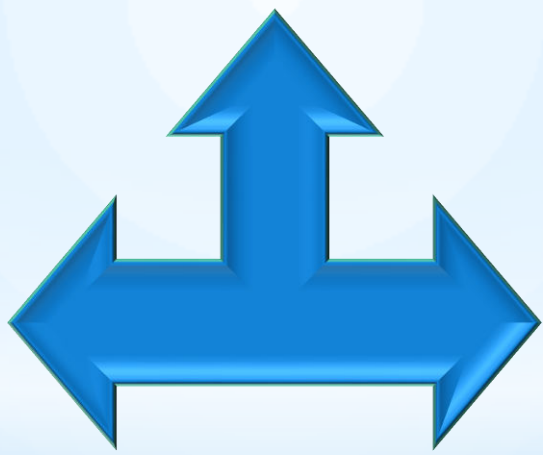


[Empty blue box]

[Empty blue box]

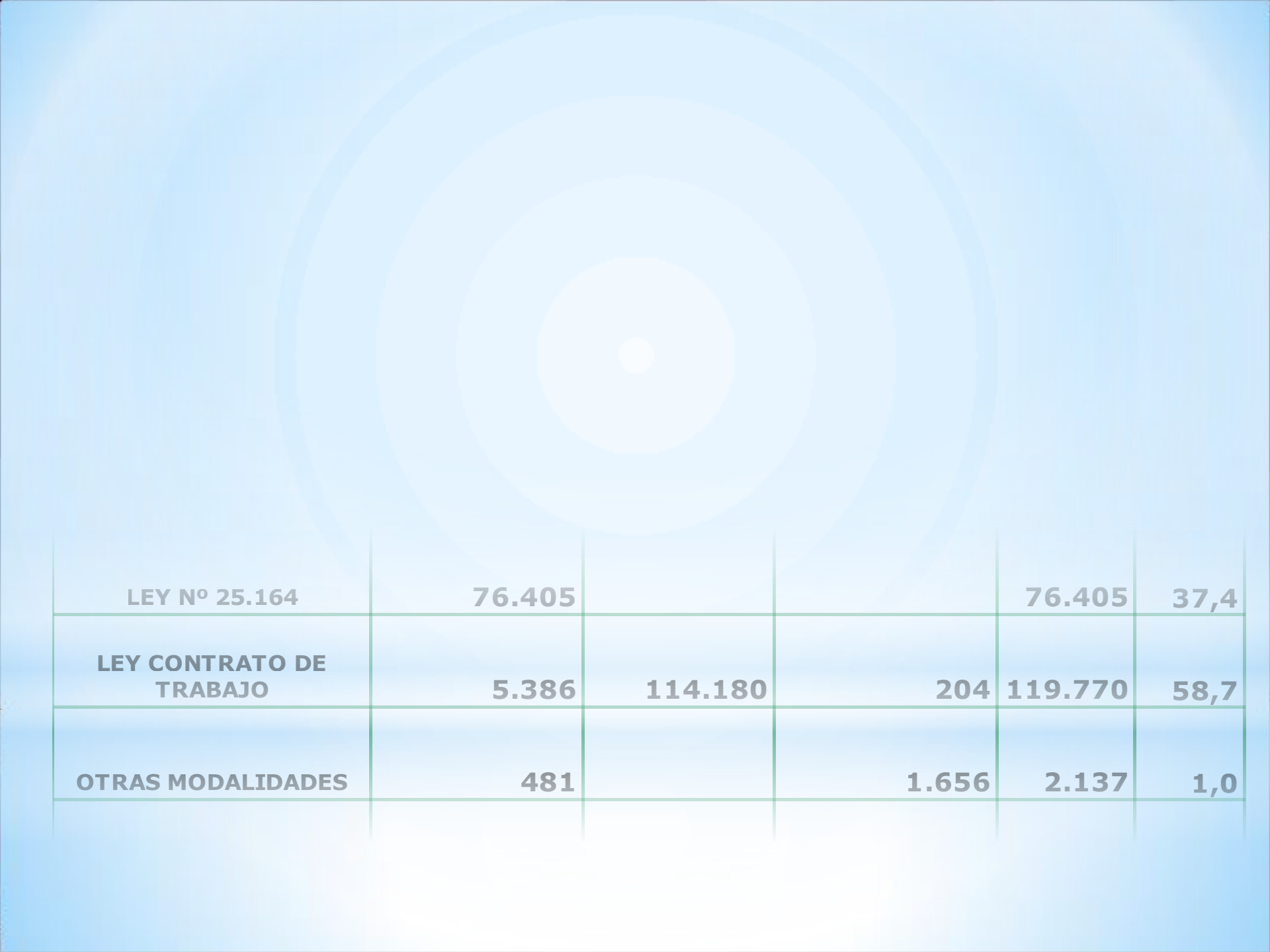
42.054 (12,1%)

