontinua dentro del año calendario, se lo considerará comprendido en abandono de servicio.

**Artículo 127º.-** El número de inasistencias es acumulativo por año calendario como así también el número de días de suspensión.

**Artículo 128º.-** El Instrumento Legal que disponga la sanción disciplinaria al trabajador incluirá los descuentos de haberes por día/s de inasistencia más el/los dia/s de suspensión.

**Artículo 129º.-** No se puede sancionar varias inasistencias discontinuas mediante un mismo acto administrativo, ni notificar distintos actos administrativos sancionatorios de diferentes faltas en un mismo acto de notificación.

**Artículo 130º.-** Se considerará en todos los casos, la gradualidad y oportunidad en la aplicación de sanción, evitándose las secuencias.

**Artículo 131º.-** Cometida la falta por el trabajador se aplicará la sanción que corresponda de forma inmediata, no pudiendo aplazarse su efectivización.

**Artículo 132º.-** Si el trabajador se encontrare imposibilitado de concurrir a su puesto de trabajo, deberá remitir por medio fehaciente o a través de terceros las justificaciones pertinentes a la Unidad de Registro de la Gerencia que preste servicios dentro de los cuarenta y cinco (45) minutos de iniciada su jornada laboral.

**Artículo 133º.-** Las sanciones de apercibimiento y suspensión hasta un máximo de cinco (5) días no requerirá instrucción de información sumaria o sumario, y será facultad de los Directores, Directores Generales y Directores Provinciales la aplicación de las mismas. La apelación de tales sanciones será interpuesta ante la instancia superior con facultad para imponerlas.

**Artículo 134º.-** Si el trabajador sobrepasara los límites establecidos, y correspondiera una sanción disciplinaria de suspensión superior a cinco (5) días y hasta diez (10) días se requerirá el trámite de información sumaria o sumario si correspondiere y la misma deberá ser aplicada por las Gerencias. El área de Recursos Humanos de la dependencia laboral que corresponda elevará los antecedentes a la Dirección Superior de la AMA, para la apertura del trámite.

**Artículo 135º.-** La suspensión que excede de los diez (10) días y hasta treinta (30) días será aplicada previa instrucción sumaria o sumario si correspondiere mediante resolución de la Dirección Superior de la AMA con remisión al Honorable Tribunal Disciplinario.

**Artículo 136º.-** Las sanciones disciplinarias descriptas en este Convenio, deberán ser debidamente instrumentadas y notificadas según lo establecido en la normativa de rito.

**Artículo 137º.-** El Instrumento Legal siempre deberá ser notificado en forma inmediata, prioritariamente al día siguiente, o bien cuando el trabajador concurra a prestar servicios, o en el domicilio del mismo si no retorna a su trabajo o mediante domicilio electrónico, carta documento o telegrama.



## CAPÍTULO IV

### *"Disposiciones Generales de la Información Sumaria y Sumario Administrativo"*

**Artículo 138º.- COMPETENCIA:** La información sumaria o el sumario administrativo será siempre instruido en el asiento donde preste funciones el instructor sumariante.

**Artículo 139º.- INSTRUCTOR:** Dispuesta la investigación administrativa por Dirección Superior de AMA SANTA CRUZ se designará instructor sumarial, a quien se le remitirán todos los antecedentes del hecho. La competencia de los instructores es improporcionalable, sin embargo podrá encomendar a otros funcionarios la realización de diligencias concretas y determinadas fuera del asiento de sus funciones, mediante disposición fundada.

**Artículo 140º.- DEBERES Y FACULTADES:** Son deberes y facultades de los instructores:

- a) Investigar los hechos, reunir pruebas, determinar responsables y encuadrar la falta administrativa cuando se comprobare.
- b) Fijar y dirigir las audiencias de prueba y realizar personalmente las demás diligencias procedimentales, garantizando el cumplimiento del debido proceso adjetivo.
- c) Mantener el buen orden y decoro en la sustanciación de las investigaciones, a cuyos efectos los instructores podrán testar toda frase injuriosa o redactada en términos indecorosos u ofensivos, salvo que fuere útil para la información sumaria o sumario, y excluir de las audiencias a quienes las perturben.
- d) Cuando el hecho que motiva la investigación administrativa constituya presuntamente delito de acción pública, el instructor deberá verificar si se ha realizado la denuncia policial o judicial correspondiente y, en caso de no haberse cumplido este requisito, deberá poner tal circunstancia en conocimiento de la Dirección Superior AMA SANTA CRUZ a los fines de su correspondiente concreción. En ambos casos, dejará constancia de ello en las actuaciones a su cargo.
- e) Cuando de la substanciación de las actuaciones, surgieren indicios que, a criterio del instructor, pudieren implicar la existencia de otras irregularidades no contempladas en la investigación encomendada, informará de ello a la Dirección Superior AMA SANTA CRUZ a los fines pertinentes, sin perjuicio de tomar las medidas que resultaren urgentes y tendientes a resguardar los elementos de prueba que considere de relevancia para la futura averiguación sumarial.

**Artículo 141º.- RECUSACIÓN Y EXCUSACIÓN:** Los instructores sumariales podrán ser recusados y/o deberán excusarse:

- a) Cuando medie parentesco por consanguinidad hasta cuarto grado o segundo por afinidad con el sumariado o con el denunciante.-
- b) Cuando en oportunidad anterior hubiesen sido denunciantes o denunciados por alguna de las partes.
- c) Cuando tengan amistad o enemistad manifiesta, o sea acreedor o deudor de alguna de las partes.
- d) Cuando tengan relación de dependencia con el sumariado o con el denunciante.

**Artículo 142º.-** La recusación deberá ser deducida en el primer acto procesal. El recusado deberá producir informe escrito sobre las causales alegadas y remitirá las actuaciones a la autoridad que ordenó la instrucción. La resolución que se dicte será irrecusable y deberá producirse dentro de los cinco (5) días hábiles.

La excusación deberá ser deducida inmediatamente de conocidas las causales alegadas, elevándose informe escrito sobre las mismas a la autoridad referida ut supra, que resolverá en forma definitiva confirmando o revocando la designación.

**Artículo 143º.- SECRETARIO ACTUANTE:** Será nombrado por simple acto del instructor, teniendo la función de auxiliar en las actuaciones, debiendo diligenciar todas las tareas encomendadas por el instructor, siendo directamente responsable de la conservación y guarda de las mismas. Asimismo, responderá por el cumplimiento de las diligencias que les fueran encomendadas por el instructor y dará fe a los actos, trámites y diligencias practicadas por él durante el procedimiento sumarial, suscribiendo conjuntamente con el instructor, las constancias respectivas.

**Artículo 144º.- DENUNCIA. OBLIGACIÓN DEL FUNCIONARIO QUE RECIBE LA DENUNCIA:** La denuncia deberá contener, en cuanto fuera posible, la descripción del hecho denunciado, con la circunstancias del lugar, tiempo y modo de ejecución y demás elementos que

puedan conducir a su comprobación. Asimismo deberá el denunciante acompañar la prueba y/o documentación que obre en su poder y constituir domicilio.

El funcionario que reciba la denuncia, labrará un acta en la que verificará la identidad del denunciante y asentará su nombre, apellido, edad, estado civil, profesión, domicilio y documento de identidad.

