

PRINCIPALES GESTIONES EN DERECHOS HUMANOS

En la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION, opera la Fiscalía de Investigaciones Administrativas, Anticorrupción, las denuncias también pueden presentarse en la Auditoría General de la Nación



Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Decreto 214/06

Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato. Indicado en su Prólogo, Art. 121;

Creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) Artículo 125

Erradicación de violencia laboral (Artículo 124)

Ley Nº 24.515: Crea el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), arbitra instrumentos y actividades necesarias para actuar frente a los hechos y dichos de esa índole, y también para investigar y analizar sus causas para prevenirlos antes de que acontezcan, fundamentalmente por medio de la educación, la capacitación y la divulgación de valores que estimulan la convivencia y la aceptación de la diferencia.

Leyes provinciales (2.002 y 2.004):

Tucumán Ley Nº 7.232,

Jujuy Ley Nº 5.349,

Provincia de Buenos Aires Ley Nº 13.168,

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Ley Nº 1.225 tiene por objeto "prevenir y sancionar la violencia laboral de los/las superiores jerárquicos hacia el personal dependiente de cualquier organismo de los instituidos por los títulos Tercero a Séptimo del Libro Segundo de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires".

Año 2007: Oficina de Denuncias y de Orientación Psico-social para casos de violencia laboral en la Administración Pública Nacional en la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas.

Denuncias de Acoso Sexual y Trabajo Infantil en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social:
<http://www.trabajo.gob.ar/denuncias/>

Estudio Cualitativo-Cuantitativo sobre Igualdad de Trato:

<http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onep/docs/igualdad.pdf>

AGENTES CON DISCAPACIDAD

Ley Nº 26.378, aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas (13/12/2006)

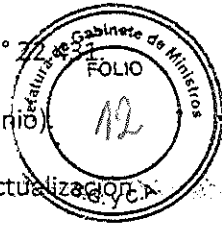
Ley Nº 22.431, Sistema de Protección Integral de los Discapacitados

Ley Nº 25.689, modificación de la Ley Nº 22.431 en relación al porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, organismos descentralizados y autárquicos, entes públicos no estatales, empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

Artículo 1º: establece la obligación de "ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas"

Decreto 312/2010 – Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Reglamentación de la Ley N° 772

Artículo 1°, obligatoriedad de información y actualización dos veces al año (31 de diciembre y 30 de junio)



Resolución ex S.G.P. N° 56/2010 Creación del Sistema de Información para el control del Registro y Actualización de los cargos y contratos desempeñados por personas con Discapacidad Certificada.

Cuatro estudios terminados: <http://www.jgm.gov.ar/sgp/paginas.dhtml?pagina=26>

CUESTIONARIO

INGRESO A LA APN

7) Las condiciones de acceso a la administración pública, las restricciones que se aplican y los procesos de nombramiento, ascenso, suspensión y destitución o separación del cargo, así como el mecanismo de revisión judicial o de otro tipo que se aplican a estos procesos

8) ¿Cómo el requisito de la igualdad de acceso a la administración pública se cumple, y si las medidas de discriminación positiva han sido presentado y, en caso afirmativo, en qué medida lo

CCTG 214/06 Título II –

Condiciones de Ingreso

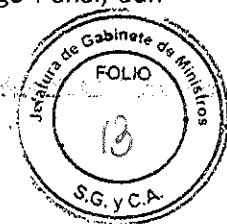
- a) Ser argentino, nativo, por opción o naturalizado. El jefe de gabinete de ministros, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 25164, podrá exceptuar del cumplimiento de este requisito mediante fundamentación precisa y circunstanciada de la jurisdicción solicitante.
- b) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo que se acreditará mediante los regímenes que se establezcan para la selección o concurso, según corresponda, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública.
Las asociaciones sindicales ejercerán mediante las correspondientes veedurías previstas en el presente convenio, su participación y control del cumplimiento de los criterios de selección y evaluación para garantizar la efectiva materialización de los principios antes señalados.
- c) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.

Restricciones de Ingreso:

El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena

- a) El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- b) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo.
- c) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos
- d) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, mientras no sea rehabilitado conforme la normativa vigente.
- e) El que tenga la edad prevista en la ley provisional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio provisional, salvo aquellas personas de reconocida aptitudes, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad.
- f) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar, en el supuesto del artículo 19 de la Ley 24.429
- g) El deudor moroso del Fisco Nacional mientras se encuentre en esa situación.

- h) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.



CARRERA DEL PERSONAL:

Artículo 50, estará orientada a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan a los órganos del Poder Ejecutivo Nacional cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

Se orientará según los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades
2. Transparencia en los procedimientos
3. Reclutamiento del personal por sistemas de selección
4. Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance de carrera en función de los términos que establezcan en cada convenio sectorial
5. La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual
6. La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.

