

## TITULO I

### **PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO**

#### **CAPITULO 1**

##### **I. 1.1. Partes intervinientes.**

Son Partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la Dirección Provincial de Rentas (D.P.R.) en adelante "La Organización", el Poder Ejecutivo Provincial y las representaciones gremiales ejercidas por la Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.) y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) en adelante "Los Sindicatos".

##### **I.1.2- Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a los trabajadores bajo relación de empleo público que presten servicios en forma efectiva en "La Organización", ya sea dentro o fuera del territorio de la Provincia.

Quedando excluidos los siguientes:

- a. Autoridades políticas: Director Provincial, Subdirector Provincial, Directores Generales;
- b. Asesores de Gestión, Secretarios Técnicos y Privados;
- c. Contratos especiales, cuya modalidad se define en el presente convenio.

##### **I.1.3- Objeto.**

El objeto presente del presente Convenio Colectivo de trabajo, es regular las relaciones de trabajo entre "La Organización" y sus trabajadores, y únicamente cuando su nombramiento haya emanado de autoridad competente.

##### **I.1.4- Principios Generales.**

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, declaran que en su elaboración han tenido presente los siguientes principios rectores:

1. Permanencia de la Organización dentro del ámbito público provincial con condiciones técnicas, profesionales y de gestión orientadas al cumplimiento de la función que le es propia: recaudar y fiscalizar para el Estado los tributos previstos en el Código Fiscal Provincial.
2. Priorizar el bienestar de todo el personal resaltando que la tarea de cada trabajador resulta esencial para el éxito de la gestión.
3. Desarrollar las tareas en un ámbito seguro, próspero y de respeto por la dignidad de cada uno de los trabajadores, aspirando asimismo a la calificación profesional que conduzca al fortalecimiento de "La Organización".
4. Ética en el desempeño de la función pública.
5. Transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades en los procedimientos de selección, promoción y evaluación de los trabajadores.
6. Idoneidad, mérito y capacitación para el ingreso, permanencia y progreso en la carrera laboral.
7. Asignación de funciones acordes con las aptitudes, habilidades y competencias de los trabajadores.
8. Evaluación del desempeño, responsabilidad y desarrollo de los trabajadores.
9. Cobertura de toda vacante de "La Organización" mediante Régimen de Concursos.

## TITULO II

### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

#### CAPITULO 1

##### **II.1.1.Ingreso**

El ingreso a "La Organización", será mediante Régimen de Concursos y estará sujeto a las siguientes condiciones mínimas:

- a) Existencia previa de la vacante;
- b) Ser argentino nativo o por opción o nacionalizado;
- c) Tener no menos de dieciocho (18) años de edad;
- d) Poseer aptitud y acreditar idoneidad suficiente para el cargo que se postula. Se garantizarán a tal fin, los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y trato en el acceso a la función pública;
- e) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores no podrán ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena;
- b) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos;
- c) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Administraciones Públicas Provinciales o municipales o del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado conforme la normativa vigente;
- d) Las personas jubiladas, retiradas, o que se encuentren comprendidos en periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el artículo 111 del EPCAPP;
- e) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación;
- f) 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 conmutación de la pena;
- g) El que hubiera sido condenado por delito contra la Administración Pública con sentencia firme.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto, deberán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido.

##### **II.1.2.Régimen de concursos para el ingreso a "La Organización"**

Dentro de los noventa (90) días de homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo "La Organización" implementará un régimen de Concursos para el ingreso del postulante, conforme a lo establecido en la Cláusula anterior y a los siguientes objetivos:

- a) Proveer un procedimiento legalmente ajustado a las normas de administración de Recursos Humanos;
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la elección final, adecuada preselección, y el mejor resultado conforme el interés de "La Organización".

### **II.1.3. Estabilidad**

Todo trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que haya superado el periodo de prueba establecido en el punto siguiente, goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y en la Constitución Provincial.

La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado, y en la remuneración, mensual, normal y habitual.

El trabajador en todos los casos goza del derecho a la estabilidad.

La estabilidad no es extensiva a los cargos de conducción convenionados.

### **II.1.4. Adquisición de la estabilidad - Periodo de prueba**

Todo postulante pasará a ser trabajador convenionado de "La Organización" cuando dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a) La aprobación del concurso de ingreso;
- b) La prestación de servicios por un periodo de prueba de doce (12) meses de prestación efectiva. Dicha prestación puede ser continua o no;
- c) La acreditación de la idoneidad a través de las evaluaciones periódicas satisfactorias.

El postulante que haya aprobado el concurso de ingreso, será designado con carácter provisorio por el periodo de prueba establecido en el inciso b).

Cumplido lo establecido en los incisos b) y c), el agente adquirirá el derecho a la estabilidad. Sin perjuicio de ello, la autoridad competente deberá dictar el acto administrativo expreso de la designación definitiva.

En el caso en que durante el plazo establecido en el inciso b), las evaluaciones de desempeño establecidas en el inciso c) resultaran desfavorables, el agente será dado de baja mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna.

### **III.2.1-Carrera Administrativa.**

Es la progresión del trabajador a través de los distintos tramos, niveles y cambio de agrupamientos y se regirá por los siguientes principios:

- a. Igualdad de oportunidades;
- b. Transparencia en los procedimientos;
- c. Capacitación y formación continua que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos de "la Organización";
- d. Evaluación de las capacidades, meritos, responsabilidades y desempeños para el avance en la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- e. La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera.
- f. Aplicación del Régimen de Concursos, en los supuestos que corresponda.

La Carrera Administrativa será a través de:

- a) Promoción Horizontal;
- b) Ascenso Vertical.

### **III.2.2-Promoción Horizontal.**

Es la progresión del trabajador en los distintos tramos dentro del mismo nivel, conforme a las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La Promoción Horizontal se realizara sobre la base de la Evaluación de Desempeño, en la que se encontrará incluida la capacitación, como aspecto relevante de la matriz de evaluación.

#### **Pautas para la Promoción Horizontal.**

- A.) Para el caso el en que no exista ninguna Evaluación de Desempeño, el trabajador será promovido;
- B.) Para el caso en que se realice solo una de las evaluaciones de desempeño, el trabajador será promovido;
- C.) Para el caso en que se hayan efectivizado las dos Evaluaciones de Desempeño correspondientes al tramo sometido a evaluación, se adoptara el promedio de ambas evaluaciones, que deberá ser igual o mayor al puntaje de 60/100 puntos.

Las Evaluaciones de Desempeño se realizaran anualmente, por un (1) periodo de doce (12) meses. Se establece como fecha de corte el día 30 de Junio de cada año.

El proceso de Evaluación de Desempeño, debe concluirse en un plazo de 90 días corridos, a contar a partir del 1 de Julio de cada año o día hábil posterior, debe concluirse el procedimiento de evaluación de desempeño. Este plazo comprende la publicación de las calificaciones.

### **III.2.3- Ascenso Vertical.**

Es la progresión del trabajador en los distintos Niveles y Agrupamientos.-

Para que se pueda producir el Ascenso Vertical, es condición indispensable la existencia previa de la vacante en la Organización deberá ser cubierta mediante el Régimen de Concursos.-

**a. Cambio de Nivel:** Es la progresión del trabajador en los distintos Niveles dentro de un mismo Agrupamiento.

**b. Cambio de Agrupamiento:** Es el acceso del trabajador a un nivel de un Agrupamiento distinto al de origen.