305.353 (87,9%)

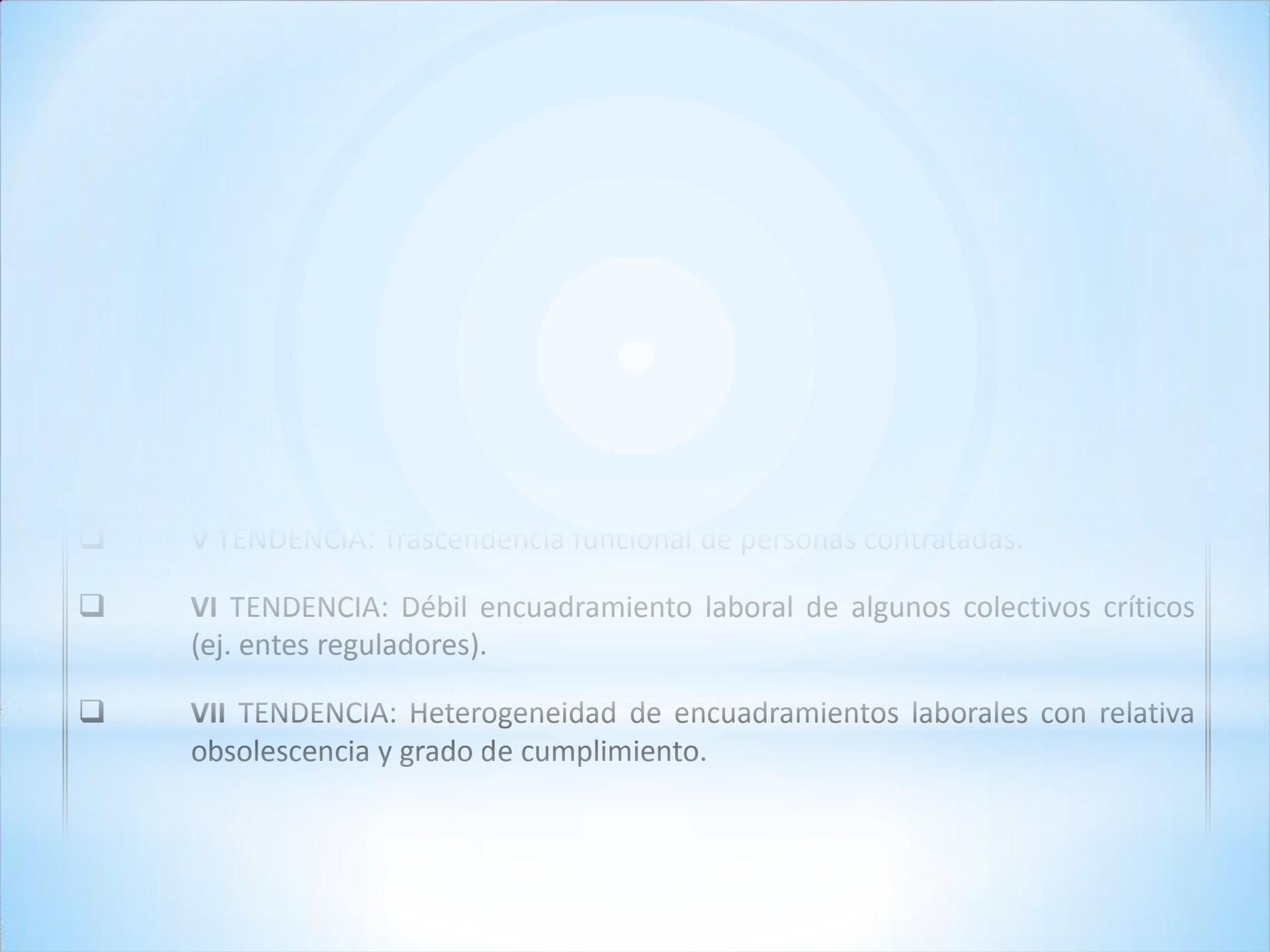


LEGISLATIVO	<b>12.412</b>
JUDICIAL	<b>23.192</b>
MINISTERIO	
DÍBITCO	6.450

NO CIVIL	<b>186.699 (53,7%)</b>
CIVIL	<b>118.654 (34,2%)</b>

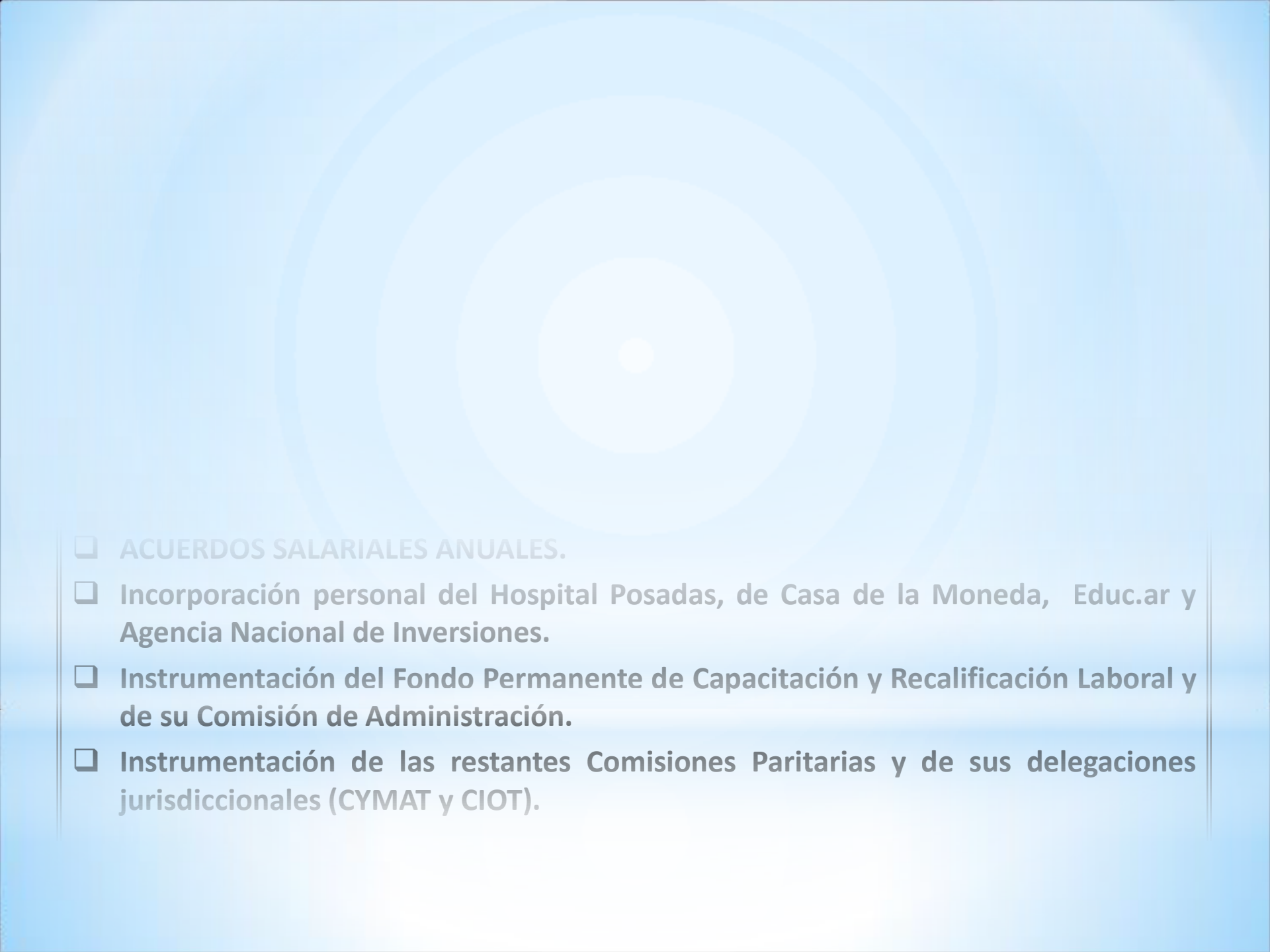



<b>LEY N° 25.164</b>	<b>76.405</b>			<b>76.405</b>	<b>37,4</b>
<b>LEY CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>5.386</b>	<b>114.180</b>	<b>204</b>	<b>119.770</b>	<b>58,7</b>
<b>OTRAS MODALIDADES</b>	<b>481</b>		<b>1.656</b>	<b>2.137</b>	<b>1,0</b>

- 
- ❑ **V TENDENCIA:** Trascendencia funcional de personas contratadas.
  - ❑ **VI TENDENCIA:** Débil encuadramiento laboral de algunos colectivos críticos (ej. entes reguladores).
  - ❑ **VII TENDENCIA:** Heterogeneidad de encuadramientos laborales con relativa obsolescencia y grado de cumplimiento.

ambito de la Ley (Decreto N° 1106/05).