**Artículo 145º.- RATIFICACIÓN:** Ordenada la información sumaria o el sumario, en la primer diligencia el instructor citará al denunciante para la ratificación de la denuncia, como así también para que manifieste si tiene algo más que agregar, quitar o enmendar.

Si no compareciere, podrá ser citado por segunda vez, sin perjuicio de las facultades del instructor de disponer las diligencias y medidas tendientes a esclarecer la o las irregularidades denunciadas, siempre y cuando resultaren "prima facie" verosímiles y afectaren el buen orden y correcto desenvolvimiento de la AMA SANTA CRUZ.

**Artículo 146º.- SECRETO DE SUMARIO:** Los procedimientos sumariales se sustanciarán en forma actuada y por escrito, agregándose al expediente todo antecedente, prueba y diligencia que se realice en relación a las mismas, siguiendo el orden cronológico de días y horas. Serán secretos hasta tanto se agregue el informe final en cada caso.

**Artículo 147º.- FORMA DEL EXPEDIENTE:** Toda actuación o providencia incorporada a la información sumaria o sumario, deberá ser debidamente foliada, consignándose lugar, fecha y hora de su realización, con aclaración de firmas. Las raspaduras, enmiendas e interlineaciones serán salvadas al pie del acta y antes de las respectivas firmas.

**Artículo 148º.- NOTIFICACIONES:** Las notificaciones serán válidas por los siguientes medios, sin perjuicio de aquellas que considere pertinente el instructor sumarial de acuerdo al estadio del proceso:

- a) Por acceso directo al expediente de la parte interesada, dejándose constancia expresa y previa justificación de identidad del notificado. A solicitud de parte interesada se expedirá copia integra y autenticada del acto administrativo.
- b) Por cédula de notificación.
- c) Por telegrama colacionado o carta documento, con aviso de entrega o a través de correo electrónico.
- d) Por acta notarial.

En todos los supuestos será de aplicación supletoria las disposiciones contenidas en el Capítulo V del Código de Procedimiento Penal de la Provincia de Santa Cruz en su parte pertinente.

**Artículo 149º.- MEDIDAS PROBATORIAS EN GENERAL:** El Instructor Sumariante podrá disponer la producción de todo medio probatorio que no resulte violatorio de norma legal expresa, afecte la libertad individual, la moral o las buenas costumbres.-

**Artículo 150º.- SOLICITUD DE INFORMES:** Los requerimientos de informes, expedientes, testimonios o certificados que deban realizarse a otras oficinas públicas, deberán versar sobre peticiones concretas y claramente individualizadas, que resulten de la documentación, archivo o registro del informante. Deberán ser contestados dentro de los diez (10) días hábiles de recepcionados. En caso de incumplimiento se informará a la autoridad superior competente a efectos de arbitrar los medios conducentes para el cumplimiento de la manda requerida.

**Artículo 151º.- PRUEBA PERICIAL:** Cuando para la dilucidación de aspectos relevantes de la investigación encomendada, se requieran conocimientos especiales de alguna ciencia, arte, industria o actividad especializada, se podrá requerir a la Dirección Superior AMA SANTA CRUZ que solicite la colaboración de Peritos, ya sean dependientes de la Administración Pública Provincial, o subsidiariamente externos a la misma.

**Artículo 152º.- CORRESPONDENCIA PRIVADA:** No se admitirá como medio de prueba correspondencia de carácter privado dirigida a terceros, sin el previo y expreso consentimiento del destinatario, lo que deberá constar en las actuaciones.

**Artículo 153º.- INSPECCIÓN OCULAR:** El Instructor, de oficio o a pedido del sumariado o del denunciante, si lo considera oportuno podrá practicar inspección de lugares o cosas, y requerir la concurrencia de personas relacionadas a la investigación. Dejando de todo ello, constancia circunstanciada en acta que labrará al efecto.

**Artículo 154º.- PRUEBA TESTIMONIAL:** Está obligado a declarar como testigo todo trabajador dependiente al ámbito de aplicación de este Convenio, y toda persona vinculada a la misma en virtud de contrataciones administrativas. En este último supuesto, podrá hacerlo a título personal o en su carácter de representante de la parte contratante.

1299



En el caso de los testigos que no estén comprendidos en los casos anteriores, podrán ser citados a prestar declaración de manera voluntaria, sin obligación de comparecer.

**Artículo 155º.- ACTO INTERROGATORIO DEL TESTIGO:** El Acta de interrogatorio del testigo, deberá consignar lugar, fecha, hora, nombre, apellido y Documento de Identidad del compareciente. Deberá ser preguntado por las generales de la ley y dejar expresa constancia de habersele requerido juramento de decir la verdad de cuanto le fuera preguntado. Concluido el acto y si el interrogado se negare a leer su declaración, el instructor procederá a su lectura en voz alta y clara, dejando expresa constancia de ello. Será firmada por los intervenientes, en todas las fojas.

Las preguntas serán siempre claras, precisas y relacionadas con el asunto que se investiga. El declarante dictará por sí mismo sus declaraciones y no podrá traerlas escritas con anterioridad.

**Artículo 156º.-** La negativa a prestar declaración del testigo, será puesta en conocimiento del sector del que dependa jerárquicamente el trabajador, o la autoridad encargada de su contralor, según sea el caso, a los fines de las medidas que correspondieren.

**Artículo 157º.-** El testigo, previo a su declaración, prestará juramento o promesa de decir verdad de todo cuanto supiere y le fuere preguntado y será informado en el mismo acto, de las consecuencias a que puedan dar lugar las declaraciones falsas o reticentes según corresponda.

**Artículo 158º.-** En el mismo estado, el testigo será interrogado si tiene algún interés personal directo o indirecto en el resultado de las actuaciones o si, en relación al sumariado o al denunciante:

- a) Es pariente por consanguinidad hasta el cuarto grado, o por afinidad hasta el segundo grado.
- b) Es dependiente, acreedor o deudor.
- c) Tiene para con alguno de ellos, amistad íntima o enemistad manifiesta.

**Artículo 159º.-** El testigo deberá declarar sin leer notas o apuntes, salvo que, por la índole de las preguntas, fuere expresamente autorizado para ello. En todos los casos, deberá dar razón de sus dichos.

**Artículo 160º.-** El Instructor, si resultare necesario y conducente para el esclarecimiento de las presuntas irregularidades investigadas, podrá requerir las testimoniales de terceros ajenos a la aplicación del presente Convenio, debiendo el requerimiento encontrarse debidamente fundado.

**Artículo 161º.-** Será causal de tacha absoluta de los testigos:

- a) La demencia.
- b) La ebriedad consuetudinaria.
- c) La condición de sordomudo sin que tampoco pueda hacerse entender por escrito o a través de lenguaje de señas.

**Artículo 162º.-** Será causal de tacha relativa de los testigos, las circunstancias señaladas en el artículo 158º del presente Convenio.

## CAPÍTULO V *"De la Información Sumaria"*

**Artículo 163º.- INFORMACIÓN SUMARIA:** La misma será ordenada por la Dirección Superior de AMA SANTA CRUZ cuando sea necesaria una investigación para comprobar la existencia de hechos que pudieran dar lugar a la instrucción de un sumario administrativo.

