

# AERI

CONVENIO COLECTIVO  
AGENCIA DE RECAUDACIÓN  
DE LA PROVINCIA DE  
BUENOS AIRES

## PROLOGO PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO ARBA

Desde los orígenes de nuestro gremio, hace ya más de medio siglo, fue uno de los objetivos fundacionales de A.E.R.I, gremio específico del Organismo Recaudador de la provincia de Buenos Aires, obtener la autarquía y dotar a su personal de un régimen laboral propio, que proteja el derecho constitucional a la carrera administrativa con el fin de jerarquizar y beneficiar los derechos de las personas trabajadoras que lo componen, ofrecer mejores servicios al contribuyente y fortalecer el Estado provincial.

En el año 2008 obtuvimos la autarquía, por la voluntad y la decisiva gestión e intervención de A.E.R.I, creándose la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires, porque entendimos que la política y el sindicalismo no solo benefician a los y las trabajadoras sino a quienes contribuyen con la provincia de Buenos Aires mejorando el servicio público.

Luchamos por la creación de la Agencia, un anhelo de generaciones de compañeros y compañeras, pero sabíamos que el proyecto era incompleto, mientras no se distinguiera un nuevo régimen laboral para el personal y un escalafón propio, que repare en las especiales consideraciones y características de la labor tan trascendente y específica de las personas trabajadoras de un organismo recaudador de impuestos.

Hoy, nuestro sueño colectivo es concretar la autarquía a través de un Convenio Colectivo, y tenemos la convicción de que podemos alcanzar ese objetivo, toda vez que implica la participación y la interacción del poder político, la gestión y la representación sindical, a través de la acción conjunta, responsable, democrática e inclusiva ampliando y protegiendo los derechos de las personas trabajadoras en el Estado provincial para lograr un mejor servicio tributario.

Para lograr este objetivo que, sin dudas, representa el comienzo de una nueva etapa, vamos a dialogar con los compañeros y compañeras del Organismo fortaleciendo y profundizando la

convicción de que el derecho a la negociación colectiva específica constituye una referencia para la lucha sindical de los organismos provinciales.

Estamos dispuestos a defender e implementar el Convenio como un instrumento necesario para la defensa de los derechos de las y los trabajadores, asegurando el derecho a la estabilidad, jerarquizando la carrera administrativa y respetando las garantías del derecho a la igualdad y no discriminación.

**Comisión Directiva de AERI mandato 2019 -2023.**

## Contenido

<b>CRITERIOS ORIENTADORES Y PRINCIPIOS RECTORES</b> .....	5
<b>ALCANCE Y VIGENCIA</b> .....	6
<b>PERSONAS TRABAJADORAS COMPRENDIDAS</b> .....	7
<b>PLANTA PERMANENTE SIN ESTABILIDAD</b> .....	7
<b>PLANTA PERMANENTE CON ESTABILIDAD</b> .....	8
<b>PLANTA TEMPORARIA</b> .....	9
<b>PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION</b> .....	10
<b>INGRESO Y ADMISIBILIDAD</b> .....	12
<b>CESE</b> .....	16
<b>DERECHOS, LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS</b> .....	16
<b>DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA PLANTA PERMANENTE CON ESTABILIDAD</b> .....	16
<b>DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA PLANTA TEMPORARIA TRANSITORIA</b> .....	17
<b>DEFINICIONES DE LOS DERECHOS ESTABILIDAD</b> .....	18
<b>REMUNERACIONES Y ADICIONALES</b> .....	19
<b>COMPENSACIONES, INDEMNIZACIONES Y BENEFICIOS</b> .....	23
<b>ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL</b> .....	27
<b>SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO</b> .....	28
<b>ROPAS Y ÚTILES DE TRABAJO</b> .....	28
<b>AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN</b> .....	28
<b>CARRERA</b> .....	28
<b>CAPACITACIÓN</b> .....	28
<b>MENCIONES Y PREMIOS</b> .....	29
<b>RENUNCIA</b> .....	30
<b>JUBILACIÓN</b> .....	30
<b>REINGRESO</b> .....	30
<b>LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS LICENCIA</b> .....	31
<b>LICENCIA ANUAL ORDINARIA</b> .....	31
<b>LICENCIAS ESPECIALES</b> .....	34
<b>LICENCIAS EXTRAORDINARIAS</b> .....	47
<b>JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS</b> .....	51
<b>FRANQUICIAS</b> .....	52
<b>OBLIGACIONES, DEBERES Y PROHIBICIONES. OBLIGACIONES RECIPROCAS</b> .....	55
<b>OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR</b> .....	55
<b>DEBERES Y PROHIBICIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b> .....	58



<b>DEBERES .....</b>	<b>58</b>
<b>PROHIBICIONES.....</b>	<b>60</b>
<b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....</b>	<b>61</b>
<b>RECONOCIMIENTO SINDICAL.....</b>	<b>62</b>
<b>ESCALAFÓN DEFINICIONES .....</b>	<b>63</b>
<b>AGRUPAMIENTOS .....</b>	<b>65</b>
<b>FUNCIONES DE CONDUCCIÓN. ....</b>	<b>69</b>
<b>INTERINATOS, PERIODICIDAD Y REVALIDACIÓN DE LOS CARGOS DE CONDUCCIÓN.....</b>	<b>73</b>
<b>DESARROLLO DE LA CARRERA .....</b>	<b>76</b>
<b>PROMOCIONES, ASCENSOS Y CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS .....</b>	<b>76</b>
<b>CALIFICACIÓN .....</b>	<b>77</b>
<b>RÉGIMEN DE COBERTURA DE CARGOS VACANTES.....</b>	<b>78</b>
<b>DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>88</b>

## CRITERIOS ORIENTADORES Y PRINCIPIOS RECTORES

**ARTÍCULO 1.** El presente Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Agencia de Recaudación en el marco de las facultades conferidas por la Ley N° 13.766 y los representantes de las personas trabajadoras estatales encuadradas en la Ley N° 10.430 y sus modificatorias y/o la que en el futuro la reemplazare que se desempeñan en su ámbito, se formula de conformidad a los artículos 4 y 11 de la Ley N° 13.453 y a los criterios orientadores y principios rectores de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, los cuales constituyen el cimiento sobre el que se apoya y desarrolla esta Convención.

Son criterios orientadores que inspiran este Convenio Colectivo de Trabajo:

- a) La preeminencia de las personas para el buen funcionamiento de los servicios públicos, y la necesidad de políticas que garanticen y desarrollen el máximo valor del capital humano disponible por la Agencia. La profesionalidad de los recursos humanos al servicio de la administración pública, como garantía de la mayor calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos.
- b) La estabilidad del empleo público y su protección frente a la destitución arbitraria, sin perjuicio de la duración, indefinida o temporal, que se establezca. El desarrollo de la persona trabajadora en base a su carrera administrativa.
- c) La flexibilidad en la organización y gestión del empleo público, necesaria para adaptarse, con la mayor agilidad posible, a las transformaciones del entorno y a las necesidades cambiantes de la sociedad.
- d) La responsabilidad de las personas trabajadoras por la labor desarrollada y sus resultados, así como su respeto e implicación en el desarrollo de las políticas públicas definidas por la Agencia.
- e) La observancia, por parte de todo el personal comprendido en su ámbito de aplicación, de los principios éticos del servicio público, la honradez, la transparencia y la escrupulosidad en el manejo de los recursos públicos y los principios y valores constitucionales.

- f) El protagonismo de los niveles directivos o gerenciales y la interiorización de su papel como principales responsables de la gestión de las personas a su cargo bajo los principios de objetividad, minimizando la discrecionalidad en la administración de los recursos.
- g) La promoción de la comunicación, la participación, el diálogo, la transacción y el consenso orientado al interés general, como instrumentos de relación entre la Agencia y su personal, a fin de lograr el clima laboral más favorable, y el mayor grado de alineamiento entre los objetivos de la organización y los intereses y expectativas del personal.
- h) El impulso de políticas activas para favorecer la igualdad de género, la protección e integración de las minorías, y en general la inclusión y la no discriminación por motivos de género, origen social, etnia, discapacidad u otras causas.

Son principios rectores de este Convenio que deberán inspirar las relaciones que éste rige y quedar en todo caso salvaguardados en las prácticas concretas de personal, los de:

- a) Igualdad, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras.
- b) Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso al empleo, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos, en un todo conforme al artículo 11 inciso b) de la Ley N° 13.453.
- c) Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas.
- d) Transparencia, objetividad e imparcialidad.
- e) Pleno sometimiento a la ley y al derecho.
- f)

## ALCANCE Y VIGENCIA

**ARTÍCULO 2.** El presente Convenio Colectivo de Trabajo es obligatorio en todo el ámbito de la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires, en adelante Arba, para todas las personas trabajadoras que integran sus plantas de personal. En todo lo no previsto de manera expresa en este acuerdo, serán de aplicación las previsiones de la Ley N° 10.430 y sus modificatorias, reglamentarias y complementarias.

## PERSONAS TRABAJADORAS COMPRENDIDAS

**ARTÍCULO 3.** Este Convenio Colectivo resulta aplicable a todas las personas trabajadoras que revistan en planta permanente con y sin estabilidad y planta transitoria de Arba, con exclusión de aquellos que ocupen cargos de conducción superior.

## TIPOS DE VÍNCULOS CON LA AGENCIA DE RECAUDACIÓN

**ARTÍCULO 4.** Arba dispondrá para la consecución de sus metas de los siguientes vínculos:

1. Personal de Planta permanente sin estabilidad.
2. Personal de Planta permanente con estabilidad
3. Personal de Planta temporaria.

**ARTÍCULO 5.** La dirección ejecutiva procederá a aprobar las plantas del personal permanente y temporaria por dependencia y de acuerdo a las Estructuras Orgánico-Funcionales determinadas para cada una de ellas, con ajuste a la Ley de Presupuesto vigente para el ejercicio anual.

**ARTÍCULO 6.** Los niveles o cargos asignados a Arba no podrán ser modificados por función o desglose de los que se hallaren vacantes sino en forma integral y abarcativa para la totalidad de la Agencia, analizándose que en la misma no se produzcan deformaciones de la pirámide jerárquica y operativa ni perjuicios a la carrera administrativa del personal.

**ARTÍCULO 7.** Los niveles o cargos aprobados tendrán su reflejo presupuestario en forma analítica determinándose la imputación correspondiente a cada uno de ellos.

## PLANTA PERMANENTE SIN ESTABILIDAD

**ARTÍCULO 8.** Se denomina personal sin estabilidad a aquél que siendo designado por la dirección ejecutiva puede cesar en sus funciones por disposición de esta, sin que medie ninguna de las causales establecidas para el personal con estabilidad y que se desempeña en los cargos de gerente general o sus equivalentes.

**ARTÍCULO 9.** La remuneración y bonificaciones del personal sin estabilidad se fijarán por planilla salarial anexa para el personal comprendido en este sistema, a los que se adicionará lo que corresponda por asignaciones familiares y demás adicionales estatuidos.

**ARTÍCULO 10.** El personal sin estabilidad para ser designado deberá cumplir con los mismos requisitos de admisibilidad exigidos en el artículo 26 del presente Convenio, con excepción del previsto en el inciso e) del artículo 27, en cuyo caso el nombrado deberá reintegrar la parte proporcional de las sumas que haya percibido por su retiro. La dirección ejecutiva podrá expresamente señalar otros casos específicos de excepcionalidad sin que ésta contraríe el espíritu que anima al presente Convenio y otras normativas legales vigentes. Asimismo, dicho personal quedará comprendido en el régimen de licencias, deberes y prohibiciones, régimen disciplinario y derechos, con excepción de aquéllos específicamente referidos a las situaciones de estabilidad. Cuando el cargo sin estabilidad fuere asignado a una persona trabajadora comprendida en Planta Permanente con Estabilidad, ésta retendrá su cargo permanente al cual se reintegrará concluido su desempeño en el cargo sin estabilidad o al que se ubique de conformidad a las previsiones del artículo 102 del presente.

## PLANTA PERMANENTE CON ESTABILIDAD

**ARTÍCULO 11.** La Planta Permanente con estabilidad se compone de los Agrupamientos Jerárquico, Profesional, Técnico Administrativo y Servicios Operativos.

Las personas trabajadoras que integran estos agrupamientos podrán, concurso mediante, ocupar las Funciones de Conducción previstas en el escalafón.

**ARTÍCULO 12.** El nombramiento del personal de Planta Permanente con Estabilidad será efectuado por la dirección ejecutiva de Arba, con ajuste a los cargos establecidos por la Ley de Presupuesto vigente para el ejercicio anual.

**ARTÍCULO 13.** Todo nombramiento es provisional hasta tanto la persona trabajadora adquiera estabilidad: este derecho se adquiere a los SEIS (6) meses de servicio efectivo, siempre que se hayan cumplido en su totalidad los requisitos de admisibilidad fijados en el artículo 26 y que no hubiere mediado previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente.

Durante el período de prueba a la persona trabajadora ingresante podrá exigírsele la realización de acciones de capacitación y/o formación cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva.

## PLANTA TEMPORARIA

**ARTÍCULO 14.** El personal de planta temporaria será designado por la dirección ejecutiva en las siguientes situaciones de revista:

- a) Personal de Gabinete;
- b) Secretarías Privadas;
- c) Personal transitorio.

En todos los casos, la cantidad de cargos y el monto de las partidas presupuestarias asignadas para esta planta deberán ser utilizados razonablemente y atendiendo a la eficacia del servicio que se ha de prestar.

**ARTÍCULO 15.** El Personal de Gabinete será afectado a la realización de estudios, asesoramiento u otras tareas específicas y cesará automáticamente al término de la gestión de la autoridad a la que asisten. Su remuneración no será mayor a la determinada para las y Gerentes Generales y su rango el de Asesor/a de Gabinete.



**ARTÍCULO 16°.** El personal afectado a las tareas de Secretaría Privada que no pertenezcan a planta permanente no podrá intervenir en la tramitación de actuaciones administrativas ni serle asignadas tareas propias del personal permanente con estabilidad y cesará en forma automática al término de la gestión de la autoridad a la que asisten. Su remuneración no será mayor a la determinada para los Gerentes.

**ARTÍCULO 17°.** El personal temporario transitorio será destinado exclusivamente a la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario, eventual o estacional, que no puedan ser realizados por personal de la Planta Permanente con Estabilidad, no debiendo cumplir tareas distintas a las asignadas, y solo podrá revistar como tal por un período máximo de 3 años.

Se fija como cupo hasta el 4% de la dotación de la Planta Permanente de Arba. Serán exceptuados de dicho término a las personas trabajadoras mayores de 50 años que no pudieran ser designados en la Planta Permanente con Estabilidad por las condiciones de admisibilidad determinadas para dicha planta en el presente Convenio.

## PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

**ARTÍCULO 18.** Las partes reconocen su compromiso acerca de la promoción de políticas específicas que velarán por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación con el fin de promover relaciones de trabajo armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y de cualquier tipo, debiendo mantener en todo momento un enfoque de derechos humanos, con especial observancia en el respeto a la igualdad de géneros y las diversidades.

Para la efectiva inclusión de las personas contempladas por las Leyes N° 10.592, N° 13.559, N° 14.301, N° 14.783, modificatorias, concordantes, y las que a futuro se dicten en la materia, garantizando la aplicación del *“PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACIÓN, ABORDAJE Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES Y LA VIOLENCIA LABORAL CON BASE EN EL GÉNERO O LA IDENTIDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE ARBA”*, aprobada por Resolución

Normativa Interna N 267/2021; para su cumplimiento se elaborarán programas concretos y/o medidas de acción directa y positiva en las siguientes situaciones:

a. Personas trabajadoras con discapacidad: Además, deben garantizarse los ajustes razonables (conforme la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad -aprobada por Ley N° 26.378) en los puestos de trabajo, tareas y edificios a través de la implementación de apoyos y adaptaciones de manera tal que las personas con discapacidad puedan desempeñarse adecuadamente y según su primordial interés, siempre que ello fuera posible. Integración efectiva de las personas trabajadoras con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas, incluyendo las adecuaciones edilicias que pudieran ser requeridas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades.

b. Prevención y atención de factores psicosociales: Programas tendientes a atender y operar sobre los factores psicosociales a que pueden estar expuestas las personas trabajadoras del Organismo en el marco de su relación laboral, producto de las características de los puestos de trabajo y de las relaciones interpersonales. En este sentido, se comprometen a impulsar acciones específicas tanto de prevención como de intervención con relación a los factores psicosociales aludidos, incluyendo los vinculados con violencia laboral.

C. Este Convenio Colectivo de Trabajo reconoce el derecho a la identidad de género, a la diversidad sexual y a la no discriminación por estas causas. Se conviene adoptar medidas, programas y acciones conducentes al respeto de estos derechos y de la inclusión de las personas trabajadoras LGTBI + (lesbianas, gays, travestis, transexuales y transgénero, bisexuales e intersex) en el ámbito de trabajo.

Asimismo, se combatirá cualquier forma de violencia, acoso, discriminación, exclusión, estigmatización y perjuicio por causa de la identidad sexual o identidad de género, ya que tales prácticas vulneran la dignidad personal de los afectados y el principio de universalidad de los derechos humanos.

**ARTÍCULO 19.** Se podrá autorizar la concurrencia “ad-honorem” de profesionales o técnicos con título habilitante que pretendan mejorar su preparación en las distintas dependencias de Arba, con las modalidades que a tal efecto se determinen.



## INGRESO Y ADMISIBILIDAD

### **ARTÍCULO 20. CONCURSO ABIERTO PÚBLICO**

El acceso al empleo en Arba, se realizará mediante pruebas de competencia (concursos abiertos) por llamado del director ejecutivo, para aspirantes externos cuando las vacantes no hayan sido totalmente cubiertas por los concursos internos, intrajurisdiccionales, interjurisdiccionales o se trate de cargos iniciales de la carrera, que garantice la igualdad de oportunidades, la equidad, el acceso por idoneidad y la transparencia para ocupar cargos públicos.

Tales concursos se llevarán a cabo de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Publicidad, entendiéndose por tal la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan que sean conocidas por la totalidad de las personas candidatas potenciales, y la ciudadanía, debiendo considerar la accesibilidad para aquellas personas con discapacidad, y será abierto a aquel que garantiza la postulación de la ciudadanía en general, asegurando la participación de toda persona que reúna las condiciones generales y específicas que se establezcan para el cargo.
- b) Libre concurrencia, de acuerdo con los requisitos generales de acceso al empleo público y sin más restricciones que las derivadas del perfil de competencias, que deberá corresponderse con los requerimientos funcionales del puesto.
- c) Transparencia en la gestión de los procesos, así como en el funcionamiento de los órganos de reclutamiento y selección; en los procesos que se establezcan se deberán prever mecanismos de participación gremial.
- d) Especialización de los órganos técnicos encargados de gestionar y resolver los procedimientos de acceso; lo que exige la cualificación profesional de sus integrantes, derivada tanto del conocimiento de la tarea como del manejo de los instrumentos de selección de personas.
- e) Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y resolver los procedimientos de acceso y selección, y en particular de cada uno de sus miembros considerados individualmente.
- f) Fiabilidad y validez probadas de los instrumentos utilizados para verificar las competencias de los aspirantes.
- g) Elección del mejor candidato, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

- h) Eficacia de los procesos de reclutamiento y selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del puesto.
- i) Eficiencia y agilidad de los procesos de reclutamiento y selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que deben rodearlos.

**ARTÍCULO 21.** El ingreso en los Agrupamientos Profesional, Técnico- Administrativo y Servicios Operativos, se hará siempre por el nivel inferior o cargo de menor jerarquía correspondiente a la descripción del Nomenclador de Cargos, debiendo cumplir los requisitos de este.

**ARTÍCULO 22.** Son requisitos para la admisibilidad:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. Tener ciudadanía argentina, o residencia permanente debidamente acreditada de acuerdo con las previsiones de la Ley Nacional N° 25.871. Por excepción, podrán admitirse extranjeros que posean vínculos de consanguinidad en primer grado o de matrimonio y/o uniones convivenciales con argentinos, siempre que cuenten con CINCO (5) años como mínimo de residencia en el país. Asimismo, se admitirán extranjeros cuando se tengan que cubrir vacantes correspondientes a cargos indispensables de carácter profesional, técnico o especial.
- b) Tener DIECIOCHO (18) años como mínimo
- c) Poseer título oficial no inferior a educación media, secundaria, polimodal, o equivalente que se hallare vigente en el sistema educativo provincial al momento del ingreso, sin perjuicio de las exigencias específicas del agrupamiento y puesto a cubrir. Quedarán exceptuados de la presente aquellos puestos cuyas exigencias específicas determinadas no la requieran.
- d) Acreditar el estado de salud y aptitud psicofísica adecuada a la función, debiendo realizarse un examen preocupacional de carácter obligatorio ante quien designe la Autoridad de Aplicación.