- ❑ Fallo Madorrán. ESTABILIDAD PROPIA SIN IMPORTAR EL REGIMEN DE EMPLEO (ART. 14 BIS CN)
- ❑ Decisiones Administrativas que establecieron desde 2009 la planificación de necesidades de personal, da inicio a la regularización de las dotaciones. Asigna aplicación subsidiaria del régimen de concursos del SINEP a los demás colectivos laborales que no posean régimen propio.

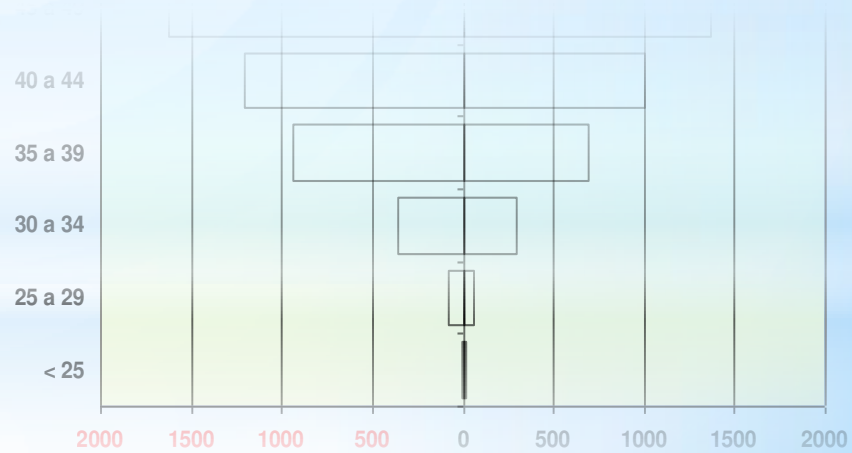
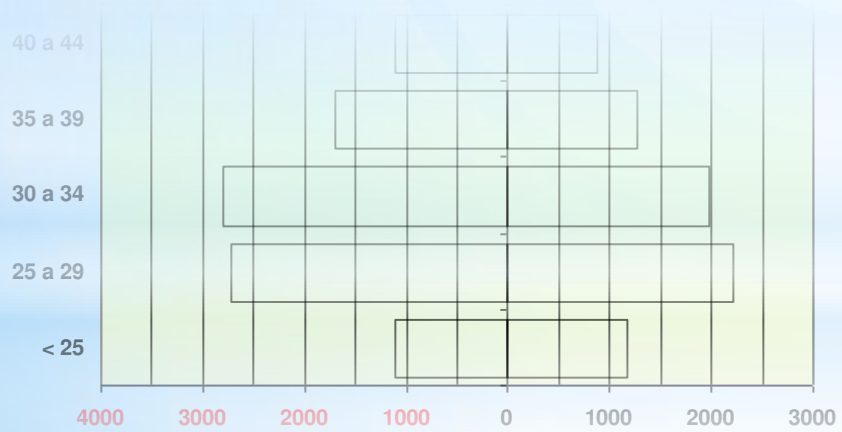
- 
- ❑ ACUERDOS SALARIALES ANUALES.
  - ❑ Incorporación personal del Hospital Posadas, de Casa de la Moneda, Educ.ar y Agencia Nacional de Inversiones.
  - ❑ Instrumentación del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral y de su Comisión de Administración.
  - ❑ Instrumentación de las restantes Comisiones Paritarias y de sus delegaciones jurisdiccionales (CYMAT y CIOT).