PROMOCIÓN

Artículo 52: la Carrera del personal consistirá en el acceso del agente a distintos niveles, grados, categorías, agrupamientos o funciones, con sujeción a las pautas generales establecidas en el Convenio y en las normas vigentes en la materia.

Artículo 53: los agentes podrán promover horizontalmente dentro de cada nivel o categoría escalafonaria en la que se encuentren, conforme a las pautas establecidas en los distintos regímenes.

La promoción exigirá como mínimo una cantidad de calificaciones adecuadas del desempeño del agente y la acreditación de las competencias laborales o actividades de capacitación que se acuerdan en los respectivos convenios sectoriales.

La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuará conforme a los mecanismos de selección y/o meritución y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire

SELECCION

Artículo 56: la selección del personal se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

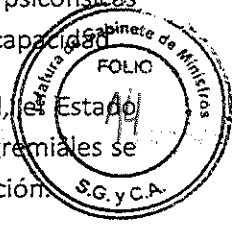
Artículo 57: se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones de género o de discapacidad, como así también la debida competencia entre los candidatos.

Se asegurará el cumplimiento de las leyes N° 22.431 y 23.109 o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional.

Artículo 58: el Estado empleador establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente.

En el perfil de la vacante a cubrir se deberá especificar cuales son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo, a los fines de facilitar la postulación de trabajadores con discapacidad.

Artículo 59: difusión de las convocatorias. Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, el Estado empleador pondrá en conocimiento de los interesados todas las ofertas disponibles. Las entidades gremiales se comprometen a actuar como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.



Artículo 60: Procedimientos. Los procesos de selección de personal que apruebe el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias de los convenios colectivos en el marco de funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en ellos se establezcan y a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Capítulo contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimiento, habilidades y aptitudes. Podrán convenirse asimismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso.

DESIGNACION

Artículo 61: La designación de personal se ajustará al orden de mérito aprobado

LEY 25164 MARCO DE REGULACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO NACIONAL

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27. — El personal vinculado por una relación de empleo público regulada por la presente ley, y que revista en la planta permanente, no podrá ser privado de su empleo ni ser objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas en las condiciones que expresamente se establecen.

Al personal comprendido en el régimen contrataciones, y de gabinete se le aplicarán los preceptos del presente capítulo, en las condiciones que establezcan las respectivas reglamentaciones.

Artículo 28. — El personal no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida, y los antecedentes del agente.

Artículo 29. — El personal comprendido en ámbito de aplicación del presente régimen tiene derecho a que se le garantice el debido proceso adjetivo, en los términos del artículo 1º inciso f) de la Ley 19.549 o la que la sustituya.

Artículo 30. — El personal podrá ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de hasta treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.
- c) Cesantía.
- d) Exoneración.

La suspensión se hará efectiva sin prestación de servicios ni goce de haberes, en las normas y términos que se determinen y sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles que fije la legislación vigente.

Artículo 31. — Son causas para imponer el apercibimiento o la suspensión hasta 30 días:

- a) Incumplimiento reiterado del horario establecido.

b) Inasistencias injustificadas que no exceden de diez (10) días discontinuos en el lapso de doce meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de tareas.

c) Incumplimiento de los deberes determinados en el art. 23 de esta ley, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía.



Artículo 32. — Son causales para imponer cesantía:

a) Inasistencias injustificadas que excedan de 10 (diez) días discontinuos, en los 12 (doce) meses inmediatos anteriores.

b) Abandono de servicio, el cual se considerará consumado cuando el agente registrare más de cinco (5) inasistencias continuas sin causa que lo justifique y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas.

c) Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce meses anteriores.

d) Concurso civil o quiebra no causal, salvo casos debidamente justificados por la autoridad administrativa.

e) Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 23 y 24 cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere.

f) Delito doloso no referido a la Administración Pública, cuando por sus circunstancias afecte el prestigio de la función o del agente.

g) Calificaciones deficientes como resultado de evaluaciones que impliquen desempeño ineficaz durante tres (3) años consecutivos o cuatro (4) alternados en los últimos diez (10) años de servicio y haya contado con oportunidades de capacitación adecuada para el desempeño de las tareas.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los dos (2) años de consentido el acto por el que se dispusiera la cesantía o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

Artículo 33. — Son causales para imponer la exoneración:

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

b) Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Pública.

c) Pérdida de la ciudadanía.

d) Violación de las prohibiciones previstas en el artículo 24.