Los directores y/o autoridades con jerarquía igual o superior, con jurisdicción sobre el lugar o dependencia donde hubiere ocurrido el hecho podrán requerir al titular del organismo la instrucción de información sumaria, la cual se sustanciará por la dependencia jurídica o de legales, con competencia específica para conocer en tales causas, en los siguientes casos:

- a) Con excepción del apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días, conforme artículo 133º del presente, el resto de las faltas requerirá el trámite de información sumaria.
- b) Cuando sea necesaria una investigación para comprobar la existencia de hechos que pudieran dar lugar a la instrucción de sumario.
- c) Las actuaciones se iniciarán previo informe detallado que deberá ser elevado al Director Superior de la AMA SANTA CRUZ podrán ser ordenadas mediante el dictado de la resolución pertinente.

Las informaciones se instruirán siguiendo, en lo posible, las normas de procedimiento que este Convenio establece, prescindiendo de todo trámite que no fuere directamente conducente al objeto buscado y simplificando las diligencias.

1299



**Artículo 164º.- DILIGENCIAS PROCESALES:** En el trámite de la información sumaria, el instructor podrá recabar la incorporación de prueba documental, informativa, pericial y testimonial respecto de los hechos conducentes al objeto investigado.

**Artículo 165º.- PLAZO:** El plazo para la sustanciación de la información sumaria será de veinte (20) días hábiles pudiendo ampliarse por única vez por el término de diez (10) días hábiles.

**Artículo 166º.- NUEVOS HECHOS:** En caso de advertirse hechos independientes que requieran otra investigación, se dejará constancia de ello y se comunicará mediante informe circunstanciado, a quien tenga a cargo la facultad de ordenar la investigación.

**Artículo 167º.- INFORME FINAL:** El instructor hará un informe final de todo lo actuado donde se propondrá a la Dirección Superior AMA SANTA CRUZ, la instrucción de sumario administrativo, el archivo de las actuaciones o formule las faltas administrativas leves que se pudieren haber esclarecido con indicación de la respectiva sanción.

**Artículo 168º.-** La Dirección Superior de la AMA SANTA CRUZ, en el plazo de cinco (5) días de recibido el informe final, dictará el acto administrativo en los términos del artículo anterior y efectuando las notificaciones que correspondan en cada caso.

**Artículo 169º.- SUSPENSIÓN. EFECTOS:** El trámite de información sumaria no obstará los derechos escalafonarios de presentación a concurso y/o postulación para la promoción de tramo del trabajador denunciado o comprometido en la presunta falta o hecho denunciado. La promoción que pudiera corresponderle no se hará efectiva hasta la resolución definitiva de la información sumaria, reservándose la correspondiente vacante y accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare los derechos mencionados.

## CAPÍTULO VI *"Del Sumario"*

**Artículo 170º.-** El Sumario Administrativo es el procedimiento sumarial que tiene por objeto la investigación y posterior acreditación, de la falta administrativa imputada al trabajador presuntamente responsable de las actuaciones. Podrá ser promovido de oficio o por denuncia, siendo cabeza del sumario la Investigación Preliminar relacionada al caso, si ésta se hubiere sustanciado.

**Artículo 171º.-** La instrucción del sumario será ordenada por resolución de la Dirección Superior de la AMA SANTA CRUZ.

**Artículo 172º.- ACEPTACIÓN DE CARGO:** El instructor designado deberá aceptar el cargo conferido formalmente en el término de cinco (5) días hábiles, informando dicha circunstancia al Superior. Seguidamente y por simple auto, establecerá el secreto de sumario, y designará un Secretario de actuación, procurando que las disposiciones ordenadas en Instrumento Legal de inicio se encuentren cumplidas. Asimismo, deberá efectuar un análisis de los aspectos formales del expediente, subsanando en lo posible los actos que requieran su intervención.

**Artículo 173º.- APERTURA DE SUMARIO:** El acto administrativo que ordena la investigación debe consignar de manera precisa y circunstanciada el hecho denunciado, así como las circunstancias presuntas de modo, tiempo y lugar de comisión. En ningún caso se deberá consignar nombres o datos de quien o quienes pudieren encontrarse involucrados, ello a fin de evitar prejuicamientos o planteos de nulidad. Igual temperamento deberá adoptarse durante la confección de la carátula del trámite.

**Artículo 174º.- DENUNCIA Y RATIFICACIÓN - MEDIDAS DE PRUEBA:** Como primera medida y en caso de que este acto no se haya realizado, el instructor deberá citar al denunciante de la situación irregular para que declare su ratificación, rectificación y/o ampliación de denuncia, tal así establece el artículo 145º del presente Convenio. La denuncia deberá reunir los requisitos prescriptos en el artículo 144º.

Luego, el instructor dispondrá la producción de todas las medidas de prueba que estime necesarias, a fin de concluir con la atribución o no de responsabilidad administrativa al presuntamente responsable de la situación irregular.

**Artículo 175º.- PRESUNTO RESPONSABLE:** Cuando a criterio del Instructor, un trabajador pudiere resultar responsable de la presunta comisión de irregularidades objeto de la investigación encomendada, procederá a recibirla declaración, sin exigirle juramento ni promesa de decir la verdad de cuanto supiere y le fuere preguntado, de lo que así dejará constancia en el acta respectiva.

1299



**Artículo 176º.- DECLARACIÓN INDAGATORIA:** El compareciente deberá constituir domicilio legal para la recepción de las notificaciones pertinentes. Se pondrá en su conocimiento, que tiene el derecho a dictar por sí mismo su declaración, de hacerse asistir por un Letrado a su costa y solicitar la presencia de dicho profesional en la audiencia, como así también a negarse a declarar total o parcialmente, sin que el ejercicio de tales derechos, impliquen ninguna presunción en su contra, y que podrá ampliar su declaración, mientras que el Sumario se encuentre en etapa de instrucción y hasta que se formulen las conclusiones.

En la misma audiencia, el compareciente podrá exponer libremente en relación a los hechos investigados, y todo cuanto considere conveniente para su descargo y explicación de los hechos. Podrá proponer diligencias o medidas de prueba que estime pertinente en defensa de sus derechos y refuerzo de su posición.

**Artículo 177º.- NOTIFICACIÓN:** El presunto responsable será citado a declarar con una antelación no menor a tres (3) días de notificado, dándosele a conocer la fecha de audiencia supletoria, y que, en caso de inasistencia injustificada, se continuará con las investigaciones sumariales.

**Artículo 178º.- PLAZO:** Si concluida la declaración, el sumariado se negare a firmar el acta, se dejará constancia de tal circunstancia y deberá ser interpretado como manifestación de su negativa a declarar.

**Artículo 179º.- PRÓRROGA:** El Instructor Sumariante, deberá agotar la investigación encomendada en el término de noventa (90) días hábiles a partir de su constitución.

**Artículo 180º.- PRÓRROGA:** De manera excepcional, cuando la investigación amerite la realización de abundantes diligencias procesales o bien por la complejidad del caso y no sea suficiente el plazo estipulado en el artículo anterior, el Instructor deberá comunicar tal circunstancia en forma fundada a la autoridad que dispuso la instrucción del sumario, peticionando se extienda un plazo de prórroga de treinta (30) días hábiles administrativos transcurrido el cual deberá expedirse.

