

Río Gallegos, 10 de septiembre de 2024.-
Expte. N° 526.735/MTEySS/2021.-

ACTA N° 24

En la ciudad de Río Gallegos, a los 10 días del mes de septiembre del 2024, siendo las 09:00 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 el Director Provincial Secretaría General Pablo Leonardo **CÁCERES** D.N.I. N° 25.602.425, la Directora General Despacho Mariela Alejandra **CHEUQUE** D.N.I. N° 30.999.209, la Directora de Personal Sandra **RUIZ** D.N.I. N° 24.988.771, la Asesora Técnica Pamela Silvana **CHAZAMPI**, el Sr. Gonzalo **VERA BAIGORRIA** en carácter de Subsecretario de Fortalecimiento del Empleo Público y Recursos Humanos y el Sr. Alejandro **CHINCHILLA** en carácter de Director de Coordinación Técnica y Administrativa; por la **ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (A.P.A.P.)** lo hace la Sra. Mirta **SANDOVAL** titular del D.N.I. N° 22.079.856; por la **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E.)** lo hacen el Sr. Pablo **NUÑEZ** titular del D.N.I. N° 30.144.490 y el Sr. José **ROBLEDO** titular del D.N.I. N° 24.649.637; y por la **AUTORIDAD LABORAL** lo hace la Directora General de Convenciones Colectivas de Trabajo, Dra. Emilia Pilar **ALVARADO.-**

TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL

Buenos días a todos, siendo las 09:30 horas, encontrándose ausente la entidad gremial U.P.C.N., damos inicio a la mesa de redacción del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Consejo Agrario Provincial.

TOMA LA PALABRA ATE

Buenos días a todos. Desde ATE sugerimos y solicitamos la apertura en paralelo de una Comisión AD HOC de Misiones y Funciones, para el reconocimiento de los trabajadores del CAP.

Asimismo, proponemos un inciso en las obligaciones del empleador, de proveer a los trabajadores del CAP de ropa distintiva y representativa del organismo para eventos institucionales, que permita identificar al organismo y generar un sentido de pertenencia por parte de los trabajadores.

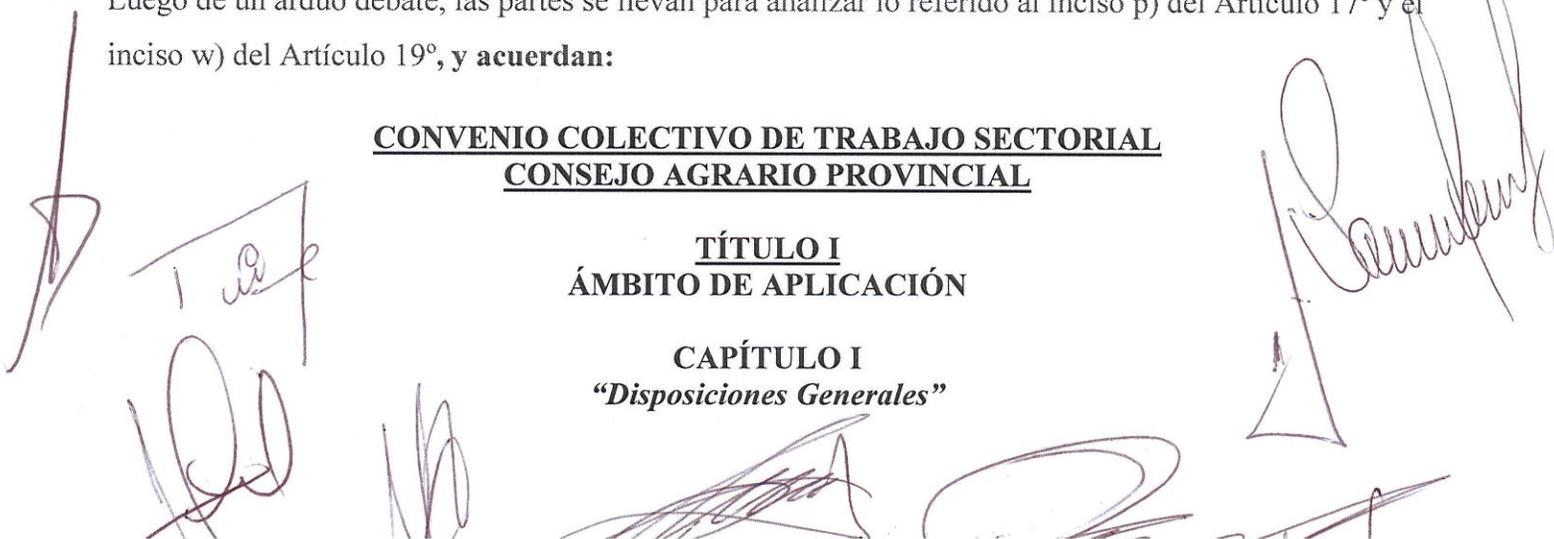
TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL

Luego de un arduo debate, las partes se llevan para analizar lo referido al inciso p) del Artículo 17° y el inciso w) del Artículo 19°, y **acuerdan:**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL
CONSEJO AGRARIO PROVINCIAL

TÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO I
“Disposiciones Generales”





Artículo 1°.- Establézcase el presente Convenio Colectivo de Trabajo, para todos los trabajadores en relación de dependencia del Consejo Agrario Provincial (en adelante CAP).