**ARTÍCULO 23. Impedimentos para el ingreso.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente No pueden ingresar las personas que se encuentren alcanzadas por alguna de las siguientes situaciones:

- a) Haber sido exoneradas o declaradas cesantes en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por razones disciplinarias, mientras no estén rehabilitadas en la forma que la reglamentación determine.
- b) Tener proceso penal pendiente o hayan sido condenadas en causa criminal por genocidio o crímenes de lesa humanidad, o cualquier otra violación a los derechos humanos, aun cuando hubiesen sido favorecidas por las leyes de Obediencia Debida y Punto Final, o cualquier otra ley de perdón general o particular;
- c) Haber sido condenadas en causa penal por hecho doloso hasta el otorgamiento de la libertad condicional, la libertad asistida o la libertad definitiva por agotamiento de la pena, o hasta el cumplimiento del término previsto para la prescripción de esta;
- d) Haber sido condenadas como autoras, cómplices o encubridoras por los delitos contra el orden público, la seguridad de la Nación, los poderes públicos y el orden constitucional, la fe pública, y delitos graves contra la Administración Pública, de acuerdo con las prescripciones del Código Penal de la Nación.
- e) Tener la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o gozar de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas a la planta con estabilidad;
- f) Tener proceso penal pendiente por delito de tipo doloso, en instancia de elevación a juicio, o medida cautelar vigente dictada en el marco de la Ley N° 12.569 y la Ley Nacional N° 26.485;
- g) Haber ejercido los cargos de titulares de los diferentes poderes ejecutivos, de ministerios, secretarías, subsecretarías o equivalentes, en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden institucional y democrático;
- h) Haber sido declaradas fallidas, mientras no obtengan su rehabilitación judicial;
- i) No haber cumplido con el deber cívico de votar, en el marco de la Ley N°5.109, en las Elecciones Nacionales de los últimos TRES (3) años, en los términos de los artículos 12 y 18 de la Ley Nacional N° 19.945;
- j) Ser deudoras morosas del Fisco Provincial, mientras se encuentren en esa situación;
- k) Ser deudoras morosas alimentarias conforme las previsiones de Ley N° 13.074;
- l) Estar inhabilitadas para el ejercicio de la profesión, por la autoridad competente a cargo de la matriculación, cuando la misma sea requisito para el ingreso;

m) Estar alcanzadas por disposiciones que les ocasionen incompatibilidad o inhabilidad, de conformidad con las previsiones del Decreto-Ley N° 8.078/73, demás normas modificatorias, concordantes, y las que a futuro se dicten en la materia;

n) Haberse acogido a un al régimen de retiro voluntario -Nacional, Provincial, Municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sino después de transcurridos CINCO (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito público provincial vigente al tiempo del ingreso. Acreditar la idoneidad para el ejercicio del cargo a desempeñar de conformidad con los requisitos establecidos en el Nomenclador de Cargos vigente y a través de los sistemas de selección que se establecen en el presente Convenio.

**ARTÍCULO 24.** Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los artículos 26 y 27, podrán ser dejadas sin efecto cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y prestaciones cumplidas durante el ejercicio de las funciones. Será competente para declarar la nulidad la autoridad que dispuso el nombramiento.

**ARTÍCULO 25.** La persona trabajadora revista en situación de actividad cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad con goce total, parcial o sin goce de haberes, por actividad gremial, o en uso de otro tipo de licencias con goce total o parcial de haberes. El uso de licencia sin goce de haberes, salvo lo indicado precedentemente como, asimismo, el término de duración de una suspensión superior a los QUINCE (15) días, coloca a la persona trabajadora en situación de inactividad.

**ARTÍCULO 26.** La antigüedad de la persona trabajadora en el orden Nacional, Provincial o Municipal se establecerá solamente por el tiempo transcurrido en situación de actividad, disponibilidad o suspensión preventiva, siempre que en este último caso la resolución del sumario declare la inocencia del imputado o la prescripción de la acción disciplinaria o, en caso contrario, por el tiempo que supere a la sanción aplicada.

**ARTÍCULO 27°.** Se llevará un registro de la carrera administrativa de cada persona trabajadora en los soportes que garanticen su perdurabilidad e inalterabilidad, en el que constarán los antecedentes de su actuación y del cual podrá solicitar vista el interesado.



Los servicios certificados por las distintas dependencias, reparticiones, u organismos serán acumulados de modo que se pueda expedir la certificación necesaria de carácter general y/o para los trámites jubilatorios.

## CESE

**ARTÍCULO 28.** El cese de la persona trabajadora será dispuesto por el director ejecutivo de Arba y se producirá por las siguientes causas:

- a) La situación prevista en el artículo 13 y, asimismo, si transcurrido UN (1) año desde su ingreso, no hubiere cumplido con los requisitos de admisibilidad por causa imputable a la persona trabajadora.
- b) Renuncia.
- c) Fallecimiento.
- d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad o antes cuando el grado de incapacidad psicofísica permita el encuadre de la persona trabajadora en los beneficios jubilatorios.
- e) Estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Cuando la persona trabajadora reúna los requisitos establecidos en la legislación vigente en materia jubilatoria para obtener la prestación ordinaria o por edad avanzada.
- g) Pasividad anticipada y retiro voluntario, con sujeción a las disposiciones reglamentarias y sólo cuando el Poder Ejecutivo establezca la utilización de este último instituto.
- h) Exoneración o cesantía encuadradas en el régimen disciplinario previsto en este Convenio.
- i) Ocultamiento de los impedimentos para el ingreso.

## DERECHOS, LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

### DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA PLANTA PERMANENTE CON ESTABILIDAD

**ARTÍCULO 29.** El personal de Planta Permanente con estabilidad tendrá los siguientes derechos, de conformidad con las modalidades establecidas en normas reglamentarias y en el presente:

- a) Estabilidad;
- b) Jornada laboral;
- c) Carrera administrativa;
- d) Retribución;
- e) Compensaciones;
- f) Capacitación permanente;
- g) Evaluación de desempeño;
- h) Libre afiliación sindical y asociación;
- i) Libertad de expresión política, religiosa y sindical;
- j) Condiciones y ambiente de trabajo dignas y libres de violencia;
- k) Participación, por intermedio de las entidades sindicales, en los procedimientos de ingreso y evaluación de desempeño;
- l) Provisión de útiles, elementos y equipos de trabajo, que sean necesarios para el desempeño de sus tareas y/o aquellos que se correspondan con la naturaleza de la prestación de servicios;
- m) Asistencia sanitaria y social;
- n) Interposición de recursos;
- o) Indemnizaciones;
- p) Subsidios;
- q) Acceso a un régimen prejubilatorio;
- r) Jubilación;
- s) Renuncia; y
- t) Reincorporación.
- u) Licencias, justificaciones, permisos y franquicias, según el régimen específico previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo.

## **DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA PLANTA TEMPORARIA TRANSITORIA**

**ARTÍCULO 30.** Al personal de Planta Temporal Transitoria le corresponden los siguientes derechos, de conformidad con las modalidades establecidas en normas reglamentarias y en el presente:

- a) Jornada laboral;
- b) Retribución: incisos a), b), f), g), h), i), j), k), l), m), n), o), p), q), expresadas en el artículo 32.
- c) Compensaciones;
- d) Capacitación permanente;
- e) Libre afiliación sindical y asociación;
- f) Libertad de expresión política, religiosa y sindical;
- g) Condiciones y ambiente de trabajo dignas y libres de violencia;
- h) Licencias y permisos: gozarán del mismo régimen instituido para el personal de Planta Permanente con estabilidad, a excepción de la licencia decenal prevista en el artículo 75. En ningún caso estas licencias y justificaciones podrán exceder el periodo de designación, a excepción de la contemplada en el artículo 52.
- i) Provisión de útiles, elementos y equipos de trabajo, que sean necesarios para el desempeño de sus tareas y/o aquellos que se correspondan con la naturaleza de la prestación de servicios;
- j) Asistencia sanitaria y social;
- k) Interposición de recursos;
- l) Subsidios;
- m) Jubilación; y
- n) Renuncia.

## DEFINICIONES DE LOS DERECHOS ESTABILIDAD

**ARTÍCULO 31°.** La estabilidad es el derecho del personal de la Planta Permanente a conservar el empleo y el nivel escalafonario alcanzado en la carrera, así como también la permanencia en la zona donde desempeñare sus funciones. En este último caso, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

La estabilidad sólo se perderá por las causas establecidas en el presente Convenio.

A la persona trabajadora que haya sido designada para desempeñar cargos superiores o cargos directivos, Nacionales, Provinciales o Municipales o electivos y asesores sin estabilidad, le será reservado el cargo de revista durante todo el tiempo del mandato o función.

## REMUNERACIONES Y ADICIONALES

**ARTÍCULO 32°.** Cada persona trabajadora tiene derecho a una remuneración digna y justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación escalafonaria y a las determinaciones del presente Convenio. Dicha remuneración se integrará con los siguientes conceptos:

- a) **Sueldo:** será el que resulte del valor establecido para las unidades retributivas asignadas a cada nivel.
- b) **Sueldo anual complementario:** toda persona trabajadora gozará del beneficio de una retribución anual complementaria, conforme lo determine la legislación vigente.
- c) **Adicional por antigüedad:** corresponderá a un porcentaje del sueldo básico de la categoría de revista de la persona trabajadora, por cada año de antigüedad en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, el cual se establecerá mediante Acta Acuerdo.
- d) **Desempeño interino en cargos de categoría superior:** las personas trabajadoras que dentro de Arba desempeñen interinamente cargo de categoría superior al de su situación de revista dentro de su mismo Agrupamiento, trátase de vacantes definitivas o de ausencias transitorias del titular, se le reconocerá la diferencia de sueldo existente como bonificación especial, siempre que su designación haya sido dispuesta por autoridad competente y su desempeño sea superior a treinta días corridos, no computándose en dicho término la licencia anual, ni comisiones del titular. Tratándose de vacantes definitivas, se determina como límite máximo SEIS (6) meses para la aplicación del presente inciso, período durante el cual corresponderá cubrirse en forma definitiva mediante el correspondiente concurso.
- e) **Adicional por permanencia en Clase:** Las personas trabajadoras que se hallaren en el grado máximo de la clase a la que pertenezca su cargo y aquéllos que ocupan cargos que de acuerdo con el Nomenclador constituyan Clase Única, que hubieran reunido los requisitos fijados para el ascenso y no puedan obtener el mismo por carencia de



vacante, tendrán derecho a este adicional luego de permanecer dos (2) años en dicha situación, conforme al siguiente detalle:

1. A partir de los dos (2) años de permanencia, percibirá el treinta por ciento (30%) de la diferencia existente con la categoría salarial inmediata superior.
  2. A partir de los cuatro (4) años de permanencia, percibirán el cincuenta por ciento (50%) de dicha diferencia.
  3. A partir de los seis (6) años de permanencia, percibirán el ochenta por ciento (80%) de dicha diferencia.
  4. Este adicional no alcanzará al personal del Agrupamiento Jerárquico y no será acumulativo, cesando al ascender la persona trabajadora.
- f) **Adicional por título universitario afín** Un adicional mensual remunerativo, no bonificable se abonará desde la fecha de emisión del título, cuando el título profesional sea acorde a la función desempeñada; dicho adicional será equivalente a la percepción mensual de un porcentaje establecido mediante acta acuerdo en la Comisión Paritaria Permanente, sobre el salario básico de la categoría 24 del Agrupamiento Profesional. Esta bonificación se pagará desde la fecha en que el o la profesional realiza tareas afines.
- g) **Adicional por terciario afín:** Un adicional mensual remunerativo, no bonificable se abonará desde la fecha de emisión del título, cuando el título terciario sea acorde a la función desempeñada. Dicho adicional será equivalente a la percepción mensual de un porcentaje establecido mediante acta acuerdo en la Comisión Paritaria Permanente, sobre el salario básico de la categoría 24 del Agrupamiento Profesional. Esta bonificación se pagará desde la fecha en que el o la profesional realiza tareas afines.
- h) **Adicional por tareas técnicas:** Corresponde a cada una de las personas trabajadoras que cumplen funciones para las cuales se requieren conocimientos técnicos específicos, con título habilitante y/o idoneidad acreditada. una bonificación mensual remunerativa, no bonificable. Será equivalente a la percepción mensual de un porcentaje establecido mediante acta acuerdo en la Comisión Paritaria Permanente, sobre el salario básico de la categoría 24 del Agrupamiento Profesional. categoría 21 del Agrupamiento Técnico-Administrativo.

- i) **Adicional por tareas informáticas:** Corresponde a las personas trabajadoras que se desempeñen en el Área de Tecnologías de la Información de Arba y se encuentren incorporados en el Nomenclador Informático, una bonificación remunerativa, bonificable, por un porcentaje del salario bruto que se acuerde mediante acta acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria Permanente.
- j) **Adicional por atención directa al contribuyente:** las personas trabajadoras cuya tarea consista en la atención al público, recibirán un adicional que se liquidará a su favor cuando dispensen al contribuyente una atención directa, habitual y permanente. La Comisión Paritaria Permanente establecerá, mediante Acta Acuerdo, las previsiones para su otorgamiento.
- k) **Adicional por tareas de Fiscalización:** Corresponde a las personas trabajadoras con conocimientos técnicos y específicos, que realizan acciones de fiscalización desarrolladas en el campo, de manera normal, habitual y permanente.
- l) **Adicional por tareas de Relatoría:** Corresponde a las personas trabajadoras que desarrollan tareas de análisis y elaboración de actuaciones administrativas que impliquen conocimientos técnicos y específicos del área, de manera normal, habitual y permanente.
- m) **Adicional por tareas de chofer:** Corresponde a las personas trabajadoras que se desempeñen como choferes en Arba una bonificación remunerativa no bonificable, de conformidad a lo establecido en la normativa vigente y los acuerdos que se establezcan mediante Acta Acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria Permanente.
- n) **Adicional Arba:** Corresponde a las personas trabajadoras de Arba, incluido el director ejecutivo y el Personal Jerárquico, una bonificación mensual remunerativa, no bonificable, conforme a los fundamentos expuestos en los considerandos del Decreto N 54/08. Esta bonificación se determinará tomando en cuenta la Categoría, Agrupamiento y Régimen Horario. Los porcentajes para cada caso se establecerán por Resolución del director ejecutivo con intervención de la Comisión Paritaria Permanente (Acta Acuerdo) y conforme a los límites establecidos en el artículo 17 de la Ley N° 13.766 de creación de Arba.
- o) **Adicional Cuenta Incentivo:** Corresponde a todas las personas trabajadoras de Arba el Incentivo determinado por el artículo 11 de la Ley N° 13.766, en los porcentajes que surjan de los Compromisos Anuales de Gestión. El incentivo se aplicará en fracciones

del total de la remuneración de cada persona trabajadora menos el sueldo anual complementario conforme al Acta Acuerdo que al efecto se suscriba.

- p) **Horas extras:** La persona trabajadora que deba cumplir tareas que excedan su horario normal de trabajo será retribuido, como mínimo, en forma directamente proporcional a la remuneración que tenga fijada en concepto de sueldo bruto de acuerdo con el valor hora que se fije por vía mediante Acta Acuerdo, con los incrementos que correspondan según los días y horarios en que se realicen conforme con el siguiente detalle:
1. Si se realizaran en días hábiles para la persona trabajadora, se incrementará un CINCUENTA por ciento (50 %).
  2. Si se prestaran íntegramente en jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se cumple entre la hora 21.00 de un día y la hora 6.00 del siguiente o en días no hábiles para la persona trabajadora, el incremento será del CIEN por ciento (100 %).

Quedarán excluidas de las disposiciones de tales previsiones las personas trabajadoras que presten habitualmente servicios en los horarios y días a que se refiere el inciso precedente. Asimismo, quedarán excluidos las personas trabajadoras que perciban bonificación por dedicación permanente.

- q) **Adicional por hora didáctica:** Toda la persona trabajadora que, con la supervisión del área competente en materia de capacitación, dicte cursos al personal del Organismo o a terceros, percibirá un adicional por cada hora didáctica de curso efectivamente dictada, el que se establecerá mediante Acta Acuerdo en el marco de la Comisión Paritaria Permanente.

**ARTÍCULO 33°.** En el ejercicio de las funciones determinadas en el Escalafón, se abonarán con los porcentuales que en cada caso se establezcan en la Comisión Paritaria Permanente, los siguientes conceptos:

- a) **Adicional por función de Conducción y Responsabilidad Estructural:** en los casos de Subgerente/a, Jefe/a de Departamento, y demás cargos de conducción establecidos en este Convenio.
- b) **Adicional por Disposición Permanente:** Al personal que desempeñe en Funciones de Conducción y al que ocupe cargos en el Agrupamiento Jerárquico.

**ARTÍCULO 34.** La Agencia de Recaudación dispondrá de una bonificación no remunerativa y no bonificable, denominada Unidades Operativas Complementarias (UOC), para ser asignada únicamente por el director ejecutivo a las personas trabajadoras de Arba y de otras jurisdicciones como retribución por la realización de operativos de recaudación, fiscalización y cooperación técnica coordinados por aquélla. El monto de esta bonificación se actualizará anualmente a través de Acta Acuerdo en el marco de la Comisión Paritaria Permanente.

## COMPENSACIONES, INDEMNIZACIONES Y BENEFICIOS.

**ARTÍCULO 35.** El personal tiene derecho a la percepción de compensaciones, indemnizaciones y beneficios.

A. **Compensaciones:** son los importes por los gastos originados como consecuencia del cumplimiento de órdenes de servicio y cuya situación no se encuentre prevista en el rubro remuneraciones. Se acordarán en la forma y por el monto que establezca la normativa vigente y en lo sucesivo de acuerdo con lo que prevea la respectiva Acta Acuerdo. Las compensaciones se percibirán por los siguientes motivos:

1. **Viático:** es la asignación diaria que se acuerda a las personas trabajadoras para atender todos los gastos personales que le ocasionen el desempeño de una comisión de servicio cuyo desplazamiento total lo sea por una distancia mayor a los TREINTA (30) kilómetros.
2. **Movilidad:** es el importe que se acuerda a las personas trabajadoras para atender los gastos de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicios. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que se les extiendan órdenes de pasaje oficial y/o pases, de acuerdo con las características de la prestación del servicio.
3. **Cambio de destino:** es la asignación que corresponde a la persona trabajadora con carácter permanente se lo traslada del asiento habitual y que implique su cambio de domicilio real.
4. **Zona desfavorable:** es la asignación que corresponde de conformidad a lo previsto por la Ley N° 10.323 y modificatorias y sustitutivas.
5. **Trabajo insalubre o riesgoso:** Es la asignación que corresponde a las personas trabajadoras que prestan servicios de manera continua, habitual y permanente en



lugares donde las condiciones, la modalidad o la naturaleza del trabajo afectan a la salud de la persona trabajadora. Las condiciones, requisitos y montos de pago se establecerán mediante la correspondiente Acta Acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria Permanente.

6. **Gastos de representación:** es la asignación mensual que, por la índole de sus funciones de especialización, planificación y coordinación, se acordará a las personas trabajadoras que se especificarán en Acta Acuerdo.
7. **Gastos por modalidad de trabajo remoto:** Las personas trabajadoras tendrán derecho a la dotación y mantenimiento por parte de la empleadora de todos los medios, equipos y herramientas necesarios, garantizando la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, y a la compensación o abono de gastos de servicios para el cumplimiento de sus fines, la que será determinada en Acta Acuerdo.

B) **Indemnizaciones:** las personas trabajadoras o sus derechohabientes, en su caso, tienen derecho a las siguientes indemnizaciones:

1. **Accidente de trabajo o enfermedad profesional** en el marco de las Leyes N° 24.028, 24.557 y 27.348 sus modificatorias y/o sustitutivas. Dichas indemnizaciones, que tendrán carácter de beneficio mínimo reconocible, lo serán sin perjuicio de otros beneficios acordados por otras disposiciones legales vigentes. El personal en comisión de servicios que contraiga una enfermedad o sufra accidente que por su naturaleza haga necesario su traslado desde el lugar donde se hallare hasta su residencia habitual, tendrá derecho a un reintegro equivalente al gasto que demande dicho traslado.
2. **Fallecimiento.** En este caso el cónyuge o el conviviente, a falta de éste, los descendientes o, a falta de éstos los ascendientes, y si la persona trabajadora fuera soltera, viuda o separada de hecho o legalmente, la persona que hubiere convivido con él públicamente en aparente matrimonio durante DOS (2) años y lo pruebe fehacientemente, tendrá derecho, sin perjuicio de las demás asignaciones asistenciales que le pudieren corresponder, a percibir los sueldos del mes del fallecimiento de la persona trabajadora y el subsiguiente y todo otro haber devengado y no percibido. Si se produjera por actos de servicio, percibirán además de la remuneración del mes del deceso, DOS (2) meses más, adicionales. En cualquier caso, percibirán las asignaciones familiares correspondientes por el

término de SEIS (6) meses.

3. **Gastos de sepelio.** Quienes tomaren a su cargo los gastos de sepelio de la persona trabajadora fallecida, tendrán derecho a su reintegro, previa presentación de la documentación que acredite el pago. El monto máximo y condiciones particulares se fijará mediante Acta Acuerdo emanada de la Comisión Paritaria. El reintegro por gastos de sepelio y la indemnización por fallecimiento son compatibles entre sí. Transcurridos dos años de producido el deceso sin haberse solicitado dichos beneficios, se perderá el derecho a su percepción.
4. **Gastos de traslado de los restos de la persona trabajadora** durante el desempeño de una comisión de servicios. Quien o quienes tomaren a su cargo el traslado de los restos de la persona trabajadora fallecida mediante el desempeño de una comisión de servicios fuera de su asiento habitual, tendrán derecho, previa presentación de la documentación que acredite el pago, al reintegro del gasto que demande dicho traslado hasta el lugar de la Provincia que indiquen los deudos. Los reintegros a que se refiere el presente artículo son independientes de los correspondientes a la indemnización por fallecimiento y por gastos de sepelio.
5. **Gastos por daño patrimonial.** La persona trabajadora que como consecuencia del servicio experimentase un daño patrimonial, tendrá derecho a una indemnización equivalente al deterioro o destrucción de la cosa de su propiedad, siempre que no mediare dolo o culpa grave del mismo.
6. **Licencias no gozadas.** Importe que percibirá la persona trabajadora que no gozare efectivamente de licencia por descanso anual, por haberse producido su cese cualquiera fuera la causa del mismo. Esta compensación será por el monto equivalente a los días de licencia anual que correspondan a la persona trabajadora, al que deberá adicionarse, cuando así corresponda, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese de la persona trabajadora. Este importe se liquidará con los demás rubros del egreso. Asimismo, se abonará esta compensación cuando la persona trabajadora que cesa registrare una actividad inferior a SEIS (6) meses en un año calendario, siempre que alcance dicho lapso mínimo con la actividad del año inmediato siguiente. Para determinar la cantidad de días a pagar se calculará como si la licencia se otorgara efectivamente a partir de la fecha de la baja. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, las sumas que pudieren corresponder por

licencias no usufructuadas, calculadas a base del procedimiento fijado, serán percibidas por sus derechohabientes.

C) **Beneficios:** Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes beneficios.

1. **La persona trabajadora gozará de subsidios por cargas de familia o por cualquier otro concepto** que la legislación nacional en la materia establezca con carácter general, conforme los importes y modalidades que se determinen en jurisdicción provincial.
2. **Anticipo jubilatorio.** La persona trabajadora que cese con el total de los años de servicios computables para la obtención del beneficio jubilatorio tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente al SESENTA por ciento (60 %) de su remuneración mensual hasta tanto se haga efectivo el pago de su prestación previsional. Las retribuciones percibidas durante dicho período tendrán el carácter de anticipo, y serán deducidas al momento de efectuarse la liquidación de los retroactivos correspondientes.
3. **Retribución especial por antigüedad al cese.** La persona trabajadora de planta permanente que al momento de su cese acredite una antigüedad mínima de TREINTA (30) años de servicios en la Provincia o los requeridos por los regímenes especiales para acceder a los beneficios jubilatorios y cuya baja no tenga carácter de sanción disciplinaria tendrá derecho a una retribución especial, sin cargo de reintegro, equivalente a diez mensualidades de la remuneración básica de su categoría.
4. **Retribución especial por cese por incapacidad.** A las personas trabajadoras a las que se les disponga el cese por incapacidad laboral sin acreditar la antigüedad mínima fijada en el inciso precedente, se les reconocerá un mes de la última remuneración calculada en la forma allí establecida por cada año de antigüedad hasta el límite de diez mensualidades.
5. **Reintegro por Jardín Maternal.** Corresponde a las personas trabajadoras de Arba, un reintegro equivalente al gasto que efectúe la persona trabajadora por cada hijo/a menor de CUARENTA Y CINCO (45) días y que no haya cumplido CUATRO (4) años, por el servicio de Jardín Maternal en una institución habilitada y registrada en el ámbito de la Provincia, previa presentación de la correspondiente documentación. El reintegro tendrá el carácter de equitativo y homogéneo y su límite se establecerá mediante Acta

Acuerdo en el marco de la Comisión Paritaria Permanente. En caso de que ambos padres presten servicios en Arba, el reintegro solo podrá efectuarse a uno de ellos.

6. **Reintegro por hijo/hija con discapacidad.** En las condiciones y requisitos que se establezcan mediante acta acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria Permanente.
7. **Colonia de Vacaciones.** Arba propiciará la celebración de los correspondientes convenios con el fin de proporcionar colonias de vacaciones a los hijos menores de las personas trabajadoras o en su defecto un reintegro equivalente al gasto que efectúe la persona trabajadora por cada hijo/hija menor de once años, por tal servicio en una institución habilitada y registrada en el ámbito de la Provincia, previa presentación de la correspondiente documentación.
8. **Ayuda especial para personas trabajadoras víctimas de violencia de género y/o familiar.** Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y/o familiar que tuvieren que mudarse de su casa como consecuencia de ello o como medida de seguridad, mediare o no orden judicial de restricción o prohibición de acercamiento, podrán solicitar por única vez una ayuda económica por un monto equivalente al último sueldo mensual percibido.

**ARTÍCULO 36.** Las compensaciones, indemnizaciones y beneficios contemplados en los artículos precedentes no excluyen otros que pudieran disponerse mediante Acta Acuerdo y/o leyes especiales.

## ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL

**ARTÍCULO 37.** Las personas trabajadoras de Arba tienen el derecho a la cobertura integral en lo que hace a la salud, previsión y seguridad, debiendo en tal caso:

- a) Proporcionar un sistema adecuado para brindar a la persona trabajadora y su grupo familiar directo un seguro total de salud, en la forma y con los alcances que determine la legislación especial sobre la materia.
- b) Prever que los seguros y los subsidios mínimos establecidos, que beneficien a las personas trabajadoras estén determinados sobre la base de porcentuales de actualización permanente.



## SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO

**ARTÍCULO 38.** Arba se compromete a adoptar medidas de salud, higiene y seguridad laboral que protejan a la persona trabajadora de los riesgos propios de cada tarea, conforme lo previsto por la Ley N° 14.226 y normas complementarias que rijan sobre la materia.

## ROPAS Y ÚTILES DE TRABAJO

**ARTÍCULO 39.** Las personas trabajadoras tienen derecho a la provisión de ropas, útiles de trabajo, y elementos de protección personal (EPP) conforme a la índole de sus tareas y a lo que se determine mediante la respectiva Acta Acuerdo.

## AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN

**ARTÍCULO 40.** Las personas trabajadoras tienen derecho a agremiarse y/o asociarse de acuerdo con las leyes que así lo reglamenten.

## CARRERA

**ARTÍCULO 41.** La carrera de la persona trabajadora será la resultante del progreso en su ubicación escalafonaria, mediante el cambio a los distintos niveles y el acceso a las funciones tipificadas como de Conducción, en los términos establecidos en el apartado “Desarrollo de la Carrera” que forma parte del presente Convenio, asegurándosele la igualdad de oportunidades para cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstas en el escalafón, conforme al régimen de ascensos, promociones y cambios de agrupamiento.

## CAPACITACIÓN

**ARTÍCULO 42.** La capacitación deberá constituir un sistema que facilite la adaptación de los recursos humanos a las necesidades de la estructura organizativa y a los cambios tecnológicos, brindando la oportunidad a las personas trabajadoras, de perfeccionar sus capacidades personales.

Arba se compromete a realizar el planeamiento de la carrera, determinando las estrategias específicas de educación, auto desarrollo y capacitación, brindando a las personas trabajadoras las mismas oportunidades de progreso. En tal marco, el derecho a la capacitación estará constituido por:

- a) La participación en cursos de perfeccionamiento dictados con el propósito de mejorar la eficiencia de la repartición.
- b) El otorgamiento de licencias y franquicias horarias para iniciar o completar estudios en los diversos niveles de la enseñanza, realizar cursos dentro del ámbito de la administración pública.
- c) Acceso a la adjudicación de becas de perfeccionamiento.

A los efectos de lo previsto en los incisos a) y c), Arba aprobará los requisitos que deberán reunir los aspirantes, salvo en el supuesto en que las bases ya estuvieren establecidas en los requisitos de participación.

Sin perjuicio de la facultad de Arba en cuanto al establecimiento de los programas de capacitación, en el marco paritario y mediante Acta Acuerdo se establecerán los lineamientos de las actividades de perfeccionamiento para el personal.

Dejase establecido que la capacitación constituye un derecho-deber de la persona trabajadora, atento que la idoneidad constituye una condición fundamental de toda promoción.

## MENCIONES Y PREMIOS

**ARTÍCULO 43.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a menciones especiales cuando hubieren realizado alguna labor o acto de mérito extraordinario que se traduzca en un beneficio tangible para los intereses del Estado. Dicha labor o acto de mérito podrá, además, ser premiado con una asignación en cuya determinación participará la Comisión Paritaria Permanente de hasta el VEINTE por ciento (20 %) de la remuneración mensual, normal, habitual y permanente por un término que oscilará entre UNO (1) y TRES (3) años.

## RENUNCIA

**ARTÍCULO 44.** La persona trabajadora tendrá derecho a renunciar; el acto administrativo de aceptación de la renuncia deberá dictarse dentro de los TREINTA (30) días corridos de recepcionada por el superior inmediato.

La persona trabajadora deberá permanecer en el cargo durante igual lapso, salvo autorización expresa en contrario, si antes no fuera notificado de la aceptación.

## JUBILACIÓN

**ARTÍCULO 45.** La persona trabajadora tendrá derecho a jubilarse, de conformidad con las leyes que rigen en la materia. La persona trabajadora que fuere intimada a jubilarse y el que solicitara voluntariamente su jubilación o retiro, podrá continuar en la prestación de sus servicios hasta que se le acuerde el respectivo beneficio, por un lapso no mayor a UN (1) año, a cuyo término se producirá su baja.

## REINGRESO

**ARTÍCULO 46.** El personal que hubiera cesado acogándose a las normas previsionales que amparan la invalidez, a su requerimiento, cuando desaparezcan las causales motivantes y consecuentemente se le limite el beneficio jubilatorio, podrá ser incorporado en tareas para las que resulte apto, de igual nivel que las que tenía al momento de la separación del cargo.

**ARTÍCULO 47.** Quien hubiere pertenecido a la planta de personal permanente con estabilidad de Arba, podrá solicitar su reingreso a la misma, siempre que su baja no se hubiere producido por razones disciplinarias que den lugar a sanción expulsiva y en la medida que exista vacante en el plantel básico y que las necesidades de servicio así lo permitan.

## LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS LICENCIA

**ARTÍCULO 48.** Se denomina licencia al derecho de las personas trabajadoras al tiempo de ausencia al servicio por las causas establecidas en el presente Convenio. Requieren siempre previo aviso, salvo causas excepcionales que podrán ser justificadas a posteriori. Su autorización, en tanto cumpla con los requisitos establecidos, no podrá ser denegada ni demorada excepto por causas graves y urgentes debidamente acreditadas.

### LICENCIA ANUAL ORDINARIA

**ARTÍCULO 49.** La licencia anual ordinaria se concederá por año vencido. El período de licencia se otorgará con goce íntegro de haberes, siendo obligatoria su concesión y utilización de acuerdo con las siguientes normas:

#### 1. Términos

El término de esta licencia será fijado en relación con la antigüedad que registre la persona trabajadora al 31 de diciembre del año al que corresponda el beneficio y de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Hasta cinco años de antigüedad: 15 días hábiles.
- b) De cinco años a diez años de antigüedad: 20 días hábiles.
- c) De diez años a quince años de antigüedad: 25 días hábiles.
- d) De quince años a veinticinco años de antigüedad: 30 días hábiles.
- e) De veinticinco años de antigüedad en adelante: 35 días hábiles.

A pedido del interesado y siempre que razones de servicio lo permitan, la licencia podrá fraccionarse hasta en TRES (3) períodos.

A los efectos de su otorgamiento se considerará cada año calendario.

#### 2. Período de utilización de la licencia

Esta licencia deberá ser usufructuada de conformidad con el Plan Anual que se apruebe por cada dependencia, en el que se fijarán los turnos y fechas de utilización. El mismo deberá ser notificado a los interesados antes del 1° de diciembre de cada año.

Cuando existan causales debidamente justificadas se podrán modificar las fechas previstas a pedido de los interesados, siempre que así lo permitan razones de servicio.

### 3. Personal ingresante

El personal deberá hacer uso del derecho de licencia a partir del año siguiente a la fecha de su ingreso o reingreso.

Para tener derecho al total de la licencia correspondiente al año de ingreso o reingreso, el personal deberá haber prestado servicios por un período mínimo de SEIS (6) meses. En caso contrario, la licencia será proporcional al tiempo trabajado.

El período de licencia para aquellas personas trabajadoras cuya actividad sea mayor de SEIS (6) meses y menor de DOCE (12), será el que se consigna seguidamente, estableciéndose como mes completo cuando las fracciones superen los QUINCE (15) días corridos, despreciándose en caso contrario.

Antigüedad al 31/12	Inc. a	Inc. b	Inc. c	Inc. d	Inc. e
Seis meses	8	11	13	16	18
Siete meses	9	12	15	18	20
Ocho meses	10	14	17	20	23
Nueve meses	11	16	19	22	26
Diez meses	13	18	21	25	29
Once meses	14	19	23	27	31

En el caso de las personas trabajadoras que al 31 de diciembre no registren una actividad de SEIS (6) meses, podrán hacer uso de la licencia establecida precedentemente para dicho lapso a partir del momento que cumplan con dicho mínimo de actividad. En tal caso, el lapso computado para completar ese período no podrá ser considerado a los fines del goce de una nueva licencia.

### 1. Antigüedad computable



Para establecer la antigüedad de las personas trabajadoras a los fines de la utilización de licencias, se computarán los años de servicios prestados en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o en el ámbito de los Poderes Legislativo y Judicial Nacional o Provincial. No se computarán los servicios prestados en la actividad privada y/o como personas trabajadoras independientes, salvo para aquellas personas trabajadoras que ya los tuvieran reconocidos en el Organismo a la fecha del presente Convenio.

## **2. Períodos que no generan derecho a licencia**

No generan derecho a licencia anual ordinaria los períodos en que la persona trabajadora no preste servicios por hallarse en uso de licencia sin goce de sueldo.

## **3. Licencias no gozadas**

Los períodos de licencias por vacaciones son acumulables cuando la persona trabajadora no hubiera podido hacer uso de su licencia anual, en todo o en parte, por disposición de autoridad competente fundada en razones de servicio o ésta no se hubiera podido gozar total o parcialmente por iniciar licencia con sueldo por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo o enfermedad profesional, maternidad o tenencia con fines de adopción, atención de hijo/as menores, duelo, gremial, estudio o investigaciones científicas, técnicas o culturales. En tales supuestos, tendrá derecho a que en el próximo período se le otorgue la licencia con más los días no utilizados en el año anterior.

No podrá aplazarse una misma licencia de la persona trabajadora por más de UN (1) año, salvo resolución expresa. La persona trabajadora que no hubiere podido gozar de la licencia anual ordinaria dentro del período correspondiente, mantendrá el derecho a la licencia que le hubiere quedado pendiente y deberá usufruirla dentro de los NUEVE (9) meses a partir de la fecha en que se produzca su reintegro al servicio. El mismo tratamiento procederá con relación a la persona trabajadora que se le haya establecido la reserva de cargo, para ejercer funciones superiores, en cargos sin estabilidad de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o por el desempeño de cargos de representación sindical y no hayan usufructuado la licencia anual obligatoria en su totalidad o parcialmente, cualquiera fuere el año calendario en que se produzca su reintegro.

#### 4. Licencias simultáneas

Cuando se trate de personas trabajadoras unidas en matrimonio civil o en unión convivencial y ambas revisten en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, o en los Poderes Legislativo y Judicial, tendrán derecho a solicitar el otorgamiento simultáneo de sus períodos de licencia, mientras no existan fundadas razones de servicio que lo impidan.

### LICENCIAS ESPECIALES

**ARTÍCULO 50.** Afecciones o lesiones de corto tratamiento. Por afecciones que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas lesiones y operaciones quirúrgicas menores, se concederán a las personas trabajadoras hasta CUARENTA Y CINCO (45) días corridos por año calendario en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Dentro del término aludido, cuando se trate de afecciones, lesiones o intervenciones quirúrgicas cuyo restablecimiento no demande más de CINCO (5) días corridos, se podrá otorgar licencia ambulatoria a través de la Sala de Atención Médica prevista en el artículo 86.

Vencidos los CUARENTA Y CINCO (45) corridos se determinará si corresponde la aplicación del supuesto de licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento.

Sin perjuicio de ello, las posteriores licencias por esta causa podrán ser extendidas hasta completar el año calendario.

El presente artículo no se aplicará cuando el servicio médico que corresponda determinará que la afección que padece la persona trabajadora deberá ser considerada como de largo tratamiento, en cuyo caso se aplicará directamente esa causal de licencia y su régimen, de conformidad al presente Convenio.

**ARTÍCULO 51.** Enfermedades y atención de grupo familiar en horas de labor. Si por enfermedad de la persona trabajadora o de su grupo familiar, aquella debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento o atención de grupo familiar si hubiere transcurrido menos de media jornada de labor y se le concederá permiso de salida, sin reposición horaria cuando hubiere trabajado más de media jornada.

Para el caso de enfermedad, la misma deberá ser acreditada por la Sala de Atención Médica de Arba y en el caso de atención de grupo familiar ante su superior inmediato.

**ARTÍCULO 52.** Afecciones que impongan largo tratamiento o accidentes de trabajo. Por lesiones o afecciones que impongan largo tratamiento de la salud, se concederá a la persona trabajadora hasta DOS (2) años de licencia con percepción íntegra de haberes, en forma continua o discontinua, se trate de la misma o de distinta enfermedad.

Vencido este plazo, subsistiendo la causal que determinó la licencia, se ampliará hasta DOS (2) año más, durante el cual la persona trabajadora percibirá el CINCUENTA por ciento (50 %) de su remuneración.

Como principio general, encuadran en esta causal las licencias por enfermedad que deban otorgarse, cuando se estime que su recuperación demandará más de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos, sin perjuicio de lo cual la Dirección de Salud Ocupacional o la que en el futuro la reemplace podrá considerar en este beneficio, enfermedades que requieran menor plazo, pero cuyas características así lo aconsejen.

Cuando la licencia se otorgue por períodos discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta agotar los plazos indicados; a su término, se operará la baja de la persona trabajadora, si no fuera posible su reintegro al servicio

La persona trabajadora que se reintegrará al servicio agotado el término máximo que se acuerda por este artículo, no podrá utilizar una nueva licencia por enfermedad de largo tratamiento hasta después de transcurridos TRES (3) años. Si durante ese periodo de restricción, la persona trabajadora debiera realizar determinado tratamiento médico para la total recuperación de su salud que la obligará a incurrir en ausencias por periodos discontinuos, podrá solicitar la intervención de la Dirección de Salud Ocupacional, la cual deberá dictaminar al respecto.

En tales casos, cuando no fuere posible imputar su licencia a enfermedad de corto tratamiento, la persona trabajadora deberá aportar certificación médica y contar con dictamen favorable de la Dirección de Salud Ocupacional, la cual podrá fijar un periodo adicional de licencia por enfermedad de largo tratamiento que no podrá superar, en su conjunto, los SEIS (6) meses. Estos periodos no se computarán para el cálculo del plazo de los TRES (3) años que debe mediar para la utilización de nueva licencia de este carácter.

En el caso de accidentes de trabajo, serán aplicables las normas precedentes, con la salvedad de que los periodos señalados se computarán por cada accidente. Será de aplicación lo



previsto en la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 y normas complementarias y reglamentarias o la que la reemplace en el futuro, no pudiendo establecerse condiciones que impliquen disminuir los plazos establecidos en el presente.

**ARTICULO 53. Tratamiento de enfermedades crónicas no invalidantes.** La persona trabajadora tiene derecho a una licencia extraordinaria con percepción de haberes para el tratamiento de enfermedades crónicas no invalidantes que no impidan el habitual desempeño de las tareas laborales, de hasta veinte (20) días hábiles anuales, continuos o alternados, debiendo acreditar mediante certificado el tratamiento médico prescripto. Esta licencia es complementaria de la licencia por enfermedad y/o afecciones comunes. El plazo regulado en este artículo podrá extenderse por diez (10) días más mediante certificado médico debidamente fundado.

**ARTICULO 54.** Las personas LGBTQI + tienen derecho a una licencia de treinta (30) días para la atención y el tratamiento médico (hormonal o quirúrgico) de las personas trans trabajadoras que decidan adecuar su cuerpo a su identidad de género autopercebida. Esta cláusula garantiza el acceso a la salud según lo previsto en el marco del artículo 11° de la Ley N° 26.743 de Identidad de Género e implica que las inasistencias a raíz de estas prácticas médicas dejen de ser justificadas a través de las licencias por enfermedad.

**ARTICULO 55. Licencia por tratamiento de fertilización asistida.** La persona trabajadora tendrá derecho al reconocimiento de los días necesarios para llevar adelante los procedimientos y las técnicas de reproducción médicamente Asistida, de conformidad con lo previsto en la Ley Nacional de Acceso integral a los Procedimientos y técnicas Médico – Asistenciales de Reproducción Médicamente Asistida N° 26.862, normas reglamentarias y concordantes.

El plazo previsto para la licencia será indicado por el/la profesional médico/a y no podrá ser mayor a DIEZ (10) días por año, pudiendo fraccionarse según corresponda. Podrán adicionarse VEINTE (20) días mas.

Cláusula de compatibilización: frente a la existencia de otros regímenes legales o convencionales que incorporen modalidades de licencias coparentales o igualitarias o que por

su conformidad resulten compatibilizables con el presente régimen, las partes se comprometen a negociar la forma en que los mismos se compatibilizan.

**ARTÍCULO 56.** Resolución de afecciones o lesiones de largo tratamiento y enfermedad profesional. Reinserción o cese. Vigentes los plazos de licencia por enfermedad, se determinará el grado de capacidad laborativa de la persona trabajadora, aconsejando 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. La franquicia horaria se acordará con goce íntegro de haberes por un lapso que no podrá extenderse por más de UN (1) año en todo el curso de la carrera.

Si por el contrario se comprobara que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera otorgado licencia, son irreversibles o tomaron un carácter definitivo y no pudiera asignársele tareas compatibles con la aptitud física o psíquica de la persona trabajadora, se extinguirá la relación laboral.

En caso de que la incapacidad dictaminada diere origen a la aplicación de las leyes de seguridad social, corresponderá la aplicación del beneficio contemplado en el artículo 39 C) inciso 4° del presente Convenio y el pago del anticipo jubilatorio contemplado en el artículo 39 C) inciso 2°, con más un VEINTE por ciento (20 %) del monto que se estime le corresponderá como haber jubilatorio. Este importe se liquidará en concepto de anticipo de haber jubilatorio por invalidez hasta tanto se haga efectivo el pago de su prestación previsional.

**ARTÍCULO 57.** En cualquier caso, de licencia por enfermedad la persona trabajadora será sometida al examen de la Dirección de Salud Ocupacional o el organismo de aplicación que determine el Poder Ejecutivo, el que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinentes para mejor proveer. En caso de accidente de trabajo se formulará la pertinente denuncia ante la autoridad de aplicación en materia laboral y se dará comunicación al organismo de aplicación.

**ARTÍCULO 58.** La persona trabajadora, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso dentro de las DOS (2) horas de iniciada la jornada laboral de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración

correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en cuenta su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

La persona trabajadora está obligada a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Administración.

**ARTÍCULO 59.** Obligación de someterse a tratamiento médico. La Dirección de Salud Ocupacional o la que en el futuro la reemplace, está facultada para citar a la persona trabajadora a fin de indicarle el tratamiento médico al que deberá someterse. Del mismo modo, a solicitud de la Gerencia de Recursos Humanos o la oficina que haga sus veces intervendrá en los casos en que se presuman afecciones a la salud por adicciones o trastornos en la salud mental.

**ARTÍCULO 60.** Incompatibilidad durante la licencia por enfermedad o accidente. Si durante el transcurso de esta licencia, la persona trabajadora tuviera alguna actividad lucrativa, no percibirá remuneración alguna, pudiendo ser pasible de sanción disciplinaria, con obligación de devolver lo indebidamente percibido. Se entiende por actividad lucrativa la que permita demostrar la ausencia de impedimentos para prestar regularmente los servicios.

**ARTÍCULO 61.** Cancelación por restablecimiento. Las licencias concedidas por causa de enfermedad o accidentes de trabajo podrán ser canceladas si las autoridades médicas respectivas estimaren que se ha operado el restablecimiento total de la persona trabajadora antes de lo previsto.

La persona trabajadora que, antes de vencer el término de la licencia que le hubiere sido otorgada, se considerará en condiciones de prestar servicios, deberá solicitar su reincorporación al servicio. En tal caso Arba podrá requerirle las constancias que avalen su restablecimiento.

**ARTÍCULO 62. Licencia por maternidad.**

I. Las mujeres y personas gestantes deberán comunicar su embarazo o el de su futuro/a corresponsable parental a la Administración, acompañando el certificado médico en el que conste dicha circunstancia y la fecha presunta del parto.

1. A La mujer o a quien geste deberá otorgarse licencia con goce íntegro de haberes de cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores a la fecha en la que, según resulte del certificado, estimativamente se producirá el parto y de hasta cuarenta y cinco (45) días corridos posteriores a su ocurrencia.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, la mujer o quien geste podrá optar expresamente por que se le reduzca la licencia anterior al parto, la cual por ninguna razón podrá ser inferior a treinta (30) días corridos previos a la fecha estimativa prevista para el parto. En tal supuesto, los días reducidos se acumulan al periodo posterior de cuarenta y cinco (45) días, el cual no podrá superar los sesenta (60) días corridos posteriores a los de la fecha presumible del nacimiento, salvo lo previsto en el punto 3 del presente inciso.

3. En caso de nacimiento pre-término, se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días corridos.

En caso de que el nacimiento se hubiera producido con posterioridad a la fecha prevista, se procederá a la adecuación de la licencia por parto adicionando la cantidad de días en que difirió la fecha prevista a la del parto efectivo. Tales días se deducirán de la licencia posparto de forma tal que en ningún caso la acumulación de ambas licencias supere los ciento treinta y cinco (135) días corridos.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo, vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el régimen correspondiente para el caso de licencias por enfermedad.

En caso de nacimiento pre-término o prematuro de bajo riesgo, la licencia por nacimiento será de cinco (5) meses a partir del alta hospitalaria del/la hijo/a. En caso de nacimiento prematuro de alto riesgo la licencia por nacimiento la licencia por nacimiento será de seis (6) meses a partir del alta hospitalaria del/la hijo/a. En caso de nacimiento a término, pero considerado de bajo o alto riesgo la licencia por nacimiento será equivalente al de nacimiento de los/las hijos/as prematuros/as. Si ambos/as padre/s/madre/s se encuentran regidos por este régimen o en regímenes provinciales compatibles con el presente, la mujer o la persona gestante tendrá derecho a optar por cuál de ellos gozará de dicha licencia, comunicando



dicha opción, pudiendo incluso fraccionar la misma y hacer coincidir un parte o su totalidad con la licencia por nacimiento si comunicara que la gozará su corresponsable parental.

Considérese prematuro de bajo riesgo a aquél que, al momento de nacer, hubiere pesado entre dos mil quinientos (2.500) y mil quinientos (1.500) gramos, y prematuro de alto riesgo a aquél que hubiere pesado al nacer mil cuatrocientos noventa y nueve (1.499) gramos o menos, y /o tuviere entre veinticuatro y treinta y seis semanas de gestación. (OMS, 2004)

4. En caso de nacimiento sin vida o de fallecimiento del recién nacido dentro del periodo de licencia por nacimiento o por cuidado de recién nacido/a, la mujer o la persona gestante gozará de hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia, a contar desde la fecha del parto o de la muerte.

5. En caso de pérdida de gestación no inferior a tres (3) meses, se concede por hasta quince días corridos a contar desde la fecha de la pérdida.

6. En caso de parto múltiple el periodo de licencia por parto se ampliará en quince (15) días corridos por cada nacimiento posterior al primero.

7. El/La corresponsable parental no gestante tendrá derecho a solicitar licencia con goce de haberes por el término de quince (15) días corridos a contar desde el nacimiento. Esta licencia podrá ser fraccionada en cinco (5) días anteriores al parto y diez (10) días posteriores a él, los que se harán efectivos también en el supuesto que contempla el punto 4) del presente. En el supuesto del punto 6), para el padre o la madre no gestante el periodo posterior al parto se ampliará en diez (10) días corridos por cada parto posterior al primero.

## **II. Medidas protectorias durante el embarazo:**

A partir de la notificación del embarazo, la mujer o persona gestante gozará de las siguientes medidas de protección por su estado:

a) Cuando desempeñe sus tareas en servicios donde exista la posibilidad de exposición a radiaciones, tóxicos o condiciones ambientales peligrosas o trabajos incompatibles con el embarazo certificado, se le asignará en forma inmediata y dentro de las setenta y dos (72) horas un destino provisorio que no podrá situarse a más de treinta (30) kilómetros del lugar habitual de prestación de servicios;

b) Cuando se encuentre cursando el primer cuatrimestre de embarazo, en caso de declararse una enfermedad de carácter teratogénico se encontrará eximida de prestar servicios, hasta que se disponga con carácter transitorio su traslado provisional a otro ámbito en que no exista tal situación y mientras persista la misma en su lugar de origen.



En los supuesto precedentes, la Dirección de Salud ocupacional, o la que en un futuro la reemplace, y las Jurisdicciones competentes del Ministerio de Salud, aconsejarán el traslado de las personas trabajadoras involucradas hasta que desaparezca la causal motivo de cambio de destino o tareas.

**ARTICULO 63. Licencia por cuidado de recién nacido/a:** La mujer o quien gestó tendrá derecho a una licencia con goce de haberes por cuarenta y cinco (45) días corridos, contados a partir del siguiente al que venciere su licencia por nacimiento de niño/a, salvo lo previsto en el inciso 3 y 4 l) del art. 62, teniendo derecho a una licencia total de CIENTO TREINTA Y CINCO (135) días corridos con goce íntegro de haberes. En el caso de nacimiento de niño/a con discapacidad, esta licencia se extenderá hasta CIENTO OCHENTA (180) días corridos con goce íntegro de haberes a partir del nacimiento para la mujer o persona gestante.

Si el/la/los/las recién nacido/a/os/as debiera/n permanecer internado/a/os/as por afecciones de salud, la licencia se extenderá por cantidad de día corridos que dure dicha internación. Si ambos/as padre/s/madre/s se encuentran regidos por este régimen o en regímenes provinciales compatibles con el presente, la mujer o la persona gestante tendrá derecho a optar cuál de ellos gozará de dicha licencia, comunicando dicha opción pudiendo incluso fraccionar la misma y hacer coincidir una parte o su totalidad con la licencia por parto si comunicara que la gozará su corresponsable parental.

**ARTÍCULO 64. Licencia coparental.** La licencia para la persona corresponsable parental no gestante será de QUINCE (15) días corridos a partir de la fecha de nacimiento del hijo/a. Esta licencia podrá ser fraccionada en cinco (5) días anteriores al parto y diez (10) días posteriores a él. En el supuesto de partos múltiples, el plazo fijado en el párrafo anterior se incrementará en diez (10) días corridos por cada parto posterior al primero.

**ARTÍCULO 65. Licencia por nacimiento de hijo/a con discapacidad.** El nacimiento de un hijo/a con discapacidad otorgará a la persona gestante el derecho a TRES (3) meses de licencia con goce de haberes contados desde el vencimiento del período de la licencia por maternidad, sin perjuicio de lo dispuesto, este beneficio se hará extensivo a los casos en que el tipo de discapacidad antes referido sobreviniera o se manifestase con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los SEIS (6) años.

La discapacidad y el grado de esta deberán ser acreditadas mediante certificado expedido en los términos del artículo 3° de la Ley N° 22.431.

**ARTÍCULO 66. Licencia por trámites de adopción.** La persona trabajadora que hubiera iniciado trámites de adopción debidamente certificados dispondrá de DOS (2) días hábiles con un máximo de DOCE (12) días por año –no acumulables– desde que el adoptante inicie comunicaciones previas a la guarda con fines de adopción, justificado a través del aporte de constancias fehacientes.

Si ambas personas adoptantes pertenecieran a Arba, el beneficio corresponderá a los dos.

**ARTÍCULO 67. Licencia por adopción.** Cuando la persona trabajadora acredite que se le ha otorgado, la adopción simple o plena se le concederá licencia especial con goce de haberes de acuerdo con las siguientes pautas:

- a) Quien adopte un niño o niña hasta los tres (3) años, tendrá derecho a una licencia de CIENTO VENITE (120) días corridos con goce íntegro de haberes.
- b) Quien adopte un niño o niña entre los tres (3) y seis (6) años, tendrá derecho a una licencia de CIENTO TREINTA Y CINCO (135) días corridos con goce íntegro de haberes.
- c) Quién adopte a un niño o niña entre los seis (6) y diez (10) años, tendrá derecho a una licencia de CIENTO CINCUENTA (150) días corridos con goce íntegro de haberes.
- d) Quien adopte un niño, niña o adolescentes entre los diez (10) y dieciocho (18) años, tendrá derecho a una licencia de CIENTO OCHENTA (180) días corridos con goce íntegro de haberes.

En todos los supuestos, en caso de adopciones múltiples, se acumularán a los plazos previstos en los puntos a), b), c) d) del presente apartado, QUINCE (15) días corridos con goce de haberes por cada niño, niña o adolescente adoptado/a después del /de la primer/a.

En caso de adopciones múltiples de niños, niñas o adolescentes de distintas edades, corresponde aplicar el plazo más beneficioso previsto en los puntos a), b), c), y d) del presente apartado, computando el del niño/niña o adolescentes de mayor edad.

En todos los casos para hacer uso de este beneficio, quien/es adopte/n deberá/n acreditar su situación con certificación expedida por el/la juez/a competente que intervino en el respectivo proceso de adopción.

En caso que se trate de dos personas adoptantes y ambas estén enmarcadas en este régimen o en regímenes compatibles con el presente, según sea el caso de los puntos a,b,c, o d, respectivamente, consideradas las licencias de quienes adopten en forma conjunta, no podrán exceder ninguna la de ninguno de los plazos concedidos en los párrafos precedentes, pudiéndose extender en caso de adopción múltiple en 12 días corridos más por cada niña o niño y/o adolescente en más adoptado/a. Será de aplicación en el caso de niño, niña o adolescente con discapacidad, una licencia especial de hasta CIENTO OCHENTA (180) días corridos con goce íntegro de haberes.

En caso de adopción de integración tanto la persona trabajadora adoptante como su corresponsal parental, podrán gozar de una licencia de hasta DIEZ (10) días corridos. La solicitud de licencia deberá efectuarse con una anticipación no menor a CINCO (5) días antes de su iniciación, debiendo acompañarse las certificaciones que acrediten el otorgamiento de la guarda con fines de adopción y la edad del/la niño/a o adolescente.

**ARTICULO 68. Licencia por abrigo de niño/a:** Quien decida constituirse como familia de abrigo en los términos del artículo 35 inc. H) de la Ley N° 13.298, podrá gozar a tal fin de una licencia anual de NOVENTA (90) días.

**ARTICULO 69. Excedencia:** Quienes puedan disponer de las licencias parentales por nacimiento, por cuidado de recién nacida/o, o por adopción, tendrán derecho a optar por gozar de una licencia sin goce de haberes por el lapso de hasta seis (6) meses una vez vencidas aquellas. Este periodo será computado igualmente como “antigüedad” de la persona trabajadora, a todos los efectos.

**Renuncia durante la excedencia.** Durante el usufructo de la excedencia, la persona trabajadora podrá optar por renunciar al empleo, percibiendo una compensación equivalente al veinticinco (25) por ciento del monto que le correspondería por indemnización. Dicha indemnización es la que se corresponde a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la

mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. La opción de renunciar con derecho a la compensación deberá efectuarse treinta (30) días antes del vencimiento de la excedencia.

**ARTÍCULO 70. Licencia por fallecimiento de corresponsable parental:** Por fallecimiento de corresponsable parental, la persona trabajadora que tenga hijos/as menores de dieciocho (18) años o con discapacidad sin límite de edad, tendrá derecho a una licencia por duelo familiar de hasta cuarenta y cinco (45) días corridos con goce íntegro de haberes. La misma deberá solicitarse dentro de los diez (10) días corridos de ocurrido el fallecimiento.

**ARTÍCULO 71. Licencia por enfermedad de familiar o niño, niña o adolescente respecto del cual se ejerza su representación legal:** Las personas trabajadoras comprendidas en el presente acuerdo tienen derecho a una licencia por enfermedad de familiar a cargo o niño, niña o adolescente respecto del cual se ejerza su representación legal o cuidado de conformidad con alguna de las instituciones que prevé el Código Civil y Comercial de la Nación de hasta VEINTICINCO (25) días en el año con goce íntegro de haberes.

Las personas trabajadoras comprendidas en el presente régimen tienen derecho a una licencia especial anual para la atención de familiar a cargo con discapacidad, ya sea causas congénitas o sobrevinientes, de hasta VEINTE (20) días corridos con goce de haberes, que se añaden a los del párrafo precedente.

El plazo indicado se extenderá a DIEZ (10) días corridos más por año calendario en el caso de las personas progenitoras con hijos menores a CINCO (5) años.

En ambos casos vencido este término, tienen derecho a una licencia especial anual de hasta SESENTA (60) días corridos sin goce de haberes. El término de estas licencias se contabiliza de manera independiente a la forma en la que la persona trabajadora realiza sus prestaciones. En estos casos, las personas trabajadoras adjuntarán a su legajo personal la constancia médica que acredite la condición de persona con discapacidad del familiar a cargo o menor del cual se ejerza su representación legal o cuidado de conformidad con alguna de las instituciones que prevé el Código Civil y



Comercial de la Nación.

El sólo cumplimiento de los requisitos establecidos para la licencia por enfermedad de familiar a cargo, con o sin discapacidad certificada, no implica el otorgamiento automático de la misma. La justificación quedará sujeta a la evaluación posterior que realizará la Dirección de Salud Ocupacional. En caso de dos (2) o más personas integrantes del mismo grupo familiar estén enmarcadas en este régimen o en regímenes provinciales compatibles con el presente no podrán usufructuar la licencia por enfermedad de familiar a cargo, con o sin discapacidad certificada, en forma simultánea.

**ARTÍCULO 72. Por donación de órganos, piel o sangre.** La persona trabajadora que donare piel o un órgano de su cuerpo gozará de licencia con goce íntegro de haberes por el lapso que determine la Dirección de Salud Ocupacional o la que en el futuro la reemplace.

La persona trabajadora que donare sangre a una persona enferma que la necesite gozará de licencia con goce de haberes, el día de la extracción debiendo acreditar tal circunstancia mediante la presentación de certificado médico.

En el caso de tener que trasladarse a más de CIENTO CINCUENTA (150) kilómetros para efectuar la donación, la persona trabajadora gozará de DOS (2) días de licencia con goce de haberes, debiendo acreditar fehacientemente la necesidad del traslado desde su lugar de residencia habitual.

**ARTÍCULO 73. Licencia para mujeres víctimas de violencia.** Esta licencia podrá ser otorgada de conformidad con lo establecido en el Decreto N 121/2020 o las que se dispongan en el futuro.

Se otorgará una licencia con percepción íntegra de haberes a la persona trabajadora víctimas de violencia, definida en los términos del art. 2 de la ley N° 14.893, que presten servicio en la Administración Pública Provincial o las leyes que pudieran existir.

El uso de la licencia no afectará la remuneración ni posición que corresponda abonar a la persona trabajadora ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que la misma tenga derecho a usufructuar.



**ARTÍCULO 74. Licencia por razones gremiales.** Las personas trabajadoras que hayan sido electas y/o designadas para el desempeño de cargos directivos o representativos en asociaciones profesionales de personas trabajadoras, con personería gremial y que por tal motivo dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a licencia hasta TREINTA (30) días posteriores a la finalización de su mandato, de conformidad con la ley nacional respectiva.

Los miembros de comisión directiva que no utilicen el derecho precitado y los delegados del personal tendrán derecho a licencia con goce de sueldo de hasta CINCO (5) días corridos o alternados mensuales, cuando la misma fuere necesaria para la defensa de los derechos individuales y colectivos de sus representados y/u organización.

En todos los casos los beneficios serán tramitados exclusivamente por la asociación gremial de que se trate, debiendo presentar asimismo a la autoridad facultada para concederlos, documentación en la que conste:

- a) Cargo para el cual fue elegido, fecha de comienzo y finalización de su mandato.
- b) Cargo para el cual fue designado y duración de este.
- c) Para los delegados, término de su desempeño y área o ámbito de este.

La presente licencia será otorgada por el director ejecutivo.

Para estos supuestos, la organización sindical dispondrá de CUARENTA Y OCHO (48) horas hábiles siguientes a la finalización del beneficio para acreditar su procedencia.

El número de personas trabajadoras en uso de licencia gremial simultánea y permanente, no podrá superar al doble de la cantidad de integrantes de la comisión directiva de la organización gremial de que se trate, incluidos estos últimos.

A los efectos de la acreditación de la personería gremial de la entidad respectiva, la misma deberá acompañar la pertinente certificación extendida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Esta licencia gremial deberá ser renovada por la Asociación Sindical correspondiente, el primer día hábil de cada año.

**ARTÍCULO 75.** Licencia decenal. Cumplidos DIEZ (10) años de antigüedad en el Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de hasta DOCE (12) meses sin goce de haberes, fraccionable a su pedido hasta en dos períodos.

## LICENCIAS EXTRAORDINARIAS

**ARTÍCULO 76.** Las licencias extraordinarias serán acordadas con o sin goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

### CON GOCE DE HABERES

#### 1. Por pre-examen y examen

I. La persona trabajadora que curse estudios tiene derecho a las siguientes licencias:

- a) Carreras de grado o post-grado (maestrías, doctorados, carreras de especialización), universitarias o terciarias, hasta un máximo de VEINTE (20) días hábiles por año calendario, para la preparación de exámenes finales o parciales, otorgándose hasta un máximo de CINCO (5) días por vez inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen. Cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido, se otorgará el día correspondiente.
- b) El día del examen a que se refiere el inciso anterior. Este beneficio se prorrogará automáticamente cuando la mesa examinadora no se integre y/o postergue su cometido.
- c) Curso preparatorio de ingreso a carrera universitaria o terciaria, el o los días del examen, en iguales condiciones que el inciso b).
- d) Cursos primarios y secundarios, el o los días del examen final o de promoción, en iguales condiciones que el inciso b).
- e) Por prácticas obligatorias de grado o post-grado, universitarias o terciarias, DIEZ (10) días por año calendario.
- f) Cuando la persona trabajadora tuviera que rendir la última materia de la carrera de grado o post-grado, universitaria o terciaria, se le concederá por única vez DIEZ (10) días de licencia, acumulables a los del inciso a).

II. En todos los casos las certificaciones deberán ser expedidas por establecimientos educacionales dependientes de enseñanza oficial, reconocidos o incorporados.

III. Para su justificación, la persona trabajadora deberá presentar certificado que acredite haber rendido el examen o prácticas obligatorias y fecha en que lo hizo, dentro de los QUINCE (15) días posteriores al mismo, ante el titular de la repartición en que se desempeñe.

IV. Cuando razones justificadas no permitan a la persona trabajadora rendir examen y haya hecho uso de la licencia por pre-examen, esta quedará pendiente de justificación por un plazo de hasta CIENTO OCHENTA (180) días corridos. Si en dicho período no acredita haber rendido examen que justifique la licencia utilizada, se dispondrá el descuento de sus haberes, como si se tratara de inasistencias injustificadas.

Arba podrá fijar para la realización de posgrados no encuadrados en el primer párrafo del presente apartado, la asignación de días por estudio hasta el límite fijado, de acuerdo a la intensidad y modalidad de cursado. Será condición que la persona trabajadora haya sido designada por el Organismo para dichos estudios y/o le haya otorgado beca total o parcial.

## **2. Para realizar estudios o investigaciones de interés para Arba**

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 Organismo. En el caso en que dichos estudios se realicen en el país, sólo se acordará la licencia cuando por razones debidamente acreditadas, la realización de los mismos sea incompatible con la carga horaria inherente al cargo.

La duración de esta licencia no podrá extenderse por más de DOS (2) años. La persona trabajadora a quien se conceda este beneficio quedará obligada a permanecer en su cargo por un período igual al doble del lapso acordado, cuando éste supere los TRES (3) meses. En caso contrario la persona trabajadora será penada con la devolución de los haberes percibidos.

Para tener derecho a esta licencia deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de CINCO (5) años en Arba.

## **3. Matrimonio o Unión Convivencial de la persona trabajadora o de sus hijo/as**

La persona trabajadora, tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes por matrimonio, unión civil o unión convivencial, de 15 (quince) días hábiles, contados a partir

del día de la celebración del mismo, inclusive, debiendo acreditar la causal invocada dentro de los 10 (diez) días posteriores al término de la licencia. Se concederán DOS (2) días hábiles a las personas trabajadoras, con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos/as.

#### **4. Actividades deportivas y artísticas**

a) Actividades deportivas: se otorgará a deportistas para la preparación y/o participación en competencias dispuestas por los organismos competentes del deporte respectivo, en los campeonatos argentinos o para integrar delegaciones

que figuren regular y habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales. Podrá ser concedido con o sin goce de haberes y por un máximo de SESENTA (60) días corridos del año. También podrá acordarse con o sin goce de haberes y por un máximo de TREINTA (30) días corridos al año a dirigentes y/o representantes que integren necesariamente las delegaciones y asimismo a jueces, árbitros, jurados, técnicos, entrenadores y todos aquellos que necesariamente deban cumplir funciones referidas a la atención psicofísica del deportista.

b) Actividades artísticas: se concederá licencia con o sin goce de haberes, por un máximo de TREINTA (30) días corridos al año, a la persona trabajadora que deba participar en actividades artísticas, sin distinción de especialidad, por las cuales no perciba suma alguna en concepto de remuneración. Dichas actividades deberán ser organizadas por entes oficiales o instituciones de bien público.

#### **5. Razones políticas**

La persona trabajadora que fuera designada por partidos políticos o agrupaciones políticas reconocidas, como candidata a un cargo electivo titular o suplente de cualquier índole y en cualquier jurisdicción, tendrá derecho al uso de licencia con goce íntegro de haberes hasta el día del comicio inclusive y desde TREINTA (30) días corridos anteriores al mismo, como máximo. El carácter de candidato deberá justificarse con la certificación correspondiente de la autoridad electoral.

#### **6. Causas o asuntos particulares**

La persona trabajadora podrá solicitar licencia con goce de haberes por causas o asuntos particulares de hasta SEIS (6) días por año calendario, en períodos no mayores a UN (1) día.



**7. Licencia para gestionar el certificado de discapacidad o trámites vinculados.** La persona trabajadora con discapacidad tiene derecho a una licencia con goce de haberes de cinco (5) días corridos o discontinuos a los efectos de gestionar la emisión o renovación del certificado único de discapacidad (CUD), en los términos del artículo 3° de la Ley N° 22.431 y la Ley N° 10.592 y modificatorias y/o cualquier trámite relacionado a su discapacidad.

La persona trabajadora que tuviera un/a hijo/a con discapacidad tiene derecho a una licencia con goce de haberes de cinco (5) días corridos o discontinuos a los efectos de gestionar la emisión o renovación del certificado único de discapacidad (CUD) en los términos del artículo 3 de la Ley N° 22.431 y la Ley N° 10.592 y sus modificatorias y/o cualquier trámite relacionado a su discapacidad.

## **II. SIN GOCE DE HABERES**

**ARTÍCULO 77.** Las licencias extraordinarias sin goce de haberes se concederán conforme a las siguientes pautas:

### **1. Razones de Estudio**

Podrá otorgarse licencia por razones de estudio, 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 apartado no podrán exceder de DOS (2) años.

### **2. Para acompañar al cónyuge en misión oficial**

Esta licencia se acordará a la persona trabajadora cuyo cónyuge fuera designado para cumplir una misión oficial en el extranjero o en el país en caso de verse obligado a cambiar la ciudad de residencia. Será otorgada por el término que demande la misión, siempre que tenga una duración prevista o previsible de más de SESENTA (60) días corridos.

Se entiende por misión oficial aquella cuya designación se dispone en el ámbito del Estado Nacional, Provincial, Municipal y reúne características de transitoriedad y excepcionalidad, quedando excluidos aquellos desplazamientos que importen un cambio permanente del asiento habitual de las tareas del cónyuge de la persona trabajadora afectada.



**ARTÍCULO 78.** Por causas no previstas en este Convenio y que obedezcan a motivos de real necesidad, debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes.

## JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS

**ARTÍCULO 79.** Las personas trabajadoras 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 establecen:

### 1. Fallecimiento:

Esta licencia será concedida de acuerdo con la siguiente graduación:

a) Por fallecimiento de madre, padre, cónyuge, conviviente legal o persona que estuviere unida en aparente matrimonio, siempre que acredite la convivencia durante DOS (2) años como mínimo con la persona trabajadora; hijo/a, hermano/a, padrastro, madrastra, hermanastro/a, o hijastro/a, CINCO (5) días

b) Por fallecimiento de abuelo/a, nieto/a, bisabuelo/a, tío/a carnal, sobrino/a y primo/a hermano/a; padre, madre, hermano/as, hijos, sobrino/as y tío/as políticos, TRES (3) días. Esta licencia podrá iniciarse el día del fallecimiento, el de las exequias o el hábil siguiente, a opción de la persona trabajadora.

Esta licencia será ampliada en DOS (2) días más cuando a raíz del duelo que afecte a la persona trabajadora deba trasladarse a un lugar distante a más de 200 kilómetros de su residencia habitual.

### 2. Razones especiales y/o de fuerza mayor

Inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos o hechos totalmente ajenos a la voluntad de la persona trabajadora que resulten casos de auténtica fuerza mayor, de público y notorio conocimiento debidamente comprobados.

### 3. Mesas examinadoras

Cuando la persona trabajadora deba integrar mesas examinadoras en establecimientos educacionales o en Universidades reconocidas oficialmente y con tal motivo se creara

conflicto de horarios, que no pudieran superarse mediante la autorización a cumplir jornada especial en Arba, se le justificarán hasta DOCE (12) días laborables en el año calendario.

#### 4. Asistencia a Congresos

Las inasistencias en que incurra el personal con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos, seminarios o simposios, que se celebren en el país o en el extranjero, con auspicio oficial o declarados de interés, serán justificadas con goce de haberes.

#### 5. Cumplimiento de obligaciones legales

Cuando la persona trabajadora deba cumplir actos a los que las leyes hayan atribuido el carácter de carga pública o deba responder a citaciones judiciales o administrativas, dentro de su horario normal de prestación de servicios, se le justificará la o las inasistencias en las que hubiere incurrido o las horas de labor que deba invertir a esos fines. La justificación sólo se operará si la persona trabajadora aportare dentro de las cuarenta y ocho (48) horas los comprobantes respectivos. Si tales citaciones estuvieran vinculadas a hechos del servicio, se considerará a la persona trabajadora en comisión de servicio con el consiguiente reconocimiento de pasajes y viáticos, si a tales efectos tuviera que desplazarse a más de CINCUENTA (50) kilómetros de su sede.

## FRANQUICIAS

**ARTÍCULO 80.** Se acordarán franquicias en el cumplimiento de las jornadas de labor en los casos y condiciones que seguidamente se establecen:

### 1. Horarios para Estudiantes

Cuando la persona trabajadora acredite su condición de estudiante en establecimientos de enseñanza oficial o incorporados a la misma, o en universidades reconocidas oficialmente y documente la necesidad de asistencia a clases en horas coincidentes con la jornada de trabajo podrá solicitar un horario especial o permisos sujetos a la correspondiente reposición horaria, los que serán otorgados siempre que no afecte el normal desenvolvimiento de los servicios.

### 2. Franquicia por alimentación y cuidado de hija/o:

La pausa por alimentación y cuidado de hija/o comprende el derecho a una franquicia de dos (2) horas diarias a los fines de alimentación y cuidado de hijo/a menor al año. Si ambos/as padre/s/madre/s se encuentran regidos por este régimen o en regímenes compatibles con el presente, no podrán utilizarla en forma simultánea, salvo que tengan más de un hijo/a en dicha edad. Igual beneficio se acordará a las personas trabajadoras que posean la responsabilidad parental, guarda o tutela de niños/niños de hasta un (1) año de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.

La solicitud de esta licencia deberá ser realizada por el/la corresponsable parental interesado/a, debiendo consignar cuándo hará uso de la misma y de acuerdo a las siguientes modalidades:

- a) Al comienzo de la jornada de trabajo.
- b) A la finalización de la jornada de trabajo.
- c) Al comienzo y la finalización de la jornada de trabajo

**3. Franquicia por adaptación escolar de hijo/a:** Las personas comprendidas en el presente acuerdo tienen derecho a una franquicia horaria por adaptación escolar de hija/o en nivel inicial y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo. Si ambos padres/madres se encuentran comprendidos en el presente régimen o en regímenes compatibles con el presente, la licencia podrá ser utilizada por un/a hijo/a en tal proceso, podrán gozarlo ambas/os.

Esta franquicia será de tantas horas y por tantos días como la autoridad educativa disponga que son necesarios para la adaptación escolar de niñas y niños conforme el ciclo escolar en que cursen y deberá ser acreditada fehacientemente.

**4. Franquicia de hasta 12 horas anuales por acto escolar de hijo/a.** La persona trabajadora tiene derecho a una franquicia horaria de hasta doce (12) horas anuales con goce de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de inicial, preescolar y primaria.

**5. Tareas de cuidado:** Las personas trabajadoras que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores a cargo que convivan con la persona trabajadora y que

requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada previo aviso fehaciente al empleador y pudiendo reducir la jornada según pautas específicas que se acordarán en acta acuerdo. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley N° 23.592.

No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho indicado en el párrafo anterior. La empleadora y las personas trabajadoras deberán velar por un uso equitativo, en términos de género, de las medidas dispuestas en este artículo, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado.

#### **6. Horas para el ejercicio gremial.**

Los integrantes de las comisiones directivas, miembros de comisiones internas y/o delegados de personal tendrán derecho a disponer de hasta CINCO (5) horas semanales, a fin de realizar actividades relacionadas con su cometido. Igual derecho se otorgará a los delegados del personal cuando deban desarrollar actividades de índole gremial, aún fuera de su lugar o ámbito de trabajo. En todos los casos los beneficios serán tramitados exclusivamente por la asociación gremial de que se trate, debiendo presentar asimismo a la autoridad facultada la pertinente certificación.

**7. Horas por motivos particulares.** El titular de una unidad orgánica o en quien éste delegue y siempre que no afecte el normal desenvolvimiento del servicio a su cargo, podrá conceder al personal de su dependencia permisos para salir en horas de labor, que no podrán exceder de DOS (2) horas cada vez y no más de CUARENTA Y CINCO (45) horas anuales. En el mismo día, podrá otorgarse un único permiso.

**8. Almuerzo y refrigerio.** Las personas trabajadoras dispondrán de TREINTA (30) minutos diarios para el almuerzo y QUINCE (15) minutos para refrigerio por cada jornada laboral. Los lapsos aludidos forman parte de la jornada de labor.

9. **Pausa saludable.** A opción de las personas trabajadoras y en tanto no se afecte la normal prestación del servicio, podrán disponerse de pausas saludables propiciadas por la dependencia competente, por el lapso y periodicidad que ésta determine.

## OBLIGACIONES, DEBERES Y PROHIBICIONES. OBLIGACIONES RECÍPROCAS

**ARTÍCULO 81.** Arba y las personas trabajadoras se obligan de modo recíproco y genérico a:

a) Obrar de buena fe, con permanente lealtad, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de una buena persona trabajadora, según los principios de respeto a la persona y a los derechos de ambas partes y de defensa de los bienes, recursos e intereses que la Provincia confía a la custodia y administración de Arba y a través de ella, a las personas trabajadoras.

b) Acatar todo lo que expresamente se establece en este Convenio, en las normas generales aplicables en materia tributaria y de la seguridad social o en las específicas de creación y régimen financiero del Organismo en vinculación con la gestión de recursos humanos, como reconocido o atribuido a Arba, a lo que expresamente surja de los acuerdos que en el futuro adopten las partes y a las normas laborales y de la Seguridad Social.

## OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

**ARTÍCULO 82.** Son obligaciones del empleador:

a) Cumplir y hacer cumplir las normas de higiene y seguridad en el ámbito laboral, conforme a las disposiciones de las Leyes N° 19.587 de Higiene y Seguridad y N° 24.557 de Riesgos del Trabajo y las que eventualmente las reemplacen.

b) Dotar de la indumentaria, el equipamiento necesarios y elementos de protección personal (EPP) para el debido resguardo de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, cuando así corresponda en función de la naturaleza de los puestos de trabajo y tareas que deban realizar para su cumplimiento.



c) Disponer la realización de exámenes psico-físicos en forma periódica, en el marco de una política de medicina preventiva.

d) Informar, comunicar y notificar todas las medidas de alcance general o individual vinculadas a las personas trabajadoras ya sea para su cumplimiento o para posibilitar el usufructo de los beneficios que se establecieran.

e) Mantener canales de difusión interna para posibilitar la adecuada información al personal sobre asuntos oficiales de su interés, promoviendo la participación y el compromiso. Esta obligación incluye la oportuna difusión de Leyes, Decretos, Compromiso de Gestión y actos dispositivos internos vinculados a las acciones y tareas de Arba que tengan relación con el desarrollo de las funciones.

f) Garantizar la capacitación permanente del personal.

g) Brindar patrocinio legal gratuito a las personas trabajadoras en caso de imputación recibida de terceros por el ejercicio de sus funciones, con ajuste a lo que determinen la respectiva Actas Acuerdo celebrada en el marco de la Comisión Paritaria Permanente.

h) Instrumentar programas tendientes a atender y operar sobre los factores psicosociales a que pueden estar expuestos las personas trabajadoras del Organismo en el marco de su relación laboral, producto de las características de los puestos de trabajo y de las relaciones interpersonales. En este sentido, se compromete a impulsar acciones específicas tanto de prevención como de intervención con relación a los factores psicosociales aludidos, incluyendo los vinculados contra la violencia laboral.

Para ello observará el fiel cumplimiento de la normativa vigente en las materias de género, diversidad, igualdad, de discapacidad e integración de las personas con discapacidad, promoviendo y garantizando ambientes de trabajo libres de violencias y discriminación favoreciendo políticas públicas con igualdad de oportunidades.

i) Propiciar acciones orientadas al abordaje de adicciones de las personas trabajadoras de Arba que interfieran negativamente en la prestación del servicio, su vínculo de empleo y/o su situación personal. A tal efecto, contemplará las previsiones de la Ley N° 14.580 o la que en el futuro la reemplace.