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

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los cuatro (4) años de consentido el acto por el que se dispusiera la exoneración o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el agente sancionado.

Artículo 34. — La substanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.



Artículo 35. — La aplicación de apercibimiento y suspensión hasta el máximo de cinco (5) días, no requerirá instrucción de sumario.

Las suspensiones que excedan de dicho plazo serán aplicadas previa instrucción de un sumario, salvo que se funden en las causales previstas en los incisos a) y b) del art. 31.

La cesantía será aplicada previa instrucción de sumario, salvo que medien las causales previstas en los incisos a), b) y c) del art. 32.

Artículo 36. — El personal sumariado podrá ser suspendido preventivamente o trasladado dentro de su zona por la autoridad administrativa competente cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuera evaluada como peligrosa o riesgosa. Esta decisión deberá ser tomada por la autoridad competente con los debidos fundamentos y tendrá los efectos de una medida precautoria, no pudiendo extenderse en ningún caso, durante más de tres (3) meses desde la fecha de iniciación del sumario.

Vencido dicho plazo, si el sumario no hubiera sido concluido, el trabajador deberá ser reincorporado a sus tareas habituales. Una vez concluido el sumario, si del mismo no resulta la aplicación de sanciones o las que se determinen no impliquen la pérdida de los haberes, el trabajador que hubiera sido afectado por una suspensión preventiva tendrá derecho a que se le abonen los salarios caídos durante el lapso de vigencia de la misma, o la parte proporcional de los mismos, según le corresponda.

Artículo 37. — Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, con las salvedades que determine la reglamentación, se computarán de la siguiente forma:

- a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: seis (6) meses.
- b) Causales que dieran lugar a la cesantía: un (1) año.
- c) Causales que dieran lugar a la exoneración: dos (2) años.

En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

Artículo 38. — Por vía reglamentaria se determinará las autoridades con atribuciones para aplicar las sanciones a que se refiere este capítulo, como así también el procedimiento de investigación aplicable. Este procedimiento deberá garantizar el derecho de defensa en juicio y establecerá plazos perentorios e improrrogables para resolver los sumarios administrativos, que nunca podrán exceder de seis (6) meses de cometido el hecho o la conducta imputada.

CAPITULO VIII

RECURSO JUDICIAL

Artículo 39. — Contra los actos administrativos que dispongan la aplicación de sanciones al personal amparado por la estabilidad prevista en este régimen, el agente afectado podrá optar por impugnarlo por la vía administrativa común y una vez agotada ésta acudir a sede judicial, o recurrir directamente por ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal o por ante las cámaras federales con asiento en las provincias, según corresponda conforme al lugar de prestación de servicios del agente. La opción formulada es excluyente e inhibe la utilización de cualquier otra vía o acción.

El recurso judicial directo sólo podrá fundarse en la ilegitimidad de la sanción, con expresa indicación de las normas presuntamente violadas o de los vicios que se atribuyen al sumario instruido.

Artículo 40. — El recurso judicial directo deberá interponerse ante el Tribunal dentro de los noventa (90) días de notificada la sanción, debiendo la autoridad administrativa enviar al Tribunal el expediente con el legajo personal del recurrente, dentro de los diez (10) días de requerido.

 A

Recibidos los antecedentes, el Tribunal correrá traslado por su orden por diez (10) días perentorios al recurrente y a la administración.



Vencido este plazo y cumplidas las medidas para mejor proveer que pudiera haber dispuesto el Tribunal, la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, en la presente sentencia, la que se dictará dentro de los sesenta (60) días. Todos los términos fijados en el presente artículo se computarán en días hábiles judiciales.

Artículo 41. — Si la sentencia fuera favorable al recurrente, en caso de ordenar su reincorporación, la administración deberá habilitar una vacante de igual categoría a la que ocupaba. Este podrá optar por percibir la indemnización prevista en el artículo 11 renunciando al derecho de reincorporación.

CAPITULO IX

CAUSALES DE EGRESO

Artículo 42. — La relación de empleo del agente con la Administración Pública Nacional concluye por las siguientes causas:

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad en los términos del artículo 17.
- b) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo de conformidad con lo previsto en el artículo 22.
- c) Conclusión o rescisión del contrato en el caso del personal bajo el régimen de contrataciones.
- d) Vencimiento del plazo que le correspondiere de conformidad con lo previsto en el artículo 11 por restructuración o disolución de organismos.
- e) Razones de salud que lo imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.
- f) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- g) Baja por jubilación, retiro o vencimiento del plazo previsto en el artículo 20.
- h) Por fallecimiento.

A handwritten signature or mark, possibly the letter 'A', located at the bottom left of the page.