Artículo 2°.- Las cláusulas del presente Convenio quedarán incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y solo podrán ser modificados, con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del Convenio.

Artículo 3°.- Vigencia: El presente Convenio Colectivo regirá por el término de DOS (2) años contados desde la fecha de entrada en vigencia, esto es, desde su homologación por parte de la autoridad de aplicación. Dentro del plazo de SESENTA (60) días corridos a su vencimiento, la Comisión negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación.

Artículo 4°.- Queda convenido que las referencias a personas efectuadas en género femenino y masculino tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones en un género, a fin de evitar la sobrecarga gráfica, representan siempre a trabajadores y trabajadoras.

Artículo 5°.- Norma de interpretación: En todos los supuestos de conflictos de norma entre el Convenio Colectivo de Trabajo General y este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, será de aplicación la más beneficiosa para el trabajador.

Artículo 6°.- Negociación de Buena Fe: Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Ley N° 2986 y su Decreto Reglamentario N° 2290/07 garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundamentadas por escrito, a fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

TÍTULO II **COMPETENCIAS**

Artículo 7°.- En el marco de la Ley Provincial N° 2986 y su Decreto Reglamentario N° 2290/07, los artículos 71 y 72 de la Constitución de la Provincia de Santa Cruz y la Provincial N° 1009 y modificatorias, el Consejo Agrario Provincial cuenta con las competencias pertinentes para la creación del presente Convenio Colectivo Sectorial.

“Condiciones de Ingreso”

Artículo 8°.- El ingreso al CAP estará sujeto a las condiciones de previstas por escalafón y a la acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Ser argentino, nativo o naturalizado, mayor de DIECIOCHO (18) años.
- b) Contar con un mínimo de CINCO (5) años continuos o discontinuos de residencia, comprobados o comprobables, dentro del territorio de la Provincia de Santa Cruz. El Directorio del CAP podrá exceptuar del cumplimiento de este requisito cuando circunstancias debidamente fundadas tornen imprescindible la incorporación de personal.
- c) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo, que se acreditará mediante los regímenes que se establezcan para la selección o concurso, según corresponda, los cuales aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato.
- d) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.
- e) Certificado de Domicilio en la Provincia de Santa Cruz excepto a los nacidos en el territorio de la Provincia.
- f) Certificado de Antecedentes Penales Nacionales.
- g) Contar con título de educación secundaria completa, en caso de profesionales la habilitación con arreglo a la legislación vigente.
- h) Haber dado cumplimiento a las normas legales y reglamentarias vigentes en la Provincia de Santa Cruz respecto al ejercicio de la profesión.

Artículo 9°.- Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo anterior no podrá ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.
- b) El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- c) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- d) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- e) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio previsional.
- f) El deudor moroso del Fisco Provincial mientras se encuentre en esa situación.
- g) El que haya incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional, el sistema democrático y/o haya sido condenado por causas criminales por genocidios o crímenes de lesa humanidad, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.
- h) El que haya sido condenado por femicidio.

Artículo 10°.- El empleado público que reingresó, podrá revistar en el agrupamiento y/o categoría que ostentaba con anterioridad a su desvinculación de la Administración Pública, siempre que existan vacantes. De no existir esta posibilidad, el CAP podrá reasignarle funciones análogas. Para el reingreso al CAP, se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso siempre que el mismo se produjera dentro de los CINCO (5) años del egreso, con la excepción prevista en el inciso e) del artículo 9 del presente Convenio.

Artículo 11°.- No será considerado como ingresante el agente de planta permanente que fuera transferido al CAP desde otro organismo de la Administración Pública Provincial, sin que hubiera mediado interrupción de empleo público para el presente Convenio.

Artículo 12°.- En caso de producirse Vacancia por jubilación o fallecimiento del trabajador en actividad, y según los requerimientos del C.A.P., se otorgará prioridad de ingreso al Cónyuge, integrante de la unión convivencial debidamente registrada en los términos del Código Civil y Comercial de la Nación, Hijos e Hijas mayores de DIECIOCHO (18) años, progenitores, que no se encuentren al momento del fallecimiento en relación laboral de dependencia en el ámbito de la Administración Pública Nacional, Provincial y/o Municipal. 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 dentro del Organismo. El beneficio que otorga este artículo en caso de jubilación deberá ser ejercido dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días desde la fecha de producida la baja, y en caso de fallecimiento del trabajador en actividad se amplía el plazo a TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días, en cumplimiento de las condiciones generales de ingreso estipuladas en el artículo 8° de este presente Convenio.