- j) Aprobar anualmente el Plantel Básico nominado en innominado de Arba. A tal efecto, tomará como referencia inmediata la información contenida en el sistema informático de administración de personal. El acto administrativo respectivo se encontrará disponible de modo permanente en la plataforma de uso interno.
- k) Informar de manera cuatrimestral por los medios de comunicación oficial que se establezcan, las vacantes definitivas que se produzcan en el Organismo, identificando la dependencia en la que se ha producido.
- k) Llevar a cabo anualmente la calificación de todas las personas trabajadoras.
- l) Llevar un registro actualizado de medidas de restricción perimetral que se dispongan en protección de las personas trabajadoras de Arba y propender a su cumplimiento en sus dependencias.
- m) Elaborar proyectos de acciones y/o campañas tendientes a la prevención, asistencia y acompañamientos de situaciones de violencia laboral y/o de género, discriminación, y de aquellas necesarias para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo.
- n) Capacitar y capacitarse anualmente en género y violencia contra las mujeres Ley Micaela N 27.499 y Ley N° 15.134 y en reconocimiento de derechos de las personas LGTBIQ+. La Autoridad de Aplicación verificará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Micaela N° 27.499 y en la Ley N° 15.134, en relación con la presentación por parte de las personas trabajadoras del certificado de realización del curso de capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública, según los programas que realice el Ministerio de Mujeres de la Provincia de Buenos Aires.
- o) Garantizar ambientes de trabajo que equilibren el desarrollo y productividad asegurando el “trabajo decente” como principio para el crecimiento económico y el desarrollo tecnológico poniendo en el centro a las personas, en cualquier modalidad de trabajo.
- p) Informar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por

fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista de la persona trabajadora.

**ARTÍCULO 83. LACTARIO.** La Parte Empleadora dispondrá en los edificios en los cuales trabajen CIEN (100) o más personas trabajadoras de un espacio adecuado, cómodo y exclusivo para que las mujeres en período de lactancia puedan extraer su leche materna, y se asegure su adecuada conservación durante el horario de trabajo, y puedan en el mismo espacio los/las progenitoras alimentar a lactantes.

**ARTÍCULO 84.** Arba contratará para sus dependencias un servicio de emergencias médicas. En su Sede Central dispondrá la instalación de una Sala de Atención Médica en virtud de la cantidad de las personas trabajadoras que allí se desempeñan. Dicha Sala, y en su caso el servicio de emergencias proporcionará las personas trabajadoras los primeros auxilios, pudiendo certificar su estado de salud.

Arba dictará un protocolo para los primeros auxilios a brindarse a los contribuyentes que asistan a sus dependencias, frente a una emergencia médica.

## DEBERES Y PROHIBICIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

### DEBERES

**ARTÍCULO 85.** Sin perjuicio de lo que particularmente impongan las leyes, decretos, resoluciones y disposiciones, las personas trabajadoras deben cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones:

- a) Prestar servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que de acuerdo con la naturaleza y necesidad de estos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de Arba y de la Administración Pública.
- b) Obedecer las órdenes de un superior jerárquico con jurisdicción y competencia cuando éstas se refieran al servicio y por actos de este y respondan a las determinaciones de la legislación y reglamentación vigentes. Cuestionada una orden dada por el superior jerárquico,

advertirá por escrito al mismo sobre toda posible infracción que pueda acarrear su cumplimiento. Si el superior insiste por escrito, la orden se cumplirá.

c) Mantener, en todo momento, la debida reserva que los asuntos del servicio requieren de acuerdo con la índole de los temas tratados.

d) Cuidar los bienes del Estado, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen.

e) Observar, en el servicio y fuera de él, una conducta decorosa y digna, acorde con las tareas que le fueran asignadas.

f) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público.

g) Mantener vínculos cordiales, demostrar espíritu de cooperación, solidaridad y respeto para con las demás las personas trabajadoras de la Administración.

h) Conocer fehacientemente las reglamentaciones, disposiciones y todas aquellas normas que hacen a la operatividad y gestión de Arba y de la Administración y las referidas específicamente a las tareas que desempeña.

i) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.

j) Dar cuenta, por la vía jerárquica correspondiente a los organismos de fiscalización y control, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento.

k) Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres.

l) Declarar bajo juramento, en la forma y tiempo que la ley respectiva y su reglamentación establezcan, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio.

m) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretación de parcialidad.

n) Declarar bajo juramento los cargos y/o actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, como asimismo toda otra actividad lucrativa.



- o) Declarar y mantener actualizado su domicilio ante la repartición donde presta servicios, el que subsistirá a todos los efectos legales mientras no denuncie otro nuevo.
- p) Declarar en los sumarios administrativos ordenados por autoridad competente, siempre que no tuviere impedimento legal para hacerlo, así como también en las informaciones sumarias.
- q) Observar la vía jerárquica en toda presentación referida a actos de servicio y mientras no se hubiere dispuesto otro procedimiento.

## PROHIBICIONES

**ARTÍCULO 86.** Está prohibido a toda persona trabajadora, complementariamente a lo que dispongan otras normas:

- a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes, aceptar dádivas u obsequios que se ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o como consecuencia de ellas.
- b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.
- c) Ser directa o indirectamente, proveedor o contratista habitual u ocasional de Arba y la Administración Pública o dependiente o asociado de las mismas.
- d) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas, que cuestionen o exploten concesiones o privilegios de Arba y/o la Administración Provincial, salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público y que no se manifiesten incompatibilidades entre las funciones o tareas asignadas en la administración y las desarrolladas en tales entidades, ni puedan presumirse situaciones de favoritismo o arbitrariedad en el otorgamiento de tales beneficios, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por la repartición a que pertenezca.
- e) Referirse en forma evidentemente despectiva por la prensa o por cualquier otro medio, a las autoridades o a los actos de ellas emanados, pudiendo, sin embargo, en trabajos firmados o de evidente autoría, criticarlos desde un punto de vista doctrinario o de la organización del servicio.



- f) Retirar y/o utilizar, con fines particulares, los bienes del Estado y los documentos de las reparticiones públicas, así como también los servicios del personal a su orden dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.
- g) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.
- h) Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que las mismas cumplan un fin social, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización superior.
- i) Vender todo tipo de artículos o ejercer cualquier actividad comercial en el ámbito de Arba y/o de la Administración Pública.
- j) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsecuencia a los superiores jerárquicos.
- k) Patrocinar trámites o gestiones administrativas o judiciales referentes a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo.
- l) Realizar gestiones, por conducto de personas extrañas a las que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidos en este régimen.
- m) Hacer uso de las credenciales otorgadas por el servicio para autenticar su calidad de la persona trabajadora público en forma indebida o para fines ajenos a sus funciones.
- n) Exigir adhesiones políticas, religiosas o sindicales a otras personas trabajadoras en el desempeño de su función.
- o) Hacer abandono del servicio sin causa justificada.

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTÍCULO 87.** Arba adecuará el régimen disciplinario establecido en la Ley N° 10430 y su reglamentación dentro del plazo de NOVENTA (90) días hábiles, contados a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, mediante la correspondiente Acta Acuerdo y en el marco de la Comisión Paritaria Permanente, manteniéndose hasta tanto vigente las normas establecidas en la citada Ley.

En el nuevo Régimen se simplificarán los procedimientos que coadyuven a reducir plazos de tramitación, respetando las normas del debido proceso, en orden a que la acción disciplinaria se ejerza en tiempo oportuno.

## RECONOCIMIENTO SINDICAL

**ARTÍCULO 88.** Arba reconoce a los Gremios y Asociaciones sindicales con representación en su ámbito, enmarcados dentro de la Ley de Asociaciones Sindicales, debidamente acreditados y reconocidos por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, que cuenten con afiliados en el ámbito de Arba.

### **De los delegados gremiales**

**ARTÍCULO 89.** Las Asociaciones Gremiales y/o Sindicales comunicarán a Arba la nómina sus autoridades y de los delegados gremiales elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, Documento Nacional de Identidad y lugar de trabajo que representa y fechas de iniciación y finalización del mandato.

### **Licencias Gremiales por Integración de Cuerpo Paritario**

**ARTÍCULO 90.** Arba concederá la licencia gremial con goce de haberes y por el término de sus mandatos a:

- a) Los miembros titulares de la Comisiones Directivas Sindicales y/o Gremiales, que revistan tareas en el ámbito de Arba;
- b) Hasta DOS (2) miembros de cada una de las Comisiones de la Seccionales gremiales;
- c) Los miembros que representen a las Asociaciones Sindicales y/o Gremiales en los Cuerpos Paritarios previstos en esta Convención; los miembros titulares por el término de sus mandatos y los suplentes, cuando fuere necesario su concurso, por el término que duren sus sesiones y el que le demanden los viajes de ida y regreso a los lugares de reunión.
- d) Sin perjuicio de la enumeración precedente, hasta SEIS (6) miembros integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, desde su designación y mientras dure el proceso de negociación del Convenio Colectivo de Trabajo

### **Vitrina sindical.**

**ARTÍCULO 91.** Arba autorizará la colocación en los lugares de trabajo en forma bien visible de vitrinas y/o carteleras de propiedad de las entidades gremiales, para uso exclusivo de la misma. En ellas, la representación sindical podrá exhibir sus circulares y comunicados, sin autorización de ninguna naturaleza.

**ARTICULO 92.** El estado empleador remitirá anualmente a las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio, a fin de disponer de un adecuado y actualizado conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en el personal, un informe estadístico detallando:

- a) Dotaciones: número, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad, altas y bajas producidas, las personas trabajadoras con licencia sin goce de haberes.
- b) Grupo familiar: cantidad de las personas trabajadoras por estado civil, de familiares o personas a su cargo y de hijos/as en edad escolar.
- c) Remuneraciones: masa salarial global, distribución por niveles, evolución del salario promedio.
- d) Capacitación: cantidad por nivel de educación formal alcanzado, de profesionales por especialidad. Cantidad de recursos desarrollados y de asistentes.
- e) Condiciones y medio ambiente laboral: Cantidad de Exámenes médicos periódicos, patologías prevalentes detectadas, cantidad de horas laborables por licencias por enfermedad o accidente, cantidad de cursos dictados al personal, estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales.
- f) Igualdad de oportunidades y de trato: índices de ausentismo, áreas con frecuentes pedidos de traslados, personal con discapacidad: distribución por nivel escalafonario, sexo y edad.

## **ESCALAFÓN DEFINICIONES**

**ARTÍCULO 93.** El Escalafón contemplado en el Anexo Único que forma parte integrante del presente Convenio, se aplicará a las personas trabajadoras de la Planta Permanente con Estabilidad que integran Arba. El Escalafón representa los distintos Agrupamientos en que

pueden reunirse el conjunto de las personas trabajadoras de una misma tipología, y dentro de ellos las distintas Clases y Grados que integran la carrera de la persona trabajadora y que éste puede alcanzar en el desarrollo de esta.

Para el Personal con Estabilidad se establecen los siguientes agrupamientos:

- A) Servicios Operativos.
- B) Técnico-Administrativo.
- C) Profesional.
- D) Jerárquico.

**ARTÍCULO 94.** Plantel Básico nominado e innominado es la dotación de Personal cuantitativa y cualitativamente necesaria para el logro de los objetivos y metas de Arba. Los planteles básicos deberán aprobarse anualmente por Subdirección Ejecutiva o Gerencia General o Unidad con dependencia directa del director ejecutivo, con una desagregación hasta el nivel de Jefatura de Departamento y, en su caso, hasta el de Centro de Servicio Local, antes del 15 de marzo de cada año, con la intervención de la Comisión Paritaria Permanente. Dichos planteles tendrán concordancia con el presupuesto vigente.

**ARTÍCULO 95.** Las Clases constituyen niveles de complejidad establecidos en base a los distintos factores determinados para la evaluación de tareas y responsabilidades asociadas al ejercicio de esta, conducción de personal y manejo de técnicas.

Los Grados constituyen subdivisiones de las Clases y define las distintas instancias que conforma la complejidad de la clase a la que pertenecen, en forma creciente, en el ejercicio de la tarea, responsabilidad y autoridad.

**ARTÍCULO 96.** El Cargo de la persona trabajadora constituye la definición de las tareas y responsabilidades asociados al ejercicio de este y los requisitos, conocimientos, características especiales y experiencia requerida.

Los Cargos y su correspondiente Nomenclador, serán aprobados por el director ejecutivo de Arba con intervención de la Comisión Paritaria Permanente.

**ARTÍCULO 97.** Los grados de los distintos Agrupamientos se correlacionarán con una categoría salarial definida por la cantidad de módulos que se le asignen a cada una, de conformidad al artículo 149.

## AGRUPAMIENTOS

### A) AGRUPAMIENTO SERVICIOS OPERATIVOS.

**ARTÍCULO 98.** Este Agrupamiento comprende los cargos para el desarrollo de la carrera de las personas trabajadoras que realizan tareas vinculadas con el saneamiento, limpieza, producción, construcción, reparación, mantenimiento y vigilancia de edificios, instalaciones y demás bienes; conducción de vehículos, correo o servicios auxiliares a las otras personas trabajadoras del organismo, público en general y/o cualquier otra labor afín, cuyo desempeño pueda requerir conocimientos, teórico- prácticos de oficios como así también al personal que sin reunir estos requisitos secunda a aquellos para la obtención de un resultado que compete al área.

El Escalafón de este Agrupamiento está compuesto por CUATRO (4) clases y DIECINUEVE (19) grados. Corresponderá para cada clase la realización de tareas y los requisitos necesarios que se establecen en el nomenclador de cargos vigente.

Clase "A": Grados I, II y III.

Clase "B": Grados IV, V y VI.

Clase "C": Grados VII, VIII y IX.

Clase "D": Grados X, XI, XII, XIII y XIV, XV, XVI, XVII, XVIII y XIX.

### B) AGRUPAMIENTO TÉCNICO ADMINISTRATIVO

**ARTÍCULO 99.** Este Agrupamiento comprende los cargos para el desarrollo de la carrera de las personas trabajadoras que realizan tareas de transferencia, manejo y/o evaluación de la información, referidas a cuestiones impositivas, catastrales, contables, comerciales, de recursos humanos, operativas, proyectos, planificación, contralor, transmisión de conocimientos y aspectos técnicos asociados, para los cuales se requiere título secundario,



con capacitación y experiencia en la especialidad o título técnico, título terciario o universitario de carreras de pregrado de menos de CUATRO (4) años de duración, todos ellos de validez oficial.

El Escalafón de este Agrupamiento está compuesto por CUATRO (4) clases y DIECINUEVE (19) grados. Corresponderá para cada clase la realización de tareas y los requisitos necesarios que se establecen en el nomenclador de cargos vigente.

Clase “A”: Grados I, II y III.

Clase “B”: Grados IV, V y VI.

Clase “C”: Grados VII, VIII y IX.

Clase “D”: Grados X, XI, XII, XIII y XIV, XV, XVI, XVII, XVIII y XIX.

### **C) AGRUPAMIENTO PROFESIONAL.**

**ARTÍCULO 100.** Este Agrupamiento comprende los cargos para el desarrollo de la carrera de las personas trabajadoras que desempeñan las tareas impositivas, catastrales, relativas a la geodesia, contables, operativas, proyectos, planificación, contralor y aspectos profesionales asociados, para los cuales se requiere título universitario de validez oficial de carreras de grado, de CUATRO (4) o más años de duración, o bien de planes de estudio anteriores que otorguen igual incumbencia profesional, debidamente matriculados en el Colegio o Consejo Profesional respectivo, no exigiéndosele en aquellos casos en los que no existan los mismos.

El Escalafón de este Agrupamiento está compuesto por CUATRO (4) clases y DIECINUEVE (19) grados. Corresponderá para cada clase la realización de tareas y los requisitos necesarios que se establecen en el nomenclador de cargos vigente.

Clase “A”: Grados I, II y III.

Clase “B”: Grados IV, V y VI.

Clase “C”: Grados VII, VIII y IX.

Clase “D”: Grados X, XI, XII, XIII y XIV, XV, XVI, XVII, XVIII y XIX.

#### **D) AGRUPAMIENTO JERÁRQUICO.**

**ARTÍCULO 101.** Este Agrupamiento comprende los cargos asociados para el ejercicio por parte de las personas trabajadoras de las Funciones de Conducción de Gerente, Subgerente, Jefe/a de Departamento, Subjefe/a de Departamento, Responsable de Unidad “A”, Responsable de Unidad “B”/Jefe/a de División y Responsable de Unidad “C” y aquellos necesarios para su posterior ubicación una vez producido su cese, por cumplimiento de las condiciones que en cada caso se establecen. Comprende asimismo los cargos para el desarrollo de la carrera de las personas trabajadoras que se hayan desempeñado en cargos de Planta Permanente sin Estabilidad o superiores o directivos, Nacionales, Provinciales o Municipales, asesores sin estabilidad y secretarios privados y aquéllos que hubieran accedido al Agrupamiento Jerárquico Sector de Apoyo con anterioridad a la vigencia del presente Convenio.

Las personas trabajadoras que integren este Agrupamiento estarán afectadas a las funciones de conducción, asesoramiento y formación y capacitación del personal.

El Escalafón de este Agrupamiento está compuesto por SIETE (7) niveles.

Cargos Jerárquicos 1°, 2° y 3°. Estos niveles escalafonarios podrán ser alcanzados por las personas trabajadoras que revistan en el Agrupamiento Jerárquico por la realización de acciones de capacitación, el cumplimiento de dos años de permanencia en el nivel inmediato inferior y una calificación promedio de “7,5” en ese período. Las acciones de capacitación deberán establecerse en el marco de la Comisión Paritaria Permanente, a partir de las necesidades, objetivos y metas de la organización.

Cargo Jerárquico 4°. Para tener derecho a la ubicación escalafonaria en este nivel, las personas trabajadoras deberán acreditar los siguientes requisitos:

a) Que hayan desempeñado la función de conducción de Gerente durante un período mínimo de tres años continuos o cinco alternados;

- b) Que acrediten como mínimo QUINCE (15) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial o Municipal de la Provincia de Buenos Aires o VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial, Nacional o Municipal al momento de su cese.
- c) Que el cese no se haya dispuesto por sanciones disciplinarias.

En este nivel escalafonario se ubicarán asimismo cuando se produjere se cese las personas trabajadoras que revisten en cargo sin estabilidad, teniendo derecho a percibir además del Sueldo Básico fijado para éste y las retribuciones que pudieren corresponderle con ajuste al presente Convenio Colectivo. Para tener derecho a dicha ubicación escalafonaria, las personas trabajadoras deberán acreditar los siguientes requisitos:

- a) Que el cargo sin estabilidad en el cual cesen se halle contemplado en la respectiva Estructura Orgánico-Funcional aprobada por el Poder Ejecutivo o en su caso por el director ejecutivo.
- b) Que acrediten como mínimo QUINCE (15) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial o Municipal de la Provincia de Buenos Aires o VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial, Nacional o Municipal al momento de su cese.
- c) Que el cese no se haya dispuesto por sanciones disciplinarias.
- d) Que hayan desempeñado el cargo sin estabilidad durante TRES (3) años continuos o CINCO (5) alternados, como mínimo.

También están comprendidos en lo establecido en el primer párrafo, las personas trabajadoras con reserva de cargo por el desempeño cargos superiores o directivos nacionales, provinciales o municipales y asesores sin estabilidad, cuando reúnan los requisitos de los incisos b), c) y d) del presente artículo.

Cargo Jerárquico 5°. Para tener derecho a la ubicación escalafonaria en este nivel, las personas trabajadoras deberán acreditar los siguientes requisitos:

- a) Que hayan desempeñado la función de conducción de Subgerente durante un período mínimo de tres años continuos o cinco alternados;

b) Que acrediten como mínimo QUINCE (15) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial o Municipal de la Provincia de Buenos Aires o VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial, Nacional o Municipal al momento de su cese.

c) Que el cese no se haya dispuesto por sanciones disciplinarias.

Cargo Jerárquico 6°. Para tener derecho a la ubicación escalafonaria en este nivel, las personas trabajadoras deberán acreditar los siguientes requisitos:

a) Que hayan desempeñado la función de conducción de Jefe/a de Departamento durante un período mínimo de tres años continuos o cinco alternados;

b) Que acrediten como mínimo QUINCE (15) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial o Municipal de la Provincia de Buenos Aires o VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial, Nacional o Municipal al momento de su cese.

c) Que el cese no se haya dispuesto por sanciones disciplinarias.

Cargo Jerárquico 7°. Para tener derecho a la ubicación escalafonaria en este nivel, las personas trabajadoras deberán acreditar los siguientes requisitos:

a) Que hayan desempeñado la función de conducción de Subjefe/a de Departamento durante un período mínimo de tres años continuos o cinco alternados;

b) Que acrediten como mínimo QUINCE (15) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial o Municipal de la Provincia de Buenos Aires o VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial, Nacional o Municipal al momento de su cese.

c) Que el cese no se haya dispuesto por sanciones disciplinarias.

## **FUNCIONES DE CONDUCCIÓN.**

**ARTÍCULO 102.** Las personas trabajadoras de Planta Permanente con Estabilidad podrán ejercer las siguientes Funciones de Conducción:

a) Gerente.

b) Subgerente.

- c) Jefe/a de Departamento.
- d) Sub-Jefe/a de Departamento.
- e) Responsable de Unidad o de Centro de Servicio Local.
- f) Jefe/a de División.

El acceso a cargos de Conducción, se realizará a través del sistema de concursos establecido en el apartado “Régimen de Ascensos, Promociones y Cambios de Agrupamiento”.

Las Funciones de Conducción se concursarán en su totalidad, con la periodicidad prevista en el artículo 106.

La persona trabajadora que acceda a un cargo de conducción mantiene su nivel escalafonario de origen, abonándosele la diferencia salarial existente con el cargo asociado, juntamente con los adicionales que correspondan en cada caso.

**GERENCIA.** Reúne a las personas trabajadoras que tengan asignadas la responsabilidad y el ejercicio de las Gerencias que integran la estructura orgánica funcional de Arba y cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que acrediten una antigüedad en Arba de 6 años.
- b) Que cumpla con los requisitos, condiciones y el procedimiento concursal previsto para la asignación de las funciones de conducción.

La función de conducción de Gerencia tendrá como cargo asociado el Jerárquico 4°, en el que serán ubicadas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 102 para su cargo asociado. Caso contrario se reintegrarán al nivel escalafonario de origen.

Estará a cargo de la Gerencia la administración de su personal y la aplicación del procedimiento disciplinario de sanción directa.

**SUBGERENCIA.** Reúne a las personas trabajadoras que la responsabilidad y el ejercicio de las Subgerencias que integran la estructura orgánica funcional de Arba y cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que acrediten una antigüedad en Arba de 5 años.



b) Que cumpla con los requisitos, condiciones y el procedimiento concursal previsto para la asignación de las funciones de conducción.

La Función de Conducción de Subgerencia tendrá como cargo asociado el Jerárquico 5°, en el que serán ubicadas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos en el artículo 102 para su cargo asociado. Caso contrario se reintegrarán al nivel escalafonario de origen.

Estará a cargo del Subgerente la administración de su personal y la planificación de las licencias anuales.

**JEFATURA DE DEPARTAMENTO.** Reúne a las personas trabajadoras que tengan asignadas la responsabilidad y el ejercicio de los Departamentos que integran la estructura orgánica funcional de Arba y cumplan los siguientes requisitos:

a) Que acrediten una Antigüedad en Arba de 4 años.

b) Que cumpla con los requisitos, condiciones y el procedimiento concursal previsto para la asignación de las funciones de conducción.

La función de conducción de Jefe/a de Departamento tendrá como cargo asociado el Jerárquico 6°, en el que serán ubicadas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 102 para su cargo asociado. Caso contrario se reintegrarán al nivel escalafonario de origen.

Estará a cargo del Jefe/a de Departamento la administración de su personal y la planificación de las licencias anuales.

**SUB-JEFATURA DE DEPARTAMENTO, RESPONSABLE DE UNIDAD Y JEFATURA DE DIVISIÓN.**

Requisitos para el desempeño. Para el desempeño de las Funciones de Conducción de Subjefatura de Departamento, de Responsable de Unidad A, B y C y de Jefatura de División, las personas trabajadoras deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Que acrediten una Antigüedad en Arba de 2 años.

b) Que cumpla con los requisitos, condiciones y el procedimiento concursal previsto para la asignación de las funciones de conducción.

La Función de Conducción de Subjefe/a de Departamento tendrá como cargo asociado el Jerárquico 7°.

Durante el ejercicio de sus funciones las personas trabajadoras que se desempeñen como Responsables de Unidad “A”, “B”, “C” y Jefe/a de División, tendrá como cargo asociado el Jerárquico 7°.

Requisitos para la ubicación al cese. Para su ubicación, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Que acrediten una antigüedad en Arba de CINCO (5) años.
- b) Que cumpla con los requisitos, condiciones y el procedimiento concursal previsto para la asignación de las funciones de conducción.
- c) Que el cese no se haya dispuesto por sanciones disciplinarias.

Caso contrario, se reintegrarán al nivel escalafonario de origen. Igual tratamiento deberá observarse en relación a las personas trabajadoras cuyo nivel escalafonario resulte superior al de su posible ubicación.

### **Ubicaciones.**

Subjefaturas de Departamento. Las personas trabajadoras que se desempeñen como Subjefes/as de Departamento, al momento de su cese, de cumplirse con los requisitos establecidos para su ubicación, pasarán a revistar en los siguientes cargos:

- a) de integrar el Agrupamiento Profesional: en la Clase B, Grado IV de dicho Agrupamiento.
- b) de integrar el Agrupamiento Técnico Administrativo o Servicios Operativos: en la Clase A, Grado I del Agrupamiento al que pertenecen.

**Responsable de Unidad A.** Las personas trabajadoras que se desempeñen como Responsables de Unidad A, al momento de su cese, de cumplirse con los requisitos establecidos para su ubicación, pasarán a revistar en los siguientes grados:

- a) de integrar el Agrupamiento Profesional: en la Clase B, Grado IV de dicho Agrupamiento.
- b) de integrar el Agrupamiento Técnico Administrativo o Servicios Operativos: en la Clase “A” Grado I del Agrupamiento al que pertenecen.

**Responsable de Unidad B y C y Jefes/as de División.** Las personas trabajadoras que se desempeñen como Responsables de Unidad “B” y “C” y Jefe/as de División al momento de su cese, de cumplirse los requisitos establecidos para su ubicación, pasarán a revistar en los siguientes cargos:

- a) de integrar el Agrupamiento Profesional: en la Clase “B”, Grado VI de dicho Agrupamiento.
- b) de integrar el Agrupamiento Técnico Administrativo o Servicios Operativos: en la Clase “A” Grado III del Agrupamiento al que pertenecen.

## INTERINATOS, PERIODICIDAD Y REVALIDACIÓN DE LOS CARGOS DE CONDUCCIÓN.

**ARTÍCULO 103.** La persona trabajadora que desempeñe interinamente cargo de categoría superior a la de la situación de revista dentro de su Agrupamiento, trátase de vacantes definitivas o transitorias por ausencias temporarias del titular, se le reconocerá la diferencia de sueldo existente como bonificación especial, siempre que su designación haya sido dispuesta por acto del Director Ejecutivo y su desempeño sea superior a TREINTA (30) días corridos, no computándose en dicho término la licencia anual, ni comisiones del titular.

En el caso de vacantes definitivas, el período de interinato no podrá superar los SEIS (6) meses de ejercicio, lapso durante el cual deberá aplicarse para su cobertura el procedimiento establecido en el apartado “Promociones, Ascensos y Cambios de Agrupamiento”. Vencido el plazo señalado el interinato caducará de pleno derecho, cesando a partir de ese momento el derecho de la persona trabajadora que lo desempeñe a percibir la bonificación especial establecida y la función que cubría. Dicho desempeño no corresponderá ser ponderado en la evaluación de los antecedentes laborales al momento del llamado a concurso.

En el caso de vacantes transitorias, el interinato podrá tener vigencia mientras dure la ausencia del titular del cargo.

El desempeño transitorio de un cargo no inhibe a la persona trabajadora de presentarse a concurso para la provisión definitiva del mismo u otro cargo, pero aquella circunstancia no le otorga derecho alguno para considerarse acogido a los beneficios del grupo y función que desempeña transitoriamente.

**ARTÍCULO 103 BIS. Situaciones especiales.** Cuando la cobertura de vacantes se produce en situaciones especiales que impliquen temporalidad, a través de designaciones interinas, no resulta necesario disponer en dicho acto el llamado a concurso, siempre y cuando la temporalidad de los supuestos enunciados no se prolongue por más de tres años y se encuentre debidamente justificada por el servicio. En este caso, la Agencia tendrá un plazo máximo de tres años para el correspondiente llamado a concurso, de no producirse se lo reubicará en el Agrupamiento y categoría correspondiente.

**Disposición transitoria.** Se dispondrán los mecanismos para la incorporación a la carrera de las personas trabajadoras que revistan como interinos, y que a la firma del presente convenio tengan tres años continuos o cinco años alternados de antigüedad en tal condición, en vacantes definitivas de la planta permanente. Hasta tanto se resuelva la situación de las mismas, no se podrá modificar en detrimento de la persona trabajadora, la situación de revista y/o condiciones de trabajo, por acción u omisión, a excepción del caso de la persona trabajadora que se encuentre comprendida dentro de las causales de cesantía o exoneración. Quedan excluidos de la presente disposición transitoria quienes se encuentren en la situación establecida en el Art. 103 primera parte.

**ARTÍCULO 104.** Los cargos de conducción podrán ser cubiertos, en forma interina y por un plazo que no podrá exceder de SEIS (6) meses de ejercicio, período durante el cual deberá efectuarse el proceso para su cobertura conforme lo establecido en el apartado “Promociones, Ascensos y Cambios de Agrupamiento”.

En este caso la persona trabajadora designada, ejercerá la función superior en carácter de interina y percibirá mensualmente la diferencia salarial que exista entre su cargo de revista y el nivel del cargo asociado a la función de conducción y los aditamentos que pudiera corresponder en cada caso.

Dicho desempeño no corresponderá ser ponderado en la evaluación de los antecedentes laborales al momento del llamado a concurso.

**ARTÍCULO 105.** Periodicidad y revalidación de los cargos de conducción. Las funciones de conducción se concursarán para su cobertura o revalidación dentro del Plantel Básico aprobado anualmente. En el caso de Gerente, Subgerente y Jefe/a de Departamento se concursarán con una periodicidad de TRES (3) años y para el supuesto de Subjefe/a de Departamento, Responsable de Unidad y Jefe/a de División se concursarán cada CINCO (5) años.

Las personas trabajadoras que al momento del llamado ejercían tales cargos podrán presentarse al concurso y, de resultar ganadores, revalidarán su ejercicio.

**ARTÍCULO 106.** Cese en las Funciones de Conducción. El personal que desempeña funciones de conducción podrá cesar en las mismas por las siguientes causales:

a) Renuncia: las personas trabajadoras que renuncien al desempeño de la función de conducción y cumplan con las condiciones establecidas en el artículo 102, según corresponda, serán ubicadas en el Agrupamiento Jerárquico perdiendo el derecho al cobro del Adicional por Función y Responsabilidad Estructural, percibiendo el Adicional por Disposición Permanente.

Si su renuncia se produjere antes de cumplir dicho lapso mínimo de desempeño, perderá el derecho al cobro de todo adicional que se otorgara por el ejercicio de la función que desempeñará y se reintegrará a la categoría salarial que poseía con anterioridad a la asignación de la misma.

b) Por supresión de Organismos y/o Dependencias: En tales supuestos se otorgará a la persona trabajadora igual tratamiento que el previsto en el primer párrafo del inciso anterior, aunque su desempeño no alcanzare a TRES (3) años.

c) Por calificación insuficiente: Una calificación insuficiente hará perder a la persona trabajadora la función de conducción. En este supuesto, la persona trabajadora conservará la categoría salarial y permanecerá como personal Jerárquico si su desempeño fuere de TRES



(3) años como mínimo. Caso contrario se reintegrará a la categoría salarial que tenía con anterioridad.

d) Por vencimiento para el cargo de conformidad a los plazos establecidos en el artículo 106.

e) Por sanción de suspensión de TREINTA (30) días como mínimo surgida de sumario administrativo. En este supuesto, a la persona trabajadora se le aplicará igual tratamiento al fijado para el cese por calificación insuficiente.

## DESARROLLO DE LA CARRERA

**ARTÍCULO 107.** La carrera de las personas trabajadoras se regirá por las disposiciones del régimen de Promociones, Ascensos y Cambios de Agrupamiento. El personal de la Planta Permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar por cubrir cada uno de los niveles previstos. Con miras al desarrollo de su carrera podrá participar de cursos de perfeccionamiento general o específico, externos o internos a la Administración Pública Provincial, cuya aprobación servirá como antecedente para la cobertura de las vacantes y acompañar aquellos elementos de juicio que a su criterio resulten de mayor utilidad a los efectos de su correcta evaluación.

## PROMOCIONES, ASCENSOS Y CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS

**ARTÍCULO 108.** Promoción. La promoción para los Agrupamientos Profesional, Técnico Administrativo y Servicios Operativos es el pase de la persona trabajadora de un Grado al inmediato superior dentro de su Clase.

Serán requisitos para la promoción en estos Agrupamientos:

- a) Una antigüedad en el Grado de DOS (2) años.
- b) Una calificación promedio durante el período indicado en el inciso anterior de “7,5” puntos o superior.
- c) No registrar sanción mayor a los cinco días de suspensión en el período aludido.

Para el Agrupamiento Jerárquico la promoción es el pase al nivel inmediato superior, cumplidos los requisitos que seguidamente se detallan:

- a) Una antigüedad en el Grado de DOS (2) años.
- b) Una calificación promedio durante el período indicado en el inciso anterior de “7,5” puntos o superior.
- c) La realización de acciones de capacitación previstas en el artículo 102. No corresponderá la promoción a las personas trabajadoras sancionadas con suspensión mayor a 5 días en el período aludido.

La promoción permanecerá en suspenso para las personas trabajadoras sumariados a la espera de los resultados de las actuaciones. Corresponderá la misma por resolución de sobreseimiento o prescripción.

**ARTÍCULO 109.** Ascenso. Se entiende por ascenso el pase de la persona trabajadora de la Clase a la que pertenece al Grado inicial de una Clase superior dentro del Agrupamiento.

Está supeditado al cumplimiento de los requisitos que exige el cargo a cubrir y al proceso concursal establecido.

El ascenso podrá producirse cualquiera sea el Grado que ocupe la persona trabajadora dentro de su Clase.

**ARTÍCULO 110.** Cambio de Agrupamiento. El mismo se producirá entre los Agrupamientos Profesional, Técnico Administrativo y Servicios Operativos cuando el trabajador adquiera títulos habilitantes para el ejercicio del cargo nombrado afín al mismo, por un período no inferior a seis meses. A tal efecto se requerirá la certificación del ejercicio de las tareas e informe de concepto respecto de su desempeño en tales labores por parte del superior inmediato.

El cambio de Agrupamiento implicará su ingreso por el grado inicial del grupo al cual accede. Cuando la persona trabajadora cambie de Agrupamiento y su categoría salarial fuera superior a la del cargo que se reubica, mantendrá la misma hasta que sea alcanzada por futuras promociones o ascensos.

## CALIFICACIÓN

**ARTÍCULO 111.** La persona trabajadora será calificada anualmente durante el mes de octubre, no pudiendo demandar su realización más de treinta días corridos. A tal fin, utilizará las herramientas informáticas disponibles y establecerá un método dotado de celeridad, basado sustancialmente en los principios de objetividad y equidad. La omisión en la aprobación de las calificaciones anuales, determinará la calificación automática de todas las personas trabajadoras con el puntaje de “7,5”.

El proceso de calificación se realizará tanto para los Agrupamientos Jerárquico, Profesional, Técnico Administrativo y Servicios Operativos como para las Funciones de Conducción.

En el proceso de calificación para los distintos Agrupamientos se llevará a cabo la autoevaluación de la persona trabajadora y la del superior inmediato, con participación de la representación gremial.

El proceso de calificación para la persona trabajadora que desempeñe Funciones de Conducción se llevará a cabo por el propio la persona trabajadora, por el superior inmediato con rango no inferior a Gerente y por sus subordinados.

La calificación se sustentará en los siguientes conceptos:

- a) Calidad del trabajo.
- b) Cantidad de trabajo.
- c) Iniciativa en el trabajo.
- d) Receptividad y adaptabilidad.
- e) Relaciones interpersonales.
- f) Liderazgo y capacidad de conducción.

La Unidad Asesora del Personal establecerá el procedimiento calificadorio con basamento en lo precedentemente establecido.

## **RÉGIMEN DE COBERTURA DE CARGOS VACANTES**

**ARTÍCULO 112.** Todas las Funciones de Conducción y los cargos vacantes de los Agrupamientos Profesional, Técnico Administrativo y Servicios Operativos serán cubiertos por concursos internos, intrajurisdiccionales, interjurisdiccionales y/o abiertos, conforme lo establecido en el presente apartado.

Los concursos se guiarán por los siguientes principios:

- a) Publicidad.
- b) Libre concurrencia.
- c) Transparencia en la gestión de los procesos.
- d) Especialización de los órganos técnicos encargados de gestionar y resolver los procedimientos concursales.
- e) Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y resolver los procedimientos.
- f) Fiabilidad y validez probadas de los instrumentos utilizados para verificar las competencias de los aspirantes.
- g) Elección del mejor candidato, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.
- i) Eficiencia y agilidad de los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que deben rodearlos.

Los concursos serán organizados e implementados por la Gerencia de Recursos Humanos o la unidad estructural que haga sus veces con la intervención de la Unidad de Procesos de Selección.

**ARTÍCULO 113.** Concursos Internos. Son aquellos procesos en los que pueden participar las personas trabajadoras de la Planta Permanente con Estabilidad de Arba pertenecientes a un mismo Plantel Básico vigente. A tal fin deberán reunir las condiciones requeridas para el puesto y cumplir el procedimiento fijado para el sistema concursal.

**ARTÍCULO 114.** Concursos Intrajurisdiccionales. Son aquellos procesos en los que pueden participar todas las personas trabajadoras pertenecientes a la Planta Permanente con

Estabilidad de Arba. A tal fin deberán reunir las condiciones requeridas para el puesto y cumplir el procedimiento fijado para el sistema concursal.

**ARTÍCULO 115.** Concursos Interjurisdiccionales. Son aquellos procesos de selección en los que pueden participar todas las personas trabajadoras que se desempeñen en la Planta Permanente de la Administración Pública Provincial. A tal fin deberán reunir las condiciones requeridas para el puesto y cumplir el procedimiento fijado para el sistema concursal.

**ARTÍCULO 116.** Concursos Abiertos. Son aquellos procesos en los que puede participar toda persona ajena a la Administración Pública Provincial que reúna las condiciones generales y específicas exigidas en la convocatoria del concurso.

**ARTÍCULO 117.** Implementación de los sistemas concursales. Los distintos sistemas concursales se aplicarán de modo sucesivo y en el orden que a continuación se expone, siempre que no pudiera cubrirse la vacante como consecuencia del procedimiento implementado:

- a) Concurso Interno.
- b) Concurso Intrajurisdiccional.
- c) Concurso Interjurisdiccional.
- d) Concurso Abierto.

**ARTÍCULO 118.** Régimen de Concursos. Determinada la vacante real en cada Clase de los Agrupamientos Servicios Operativos, Técnico-Administrativo y Profesional, el cargo a concursar siempre se corresponderá a su Grado Inicial, debiéndose convocar al concurso en el plazo de 30 días corridos de producida la vacante.

Si la vacante corresponde a las Clases “D” Inicial de los Agrupamientos Servicios Operativos, Técnico-Administrativo y Profesional, los concursos serán Abiertos. Las vacantes producidas



en las Funciones de Conducción deberán cubrirse por este mismo sistema, debiendo convocarse en un período no mayor de 30 días corridos.

**ARTÍCULO 119.** Unidad de Procesos de Selección (UPS). La Gerencia de Recursos Humanos procederá para cada llamado a concurso a convocar e integrar la Unidad de Procesos de Selección (en adelante la UPS), que estará conformado de la siguiente manera:

- a) Por la Subdirección Ejecutiva o la Gerencia General con dependencia directa de la Dirección Ejecutiva, titular del Plantel Básico donde se produjo la vacante o en quien éste delegue.
- b) Por la Gerencia del área donde está radicado el cargo o Función a cubrir, o en quien éste delegue.
- c) Por la Gerencia de Recursos Humanos en calidad de Presidente/a de la UPS o a quien se delegue.
- d) Por un/una representante gremial por cada una de las Asociaciones Sindicales con personería gremial y actuación en Arba.

En caso de que el proceso de selección se convocara ante la vacancia de un cargo que dependa de la Gerencia de Recursos Humanos, se designará a la Gerencia General de Coordinación Jurídica o quien se delegue, quien ejercerá la presidencia del Órgano. En este caso, la Gerencia de Recursos Humanos integrará la UPS en los términos del inciso b) del presente artículo.

**ARTÍCULO 120.** La UPS tendrá como funciones:

- a) En las promociones determinadas en el artículo 109, la verificación y convalidación de los listados de las personas trabajadoras a promover, como así también los casos que se excluyan ante el no cumplimiento de los requisitos.
- b) En los concursos, determinar los requisitos y perfiles de los cargos y Funciones a cubrir, evaluar las competencias Administrativo- institucionales, técnico profesionales y actitudinales, mediante técnicas de valoración.

- c) Considerar las observaciones y resolver las impugnaciones formuladas por los aspirantes y los postulantes.
- d) Establecer el cronograma para el cumplimiento del proceso para cada concurso convocado, (plazos de inscripción, de impugnaciones, de publicidad de los aspirantes con los requisitos mínimos exigidos, de las evaluaciones y pruebas pertinentes, de la publicidad del orden de mérito).
- e) Elaborar la lista de los postulantes que cumplan con los requisitos mínimos para su posterior publicación por parte de la Gerencia de Recursos Humanos.
- f) Aprobar los contenidos temáticos y la metodología a utilizar para la evaluación.
- g) Establecer el orden de mérito entre los postulantes.

**ARTÍCULO 121.** Podrán incorporarse a la UPS en cada convocatoria los expertos que se consideren necesarios a fin de evaluar, con voz, pero sin voto, aquellos requerimientos que por sus particularidades merezcan una opinión especializada en la materia.

**ARTÍCULO 122.** La UPS dejará constancia de sus decisiones por medio de actas suscriptas por los integrantes de esta, las que deberán encontrarse debidamente fundadas. En caso de empate, decidirá el voto del presidente.

En caso de no existir acuerdo en la valoración de las competencias y el perfil de los aspirantes, se elaborará un dictamen de mayoría y uno en minoría.

**ARTÍCULO 123.** Los miembros de la UPS deberán actuar conforme a los principios de objetividad e imparcialidad, durante todo el proceso concursal. Las recusaciones o excusaciones deberán encontrarse fundadas en alguna de las causales previstas. No se admitirán recusaciones o excusaciones sin expresión de causa.

Son causales de excusación obligatoria o de recusación de los miembros de la UPS:

- a) El parentesco o amistad que impida la imparcialidad entre cualquiera de los miembros y algún aspirante.

- b) Tener relación de cónyuge o conviviente con alguno de los aspirantes.
- c) Tener sociedad o comunidad con alguno de los parientes directos del aspirante.
- d) Tener pleito pendiente con algún aspirante.
- e) Ser acreedor, deudor o fiador de algún aspirante.
- f) Ser o haber sido autor de denuncia o querrela contra algún aspirante, o denunciado o querrellado por éste en Sede Administrativa o ante los tribunales, con anterioridad a ser designados como miembro de la UPS.
- g) Haber recibido beneficios de importancia de algún aspirante.
- h) Tener odio, resentimiento o enemistad que se manifiesten por hechos comprobables en el momento de su designación, con alguno de los aspirantes.

**ARTÍCULO 124.** La recusación deberá ser deducida por el aspirante al momento de su inscripción y la excusación en ocasión de la toma de conocimiento del listado de aspirantes por parte de los miembros de la UPS. Si la causal fuere sobreviniente o conocida con posterioridad, las recusaciones y excusaciones deberán interponerse antes de que la UPS elabore el orden de mérito. Deducido el planteo por el aspirante o postulante, se comunicará al miembro recusado para que en el término de DOS (2) días formule su descargo. Excusación y recusación serán resueltas indistintamente por la Subdirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos, la Gerencia General de Coordinación Jurídica o la Gerencia de Coordinación Jurídica Administrativa en el plazo de CINCO (5) días hábiles, declarando su procedencia o improcedencia. En el primer caso, se designará a su suplente como reemplazante. En el segundo, devolverá las actuaciones para que continúe interviniendo el miembro excusado o recusado. La decisión que se tome al respecto será irrecurrible.

**ARTÍCULO 125.** Etapas. Los procesos concursales previstos mediante el presente se organizan en función de las siguientes etapas:

1. Convocatoria.
2. Inscripción.

3. Admisibilidad.
4. Evaluación.
5. Orden de Mérito.
6. Resolución de Impugnaciones.
7. Conclusión del proceso.

**ARTÍCULO 126.** Convocatoria. La convocatoria dentro del período establecido en el artículo 119 será dispuesta por el director ejecutivo de Arba a solicitud del Gerente de Recursos Humanos. Su publicidad se efectuará por el plazo de DIEZ

(10) días hábiles a través de la página web de Arba, del Sistema Único Provincial de Administración de Personal (SIAPE) y de cualquier otro medio gráfico y digital disponible que garantice la amplia difusión.

La convocatoria deberá contener:

- a) Descripción del cargo y sus actividades conforme el Nomenclador de Cargos para los Agrupamientos Servicios Operativos, Técnico-Administrativo y Profesional y las acciones correspondientes a las Funciones de Conducción y su dependencia jerárquica.
- b) Requisitos y perfil requerido para el cargo o misiones/acciones de la Función de Conducción a cubrir, que serán elaborados por la UPS.
- c) Lugar de trabajo.
- d) Plazos de Inscripción y cronograma general del proceso concursal.
- e) Documentación y antecedentes a presentar al momento de la inscripción.
- f) Método de evaluación y factores de ponderación.
- g) Nómina de los integrantes de la UPS.

**ARTÍCULO 127.** Aspirantes. Podrán ser aspirantes las personas trabajadoras de la planta permanente de Arba en situación de actividad no menor a DOS (2) años al momento de la

fecha del acto administrativo que efectúe la convocatoria, que cumplan con los requisitos exigidos en el llamado. También podrán revestir el carácter de aspirante las personas trabajadoras que se encuentren en comisión de servicios en otras reparticiones o jurisdicciones o que se encuentren en situación de reserva de cargo de revista. Se entiende por situación de actividad lo dispuesto en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo. En ningún caso podrán inscribirse quienes al momento de la convocatoria se encuentren haciendo uso de las licencias previstas en los artículos 77, 78 apartado 2) y 80, en éstos últimos casos cuando se otorguen sin goce de haberes.

**ARTÍCULO 128.** La presentación de los aspirantes implica la aceptación de todas las cláusulas y condiciones contempladas en el presente Convenio.

**ARTÍCULO 129.** Los aspirantes podrán obtener la documentación e información particular establecida para cada concurso en la página web de Arba y deberán inscribirse en la Gerencia de Recursos Humanos, donde presentarán el formulario de inscripción y firmarán en carácter de declaración jurada una constancia conteniendo los datos personales y la documentación acompañada. Los aspirantes deberán acompañar todos los datos denunciados con copias de la documentación que los avalen, en el caso que no consten en el registro de la carrera administrativa del aspirante. Toda la información brindada por los aspirantes tendrá carácter de declaración jurada. La documentación entregada deberá estar firmada en todas sus fojas por el interesado.

Las copias a las que hace referencia este artículo deberán encontrarse certificadas en el momento de su presentación o bien serán certificadas por la Gerencia de Recursos Humanos, con vista ante sí del original.

Cualquier falsedad maliciosa será causal inmediata de exclusión del proceso de concursal y la comunicación a la Gerencia General de Auditoría y Responsabilidad Profesional para la intervención dispuesta para el Régimen Disciplinario.

No se aceptarán presentaciones por parte de los aspirantes, con posterioridad a la fecha y hora de cierre para la inscripción establecida en la convocatoria.



Los trámites previstos en el presente artículo podrán digitalizarse mediante un procedimiento que asegure la autenticidad de la documentación aludida y la identidad del aspirante.

**ARTÍCULO 130.** Domicilio constituido. El correo electrónico declarado por el aspirante será considerado como domicilio electrónico constituido a fin de notificar cualquier comunicación necesaria de la aplicación del proceso concursal.

**ARTÍCULO 131.** Las personas trabajadoras con sumario administrativo en trámite podrán ser aspirantes en los procesos concursales, pero los ascensos que pudieren corresponderles no se harán efectivos hasta la resolución definitiva de aquéllos, reservándoseles la correspondiente vacante y accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso de una resolución favorable a la persona trabajadora. Ante este supuesto podrá designarse interinamente a la persona trabajadora que lo sucede en el orden de mérito, hasta tanto se resuelvan las actuaciones disciplinarias. De determinarse el sobreseimiento o prescripción de la acción disciplinaria caerá el interinato dispuesto. Caso contrario, esa cobertura en carácter interino se transformará en una titular.

**ARTÍCULO 132.** Los superiores jerárquicos de los postulantes en los procesos de concursales deberán otorgar los permisos para la concurrencia a las instancias pertinentes, considerándose que el tiempo que los procesos demanden resultan prestación efectiva de servicios. Aquellos que posean su asiento habitual en un lugar distinto al del proceso, podrán solicitar pasajes oficiales y viáticos a los fines de asistir a las etapas concursales a que se los convoque.

**ARTÍCULO 133.** Evaluación. La evaluación para la cobertura de cargos vacantes y Funciones de Conducción consiste en la valoración del conjunto de rubros que se detallan seguidamente y darán como resultado el orden de mérito del concurso.

**1) COMPETENCIAS INSTITUCIONALES:** Refieren al conocimiento acerca del gobierno y el Estado, sus poderes y el equilibrio entre ellos, los organismos que lo integran y los órganos de asesoramiento y control. Comprende además el conocimiento acerca de la Organización

y sus objetivos, acciones y normativa aplicable, así como también su despliegue territorial y su interrelación con otros órganos y con el ciudadano. Finalmente comprende el conocimiento de su rol como persona trabajadora estatal, sus deberes y obligaciones y las implicancias de sus actos u omisiones como funcionario de Arba.

**2) COMPETENCIAS TÉCNICO PROFESIONALES:** Son las competencias específicas y necesarias para el cumplimiento de las acciones correspondientes a un puesto de trabajo o a una Función de Conducción determinados. En ellas se pueden distinguir tres componentes:

a) los conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos referidos a los temas para los que ha sido convocado, adquiridos por formación profesional y/o la experiencia;

b) las habilidades para la utilización de herramientas o instrumentos técnicos propios de una profesión, oficio o especialidad;

c) las destrezas o entrenamientos físicos e intelectuales que permiten actuar con pericia, arte o ingenio, incluso en situaciones nuevas o no previstas. Recapta la trayectoria y experiencia del postulante en la organización.

**3) COMPETENCIAS ACTITUDINALES:** Refieren al conjunto de actitudes y estrategias que pone en juego una persona trabajadora al momento de relacionarse con su entorno laboral y social. Se constituyen a partir de la personalidad del individuo y se manifiestan, entre otros comportamientos o conductas, la iniciativa, en la capacidad de liderar y conducir grupos, conformar o integrar equipos, comunicarse y establecer relaciones armoniosas, resolver conflictos y adaptarse activa y creativamente a situaciones nuevas.

**ARTÍCULO 134.** La elaboración del orden de mérito será producto de la siguiente ponderación:

1) Competencias Institucionales: 15 %. Examen de conocimiento.

2) Competencias Técnico Profesionales: 65 %. Antecedentes laborales (10 %). Conocimientos y/o títulos y capacitación relacionada con el cargo a cubrir (15 %). Calificación (10 %). Examen de conocimiento (30%).

3) Competencias Actitudinales: 20 %. Entrevista individual por la UPS. Motivación y contribución al puesto (5%). Dinámica grupal ante la UPS (15 %).

**ARTÍCULO 135.** Finalizada la etapa de análisis y evaluación y resueltas las impugnaciones por la UPS, si las hubiere, ésta establecerá un orden de mérito entre los postulantes, de acuerdo a los resultados del proceso de evaluación.

Será seleccionado para ocupar el cargo o Función de Conducción, el que ocupe el primer lugar en el citado orden.

**ARTÍCULO 136.** Los recursos contra las resoluciones de la UPS serán resueltos indistintamente por la Subdirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos, la Gerencia General de Coordinación Jurídica o la Gerencia de Coordinación Jurídica Administrativa en el plazo de CINCO (5) días hábiles, declarando su procedencia o improcedencia.

**ARTÍCULO 137.** La Gerencia de Recursos Humanos notificará a los postulantes el orden de mérito, el que tendrá una vigencia de un año, y lo publicará a través de la página web de Arba, del SIAPE y de cualquier otro medio gráfico y digital disponible.

**ARTÍCULO 138.** La persona postulante que haya obtenido el primer lugar en el orden de mérito deberá aceptar ofrecimiento del cargo o la Función de Conducción. Caso contrario, se ofrecerá al segundo en el orden de mérito. De reiterarse dicha circunstancia se ofrecerá hasta el tercero. En lo sucesivo, deberá llamarse nuevamente a concurso.

**ARTÍCULO 139.** En caso de producirse el cese de la persona trabajadora designada en el cargo o Función de Conducción dentro de los DOCE (12) meses posteriores a su designación, se aplicarán las pautas establecidas en el artículo precedente.

## DISPOSICIONES GENERALES

### Comisión Paritaria Permanente

**ARTÍCULO 140.** La Comisión Paritaria Permanente estará compuesta por SEIS (6) titulares y SEIS (6) suplentes; TRES (3) titulares y TRES (3) suplentes designados por Arba y TRES (3) titulares y TRES (3) suplentes en representación de las Asociaciones Sindicales con representación en el ámbito de Arba.

Los miembros de la Comisión podrán ser relevados de sus funciones cuando lo crean necesario las respectivas partes, total o parcialmente. La Comisión podrá solicitar a Arba la designación de asesores en representación de cualquiera de las partes, que considere necesarios para el cumplimiento de su cometido, a excepción de los asuntos relacionados con las Comisiones Permanentes de Discapacidad y Salud; Diversidad, Género y contra la Violencia Laboral; Higiene, Seguridad, Ambiente y Desarrollo Tecnológico, las que deberán emitir dictamen vinculante según los temas de su competencia, las que oportunamente serán reglamentadas. La representación sindical debe cumplir con el cupo femenino establecido por la Ley N° 25.674 para cada asociación sindical.

**ARTÍCULO 141.** La Presidencia de la Comisión será ejercida por el director ejecutivo de Arba y/o funcionario con delegación de facultades suficientes.

**ARTÍCULO 142.** Durante su gestión, los miembros titulares en representación de las Organizaciones Sindicales serán relevados de sus funciones administrativas conservando su condición estatutaria con todos los derechos y obligaciones que ello determina.

**ARTÍCULO 143.** Los miembros suplentes, de esta representación, sólo serán relevados de sus funciones administrativas en la medida que fuere necesaria su participación en la Comisión conforme lo establezca su reglamento interno.

**ARTÍCULO 144.** Dentro de los SESENTA (60) días corridos de la vigencia del presente Convenio, la Comisión dictará su reglamento interno que deberá prever plazos perentorios para la resolución de las cuestiones que le sean sometidas a su consideración.

**ARTÍCULO 145.** La Comisión será competente para dar tratamiento a todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las vinculadas a la prestación de servicios y condiciones de trabajo, de conformidad a lo normado



por el artículo 11 de la Ley N° 13.453, siempre que se dé intervención a las comisiones con incumbencia propia, como así también para interpretar con alcance general la presente Convención Colectiva de Trabajo y aquellas atribuciones que se le confieren en su texto, con los alcances que en cada caso se establecen. Las normas interpretativas tendrán carácter vinculante y pasarán a integrar la presente Convención para su aplicación general.

A cada organización sindical con personería gremial, corresponderá un número de votos proporcional a la cantidad de afiliados activos, otorgándosele a cada una de ellas la cantidad de votos que surja de la división entre el número de los afiliados de estas y aquel que corresponda al gremio de menor cantidad de afiliados, en los términos de los Convenios Internacionales OIT N 151 y 154 y recomendaciones particulares y la ley N° 13453.

**ARTÍCULO 146.** En caso de empate en las cuestiones que se sometan a votación de la comisión, ésta volverá a reunirse a pedido de las partes y será presidida por una persona nominada de común acuerdo por las mismas o en su defecto por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo, quien se expedirá en un plazo no mayor a DIEZ (10) días corridos. Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente las acciones judiciales correspondientes.

**ARTÍCULO 147.** La Comisión Paritaria Permanente intervendrá en la elaboración de los Compromisos de Gestión que Arba eleva anualmente al Ministerio de Hacienda y Finanzas, de conformidad a lo previsto por el artículo 9° inc. f) de la Ley N° 13766.

**ARTÍCULO 148.** Mediante Acta Acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria Permanente deberá definirse el valor del módulo y la cantidad de módulos a asignar a cada categoría salarial.

**ARTÍCULO 149.** La Comisión Paritaria Permanente tendrá su asiento en la ciudad de La Plata y podrá constituirse en cualquier otro punto de la Provincia de Buenos Aires cuando las características del asunto a tratar así lo requieran.

#### **Unidad Asesora de Personal**



**ARTÍCULO 150.** En el ámbito de la Gerencia General de Administración de Arba, funcionará la Unidad Asesora de Personal (UAP), que estará integrada por:

- a) La dirección ejecutiva de Arba o a quien delegue presidirá la Unidad.
- b) Por la gerencia general de administración o a quien delegue con nivel no inferior a gerente.
- c) Por la gerente de recursos humanos de Arba.
- d) Por la subdirección ejecutiva o la gerencia general con dependencia directa del director ejecutivo, responsable de las Unidades Orgánicas donde se halla originado la situación a resolver. Estos funcionarios podrán delegar la representación en las personas trabajadoras con nivel no inferior a Gerente.
- e) Por un/una representante gremial por cada uno de las Asociaciones Sindicales con personería gremial y actuación en Arba.

La UAP dictará su propio reglamento interno en un plazo de NOVENTA (90) días corridos de la entrada en vigor del presente Convenio.

**ARTÍCULO 151.** Será función de la UAP el asesoramiento en las siguientes temáticas:

- a) En toda cuestión que se suscite con motivo de la aplicación del presente Convenio.
- b) En la coordinación y uniformidad de la aplicación de la política de Recursos Humanos en el ámbito de Arba.
- c) Sobre aspectos que hagan a la higiene y seguridad laboral de las personas trabajadoras.
- d) Sobre la confección de los planteles básicos innominados y nominados de las distintas dependencias de Arba.
- e) En la elaboración de planes y disposiciones sobre la carrera administrativa de las personas trabajadoras de Arba.
- f) En la elaboración de planes de capacitación, formación profesional y técnica de las personas trabajadoras, como así también en todo lo concerniente al desarrollo del personal.
- g) En relación a las pautas para el régimen calificadorio.
- h) En lo concerniente al Nomenclador de Cargos de Arba.

**ARTÍCULO 152.** El régimen horario de la Agencia de Recaudación es de CUARENTA (40) horas semanales de labor. Sin perjuicio del régimen establecido se mantendrán los regímenes de TREINTA (30) y CUARENTA Y OCHO (48) horas semanales de labor que las personas trabajadoras de Arba ostentan al momento de la entrada en vigor del presente Convenio.

**ARTÍCULO 153.** Arba podrá implementar modalidades de trabajo remoto, a través de los dispositivos y mediante los sistemas de conectividad que se estimen pertinentes, cuando la naturaleza o complejidad de determinadas prestaciones así lo requieran. A tal efecto, establecerá los mecanismos de contralor necesarios que garanticen el cumplimiento y la eficiencia de las tareas encomendadas, resguardando los derechos de las personas trabajadoras a la desconexión digital, compensación de gastos, tareas de cuidado y sindicales.

**ARTÍCULO 154.** Podrá autorizarse el cumplimiento del régimen horario en cuatro jornadas semanales. La compensación horaria de las personas trabajadoras se computará de manera mensual.

**ARTÍCULO 155.** Se mantiene el cuarto viernes del mes de octubre de cada año como el día de las personas trabajadoras de Arba, conforme Decreto N° 5579/85 y RN° 67/09.

**ARTICULO 156. Concurrencia de normas. Principio de aplicación. Seguimiento e Interpretación.** En caso de duda sobre la aplicación de normas de origen autónomo o heterónimo, incluyendo las provenientes del presente convenio, sean las mismas de aplicación en el ámbito de alcance general o particular; considerándose la debida satisfacción del servicio, se aplicará la norma más favorable a la persona trabajadora.

El presente convenio salvaguarda los acuerdos más favorables a las asociaciones sindicales que pudieran existir a la firma del presente. En el supuesto que pudieran resultar diferentes criterios respecto a la aplicación del principio consagrado precedentemente, podrá solicitarse la intervención de la Comisión Paritaria Permanente y/o las específicas que sean convocadas al efecto.

**ARTÍCULO 157.** El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a los ciento ochenta (180) de su aprobación y estará sujeto a la previsión presupuestaria de asignación específica.