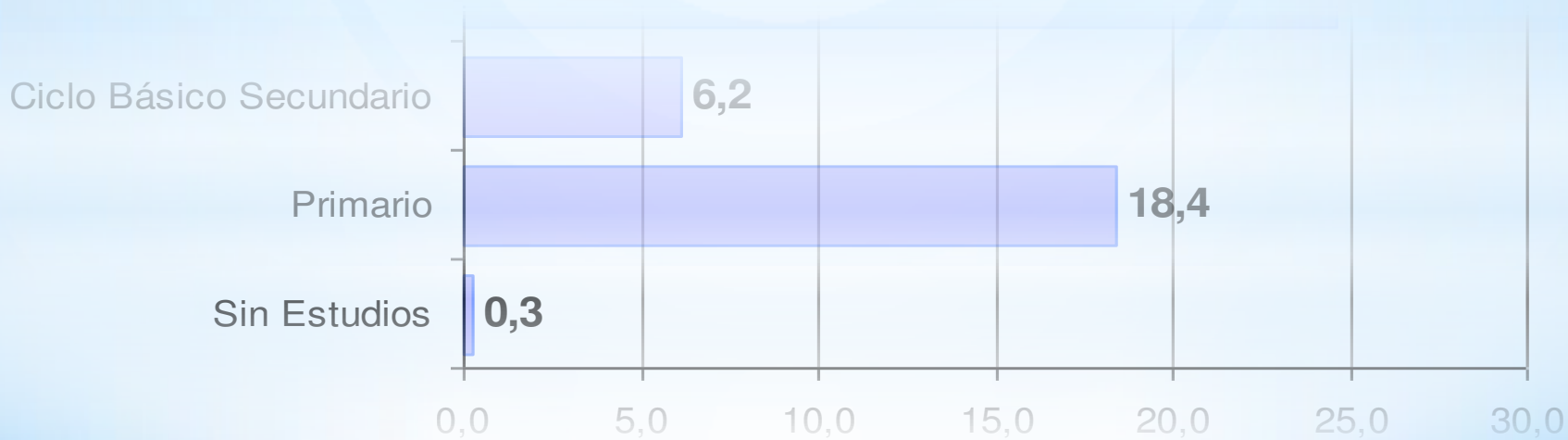
PENDIENTE	41.979	48,7
TOTAL	86.221	100,0

## ALGUNOS HITOS DEL ANDAMIAJE LEGAL

- 1953: Ley N° 14.250 de Negociación Colectiva.
- 1981: Ley N° 23.328, Convenio OIT 151 sobre relaciones de trabajo en la Administración Pública.
- 1987: Ley N° 23.544, Convenio OIT 154 sobre fomento de la Negociación Colectiva.
- 1991: Ley N° 23.929 regula la negociación para los Docentes.
- 1992: Ley N° 24.185 de negociación del personal de la Administración Pública Nacional.
- 1994: Ley N° 24.447 de negociación del Personal de Universidades Nacionales
- Ratificaciones legales de los Convenios OIT Nros. 87 y 98.








EL PRINCIPIO DE IDONEIDAD PARA EL INGRESO Y PROGRESO EN LA CARRERA (COTA RAIGAMIBRE TAMBIÉN ES CONSTITUCIONAL – ARTÍCULO 16).


- Preside la autoridad de aplicación de la ley, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Las negociaciones suponen la aplicación del principio de buena fe, facultando a la autoridad para imponer obligaciones y sanciones.
- Se instrumenta mediante decreto respectivo o, ante el silencio del P.E.N., por la mera publicación del acuerdo por parte de la autoridad de aplicación.
- En ese marco, se acordó y se está instrumentando el actual 2º Convenio Colectivo de Trabajo General






Evaluación del desempeño laboral y de nómina (diferenciación de experiencias relativas).

- Papel crítico de la capacitación y la evaluación del desempeño (hacia resultados y competencias o factores), con impacto en la carrera y en las remuneraciones consecuentes y sin mediaciones (políticas, administrativas o financieras).
- Nomenclador de puestos y funciones en arranque.
- Simplificación del régimen retributivo básico con creciente incorporación de incentivos por resultados.

The background features a light blue gradient with a central white circle surrounded by several concentric, semi-transparent light blue circles. Two vertical blue lines are positioned on the left and right sides of the slide.

**• EL ESTADO EMPLEADOR**  
**SEGÚN SU REPRESENTACION ESTABLECIDA**  
**POR LA LEY.**

- 
- **EN LAS NEGOCIACIONES SECTORIALES**, se suman las asociaciones con personería gremial de dichos ámbitos y las que en el orden nacional incluyan a este sector en su ámbito de actuación.



- **EN LAS NEGOCIACIONES SECTORIALES**

- Se suma el Ministro o titular de la respectiva rama de la Administración.