TITULO III

RELACIÓN DE EMPLEO

Capítulo I

Naturaleza de la relación de empleo

Artículo 13°.- 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 integrantes del presente Convenio:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional, Provincial y a la Ley.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de empleo, siempre que revistare como personal 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 humanos y bienes estatales y/o privados.
- g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas por medio de un calendario de Actividades Sectoriales, y Cronograma de Trabajo trimestral, para la evaluación de Productividad, a excepción de eventualidades o situaciones extraordinarias.



- h) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- i) No discriminación e igualdad de oportunidad y trato.

Artículo 14°.- 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, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio al CAP y al Estado Provincial.

Artículo 15°.- 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 personal de carácter permanente 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 a 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, la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación ejercerá la veeduría en los respectivos procesos de evaluación de desempeño. 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, previo al dictado del Instrumento Legal pertinente.

Artículo 16°.- La relación de empleo del trabajador comprendido, concluye por las siguientes causas:

- a) Renuncia.
- b) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- c) Jubilación de acuerdo a la normativa vigente en la materia.
- d) Fallecimiento.
- e) Retiro voluntario en los términos establecidos por la normativa vigente.
- f) Incompatibilidad o inhabilidad sobreviniente.

CAPÍTULO II

“Obligaciones del Empleador”

Artículo 17°.- Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente Convenio Colectivo Sectorial son obligaciones del empleador:

- a) Observar las normas legales sobre Higiene y Seguridad del Trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo Sectorial.
- b) Garantizar al trabajador ocupación efectiva de acuerdo a su calificación laboral, salvo por razones fundadas conforme al Artículo 16° del presente Convenio Colectivo Sectorial.
- c) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, de este Convenio Colectivo Sectorial, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y otros aportes a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- e) Entregar al trabajador, cuando lo solicite, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
- f) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, manipulación, violencia laboral y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia, en el marco del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose con el Convenio Colectivo Sectorial, Recomendación 190 de OIT ratificado por Ley N° 27580, Recomendación 206 de la OIT, Ley N° 26485 de Protección Integral a las Mujeres y Ley Provincial N° 3201, Ley N° 26743 de Identidad de Género, Ley Micaela N° 27499, Ley N° 23179, Ley Provincial N° 3724, 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, como así también a los principios éticos que rigen del empleo regulado por el presente Convenio Colectivo Sectorial.

- g) Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.
- h) Fomentar y garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- i) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
- j) Mantener informado y actualizado al personal sobre las reformas legislativas y reglamentarias de competencia del CAP.
- k) Garantizar al trabajador un Control Médico anual para descartar futuras enfermedades profesionales, respetándose la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19587 y sus Decretos Reglamentarios.
- l) Llevar el registro del ingreso y egreso del personal a través de los medios implementados para tal fin.
- m) Implementar capacitaciones permanentes en las distintas temáticas propias de la labor del Consejo Agrario, como así también a las referidas a Violencia de Género y Erradicación de la Violencia y Acoso en el ámbito laboral, a través de la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación.
- n) Suministrar en forma anual y/o por temporada toda la indumentaria necesaria para que los trabajadores realicen la tarea asignada, respetando las Normas Legales y Vigentes en materia de Seguridad e Higiene.
- ñ) Garantizar que el Parque Automotor del Consejo Agrario cumpla con la legislación vigente respecto de las Normas Nacionales y Provinciales.
- o) Garantizar a los trabajadores los derechos constitucionales derivados de los Artículos 14° y 14° bis de la Constitución Nacional y normativa concordante del orden protectorio laboral.

CAPÍTULO III

“Deberes, Derechos y Prohibiciones”

Artículo 18°.- El trabajador tendrá los siguientes derechos:

- a) Estabilidad en los términos señalados en el presente Convenio Colectivo Sectorial y en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública en lo que no se oponga a éste.
- b) Una remuneración justa como consecuencia de su relación laboral, integrada por la asignación básica de agrupamiento, los adicionales, suplementos y bonificaciones. La misma será abonada al trabajador por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de la empleadora.
- c) No ser removido de manera arbitraria de su puesto de trabajo.
- d) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- e) Capacitación permanente.
- f) Libre agremiación.
- g) Licencias, justificaciones y franquicias.
- h) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- i) Asistencia a través de una obra social para sí y su núcleo familiar.
- j) Interposición de reclamos y recursos, los que deberán ser resueltos por las autoridades en los plazos establecidos por la Ley de Procedimientos Administrativos.
- k) Renuncia al empleo, produciéndose la baja automática a los treinta (30) días corridos de su presentación, si con anterioridad la renuncia no hubiere sido aceptada por la autoridad competente.
- l) Jubilación en las condiciones establecidas en la Ley Provincial N° 1782 y sus modificatorias o aquella normativa que en el futuro la reemplace.
- m) Retiro conforme lo dispuesto por la Ley Provincial N° 2193 y sus modificatorias o aquella normativa que en el futuro la reemplace.
- n) Reingreso de acuerdo a las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo Sectorial.
- o) Condiciones y medio ambiente de trabajo digno, libre de violencia laboral, física, psíquica y económica.
- p) Acceso a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Ley N° 3540 de Acceso a la Información de la provincia de Santa Cruz.
- q) No discriminación o desigualdad entre los trabajadores, fundadas en razones políticas, gremiales, orientación sexual, género, estado civil, nacionalidad, etnia o diversidad cultural, 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 su relación laboral.

- r) Reclamar la reincorporación por el procedimiento establecido para la acción de amparo cuando sea separado de su cargo o sean vulnerados sus derechos por una conducta lesiva, omisión o acto firme del empleador sin las formas y procedimientos establecidos en el presente Convenio Colectivo Sectorial.
- s) Trabajar su jornada normal y habitual, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.
- t) Percibir servicios extraordinarios cuando su jornada normal y habitual sea superada en los términos del presente Convenio Colectivo Sectorial.
- u) Cumplir las tareas y funciones conforme con el agrupamiento o nivel escalafonario alcanzado.

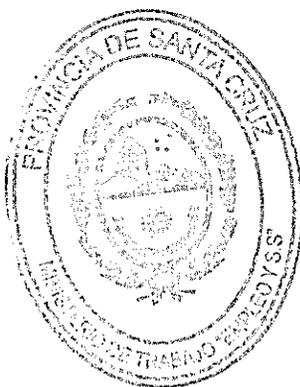
Artículo 19º.- Todos los trabajadores tienen los siguientes deberes:

- a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente Convenio y en las que pudiera adoptar el Estado empleador en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.
- b) Observar las normas convencionales, legales y 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) Guardar la discreción correspondiente, con respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales tengan conocimiento en el ejercicio de sus funciones, independientemente de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa, excepto cuando sea liberado de esa obligación por autoridad competente.
- d) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
- e) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- f) Acatar toda orden emanada del superior jerárquico con competencia y atribuciones para darla, y que tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del trabajador.
- g) Declarar bajo juramento y en forma anual su situación patrimonial, su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con la normativa vigente.
- h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito o resultar una utilización ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos podrá hacerlo conocer directamente a la Fiscalía de Estado de la provincia de Santa Cruz.
- i) Mantener el secreto luego de haber cesado en el cargo de los asuntos del servicio por su naturaleza o en virtud de disposiciones que sean necesarias.
- j) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario administrativo o información sumarial, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- k) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación, y un Control Médico anual para descartar futuras enfermedades profesionales, conforme la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19587 y sus Decretos Reglamentarios.
- l) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- m) Observar en el trabajo conducta decorosa y digna, compatible con el cargo que desempeña.
- n) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público.
- o) Permanecer en el cargo o puesto en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días corridos, en el caso que no fuera antes aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.
- p) Cumplir con los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio, determinados por la Comisión Permanente de Carrera, Evaluación y Capacitación.
- q) Declarar y mantener actualizado su domicilio real ante la repartición donde presta servicio, el que subsistirá a todos los efectos legales mientras no denuncie otro nuevo. Sin perjuicio de ello deberá constituir domicilio electrónico en carácter de domicilio legal en el caso que la normativa así lo exija.
- r) Rehusar recompensas o cualquier otra ventaja con motivo del desempeño de sus funciones.
- s) Encuadrarse dentro de las disposiciones vigentes sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- t) Registrar el ingreso y egreso de sus tareas.
- u) Respetar las reglas generales de higiene acatando las disposiciones que se establezcan respecto a su presentación personal, tipo de tareas y funciones que desempeña.



- v) Cumplir con los horarios y cumplimentar con la confección en forma adecuada y legible, de corresponder, de toda documentación inherente al puesto o función ya sea en forma digital o manuscrita.
- x) Cuidar las herramientas, elementos, indumentaria y cualquier otro insumo o equipamiento afectado a sus funciones.

Que no siendo para más, se cierra el presente acto a las 12:00 horas, otorgándose un cuarto intermedio para el día miércoles 25 de septiembre del año en curso a las 09:00 horas, en la Sala del Directorio del Consejo Agrario Provincial, en calle Padre Martín Rodríguez N° 1396. Se firman siete (7) ejemplares del mismo tenor.-



Dra. Emilia Pilar Avarado
Directora General de Convenciones
Omniscópicas de Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo
y Seguridad Social