**Artículo 181º.- INFORME DEL INSTRUCTOR:** Agotada la investigación, el Instructor Sumariante deberá disponer su clausura para que dentro de los próximos diez (10) días formule sus conclusiones. En las que con toda claridad se expedirá sobre los elementos de pruebas colectados, las irregularidades concretas que en su caso considerare acreditadas. Procederá a atribuir o deslindar responsabilidad y formular cargo según corresponda, encuadrando legalmente la conducta desplegada por el sumariado.

**Artículo 182º.- DESCARGO DEL SUMARIADO:** De las conclusiones referidas en el artículo precedente, se dará traslado al sumariado, a efectos de que en el plazo de diez (10) días, formule su descargo y ofrezca los elementos de prueba que considere pertinente y acompañen las que obraren en su poder.

**Artículo 183º.-** Durante el transcurso del plazo indicado precedentemente el expediente se encontrará a disposición del sumariado, en el horario y lugar que le fuere notificado y podrá tener libre acceso al mismo, como así también solicitar se lo autorice a extraer copias a su costa.

**Artículo 184º.-** El sumariado podrá ofrecer como prueba testimonial, como máximo, la declaración de cinco (5) testigos. Si se excediera, el Instructor evaluará la necesidad de ampliar esta cantidad, considerando las circunstancias del caso. En el acto de ofrecimiento, deberá indicar nombres, apellidos, domicilios y ocupación de los testigos propuestos y acompañar el interrogatorio al tenor del cual depondrán los mismos. En caso de incumplimiento de alguno de tales requisitos, el Instructor podrá tener por no ofrecida total o parcialmente esta prueba.

**Artículo 185º.-** Sin perjuicio de la carga procesal que le corresponde al sumariado, el Instructor podrá interrogar a los testigos, formulando las preguntas que considere pertinentes, y conducentes estrictamente a los fines del esclarecimiento de los hechos investigados.

**Artículo 186º.- DEL TRÁMITE POSTERIOR:** Dentro de los dos (2) días posteriores a la recepción del descargo, o vencido el plazo otorgado para su presentación, o producidas las pruebas pendientes, el Instructor hará un nuevo análisis de las actuaciones, ratificando o rectificando las conclusiones del artículo 181º.

**Artículo 187º.-** Si de los elementos agregados con posterioridad a las conclusiones previstas en el artículo 181º, se formularan nuevas imputaciones, o agravara la situación procesal del sumariado, el Instructor deberá nuevamente proceder en el modo previsto en el artículo 182º y siguientes del presente.

**Artículo 188º.- SANCIÓN:** Concluidas estas diligencias, se elevará al sumario a la Superioridad de la Dirección Superior de la AMA SANTA CRUZ a efectos de que se emita



Resolución definitiva que se expida respecto a los hechos investigados, la atribución de responsabilidad administrativa y en su caso, la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan.

**Artículo 189º.-** Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta o infracción, los antecedentes del trabajador y en su caso los perjuicios causados. El trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tiene derecho a que se le garantice el debido proceso adjetivo, en los términos del artículo 9º del inciso f) de la Ley N° 1260 y su Decreto Reglamentaria, o aquella que la sustituya.

**Artículo 190º.- TRIBUNAL DE DISCIPLINA:** Se dará intervención al Honorable Tribunal de Disciplina, previo a emitir la resolución prevista en el artículo anterior, sólo cuando de las conclusiones del sumario surja que se debe aplicar como sanción la cesantía o exoneración.

**Artículo 191º.- MEDIDAS PREVENTIVAS. SUSPENSIÓN PREVENTIVA:** El trabajador presuntamente incurso en falta podrá ser suspendido con carácter preventivo y con goce íntegro de haberes, por la autoridad administrativa competente y cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos que motivan la investigación o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de las actuaciones por un término no mayor de noventa (90) días corridos. Esta medida es precautoria y no implica pronunciarse sobre la responsabilidad del trabajador, conforme a lo consagrado en la Constitución Nacional en su artículo 18, debiendo disponerse la misma por resolución fundada y por la Dirección Superior de la AMA SANTA CRUZ.

**Artículo 192º.-** Si durante el transcurso de los primeros treinta (30) días del plazo indicado para la suspensión preventiva no se hubiese dictado resolución en el sumario, el trabajador tendrá derecho a solicitar el levantamiento de la medida precautoria, salvo que la prueba acumulada autorizara a disponer de lo contrario.

**Artículo 193º.-** Vencido el término de noventa (90) días de suspensión preventiva sin que se hubiera dictado resolución en el sumario, se levantará la medida, y el trabajador se reintegrará a su puesto laboral.

Excepcionalmente, cumplido este plazo sin resolución del sumario administrativo, se podrá disponer su reubicación laboral a otra oficina o sector en el caso de corresponder, hasta tanto el procedimiento sumario se dé por finalizado.

**Artículo 194º.-** En caso que el trabajador sumariado presente su renuncia al empleo, la aceptación de la misma podrá ser dejada en suspenso por un término no mayor de ciento ochenta (180) días corridos en caso de sumario pendiente y en las condiciones que reglamentariamente se determinen a través del Co.P.Re.L AMA SANTA CRUZ.

**Artículo 195º.- CAUSA PENAL:** La sustanciación de los sumarios administrativos y la aplicación de las sanciones pertinentes, tendrán lugar con prescindencia de que los hechos que las originen constituyan delito y se instruya la causa penal correspondiente.

**Artículo 196º.- TRABAJADOR PRIVADO DE LA LIBERTAD:**

a) Cuando el trabajador se encuentre privado de la libertad en el marco de un proceso penal por hechos ajenos al servicio, será suspendido en su puesto laboral sin percepción de haberes. Se conservará su puesto de trabajo, debiendo ser reintegrado al servicio dentro de los dos (2) días de recobrada la libertad.

En este caso no se abonarán los haberes correspondientes al lapso en el cual permaneció suspendido.

b) Cuando el trabajador se encuentre privado de la libertad en el marco de un proceso penal por hechos del servicio o vinculados a él, el trabajador tendrá derecho a la percepción de los haberes devengados durante el lapso de la suspensión, solo si en la respectiva causa administrativa no resultare sancionado. Si en esta última se aplica una sanción menor no expulsiva los haberes le serán abonados en la proporción correspondiente. Si la sanción fuera expulsiva (cesantía o exoneración), no le serán abonados.

**Artículo 197º.-** La aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente, serán procedentes en tanto subsista la relación de empleo público. En el caso de haber cesado dicha relación, el sumario que se hubiera dispuesto deberá continuarse hasta su resolución. Si surgiera responsabilidad deberá dejarse constancia en el legajo personal del ex trabajador, de la sanción que le hubiere correspondido de haber continuado en servicio.

1299

## CAPÍTULO VII *"De las Prescripciones"*

**Artículo 198º.-** Los plazos de prescripción para la aplicación de sanciones disciplinarias, se computarán de la siguiente forma:

- Las faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas, prescriben al año de cometida la falta.
- En caso de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas expulsivas, prescriben después de haber transcurrido tres (3) años de cometida la falta que le se imputó.
- Las normas sobre la prescripción a las que aluden los incisos anteriores no serán aplicables a los casos de responsabilidad por los daños y perjuicios que se hayan ocasionado al patrimonio del Estado, como consecuencia de la falta administrativa acreditada.
- En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.
- Será causal de interrupción del curso de la prescripción de la acción disciplinaria la apertura del sumario y/o información sumaria correspondiente.

## CAPÍTULO VIII *"Disposiciones Complementarias"*

**Artículo 199º.-** Por vía reglamentaria, el Consejo Permanente de Relaciones Laborales AMA SANTA CRUZ establecerá las causales de interrupción y suspensión de la prescripción.

**Artículo 200º.-** Las suspensiones deberán constar en el legajo del trabajador y tenidas en cuenta según lo indique la reglamentación de evaluación y promoción del personal.

Las sanciones deben gradualmente sucederse en el tiempo y el Instructor sumarial debidamente constituido será el responsable de que las notificaciones, citaciones y emplazamientos se practiquen correctamente, debiéndose remitir en término perentorio la copia debidamente firmada de la recepción, la que se agregará a los actuados.

## TÍTULO XI CAPÍTULO I

### *"Representación Gremial"*

**Artículo 201º.-** Las partes ratifican el principio de pluralidad sindical y coexistencia de entidades sindicales con personería gremial en el ámbito de la AMA SANTA CRUZ. En virtud de ello, acuerdan su sujeción a lo estipulado en la legislación que rige la materia, Ley N° 23551, modificatorias y complementarias.

**Artículo 202º.-** La AMA SANTA CRUZ se compromete y obliga a conceder a cada uno de los delegados del personal para el ejercicio de sus funciones, un crédito de UNA (1) hora diaria acumulativa, a usufructuar durante la semana correspondiente, dentro del lugar de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo.

## CAPÍTULO II *"Retención de Cuota Sindical"*

**Artículo 203º.-** La AMA SANTA CRUZ, una vez efectuada la comunicación fehaciente de las distintas entidades sindicales, retendrá en concepto de cuota sindical mensual a los trabajadores afiliados, el porcentaje establecido por cada entidad sindical, sobre toda remuneración sujeta a aportes previsionales con exclusión de horas extras y salario familiar.

## CAPÍTULO III *"Contribución por Uso de Convenio"*

**Artículo 204º.-** Mensualmente se deducirá de los haberes de los trabajadores de la AMA SANTA CRUZ que al momento de la homologación del presente Convenio no se encuentren afiliados a ninguno de los sindicatos signatarios del mismo, como así también a quienes ingresen por primera vez, una "contribución por uso de Convenio" el que será destinado a complementar el aporte del Fondo Permanente para el Fortalecimiento del Recurso Humano de la AMA SANTA CRUZ.

1299



Esta contribución se fijará en el dos por ciento (2%) del total remunerativo de cada trabajador, durante la vigencia del presente Convenio conforme el Artículo 2º.

## CAPÍTULO IV

### *"Información"*

**Artículo 205º.-** Para asegurar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, el Estado Empleador se compromete a brindar toda aquella información, incluyendo los aspectos presupuestarios, en la medida que la misma resulte necesaria para negociar con conocimiento de causa las diversas materias, de conformidad con lo establecido por la Recomendación 163 de la Organización Internacional del Trabajo.

**Artículo 206º.-** Para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente Convenio la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y capacitación, así como de disponer de un adecuado y actualizado conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en los recursos humanos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el Estado Empleador remitirá anualmente, de acuerdo a lo que establezca el Co.P.Re.L AMA SANTA CRUZ a las mismas, un informe estadístico detallando:

- a) Dotaciones: número, distribución geográfica, por nivel escalafonario, género y por edad. Altas y bajas producidas, trabajadores en uso de licencia sin goce de haberes.
- b) Grupo familiar: cantidad de trabajadores, estado civil, cargas de familia, hijos en edad escolar.
- c) Remuneraciones: masa salarial global, distribución por asignación básica de agrupamiento, evolución del salario promedio.
- d) Capacitación: nivel de educación formal alcanzada, cantidad de cursos desarrollados, cantidad de profesionales, su distribución por especialidad, demanda de capacitación según estadística.
- e) Condiciones y medio ambiente laboral: exámenes médicos periódicos, patologías prevalentes detectadas, cantidad de horas hombre 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: índice de ausentismo, áreas con frecuentes pedidos de traslados, personal con discapacidad, distribución escalafonaria por agrupamiento, nivel, grado y tramo, género y edad.

## CAPÍTULO V

**Artículo 207º.- PLUS VACACIONAL.** Se abonará una suma anual No remunerativa y No bonificable cuyo valor en US será fijado en mesa paritaria y, abonado de acuerdo a las posibilidades financieras de la provincia, a todo el personal comprendido en el presente Convenio cuya antigüedad sea superior a seis (6) meses.

## TÍTULO XII

### CAPÍTULO I

#### *"Régimen Remunerativo"*

**Artículo 208º.-** Los trabajadores en el ámbito del presente Convenio percibirán las asignaciones básicas de carrera escalafonaria, como así también los adicionales, suplementos y bonificaciones que se establecen en los artículos siguientes.

Fíjese a partir del dia 01 de noviembre del año 2023, la cantidad de SEISCIENTOS VEINTICINCO (625) el valor de cada UNIDAD SALARIO, en adelante "US", la que será actualizada mediante las respectivas negociaciones paritarias sectoriales de la AMA Santa Cruz.

#### 1) Asignación Básica de Carrera Escalafonaria:

La Asignación Básica de Carrera Escalafonaria estará compuesta por Agrupamiento, Nivel, Grado y Tramo y determinada por la cantidad de US que para cada caso se establece en las siguientes tablas del presente Artículo:

AGRUPAMIENTO	US
GENERAL	165
TÉCNICO	180

1299



PROFESIONAL	195
-------------	-----

NIVEL	US
D	20
C	30
C1	35
C2	40
B	50
B1	60
A	70
A1	80
A2	90
A3	100

GRADO	US
I	10
II	15
III	20
IV	25
V	30
VI	35
VII	40
VIII	45
IX	50

TRAMO	US
INICIAL	10
INTERMEDIO	20
AVANZADO	30

**2) Adicionales:**

**2.1) Zona Desfavorable:** Será el equivalente al cien por ciento (100%) de la Asignación Básica de Carrera Escalafonaria.

**2.2) Adicional Por Antigüedad:** Será equivalente a 6 US por cada año de servicio o fracción mayor de seis (6) meses que registre el trabajador al 31 de diciembre inmediato anterior. La determinación de la antigüedad total de cada trabajador se hará sobre la base de los años de servicios prestados en relación de dependencia, simultáneos o no, de forma continua o discontinua, en organismos del Estado Nacional, Provincial, Municipal.

**2.3) Título:** El trabajador percibirá el adicional por título según la tabla que se transcribe a continuación, asignando la cantidad de US correspondientes en cada caso, de acuerdo al nivel de estudio alcanzado en establecimientos de enseñanza oficial secundaria, secundario técnico, terciario, universitarios, Universidades Nacionales o Privadas reconocidas e Institutos adscriptos a Universidades, Institutos terciarios no universitarios nacionales o provinciales, oficiales o privados reconocidos.

No podrá bonificarse más de un título por empleo.

En caso de tener más de un cargo compatible, se reconocerá el Adicional de Mayor valor.

TÍTULO	US
SECUNDARIO	50
SECUNDARIO TÉCNICO	60
DIPLOMATURA UNIVERSITARIA	65
TERCIARIO	80
UNIVERSITARIO DE 2 AÑOS HASTA 3 AÑOS	90
UNIVERSITARIO DE 3 AÑOS HASTA 4 AÑOS	110
UNIVERSITARIO DE 4 AÑOS HASTA 5 AÑOS	130
UNIVERSITARIO DE 5 AÑOS HASTA 6 AÑOS	150
UNIVERSITARIO DE 6 AÑOS O MÁS	170

1299

ESPECIALIZACIÓN O DIPLOMATURA UNIVERSITARIA SUPERIOR	190
MAESTRÍA O MAGISTER	210
DOCTORADO	230

**2.4) Por Función/Disponibilidad Casa De Santa Cruz:** Se abonará a los trabajadores de la Institución con domicilio permanente en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que se encuentren prestando servicios efectivos en Casa de Santa Cruz en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Fijase en 100 US el valor del mismo.

**2.5) Por Función de Jefatura:** Carácter REMUNERATIVO- Será percibido por quienes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en el Artículo 37º de este Convenio Colectivo, a partir del día de la toma de posesión respectiva y hasta la finalización del término fijado en el Artículo 43º o del día en que se produjera el cese del ejercicio en dicha función según se indica:

FUNCIÓN JERÁRQUICA	US
Jefe Departamento	35
Jefe División	25
Jefe Sección	15

**2.6) Adicional por Función Profesional Específica:** Carácter REMUNERATIVO- Lo percibirán aquellos profesionales con título universitario de cuatro (4) o más años, del Agrupamiento Profesional, cuyo título tenga relación directa y efectiva con la función o tarea que desempeñe. Será equivalente a 180 US.

**2.7) Adicional de Pertenencia al Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial AMA Santa Cruz:** Carácter REMUNERATIVO- Este adicional será percibido por todos aquellos trabajadores que pertenezcan y se desempeñen en el ámbito de la Agencia y sus delegaciones y será extensivo a aquellos trabajadores que a la fecha de la entrada en vigencia del presente Convenio se encuentren jubilados en las distintas denominaciones de la AMA SANTA CRUZ (Dirección de Prensa y Difusión del Ministerio de Desarrollo y Servicio Civil, Dirección Provincial de Prensa del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, la Subsecretaría de Información Pública del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, Subsecretaría de Información Pública del Ministerio de Gobierno y Secretaría de Estado de Medios e Información Pública del Ministerio de Gobierno) Será equivalente a 130 US.

**2.8) Por Disponibilidad de Personal:** Carácter REMUNERATIVO y NO BONIFICABLE- Será percibido por los trabajadores que presten servicios en la Dirección Provincial de Administración dependiente de la Gerencia de Administración en forma efectiva, para el personal escalafonado y personal comprendido en la Ley N° 1831 hasta Jefatura de Departamento inclusive, de acuerdo al siguiente detalle:

	DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	US
NIVEL 1	Jefe Departamento	55
NIVEL 2	Jefe División	45
NIVEL 3	Jefe Sección	35
NIVEL 4	Personal escalafonado de los distintos agrupamientos	25

La percepción de este adicional implica la disponibilidad del trabajador para ser convocado a ampliar el horario de prestación de servicio cuando las necesidades del servicio lo requieran. La afectación o desafectación de cada trabajador dentro de los alcances del presente adicional deberá ser realizada por Resolución de la Dirección Superior de AMA SANTA CRUZ.

En caso que el trabajador deba prestar servicios administrativos fuera de su jornada normal y habitual se aplicará lo dispuesto en el artículo 22º -Servicios Extraordinarios- del presente Convenio.

**2.9) de Personal Informático:** Carácter REMUNERATIVO- Será percibido por el trabajador que desempeñe funciones de carácter técnico en la Dirección Provincial de Telecomunicaciones e Informática de acuerdo a la siguiente escala.

Para su pago se tendrá en cuenta el nivel de capacitación e idoneidad para la función a desempeñar de los trabajadores:

1299



NIVEL	US
INICIAL	130
INTERMEDIO	180
AVANZADO	260

La percepción del mismo será instrumentada mediante Resolución de la Dirección Superior de AMA Santa Cruz, previa intervención de la Subsecretaría de Informática, quien verificará la efectiva tarea y nivel registrando los alcances técnicos de lo solicitado.

**2. 10) Adicional para los trabajadores que cumplan funciones técnicas en la Gerencia de Producción y Contenidos, Gerencia de LU14 y Gerencia Territorial y Relaciones Institucionales, de acuerdo a los requisitos, funciones y Niveles que a continuación se detallan: Carácter REMUNERATIVO-**

**REQUISITOS:**

*- Operadores y Locutores Radiales (Nivel 1, Nivel 2, Nivel 3):*

Nivel 1: Acrediten carnet local o nacional otorgados por ENACOM (Ex COMFER), Ex AFSCA, ISER, SAL o Escuelas Específicas con habilitación de las instituciones referidas (ETER, Escuela de Comunicaciones).

Nivel 2: Acrediten tener conocimientos necesarios para desarrollar estas actividades con una experiencia acreditada mediante certificación oficial válida de 5 años como mínimo en una emisora local o nacional.

Nivel 3: Acrediten una experiencia en la función de locutor y/o operador de 3 años con certificación de las emisoras donde ha trabajado considerándose obligatorio que el trabajador lleve en la emisora provincial desempeñándose al menos un año en tareas de locutor y/o operador.

*- Locutores voz en off (Nivel 2, Nivel 3):*

Nivel 2: Acrediten tener conocimientos necesarios para desarrollar estas actividades con una experiencia acreditada mediante certificación oficial válida de 5 años como mínimo en una emisora local o nacional.

Nivel 3: Deben acreditar tener los conocimientos necesarios para desarrollar la actividad de manera inicial, cumpliendo requisitos básicos establecidos por la Gerencia de Producción de Contenidos y un mínimo de un (1) año de desarrollo en la tarea.

*- Fotógrafos y Camarógrafos (Nivel 1, Nivel 2, Nivel 3):*

Nivel 1: en el caso de quienes no poseen título de técnico, pero pueden acreditar una experiencia en el área de más de 3 años (certificada por la institución en la que se ha desempeñado –certificación laboral que acredite que cumplió tareas como fotógrafo/a o camarógrafo/a), deberán cumplimentar un total de al menos 36 horas de capacitación y/o formación.

Nivel 2: Acrediten tener los conocimientos necesarios para desarrollar la actividad basados en una experiencia de más de 5 años siendo fotógrafos/as o camarógrafos/as.

Nivel 3: Acrediten tener los conocimientos necesarios para desarrollar la actividad de manera inicial, cumpliendo requisitos básicos; deberán para esto acreditar una experiencia de 3 años ejerciendo la profesión de fotógrafo/a o camarógrafo/a. Además, debe cumplimentar 18 horas de capacitaciones certificadas por la institución correspondiente (talleres, cursos, seminarios específicos de la tarea).

*- Editores Audiovisuales y Radiales, Diseñadores Gráficos y Diagramadores Gráficos (Nivel 1, Nivel 2, Nivel 3):*

Nivel 1: quienes no poseen título de técnico, pero pueden acreditar una experiencia en el área de más de 3 años (certificada por la institución en la que se han desempeñado –certificación laboral que acredite que cumplió tareas como diseñador), deberán cumplimentar un total de al menos 36 horas de capacitación y/o formación.

Nivel 2: Acrediten estudios vinculados con la profesión (cursos, talleres, seminarios) con certificación de una autoridad competente para tal fin cumpliendo con un total de 16 horas. Además, debe contar con una experiencia de al menos 5 años certificada (experiencia acreditada de antecedentes laborales).

Nivel 3: Acrediten tener los conocimientos necesarios para desarrollar la actividad de manera inicial, cumpliendo requisitos básicos del uso de programas de diseño gráfico/audiovisual; deberán para esto acreditar una experiencia de 3 años y contar con una antigüedad en la Subsecretaría de Coordinación Informativa de al menos 1 año. Además, debe cumplimentar 18 horas de capacitaciones certificadas por la institución correspondiente (talleres, cursos, seminarios específicos de diseño).

1299

**- Editorialista, Contenidista y Redactores (Nivel 1, Nivel 2, Nivel 3):**

**Editorialista (Nivel 1):**

Es el encargado de redactar notas de opinión, editoriales y/o crónicas especializadas sobre temáticas específicas.

Para esto deberá acreditar como mínimo un (1) año de desarrollo en esta función, y además autorizado mediante evaluación por la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación AMA SANTA CRUZ a solicitud del trabajador o del jefe inmediato superior.

**Contenidista (Nivel 2):**

Es aquel que escribe notas, guiones, retratos, paralelos, narraciones, descripciones, ensayos, cuentos, biografías y otros escritos de carácter literario o informativo.

Para esto deberá acreditar como mínimo un (1) año de desarrollo en esta función, y además autorizado mediante evaluación por la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación AMA SANTA CRUZ a solicitud del trabajador o del jefe inmediato superior.

**Redactor (Nivel 3):**

Es aquel que redacta contenidos comunicacionales vinculados con la tarea informativa escrita (gacetas informativas, resúmenes de prensa y notas periodísticas).

Debe acreditar tener los conocimientos necesarios para desarrollar la actividad de manera inicial, cumpliendo requisitos básicos establecidos por la Gerencia de Producción de Contenidos.

Para esto deberá acreditar una experiencia de más de 3 años en el área cumpliendo tareas de redacción, o de 1 año desempeñando la función dentro de la AMA Santa Cruz.

**- Gestor de Redes Sociales (Nivel 1, Nivel 2):**

**Nivel 1:** Son aquellos trabajadores que planifican estrategias para redes sociales y plataformas web.

Debe acreditar tener los conocimientos necesarios para desarrollar la actividad de manera inicial, cumpliendo requisitos básicos establecidos por la Gerencia de Producción de Contenidos.

Para esto deberán acreditar una experiencia de más de cinco (5) años en el área cumpliendo tareas de generación de contenidos para redes sociales, o de tres (3) años desempeñando la función dentro de la Dirección de Redes Sociales de AMA Santa Cruz, lo que será certificado por la Dirección Superior de AMA Santa Cruz.

**Nivel 2:** son aquellos trabajadores quienes generan contenidos multimedia para redes sociales y plataformas web.

Debe acreditar tener los conocimientos necesarios para desarrollar la actividad de manera inicial, cumpliendo requisitos básicos establecidos por la Gerencia de Producción de Contenidos.

Para esto deberán acreditar una experiencia de más de tres (3) años en el área cumpliendo tareas de generación de contenidos para redes sociales, o de un (1) año desempeñando la función dentro de la Dirección de Redes Sociales de AMA Santa Cruz, lo que será certificado por la Dirección Superior de AMA Santa Cruz.

**- Torristas y Antenistas (Nivel 1):**

**Nivel 1:** Son aquellos trabajadores que realizan esta actividad técnica para la instalación, mantenimiento y reparación de las torres que posibilitan el funcionamiento de las Repetidoras de Radio y Televisión de AMA Santa Cruz. Es un trabajo que requiere de conocimientos técnicos y/o idóneos, habilidades físicas y medidas de seguridad.

Deberá contar con certificación de servicios emanada por la Subsecretaría de Telecomunicaciones de la Provincia de Santa Cruz.

El pago del adicional se implementará en tres niveles de la siguiente manera:

Nivel 1 – 90 US.

Nivel 2 – 65 US.

Nivel 3 – 40 US.

Este adicional deberá ser reglamentado mediante resolución ministerial para llevar a cabo su implementación.

**2. 11) Por Función Específica en Materia de Comunicación y Cultura:** Carácter REMUNERATIVO- Este adicional será subsumido hasta su concurrencia en el nivel escalafonario del trabajador. Es decir que en este caso percibirá únicamente la diferencia entre un código y el otro y a la inversa quedará subsumido.

Será equivalente a:

- Dos (2) años de formación de educación terciaria: 60 US.
- Tres (3) años de formación de educación terciaria: 80 US.

1299



**2. 12) Por Responsabilidad SARHA:** Carácter REMUNERATIVO- Será percibido por los trabajadores que tengan rol de Unidad Intermedia y/o Unidad Central que cumplan funciones de autorización de trámites que generen conceptos de pago y parametrización de estructuras orgánicas, normativa, escalafones del personal, funciones, asistencia, modificaciones de cuiles, certificación de servicios y control y fiscalización previa y posterior de todos los trámites ingresados al sistema. Será equivalente a 70 US.

**Artículo 208º.-** El adicional de Función Técnica alcanzará a aquellos jubilados de la AMA SANTA CRUZ y las diferentes denominaciones anteriores a la conformación de la misma (Dirección de Prensa y Difusión del Ministerio de Desarrollo y Servicio Civil, Dirección Provincial de Prensa del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, la Subsecretaría de Información Pública del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, Subsecretaría de Información Pública del Ministerio de Gobierno y Secretaría de Estado de Medios e Información Pública del Ministerio de Gobierno) que se hubieren desempeñado en las funciones y en los Niveles similares o equivalentes a las descriptas en el Artículo 207º, inciso 2 punto 10 del presente, debiendo cada trabajador realizar los trámites y certificaciones que la Caja de Previsión Social considere pertinentes.

## **TÍTULO XIII** **CAPÍTULO I**

### ***"Disposiciones Generales para el Encasillamiento"***

**Artículo 209º.-** Existirán dos instancias para el encasillamiento del trabajador que al día de la fecha preste servicios en el ámbito del presente Convenio:

a) **PRIMERA INSTANCIA:** Se realizará teniendo en cuenta la información existente en el actual sistema de liquidación de haberes.

b) **SEGUNDA INSTANCIA:** Se llevará a cabo a través de la Comisión conformada a tal efecto que se encargará de rectificar o ratificar el encasillamiento de primera instancia a través de la información obtenida de los legajos de cada trabajador. Esta instancia deberá realizarse en el término máximo de treinta (30) días, a partir de la fecha de homologación del presente y su efecto será retroactivo a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio.

**Artículo 210º.- AGRUPAMIENTO:** Por única vez se encasillará al trabajador en el agrupamiento que le corresponda, teniendo en cuenta las funciones que desempeña y el requisito de formación académica formal que se exija en cada caso.

**Artículo 211º.- NIVEL:** Por única vez, aquel trabajador que su máxima formación académica formal alcanzada sea Título Secundario, se encasillará dentro del Nivel que corresponda según su antigüedad laboral establecida para cada uno de los niveles, prescindiéndose de lo exigido en cuanto a horas cátedras de capacitaciones, cursos, etc. que requiere cada Nivel.

En los casos que el trabajador haya alcanzado una formación académica formal superior a Título Secundario, será encasillado según la formación alcanzada.

Finalizado el encasillamiento inicial, el trabajador tendrá la oportunidad de avanzar verticalmente en la carrera cumpliendo las disposiciones de Promoción de Nivel.

**Artículo 212º.- TRABAJADOR SIN TÍTULO SECUNDARIO:** El trabajador que a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio no posea Título Secundario será encasillado por única vez de acuerdo a los años de antigüedad mínima que exija cada nivel.

**Artículo 213º.- GRADO:** Por única vez se encasillará al trabajador dentro del Grado que corresponda según su antigüedad laboral, sin necesidad de acreditar en tal oportunidad el cumplimiento de los requisitos de promoción horizontal establecidos, avanzando un grado cada tres (3) años de servicios.

Asimismo, por única vez para los trabajadores que vienen desarrollando tareas en la AMA SANTA CRUZ y sus diferentes denominaciones (Dirección de Prensa y Difusión del Ministerio de Desarrollo y Servicio Civil, Dirección Provincial de Prensa del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, la Subsecretaría de Información Pública del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, Subsecretaría de Información Pública del Ministerio de Gobierno y Secretaría de Estado de Medios e Información Pública del Ministerio de Gobierno) se le computará un grado en forma automática cada dos años de servicios efectivos en AMA y sus distintas denominaciones.

GRADOS	ANTIGÜEDAD
GRADO I	HASTA 2 AÑOS

1299

GRADO II	3 A 5 AÑOS
GRADO III	6 A 8 AÑOS
GRADO IV	9 A 11 AÑOS
GRADO V	12 A 14 AÑOS
GRADO VI	15 A 17 AÑOS
GRADO VII	18 A 20 AÑOS
GRADO VIII	21 A 23 AÑOS
GRADO IX	24 O MÁS AÑOS

Finalizado el encasillamiento inicial, el trabajador tendrá la oportunidad de avanzar horizontalmente en la carrera cumpliendo las disposiciones de Promoción de Grado.

**Artículo 214º.- TRAMO:** Todos los trabajadores revistarán en el tramo inicial de la carrera a la fecha de encasillamiento en el marco del presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el Título VI Capítulo II Artículo 34º "Tramos" y Capítulo III Artículo 36º, Promoción Vertical, inciso c).

Sin perjuicio de lo anteriormente expresado por única vez aquellos trabajadores que a la fecha de encasillamiento se encuentran a cinco (5) años de acogerse a los beneficios de la Jubilación Ordinaria serán encasillados en el Tramo Intermedio.

Una vez conformada la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación el trabajador tendrá la posibilidad de promover verticalmente cumpliendo con los requisitos prescriptos en el presente Convenio.

**Artículo 215º.-** En relación a los jubilados y pensionados, de la AMA SANTA CRUZ y en sus distintas denominaciones (Dirección de Prensa y Difusión del Ministerio de Desarrollo y Servicio Civil, Dirección Provincial de Prensa del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, la Subsecretaría de Información Pública del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, Subsecretaría de Información Pública del Ministerio de Gobierno y Secretaría de Estado de Medios e Información Pública del Ministerio de Gobierno) serán encasillados de la siguiente manera:

**Agrupamiento:** Teniendo en cuenta el Adicional Título que perciba.

El que perciba título universitario: Agrupamiento **Profesional**.

El que perciba título secundario no técnico, de 3 y hasta 5 años: Agrupamiento **General**.

El que perciba título secundario técnico, mayor de 5 años: Agrupamiento **Técnico**; también se incluirá en el Agrupamiento **Técnico** a los trabajadores que puedan demostrar, a través de las certificaciones que la Caja de Previsión Social considere pertinentes, que cumplió tareas técnicas propias del ámbito de aplicación de este Convenio.

**Nivel:** A quienes perciban título secundario, se nivelará teniendo en cuenta la antigüedad a la fecha de cese laboral, prescindiendo de los demás requisitos.

Aquellos que cuenten con un título superior al secundario, se encasillarán en atención al Título que se encuentren percibiendo.

En relación a aquellos trabajadores que no cuenten con título secundario, se los encasillarán en el Nivel A.

**Tramo:** Tramo Avanzado.

**Grado:** Grado IX.

## CAPÍTULO II

### *"De la Comisión Interna Revisora de Encasillamiento"*

**Artículo 216º.-** Créase la Comisión Interna Revisora de Encasillamiento que tendrá por función efectuar el encasillamiento de primera instancia, de conformidad con el articulado del presente Convenio.

La misma estará integrada por la Gerencia de Administración a través de la Dirección Provincial de Recursos Humanos y representantes de las entidades signatarias teniendo en cuenta su conformación de acuerdo a su Compulsa, Resolución N° 585/MTEySS/2022.

La Comisión Revisora de Encasillamiento tendrá los siguientes criterios para su funcionamiento:

1) Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio se encuentren haciendo uso de Licencia por Cargo de Mayor Jerarquía, Licencia Gremial, o retención de planta



por ejercicio de otro cargo, serán encasillados con situación de revista inmediata anterior, teniendo en cuenta la antigüedad de ingreso a la provincia que posea a la fecha de realizar el encasillamiento.

2) Cuando el trabajador se hubiere desempeñado como programas de empleo municipales, PEC y PRENO se reconocerá la antigüedad para el GRADO cuando acredite el Instrumento Legal de la Caja de Previsión Social de la Provincia de Santa Cruz (Acuerdo o Resolución) que RECONOCE la antigüedad indicando el periodo desde/hasta.

3) Si al momento del re-encasillamiento no se contara con tal instrumento de la Caja de Previsión Social de la Provincia de Santa Cruz; la comisión procederá a notificar al trabajador para que lo presente. En cuyo caso el GRADO nuevo será considerado a partir de la fecha de presentación del Instrumento Legal.

4) En el caso que el trabajador no estuviera de acuerdo con el encasillamiento realizado con la información del sistema de liquidación de haberes, podrá acceder a esta instancia mediante Nota formal presentada al área de Recursos Humanos de AMA SANTA CRUZ siendo esta área quien la remita a la Comisión. En este supuesto la Comisión deberá resolver la situación contando con el legajo personal del trabajador, y podrá requerir a la Subsecretaría de Fortalecimiento del Empleo Público y Recursos Humanos, además de los antecedentes que pudiera presentar el trabajador. El plazo para que la Comisión se expida será de treinta (30) días.

5) La Dirección Superior de AMA SANTA CRUZ realizará el Instrumento Legal pertinente de acuerdo a las conclusiones arribadas por la Comisión, el que con posterioridad será ratificado por el Poder Ejecutivo. Dicho Instrumento Legal deberá ser fehacientemente notificado a cada trabajador. A partir de la notificación efectuada, el trabajador podrá interponer los recursos administrativos correspondientes.

Se da por finalizado el presente Acto, previa lectura se firman siete (7) ejemplares del mismo tenor. -

The image shows several handwritten signatures in black ink, some appearing to be initials or nicknames, and one official circular stamp. The stamp is for the 'MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SANTA CRUZ' and features a coat of arms in the center. Below the stamp, there is printed text identifying the signatory:

FLAVIA MELIZA GONZALEZ  
Directora General Contingencias  
Caja de Seguro Obrero, Trabajos y Seg. Soc.  
APAP

Carlos G.  
Secretario General  
Consejo Directivo Provincial  
A.T.E Santa Cruz

1299