**LAS DEMAS CONDICIONES DE TRABAJO, EXCEPTO:**


- a) La estructura orgánica de la Administración Pública Nacional;**
  - b) Las facultades de dirección del Estado;**
  - c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.**
- Las cuestiones salariales o referidas a condiciones económicas deben sujetarse a la ley de presupuesto y a las pautas de su confección.**



The background of the slide features a series of concentric circles in shades of light blue, centered on the page. The circles are semi-transparent and create a subtle, circular pattern.

– Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

- **Además de sanciones legales por incumplimiento, el Ministerio de Trabajo puede dar a conocimiento público la situación y/o requerir informes de avance y documentación que avale las pretensiones de parte, la que debe ser proporcionada obligatoriamente.**

- 
- **LAS PARTES REMITEN SU ACUERDO AL MINISTERIO DE TRABAJO, EL QUE LO REMITE PARA INSTRUMENTACIÓN POR EL PODER EJECUTIVO mediante el acto administrativo dentro de los 30 días hábiles de la suscripción. Instrumentado el acuerdo o vencido el plazo sin que medie acto expreso, el texto será remitido dentro de los 5 días al Ministerio de Trabajo, para su registro y publicación dentro de los 10 días de recibido. EL ACUERDO REGIRÁ FORMALMENTE A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE AL DE SU PUBLICACIÓN.**

# COMAΦEIO COΦECTHAG DE IKYPHIO ΓEHEKYΓ

## DECKEIO M ΣIΦIO

■CAPITULO IV: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

■CAPITULO V: EGRESO

TITULO IV: ASIGNACION DE FUNCIONES. MOVILIDAD

TITULO V: MODALIDADES OPERATIVAS

TITULO VI: CARRERA DE PERSONAL

■CAPITULO I: PRINCIPIOS GENERALES

■CAPITULO II: PROMOCIÓN

■CAPITULO III: SELECCIÓN

■CAPITULO IV: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

COMAΦEIO COΦECCIAO DE IKYPHIO ΓEHEKYΓ  
DECKEIO M ΣIΦIOO

η COMISIÓN DE CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO (C. y M. A. T.).

**TITULO IX: DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO**

η COMISIÓN DE IGUALDAD Y DE TRATO (C.I.O.T)

**TITULO X: ASISTENCIA SOCIAL**

**TITULO XI: REGIMEN DISCIPLINARIO**

**TITULO XII: REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS**

# COMAΦEIO COΦECCIAO DE IKYPYTO ΓEHEKYΓ DECKEIO M ΣIYTO

ANEXO II: ESCALAFONES Y ORGANISMOS HABILITADOS PARA NEGOCIACIÓN SECTORIAL

\* ANEXO III: RÉGIMEN DE COMPENSACIONES POR VIATICOS, POR GASTOS DE MOVILIDAD Y GASTOS FIJOS DE MOVILIDAD, INDEMINIZACIÓN POR TRASLADO, ÓRDENES DE PASAJE Y CARGA, REINTEGRO POR GASTOS DE COMIDA, REINTEGRO POR GASTOS DE VIVIENDA, REINTEGRO POR GASTOS DE SEPELIO.



Evaluación del desempeño laboral y de nómina (diferenciación de experiencias relativas).

- Papel crítico de la capacitación y la evaluación del desempeño (hacia resultados y competencias o factores), con impacto en la carrera y en las remuneraciones consecuentes y sin mediaciones (políticas, administrativas o financieras).
- Nomenclador de puestos y funciones en arranque.
- Simplificación del régimen retributivo básico con creciente incorporación de incentivos por resultados.

## PROLOGO

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General por el que se regulan las relaciones laborales del personal alcanzado de la Administración Pública Nacional, declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ellas

a) la mejor y más efectiva prestación de los servicios públicos en favor de los habitantes de la Nación, en especial de aquéllos sectores más postergados, contribuyendo a la recuperación del Estado como factor central en la construcción de una sociedad justa, equitativa, libre, armoniosa y solidaria.

b) el afianzamiento del cumplimiento de las leyes y demás normativa así como de los objetivos establecidos y de las actividades orientadas por el Poder Ejecutivo Nacional.

En el marco del fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y de la calidad institucional del régimen republicano establecido en nuestra Constitución.

- Con estas miras han considerado que, entre otros factores que hacen a la calidad y mejor actuación de la Administración Pública Nacional en su conjunto, los miles de mujeres y hombres que componen el personal a su servicio configuran uno de los actores más trascendentes en estas cuestiones. De allí que mediante el presente convenio también persiguen profundizar:
  - ✓ • una cultura de trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Pública moderna y de calidad.
  - ✓ • relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato,
  - ✓ • el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como, cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones.