



**FOROS PERMANENTES DE ARTICULACION INTERJURISDICCIONAL DE
POLÍTICAS PÚBLICAS**

**SINOPSIS DE LAS NORMAS SOBRE ÉTICA PÚBLICA EN EL
ESTADO NACIONAL**

ACTUALIZADA A MAYO 2006

Sintetizada por José Luis Tesoro y Diana Scialpi (¹)

(1) La presente sinopsis, extraída originariamente del artículo de Tesoro, José Luis “Las normas sobre ética pública en la Argentina”, **Revista Probidad**, N° 9, Nov.-Dic. 2000 (<http://www.probidad.org/ediciones/011/art10.html>), fue actualizada y revisada por la Lic. Diana Scialpi para su distribución en el Acto Plenario de Apertura del Ciclo 2003 de los Foros Permanentes de Articulación Interjurisdiccional de Políticas Públicas del Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP). La presente versión está actualizada a Mayo 2006.

INTRODUCCIÓN

En las aproximaciones conceptuales a la ética se distinguen, en general, dos vertientes: la reflexiva y la normativa. La vertiente reflexiva considera a la ética como una cuestión de visión, de discernimiento y de juicio ponderado, más que de decisión. La vertiente normativa tiene el propósito de proporcionar pautas y lineamientos para decidir qué hacer frente a opciones o dilemas éticos.

La combinación de las referidas vertientes provee diferentes modelos y criterios para contemplar diversos factores atinentes a una opción o dilema particular, previniendo eventuales actitudes reduccionistas o simplistas.

Las cuestiones básicas de la denominada "ética pública" son: a) cómo asegurar que los "agentes públicos" mantengan realmente una vocación por los intereses generales y por el bien común más que por intereses particulares, y b) cómo garantizar que, experimentando tal vocación, reúnan la independencia y la idoneidad para ejercer sus funciones con equidad, eficacia y eficiencia.

Esta sinopsis está integrada por tres secciones. En la primera se reseñan las medidas preventivas establecidas en Convenciones Internacionales Contra la Corrupción. En la segunda se reseña la evolución reciente de la estructura normativa atinente a la ética pública en el Estado Nacional. En la tercera se reseñan las disposiciones de ética pública contenidas en normas de empleo público en la Argentina.

En las referidas secciones se resume libremente el contenido de las respectivas normas, con el propósito de proporcionar –a los fines didácticos- un panorama general de sus alcances.

1.- MEDIDAS PREVENTIVAS ESTABLECIDAS EN CONVENCIONES INTERNACIONALES

1.1.- CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN (CICC)

El documento final de la Convención Interamericana Contra la Corrupción (CICC) –que la Argentina ratificó por Ley N° 24.759 (B.O. 17/01/1997) – incluye en su Artículo III (“Medidas Preventivas”) un conjunto de aspectos a crear, mantener y fortalecer, en los sistemas institucionales de los países. Entre dichos aspectos se destacan, a los fines de este esquema, los siguientes: 1) normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de funciones públicas, 2) mecanismos para hacer efectivo el cumplimiento de dichas normas, 3) instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, y 4) sistemas para la declaración de los ingresos, activos y pasivos por parte de las personas que desempeñan funciones públicas.

Dada la afinidad entre las medidas preventivas establecidas en la CICC y en la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción (CUNCC), sus contenidos sólo se reseñan en el caso de la CUNCC. Una interpretación general de la CICC puede hallarse en Manfroni y Werksman (1997).

1.2.- CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA CORRUPCIÓN (CUNCC)

La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción fue firmada en Mérida (México) en 2003, por 140 países. Entró en vigor en diciembre de 2005 noventa días después de producida la trigésima ratificación. La Argentina aún no la ha ratificado por Ley.

Preámbulo

Los Estados Parte en la presente Convención, preocupados por: a) la gravedad de los problemas y las amenazas que plantea la corrupción para la estabilidad y seguridad de las sociedades al socavar las instituciones y los valores de la democracia, la ética y la justicia y al comprometer el desarrollo sostenible y el imperio de la ley, b) los vínculos entre la corrupción y otras formas de delincuencia, en particular la delincuencia organizada y la delincuencia económica, incluido el blanqueo de dinero, y c) los casos de corrupción que entrañan vastas cantidades de activos, los cuales pueden constituir una proporción importante de los recursos de los Estados, y que amenazan la estabilidad política y el desarrollo sostenible de esos Estados,

Convencidos de que: a) la corrupción ha dejado de ser un problema local para convertirse en un fenómeno transnacional que afecta a todas las sociedades y economías, lo que hace esencial la cooperación internacional para prevenirla y

luchar contra ella, b) se requiere un enfoque amplio y multidisciplinario para prevenir y combatir eficazmente la corrupción, c) la disponibilidad de asistencia técnica puede desempeñar un papel importante para que los Estados estén en mejores condiciones de poder prevenir y combatir eficazmente la corrupción, entre otras cosas fortaleciendo sus capacidades y creando instituciones, d) el enriquecimiento personal ilícito puede ser particularmente nocivo para las instituciones democráticas, las economías nacionales y el imperio de la ley.

Decididos a prevenir, detectar y disuadir con mayor eficacia las transferencias internacionales de activos adquiridos ilícitamente y a fortalecer la cooperación internacional para la recuperación de activos,

Reconociendo los principios fundamentales del debido proceso en los procesos penales y en los procedimientos civiles o administrativos sobre derechos de propiedad,

Teniendo presente que la prevención y la erradicación de la corrupción son responsabilidad de todos los Estados y que éstos deben cooperar entre sí, con el apoyo y la participación de personas y grupos que no pertenecen al sector público, como la sociedad civil, las organizaciones no gubernamentales y las Organizaciones de base comunitaria, para que sus esfuerzos en este ámbito sean eficaces.

Teniendo presentes también los principios de debida gestión de los asuntos y los bienes públicos, equidad, responsabilidad e igualdad ante la ley, así como la necesidad de salvaguardar la integridad y fomentar una cultura de rechazo de la corrupción,

Han convenido en lo siguiente:

Capítulo I: Disposiciones generales

Artículo 1: Finalidad

La finalidad de la presente Convención es:

- a) Promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir más eficaz y eficientemente la corrupción;
- b) Promover, facilitar y apoyar la cooperación internacional y la asistencia técnica en la prevención y la lucha contra la corrupción, incluida la recuperación de activos;
- c) Promover la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos.

Artículo 3: Ámbito de aplicación

1. La presente Convención se aplicará, de conformidad con sus disposiciones, a la prevención, la investigación y el enjuiciamiento de la corrupción y al embargo preventivo, la incautación, el decomiso y la restitución del producto de delitos tipificados con arreglo a la presente Convención.

2. Para la aplicación de la presente Convención, a menos que contenga una disposición en contrario, no será necesario que los delitos enunciados en ella produzcan daño o perjuicio patrimonial al Estado.

NOTA: En esta sinopsis se usarán, en adelante, las siguientes siglas con los significados que se indican en cada caso:

EP: "Estado Parte"

EPOJ: “Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico”

Capítulo II: Medidas preventivas

Artículo 5: Políticas y prácticas de prevención de la corrupción

1. Cada EPOJ formulará y aplicará o mantendrá en vigor políticas coordinadas y eficaces contra la corrupción que promuevan la participación de la sociedad y reflejen los principios del imperio de la ley, la debida gestión de los asuntos públicos y los bienes públicos, la integridad, la transparencia y la obligación de rendir cuentas.
2. Cada EP procurará establecer y fomentar prácticas eficaces encaminadas a prevenir la corrupción.
3. Cada EP procurará evaluar periódicamente los instrumentos jurídicos y las medidas administrativas pertinentes a fin de determinar si son adecuados para combatir la corrupción.
4. Los EPOJ colaborarán entre sí y con las organizaciones internacionales y regionales pertinentes en la promoción y formulación de las medidas mencionadas en el presente artículo. Esa colaboración podrá comprender la participación en programas y proyectos internacionales destinados a prevenir la corrupción.

Artículo 6: Órgano u órganos de prevención de la corrupción

1. Cada EPOJ garantizará la existencia de órganos encargados de prevenir la corrupción con medidas tales como:
 - a) La aplicación de las políticas a que se hace alusión en el artículo 5 y, cuando proceda, la supervisión y coordinación de la puesta en práctica de esas políticas;
 - b) El aumento y la difusión de los conocimientos en materia de prevención de la corrupción.
2. Cada EP otorgará a los órganos mencionados en el párrafo 1 de este artículo la independencia necesaria, de conformidad con su ordenamiento jurídico, para que puedan desempeñar sus funciones de manera eficaz y sin ninguna influencia indebida. Deben proporcionárseles los recursos materiales y el personal especializado que sean necesarios, así como la capacitación de dicho personal para el desempeño de sus funciones.
3. Cada EP comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas el nombre y la dirección de las autoridades que puedan ayudar a otros EP a formular y aplicar medidas concretas de prevención de la corrupción.

Artículo 7: Sector público

1. Cada EPOJ procurará adoptar sistemas de convocatoria, contratación, retención, promoción y jubilación de empleados públicos y de otros funcionarios públicos no elegidos, o mantener y fortalecer dichos sistemas. Éstos:
 - a) Estarán basados en principios de eficiencia y transparencia y en criterios objetivos como el mérito, la equidad y la aptitud;
 - b) Incluirán procedimientos adecuados de selección y formación de los titulares de cargos públicos que se consideren especialmente vulnerables a la corrupción, así como, cuando proceda, la rotación de esas personas a otros cargos;

- c) Fomentarán una remuneración adecuada y escalas de sueldo equitativas, teniendo en cuenta el nivel de desarrollo económico del EP;
 - d) Promoverán programas de formación y capacitación que les permitan cumplir los requisitos de desempeño correcto, honorable y debido de sus funciones y les proporcionen capacitación especializada y apropiada para que sean más conscientes de los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de sus funciones. Tales programas podrán hacer referencia a códigos o normas de conducta en las esferas pertinentes.
2. Cada EP considerará también la posibilidad de adoptar medidas legislativas y administrativas apropiadas, en consonancia con los objetivos de la presente Convención y de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, a fin de establecer criterios para la candidatura y elección a cargos públicos.
 3. Cada EP considerará asimismo la posibilidad de adoptar medidas legislativas y administrativas apropiadas, en consonancia con los objetivos de la presente Convención y de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, para aumentar la transparencia respecto de la financiación de candidaturas a cargos públicos electivos y, cuando proceda, respecto de la financiación de los partidos políticos.
 4. Cada EPOJ procurará adoptar sistemas destinados a promover la transparencia y a prevenir conflictos de intereses, o a mantener y fortalecer dichos sistemas.

Artículo 8: Códigos de conducta para funcionarios públicos

1. Con objeto de combatir la corrupción, cada EPOJ promoverá, entre otras cosas, la integridad, la honestidad y la responsabilidad entre sus funcionarios públicos.
2. En particular, cada EP procurará aplicar, en sus propios ordenamientos institucionales y jurídicos, códigos o normas de conducta para el correcto, honorable y debido cumplimiento de las funciones públicas.
3. Con miras a aplicar las disposiciones del presente artículo, cada EPOJ tomará nota de las iniciativas pertinentes de las organizaciones regionales, interregionales y multilaterales.
4. Cada EPOJ considerará la posibilidad de establecer medidas y sistemas para facilitar que los funcionarios públicos denuncien todo acto de corrupción a las autoridades competentes cuando tengan conocimiento de ellos en el ejercicio de sus funciones.
5. Cada EPOJ procurará establecer medidas y sistemas para exigir a los funcionarios públicos que hagan declaraciones a las autoridades competentes en relación, entre otras cosas, con sus actividades externas y con empleos, inversiones, activos y regalos o beneficios importantes que puedan dar lugar a un conflicto de intereses respecto de sus atribuciones como funcionarios públicos.
6. Cada EPOJ considerará la posibilidad de adoptar medidas disciplinarias o de otra índole contra todo funcionario público que transgreda los códigos o normas establecidos de conformidad con el presente artículo.

Artículo 9: Contratación pública y gestión de la hacienda pública

1. Cada EPOJ adoptará las medidas necesarias para establecer sistemas apropiados de contratación pública, basados en la transparencia, la

competencia y criterios objetivos de adopción de decisiones, que sean eficaces, entre otras cosas, para prevenir la corrupción. Esos sistemas, en cuya aplicación se podrán tener en cuenta valores mínimos apropiados, deberán abordar, entre otras cosas:

- a) La difusión pública de información relativa a procedimientos de contratación pública y contratos, incluida información sobre licitaciones e información pertinente u oportuna sobre la adjudicación de contratos, a fin de que los licitadores potenciales dispongan de tiempo suficiente para preparar y presentar sus ofertas;
- b) La formulación previa de las condiciones de participación, incluidos criterios de selección y adjudicación y reglas de licitación, así como su publicación;
- c) La aplicación de criterios objetivos y predeterminados para la adopción de decisiones sobre contratación pública a fin de facilitar la ulterior verificación de la aplicación correcta de las reglas o procedimientos;
- d) Un mecanismo eficaz de examen interno, incluido un sistema eficaz de apelación, para garantizar recursos y soluciones legales en el caso de que no se respeten las reglas o los procedimientos establecidos conforme al presente párrafo;
- e) La adopción de medidas para reglamentar las cuestiones relativas al personal encargado de la contratación pública, en particular declaraciones de interés respecto de determinadas contrataciones públicas, procedimientos de preselección y requisitos de capacitación.

2. Cada EPOJ adoptará medidas apropiadas para promover la transparencia y la obligación de rendir cuentas en la gestión de la hacienda pública.

Esas medidas abarcarán, entre otras cosas:

- a) Procedimientos para la aprobación del presupuesto nacional;
- b) La presentación oportuna de información sobre gastos e ingresos;
- c) Un sistema de normas de contabilidad y auditoría, así como la supervisión correspondiente;
- d) Sistemas eficaces y eficientes de gestión de riesgos y control interno; y
- e) Cuando proceda, la adopción de medidas correctivas en caso de incumplimiento de los requisitos establecidos en el presente párrafo.

3. Cada EPOJ adoptará las medidas que sean necesarias en los ámbitos civil y administrativo para preservar la integridad de los libros y registros contables, estados financieros u otros documentos relacionados con los gastos e ingresos públicos y para prevenir la falsificación de esos documentos.

Artículo 10: Información pública

Habida cuenta de la necesidad de combatir la corrupción, cada EPOJ adoptará las medidas que sean necesarias para aumentar la transparencia en su administración pública, incluso en lo relativo a su organización, funcionamiento y procesos de adopción de decisiones. Esas medidas podrán incluir, entre otras cosas:

- a) La instauración de procedimientos o reglamentaciones que permitan al público en general obtener información sobre la organización, el funcionamiento y los procesos de adopción de decisiones de su administración pública y, con el debido respeto a la protección de la intimidad y de los datos personales, sobre las decisiones y actos jurídicos que incumban al público;

- b) La simplificación de los procedimientos administrativos, a fin de facilitar el acceso del público a las autoridades encargadas de la adopción de decisiones;
- y
- c) La publicación de información, lo que podrá incluir informes periódicos sobre los riesgos de corrupción en su administración pública.

Artículo 11: Medidas relativas al poder judicial y al ministerio público

1. Teniendo presentes la independencia del poder judicial y su papel decisivo en la lucha contra la corrupción, cada EPOJ, sin menoscabo de la independencia del poder judicial, adoptará medidas para reforzar la integridad y evitar toda oportunidad de corrupción entre los miembros del poder judicial. Tales medidas podrán incluir normas que regulen la conducta de los miembros del poder judicial.
2. Podrán formularse y aplicarse en el ministerio público medidas con idéntico fin a las adoptadas conforme al párrafo 1 del presente artículo en los EP en que esa institución no forme parte del poder judicial pero goce de independencia análoga.

Artículo 12: Sector privado

1. Cada EPOJ adoptará medidas para prevenir la corrupción y mejorar las normas contables y de auditoría en el sector privado, así como prevenir sanciones civiles, administrativas o penales eficaces, proporcionadas y disuasivas en caso de incumplimiento de esas medidas.
2. Las medidas que se adopten para alcanzar esos fines podrán consistir, entre otras cosas, en:
 - a) Promover la cooperación entre los organismos encargados de hacer cumplir la ley y las entidades privadas pertinentes;
 - b) Promover la formulación de normas y procedimientos encaminados a salvaguardar la integridad de las entidades privadas pertinentes, incluidos códigos de conducta para el correcto, honorable y debido ejercicio de las actividades comerciales y de todas las profesiones pertinentes y para la prevención de conflictos de intereses, así como para la promoción del uso de buenas prácticas comerciales entre las empresas y en las relaciones contractuales de las empresas con el Estado;
 - c) Promover la transparencia entre entidades privadas, incluidas medidas relativas a la identidad de las personas jurídicas y naturales involucradas en el establecimiento y la gestión de empresas;
 - d) Prevenir la utilización indebida de los procedimientos que regulan a las entidades privadas, incluidos los procedimientos relativos a la concesión de subsidios y licencias por las autoridades públicas para actividades comerciales;
 - e) Prevenir los conflictos de intereses imponiendo restricciones apropiadas, durante un período razonable, a las actividades profesionales de ex funcionarios públicos o a la contratación de funcionarios públicos en el sector privado tras su renuncia o jubilación cuando esas actividades o esa contratación estén directamente relacionadas con las funciones desempeñadas o supervisadas por esos funcionarios públicos durante su permanencia en el cargo;
 - f) Velar por que las empresas privadas, teniendo en cuenta su estructura y tamaño, dispongan de suficientes controles contables internos para ayudar a prevenir y detectar los actos de corrupción y por que las cuentas y los estados

financieros requeridos de esas empresas privadas estén sujetos a procedimientos apropiados de auditoría y certificación.

3. A fin de prevenir la corrupción, cada EP adoptará las medidas que sean necesarias, de conformidad con sus leyes y reglamentos internos relativos al mantenimiento de libros y registros, la divulgación de estados financieros y las normas de contabilidad y auditoría, para prohibir los siguientes actos realizados con el fin de cometer cualesquiera de los delitos tipificados con arreglo a la presente Convención:

- a) El establecimiento de cuentas no registradas en libros;
- b) La realización de operaciones no registradas en libros o mal consignadas;
- c) El registro de gastos inexistentes;
- d) El asiento de gastos en los libros de contabilidad con indicación incorrecta de su objeto;
- e) La utilización de documentos falsos; y
- f) La destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la ley.

4. Cada EP denegará la deducción tributaria respecto de gastos que constituyan soborno, que es uno de los elementos constitutivos de los delitos tipificados con arreglo a los artículos 15 y 16 de la presente Convención y respecto de otros gastos que hayan tenido por objeto promover un comportamiento corrupto.

Artículo 13: Participación de la sociedad

1. Cada EPOJ adoptará medidas adecuadas para fomentar la participación activa de personas y grupos que no pertenezcan al sector público, como la sociedad civil, las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones con base en la comunidad, en la prevención y la lucha contra la corrupción, y para sensibilizar a la opinión pública con respecto a la existencia, las causas y la gravedad de la corrupción, así como a la amenaza que ésta representa. Esa participación debería reforzarse con medidas como las siguientes:

- a) Aumentar la transparencia y promover la contribución de la ciudadanía a los procesos de adopción de decisiones;
- b) Garantizar el acceso eficaz del público a la información;
- c) Realizar actividades de información pública para fomentar la intransigencia con la corrupción, así como programas de educación pública, incluidos programas escolares y universitarios;
- d) Respetar, promover y proteger la libertad de buscar, recibir, publicar y difundir información relativa a la corrupción. Esa libertad podrá estar sujeta a ciertas restricciones, que deberán estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para:
 - i) Garantizar el respeto de los derechos o la reputación de terceros;
 - ii) Salvaguardar la seguridad nacional, el orden público, o la salud o la moral públicas.

2. Cada EP adoptará medidas apropiadas para garantizar que el público tenga conocimiento de los órganos pertinentes de lucha contra la corrupción mencionados en la presente Convención y facilitará el acceso a dichos órganos, cuando proceda, para la denuncia, incluso anónima, de cualesquiera incidentes que puedan considerarse constitutivos de un delito tipificado con arreglo a la presente Convención.

Artículo 14: Medidas para prevenir el blanqueo de dinero

1. Cada EP:

a) Establecerá un amplio régimen interno de reglamentación y supervisión de los bancos y las instituciones financieras no bancarias, incluidas las personas naturales o jurídicas que presten servicios oficiales u oficiosos de transferencia de dinero o valores y de otros órganos situados dentro de su jurisdicción que sean particularmente susceptibles de utilización para el blanqueo de dinero, a fin de prevenir y detectar todas las formas de blanqueo de dinero, y en dicho régimen se hará hincapié en los requisitos relativos a la identificación del cliente y del beneficiario final, al establecimiento de registros y a la denuncia de las transacciones sospechosas;

b) Garantizará, sin perjuicio de la aplicación del artículo 46 de la presente Convención, que las autoridades de administración, reglamentación y cumplimiento de la ley y demás autoridades encargadas de combatir el blanqueo de dinero (incluidas, cuando sea pertinente, las autoridades judiciales) sean capaces de cooperar e intercambiar información en los ámbitos nacional e internacional, de conformidad con las condiciones prescritas en el derecho interno y, a tal fin, considerará la posibilidad de establecer una dependencia de inteligencia financiera que sirva de centro nacional de recopilación, análisis y difusión de información sobre posibles actividades de blanqueo de dinero.

2. Los EP considerarán la posibilidad de aplicar medidas viables para detectar y vigilar el movimiento transfronterizo de efectivo y de títulos negociables pertinentes, con sujeción a salvaguardias que garanticen la debida utilización de la información y sin restringir en modo alguno la circulación de capitales lícitos. Esas medidas podrán incluir la exigencia de que los particulares y las entidades comerciales notifiquen las transferencias transfronterizas de cantidades elevadas de efectivo y de títulos negociables pertinentes.

3. Los EP considerarán la posibilidad de aplicar medidas apropiadas y viables para exigir a las instituciones financieras, incluidas las que remiten dinero, que:

a) Incluyan en los formularios de transferencia electrónica de fondos y mensajes conexos información exacta y válida sobre el remitente;

b) Mantengan esa información durante todo el ciclo de pagos; y

c) Examinen de manera más minuciosa las transferencias de fondos que no contengan información completa sobre el remitente.

4. Al establecer un régimen interno de reglamentación y supervisión con arreglo al presente artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en cualquier otro artículo de la presente Convención, se insta a los EP a que utilicen como guía las iniciativas pertinentes de las organizaciones regionales, interregionales y multilaterales de lucha contra el blanqueo de dinero.

5. Los EP se esforzarán por establecer y promover la cooperación a escala mundial, regional, subregional y bilateral entre las autoridades judiciales, de cumplimiento de la ley y de reglamentación financiera a fin de combatir el blanqueo de dinero.

2.- EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA NORMATIVA SOBRE ÉTICA PÚBLICA EN EL ESTADO NACIONAL

La evolución reciente de la estructura normativa atinente a la ética pública en el Estado Nacional se manifiesta en las siguientes normas e instituciones: a) la Constitución Nacional, b) la ratificación de la Convención Interamericana Contra la Corrupción (CICC), c) Oficina Nacional de Ética Pública, d) Código de Ética de la Función Pública, y e) Ley Nacional de Ética Pública.

2.1.- CONSTITUCIÓN NACIONAL Y RATIFICACIÓN CICC

La Constitución Nacional reformada en 1994 establece, en su artículo 36, que "el Congreso sancionará una ley sobre ética pública para el ejercicio de la función".

Por su parte, tal como se ha visto en la sección anterior (1.1.), el documento final de la Convención Interamericana Contra la Corrupción (CICC) –que la Argentina ratificó por Ley N° 24.759 (B.O. 17/01/1997)– incluye en su Artículo III ("Medidas Preventivas") un conjunto de aspectos a crear, mantener y fortalecer, en los sistemas institucionales de los países. Entre dichos aspectos se destacan, a los fines de este esquema, los siguientes: 1) normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de funciones públicas, 2) mecanismos para hacer efectivo el cumplimiento de dichas normas, 3) instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, y 4) sistemas para la declaración de los ingresos, activos y pasivos por parte de las personas que desempeñan funciones públicas.

La normativa sobre ética pública en el Estado Nacional ha tenido el propósito central de dar cumplimiento a los referidos aspectos de la CICC.

2.2.- OFICINA NACIONAL DE ÉTICA PÚBLICA

En el marco de la CICC y en respuesta a distintas demandas internas y externas, por Decreto N° 152 del 14/2/1997 (BO N° 28.590 del 20/2/1997) se dispuso la creación, en el ámbito de la Presidencia de la Nación, de la Oficina Nacional de Ética Pública, dependiente directamente del Presidente de la Nación, con las siguientes funciones centrales: a) elaborar un Reglamento Nacional de Ética Pública, b) crear y desarrollar un programa de control y seguimiento de la situación patrimonial y financiera de todos los agentes de la Administración Pública Nacional, a partir de declaraciones juradas, c) instrumentar la participación de ONGs, organizaciones empresarias, sindicales,

universitarias, académicas y demás organizaciones sociales y específicas en la elaboración consensuada del Reglamento Nacional de Ética Pública.

Por Decreto N° 878/1997 se creó el Consejo Asesor de Ética Pública conformado por representantes de organizaciones no gubernamentales, organizaciones empresarias, sindicales, universitarias, académicas y demás organizaciones sociales, con el fin de colaborar en la elaboración del Reglamento Nacional de Ética Pública y en toda otra temática que le fuera requerida.

Tanto la Oficina Nacional de Ética Pública como el Consejo Asesor de Ética Pública fueron suprimidos por el Decreto N° 102/1999, que creó la Oficina Anticorrupción.

2.3.- Código de Ética de la Función Pública

El producto central de la Oficina Nacional de Ética Pública fue el “Código de Ética de la Función Pública” aprobado por Decreto N° 41/1999 del 27/1/1999 (B.O. 3/2/99), cuyas disposiciones se reseñan a continuación.

2.3.1.- Fines y deberes

Establece que el fin de la función pública es el bien común, ordenado por las disposiciones de la Constitución Nacional, los tratados internacionales ratificados por la Nación y las normas destinadas a su regulación, y que el deber primario del funcionario público es ser leal con su país a través de las instituciones democráticas de gobierno, con prioridad a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones de cualquier naturaleza.

2.3.2.- Principios generales

Establece los siguientes principios generales para los funcionarios: a) probidad: actuar con rectitud y honradez, procurar la satisfacción del interés general, desechar todo provecho o ventaja personal, y exteriorizar una conducta honesta (art. 8), b) prudencia: actuar con pleno conocimiento de las materias pertinentes, inspirar confianza en la comunidad y evitar acciones que puedan poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado o la imagen de sus servidores (art. 9), c) justicia: tener permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido (art. 10), d) templanza: desarrollar las funciones con respeto y sobriedad, usando las prerrogativas y los medios a su cargo únicamente para el cumplimiento de sus funciones y deberes y evitar cualquier posible ostentación (art. 11), e) idoneidad: aptitud técnica, legal y moral, como condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública (art. 12), y f) responsabilidad: esfuerzo honesto para cumplir con sus deberes (art.13).

2.3.3.- Principios particulares

Establece los siguientes principios particulares: a) aptitud e idoneidad: ninguna persona debe aceptar ser designada en un cargo para el que no tenga aptitud (art. 14), b) capacitación para el mejor desempeño de las funciones (art. 15), c) legalidad: conocer y cumplir la Constitución Nacional, las leyes y los reglamentos que regulan su actividad y observar conductas irreprochables (art. 16), d) evaluación de los antecedentes, motivos y consecuencias de los actos a su cargo (art. 17), e) veracidad en sus relaciones funcionales con particulares, superiores y subordinados, y contribuir al esclarecimiento de la verdad (art. 18), f) discreción: guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento por el ejercicio de sus funciones (art. 19), g) transparencia: ajustar su conducta al derecho que tiene la sociedad de estar informada sobre la actividad de la Administración (art. 20), h) declaración jurada patrimonial y financiera (art. 21), i) obediencia: cumplir órdenes del superior jerárquico competente vinculadas con las funciones a su cargo, salvo el supuesto de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas (art. 22), j) independencia de criterio: no involucrarse en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones, o que puedan afectar su independencia de criterio para el desempeño de las funciones (art. 23), k) equidad de acuerdo a los fines perseguidos por las leyes (art. 24), l) igualdad de trato: no realizar actos discriminatorios y otorgar a todas las personas igualdad de trato en igualdad de situaciones (art. 25), m) ejercicio adecuado del cargo, sin obtener ni procurar beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros, ni adoptar represalia de ningún tipo (art. 26), n) uso adecuado de los bienes del estado: proteger y conservar los bienes del Estado y utilizar de manera racional los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones, evitando su abuso, derroche, desaprovechamiento, su empleo para fines particulares o para propósitos ajenos a su función (art. 27), ñ) uso adecuado del tiempo de trabajo, para cumplir con sus quehaceres de manera eficiente y eficaz, y velar para que sus subordinados actúen de la misma manera (art. 28), o) colaboración: ante situaciones extraordinarias realizar las tareas necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades, aun cuando no sean las estrictamente inherentes a su cargo (art. 29), p) uso de información: abstenerse de difundir información reservada o secreta y de utilizar, en beneficio propio o de terceros o para fines ajenos al servicio, información de la que tenga conocimiento por el ejercicio de sus funciones y que no esté destinada al público en general (art. 30), q) obligación de denunciar actos que pudieran causar perjuicio al Estado, constituir un delito o violar las disposiciones del código (art. 31), r) dignidad y decoro en la conducta, actuando con sobriedad, moderación, respeto y corrección (art. 32), s) honor: facilitar la investigación cuando se le impute la comisión de un delito de acción pública, e implementar las medidas administrativas y judiciales necesarias para esclarecer la situación a fin de preservar su honra y la dignidad de su cargo (art. 33), t) tolerancia frente a las

críticas del público y de la prensa (art. 34), y u) equilibrio: actuar en sus funciones con sentido práctico y buen juicio (art. 35).

2.3.4.- Parte Especial

La parte especial (artículos 36 a 40) se refiere al régimen de regalos y otros beneficios de origen externo y entre funcionarios. Los art. 41 a 44 a los conflictos de intereses, al nepotismo, al favoritismo y a la acumulación de cargos, los artículos 45 y 46 a la declaración jurada de actividades y al período de carencia, los artículos 47 a 48 a las sanciones, procedimiento y registro, mientras que los artículos 50 a 66 se refieren al régimen de las declaraciones juradas patrimoniales y financieras.

2.4.- LEY NACIONAL DE ÉTICA PÚBLICA

La Ley 25.188 de Ética en el Ejercicio de la Función Pública (B.O. 1/11/1999) establece un conjunto de deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables a todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal, extendiéndose su aplicación a todos los magistrados, funcionarios y empleados del Estado.

2.4.1.- Estructura general

La Ley 25.188 incluye 11 capítulos y 48 artículos. El Capítulo I se refiere al objeto y sujetos, el Capítulo II (arts. 2 y 3) se refiere a los deberes y pautas de comportamiento ético, el Capítulo III (arts. 4 a 11) al régimen de declaraciones juradas, el Capítulo IV (art. 12) a los antecedentes, el Capítulo V (arts. 13 a 17) a las incompatibilidades y conflictos de intereses, el Capítulo VI (art. 18) se refiere al régimen de obsequios a funcionarios públicos, el Capítulo VII (arts. 19 a 22) a la prevención sumaria, el Capítulo VIII (arts. 23 a 25) a la Comisión Nacional de Ética Pública, el Capítulo IX (arts. 26 a 39) a las reformas del Código Penal, el Capítulo X (arts. 40 a 42) a la publicidad y la divulgación, el Capítulo XI (arts. 43 a 48) a la vigencia y disposiciones transitorias y en el art. 46 se dispone la derogación del Decreto 494/95 relativo al régimen de declaraciones juradas patrimoniales y de requerimiento de justificación de incrementos patrimoniales.

2.4.2.- Definiciones y pautas éticas

La función pública es aquí entendida como toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria realizada por una persona en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Los deberes y pautas de comportamiento ético son: a) cumplir y hacer cumplir estrictamente la Constitución Nacional, las leyes y los reglamentos que en su consecuencia se dicten y defender el sistema republicano y democrático de gobierno, b) observar y respetar los principios y pautas éticas establecidas en la ley: honestidad, probidad, rectitud, buena fe y austeridad republicana, c) velar en todos sus actos por los intereses del Estado orientados a la satisfacción del bienestar general, d) no recibir ningún beneficio personal indebido, e) fundar sus actos y mostrar la mayor transparencia en las decisiones adoptadas, f) proteger y conservar la propiedad del Estado y sólo emplear sus bienes con los fines autorizados, g) abstenerse de utilizar las instalaciones del Estado para su beneficio particular o el de sus familiares, h) observar en los procedimientos de contrataciones públicas los principios de publicidad, igualdad, concurrencia y razonabilidad, i) abstenerse de intervenir en todo asunto respecto del cual se encuentre comprendido en alguna de las causas de excusación. Sin perjuicio de los principios "éticos" citados, la mayor parte de la ley se refiere a las declaraciones juradas (arts. 4 a 11), las incompatibilidades y conflictos de intereses (arts. 13 a 17), y el régimen de obsequios (art. 18).

2.4.3.- Comisión Nacional de Ética Pública

El artículo 23 de la Ley 25.188 de Ética en el Ejercicio de la Función Pública dispone la creación de la Comisión Nacional de Ética Pública en el ámbito del Congreso de la Nación, que funcionará como órgano independiente y actuará con autonomía funcional, en garantía del cumplimiento de lo normado en la ley. La Comisión estará integrada por once miembros que serán designados: a) uno por la Corte Suprema de Justicia, b) uno por el Poder Ejecutivo de la Nación, c) uno por el Procurador General de la Nación, y d) ocho designados por resolución conjunta de ambas Cámaras del Congreso.

Las funciones de la Comisión son: a) recibir las denuncias de personas o de entidades intermedias respecto de conductas de funcionarios o agentes de la Administración contrarias a la ética pública, b) recibir las quejas por falta de actuación de los organismos de aplicación, frente a las denuncias ante ellos incoadas, c) redactar el Reglamento de Ética Pública del Congreso de la Nación, d) recibir y en su caso exigir de los organismos de aplicación copias de las declaraciones juradas de los funcionarios, e) garantizar la publicación del listado de declaraciones juradas en el Boletín Oficial y la prohibición del uso ilegal de las declaraciones juradas, f) registrar con carácter público las sanciones administrativas y judiciales aplicadas por violaciones a la ley, g) asesorar y evacuar consultas no vinculantes en la interpretación de situaciones comprendidas en la ley, h) diseñar y promover programas de capacitación y divulgación del contenido de la ley para el personal comprendido en ella, i) requerir colaboración de las distintas dependencias del Estado Nacional para

obtener informes necesarios para el desempeño de sus funciones, j) dictar su propio reglamento y elegir sus autoridades, k) elaborar un informe anual de carácter público dando cuenta de su labor y asegurar su difusión, l) requerir, cuando lo crea pertinente, la presentación de las declaraciones juradas a los directores y administradores de las entidades sometidas a control externo del Congreso de la Nación.

Nota: Hasta la fecha, mayo de 2006, no se ha dado cumplimiento al Art. 23 de la Ley 25.188 de Ética en el Ejercicio de la Función Pública, dado que aún continúa pendiente la creación de la Comisión Nacional de Ética Pública.

2.4.4. - Reglamentación de la Ley Nacional de Ética Pública para el PEN

El Decreto 164/1999 del 28/12/1999 (B.O. 7/1/2000) reglamenta la aplicación de la Ley 25.188 en el ámbito de la Administración Pública Nacional, en lo relativo a la declaración jurada patrimonial integral, al régimen de obsequios y al régimen de incompatibilidades y conflictos de intereses de los funcionarios del Poder Ejecutivo Nacional.

2.4.5.- Oficina Anticorrupción

Por el Decreto N° 102/1999 (B.O. 29/12/1999) se crea, en el ámbito del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Oficina Anticorrupción, (O.A.) Su cometido es elaborar y coordinar programas de lucha contra la corrupción y ejercer las competencias y atribuciones establecidas por la Ley Orgánica del Ministerio Público 24.946, en el art. 26 (requerimientos de colaboración para realizar diligencias y citar a personas), art. 45 (sobre los deberes y facultades del Fiscal de la Nación) y art. 50 (sobre las competencias especiales y las facultades de la Fiscalía de Investigaciones Administrativas). Con este decreto quedan derogados los Decretos 152/1997 (Oficina Nacional de Ética Pública) y 878/1997 (Consejo Asesor de Ética Pública).

La O.A. debe velar por la prevención e investigación de aquellas conductas que dentro del ámbito fijado por la reglamentación del Decreto 120/1999 se consideren comprendidas en la Convención Interamericana contra la Corrupción aprobada por Ley 24.759. Está a cargo de un Fiscal de Control Administrativo del que dependen la Dirección de Investigaciones y la Dirección de Planificación de Políticas de Transparencia.

El ámbito de aplicación de las funciones de la O.A. comprende a la Administración Pública Nacional centralizada y descentralizada, empresas, sociedades y todo otro ente público o privado con participación del Estado o que tenga como principal fuente de recursos el aporte estatal.

La Oficina Anticorrupción tiene las siguientes competencias: a) recibir denuncias que se relacionen con su objeto, b) investigar preliminarmente a los agentes a los que se atribuya la comisión de alguno de los hechos, c) denunciar ante la justicia competente los hechos que pudieren constituir delitos, d) constituirse en parte querellante en los procesos en que se encuentre afectado el patrimonio del Estado, e) llevar el registro de las declaraciones juradas de los agentes públicos, g) evaluar y controlar el contenido de las declaraciones juradas, h) elaborar programas de prevención de la corrupción y de promoción de la transparencia en la gestión pública y i) asesorar a los organismos del Estado para implementar políticas o programas preventivos de hechos de corrupción. La Oficina debe elevar al Ministro de Justicia y Derechos Humanos un informe final de cada investigación que realice.

Los criterios de intervención de la Oficina Anticorrupción se basan en el principio de oportunidad a partir de criterios de significación institucional, social y económica. En las actuaciones en que el Fiscal de Control Administrativo considere pertinente, la Oficina podrá ser tenida como parte acusadora con facultades de ofrecer, producir o incorporar pruebas, así como la de recurrir toda resolución adversa a sus pretensiones.

3.- DISPOSICIONES DE ÉTICA PÚBLICA CONTENIDAS EN NORMAS DE EMPLEO PÚBLICO

3.1.- Ley 25.164: Ley Marco de Regulación de Empleo Publico Nacional

Disposiciones atinentes a ética pública contenidas en la Ley 25.164 -Ley marco de regulación de empleo publico nacional- sancionada el 15/9/1999 y promulgada de hecho el 6/10/1999 (B.O. 29.247, 8/10/1999)

Capitulo I : Marco normativo y autoridad de aplicación

Artículo 1º — La relación de empleo público queda sujeta a los principios generales establecidos en la presente ley, los que deberán ser respetados en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la Ley 24.185. Los derechos y garantías acordados en esta ley a los trabajadores que integran el servicio civil de la Nación constituirán mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de éstos en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la citada Ley 24.185.

Deberes

El Artículo 23 de la Ley es idéntico al Artículo 36 del Convenio Colectivo (ver 3.2.).

Prohibiciones

El Artículo 24 de la Ley es idéntico al Artículo 37 del Convenio Colectivo (ver 3.2.).

3.2. Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

Disposiciones atinentes a ética pública contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, celebrado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales, homologado por Decreto 214/2006 del 27/2/2006 (B.O. 1/03/2006)

Prólogo

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 aquellos 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.

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.

En tal sentido, reconocen las contribuciones de los Convenios Nros. 151 y 154 de la OIT, de las Leyes Nros. 24.185 y 25.164 y del primer Convenio que firmaran y homologado por Decreto N° 66/1999, como un primer paso en la democratización de las relaciones de empleo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva. En este sentido ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social.

Asimismo, las partes coinciden en la necesidad de afianzar y desarrollar los mecanismos de negociación con las entidades gremiales, incluyendo la consulta en aquellas cuestiones que, si bien no forman parte de las materias sujetas a Negociación Colectiva, permiten rescatar el valor de los aportes que la legítima representación de los trabajadores ha realizado y realizará en el futuro.

Por todo ello, acuerdan que en la interpretación y aplicación de las cláusulas integrantes del presente Convenio deberán guardar relación con esta exposición de principios y contribuir a su realización.

Finalmente, se acuerda que los institutos de interpretación y aplicación del Convenio, al momento de elaborar sus dictámenes tanto sobre lo regulado como de aquellos vacíos a llenar por vía interpretativa, deben partir de esta exposición de principios y tender a resolver las situaciones en sentido favorable a estos últimos.

Título I, Capítulo III: Negociación de Buena Fe

Artículo 10.- Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Ley N° 24.185, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente,

proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

Título II: Condiciones de Ingreso

Artículo 11.- El ingreso a las jurisdicciones y entidades comprendidas por el presente estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado, salvo excepción fundada conforme con lo establecido en el artículo 4º de la Ley N° 25.164.
- 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.
- c) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.

Artículo 12.- Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo anterior no podrán ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.
- b) El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- c) 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.
- d) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- e) 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.
- f) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad.
- g) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar, en el supuesto del artículo 19 de la Ley N° 24.429.
- h) El deudor moroso del Fisco Nacional mientras se encuentre en esa situación.
- i) 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.

Artículo 13.- Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto por los dos artículos anteriores o de cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

Titulo III: Relación de Empleo

Capitulo I: Naturaleza de la Relación de Empleo

Artículo 16.- Las condiciones de trabajo determinadas en el presente convenio responden a los siguientes principios ordenadores de la función pública, los que deberán ser respetados en los convenios sectoriales:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional y a la ley.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de empleo, siempre que se revistara como personal permanente. Queda exceptuado de este principio, el personal que rige sus relaciones de trabajo por la Ley de Contrato de Trabajo.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- e) Eficacia en el servicio, mediante un perfeccionamiento continuo.
- f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- h) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 17.- Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo aquéllos establecidos por la legislación nacional en la materia, entre otros, la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a los ciudadanos.

Artículo 18.- El personal alcanzado por el presente Convenio podrá revistar como Permanente o No Permanente.

Artículo 19.- El personal permanente ingresa a los cargos pertenecientes al régimen de carrera, mediante los mecanismos de selección que contemplen los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidades y de trato, y de mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir.

La estabilidad del personal permanente comprendido en la Ley N° 25.164 sólo se perderá por las causales establecidas en dicha normativa.

La designación de personal en cargos de carrera sin la aplicación de los sistemas de selección establecidos de conformidad con los principios convenidos en el presente convenio no reviste en ningún caso carácter de permanente ni genera derecho a la incorporación al correspondiente régimen de estabilidad.

Artículo 20.- La estabilidad del personal alcanzado por la Ley N° 25.164 comprende:

- a) el empleo,
- b) el nivel y el grado escalafonario alcanzado, y
- c) la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel y grado escalafonario.

Artículo 21.- La estabilidad en la función prevista en los términos del artículo 17 del Anexo de la Ley N° 25.164, es extensiva al cargo o función cuando se trate del desempeño de funciones de nivel gerencial o críticas que determine el Estado Empleador, a las que se hubiese accedido por regímenes de selección abiertos, con períodos de duración establecidos previamente y en las condiciones que se establezcan en los sistemas de carrera de los convenios sectoriales.

Capítulo II: Personal No Permanente

Artículo 30.- El régimen de personal no permanente comprende al personal incorporado en Plantas Transitorias con designación a término o contratado bajo el régimen previsto en el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164 y sus normas reglamentarias, que responda a los perfiles generales establecidos por el Estado empleador de conformidad con las características de la función a desempeñar, o a los requisitos de acceso a los niveles o categorías escalafonarias a las cuales hubiera sido equiparado.

Dicho personal carece de estabilidad y su designación o contratación podrá ser cancelada en cualquier momento mediante decisión fundada. Asimismo deberá cumplir con las exigencias establecidas en los artículos 11 y 12 del presente.

Asimismo alcanza al personal comprendido en las modalidades de contratación por tiempo determinado establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, rigiendo dicha normativa en lo que respecta a su desvinculación.

Artículo 31.- El personal comprendido en los alcances del artículo precedente será afectado exclusivamente a la prestación de servicios de carácter transitorio o estacional que resulten necesarias para complementar las acciones propias de la jurisdicción ministerial o entidad descentralizada correspondiente.

Artículo 32.- El personal no permanente será equiparado, a los efectos de su remuneración, al nivel o categoría y grado, cuando corresponda, del régimen aplicable al personal permanente del organismo en el que se efectúe su designación, que se corresponda con las funciones asignadas.

Capítulo III: Obligaciones del Empleador

Artículo 33.- Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente convenio y de los convenios sectoriales son obligaciones del empleador:

a. Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio.

b. Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.

c. Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este Convenio Colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.

d. Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.

e. Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

f. Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente.

g. Garantizar la dignidad del trabajador así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Nacional.

h. Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral.

i. Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

j. Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.

k. Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.

l. Llevar un registro de personal por organismo con sus respectivos legajos los que serán confeccionados de acuerdo con la normativa vigente y deberán ser transferidos conjuntamente con el agente cuando esté alcanzado por una situación de movilidad.

m. 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 del agente.

Capítulo IV: Derechos, Deberes y Prohibiciones

Artículo 34.- Personal Permanente. El personal permanente tendrá, conforme al régimen laboral que lo encuadre, los siguientes derechos:

- a) Estabilidad con los términos señalados en el inciso c) del artículo 16 del presente convenio,
- b) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan,
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera,
- d) Capacitación permanente,
- e) Libre agremiación y negociación colectiva,
- f) Licencias, justificaciones y franquicias,
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios,
- h) Asistencia social para sí y su núcleo familiar,
- i) Interposición de recursos,
- j) Renuncia,
- k) Jubilación o retiro,
- l) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libre de violencia,
- m) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en los institutos y sistemas de carrera establecidos en el presente convenio y en los convenios sectoriales,
- n) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de La Organización Internacional del Trabajo (OIT),
- o) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

Artículo 35.- Personal No Permanente: El personal no permanente, conforme al régimen laboral que lo encuadre, tendrá los siguientes derechos:

- a) Retribución por sus servicios, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente convenio.
- b) Libre agremiación y negociación colectiva.

- c) Licencias, justificaciones y franquicias.
- d) Asistencia Social para sí y su núcleo familiar.
- e) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- f) Interposición de recursos.
- g) Renuncia.
- h) Jubilación o retiro.
- i) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignas libres de violencia.
- j) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier otra que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

Artículo 36.- Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes tienen los siguientes deberes:

- a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente convenio y en las que pudiera adoptar el Estado empleador en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.
- b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
- c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.
- f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva.
- g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial, su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con la normativa vigente.
- h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar

en una aplicación ineficiente; de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a la Sindicatura General de la Nación, Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas, Oficina Anticorrupción y/o a la Auditoría General de la Nación.

i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.

j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.

k) Permanecer en el cargo o función en caso de renuncia por el término de 30 días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión. Asimismo será de aplicación lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 22 del Anexo de la Ley N° 25.164, cuando corresponda.

l) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.

m) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.

n) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.

ñ) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado o retirado, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.

Artículo 37.- Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.

b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.

c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal.

d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la jurisdicción u organismo en el que se encuentre prestando servicios.

e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.

f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.

g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional.

h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

i) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.

j) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

Título VI: Carrera del Personal

Capítulo I: Principios Generales

Artículo 50.- La carrera del personal 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.

Artículo 51.- La carrera del personal 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 en la carrera en función de los términos que se 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.

Capítulo II: 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 presente 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 que establezcan los respectivos 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.

Artículo 54.- La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuará conforme a los mecanismos de selección y/o meritación y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire.

Artículo 55.- En ningún caso podrá convenirse que sólo la permanencia del agente en el servicio dé lugar a su promoción.

Capítulo III: Selección

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 Nros. 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 cuáles 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 del 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.

Artículo 61.- Designación. La designación de personal se ajustará al orden de mérito aprobado. Cuando se trate de la selección de aspirantes a cargos directivos, de conducción o de coordinación superior, se podrá acordar -en los respectivos convenios sectoriales- cláusulas que posibiliten a la autoridad competente escoger entre los candidatos de una terna.

Artículo 62.- Tipo de convocatoria. No podrán restringirse por convenio sectorial, las disposiciones vigentes que establecen convocatorias abiertas al público para ciertas categorías o niveles escalafonarios. El ámbito de las convocatorias que no sean abiertas, abarcará como mínimo al personal comprendido en el respectivo convenio sectorial.

Artículo 63.- Veeduría. La parte gremial fiscalizará los procesos de selección, debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas al titular de la jurisdicción o entidad y consideradas antes de la decisión final.

Artículo 64.- Órganos de selección. Se asegurará la integración de los órganos de selección para la cobertura de cargos gerenciales o que requieran títulos técnicos y/o profesionales, con representantes de academias nacionales, consejos, colegios o asociaciones profesionales, o especialistas de reconocido prestigio pertenecientes o no, a universidades o centros de investigación, nacionales o extranjeros, afines a la especialidad requerida. En ningún caso los órganos de selección estarán integrados exclusivamente por personal de la jurisdicción de la que dependa el cargo a cubrir, ni por más de un 60% de personas de un mismo sexo.

Capítulo IV: Evaluación del Desempeño Laboral

Artículo 65.- La evaluación de desempeño laboral facilitará la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones orientados al servicio de las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios.

Artículo 66.- Objetivo. La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del agente con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

Artículo 67.- Principios. Los sistemas de evaluación que se aprueben por 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 a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Capítulo, se sujetarán a los siguientes principios:

a) Objetividad y confiabilidad.

- b) Validez de los instrumentos a utilizar.
- c) Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes.
- d) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.
- e) Instrumentación de acciones tendientes a mejorar los desempeños inadecuados.

Artículo 68.- Plazos. La evaluación será al menos anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo 6 meses de servicio efectivo. El proceso de calificación deberá estar concluido durante el trimestre inmediato posterior al período evaluado. Cuando sea necesario por la naturaleza de los servicios podrán convenirse otros períodos.

Artículo 69.- Evaluadores. Los titulares de unidades organizativas y jefaturas serán responsables de evaluar al personal a su cargo con ecuanimidad y objetividad. En caso de desvincularse del servicio deberán dejar un informe sobre el desempeño de los agentes que le dependan.

Artículo 70.- Órgano de Evaluación. Podrá ser unipersonal o colegiado. El proceso de evaluación deberá garantizar la participación del superior inmediato. La evaluación del desempeño del agente podrá complementarse con las ponderaciones de otros actores vinculados con su gestión.

Capítulo V: Capacitación

Artículo 72.- Objetivo.- La capacitación tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que el Estado empleador defina en el marco de sus atribuciones de formulación, acreditación, certificación y evaluación de las actividades de capacitación.

Artículo 73.- Requisitos.- El personal deberá cumplir con los requisitos de capacitación que se acuerden en los respectivos convenios sectoriales en el marco de sus respectivos regímenes de promoción en la carrera.

Artículo 74.- Cada Jurisdicción o Entidad Descentralizada elaborará un plan estratégico de capacitación, tanto general como específica, y sus correspondientes planes anuales, sobre la base de las propuestas elevadas por los titulares de las jefaturas intermedias y sectoriales y las necesidades detectadas y las propuestas a elevar por las organizaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo General y de los Convenios Sectoriales.

Dichos planes se articularán con las estimaciones cuantitativas y de las características de las competencias laborales a satisfacer para atender los servicios actuales y futuros de las jurisdicciones y entidades descentralizadas, contemplando, además, las particulares circunstancias regionales y provinciales de las prestaciones a cargo del personal.

El Estado empleador, a través del Instituto Nacional de la Administración Pública conforme a lo prescrito en la Ley N° 20.173 y modificatorias, elaborará las pautas metodológicas y los lineamientos generales bajo cuya orientación dichos planes serán elaborados y certificará las actividades de capacitación.

Artículo 75.- Créase la Comisión de Administración del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral, establecido de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo X del Anexo de la Ley N° 25.164 y su Decreto reglamentario N° 1421/02, integrada por 5 representantes titulares y 5 suplentes por los órganos respectivos del Estado empleados y 5 representantes titulares y 5 suplentes por las entidades sindicales signatarias del presente convenio colectivo, y que funcionará en el Instituto Nacional de la Administración Pública.

La designación de dichos representantes será efectuada por cada parte y comunicada ante la CoPAR.

Artículo 76.- Son funciones de la Comisión:

a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido, derivadas tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por las jurisdicciones y entidades descentralizadas.

b) Colaborar con la formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del personal para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías de gestión requeridas por las dependencias.

c) Programar, coordinar y evaluar acciones de capacitación y acompañamiento del personal alcanzado por el supuesto previsto en el artículo 26 del presente convenio, pudiendo ejecutar con esta finalidad, acciones por sí o por terceros.

d) Promover y apoyar a la elaboración, ejecución y/o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo de distintos puestos de trabajo y facilitar la movilidad funcional de los agentes y su correspondiente profesionalización.

e) Administrar los recursos financieros que se le asignen en función de las funciones precedentemente establecidas.

f) Dictar las regulaciones para la asignación de los recursos a las actividades de capacitación que se aprueben.

g) Publicar con frecuencia no inferior a un trimestre en la correspondiente página WEB, el detalle de las actividades aprobadas y en curso, y de la utilización y destino de los recursos puestos a su disposición.

h) Dictar su reglamento interno de funcionamiento.

En caso de no arribar a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la CoPAR un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la CoPAR emitirá un dictamen, el que será vinculante para las partes.

Artículo 77. El FONDO se financiará con el aporte del 0,2% del total de la remuneración bruta, mensual, normal, habitual y permanente de los agentes involucrados en el ámbito del presente convenio, general y durante el lapso de vigencia del mismo. Este porcentaje se integrará por partes iguales con un 0,1% por parte del Estado Empleador y un porcentaje similar por las representaciones gremiales en forma conjunta. El Estado empleador actuará como agente de retención del aporte de las entidades sindicales signatarias del presente convenio, descontando mensualmente el porcentaje, establecido en el párrafo anterior del aporte solidario establecido en el artículo 114 de este convenio general y depositándolo en la cuenta especial que se abra a los fines establecidos en este artículo conjuntamente con el 0,1% que le corresponde como parte.

Titulo VIII Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Capitulo I.- Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Artículo 115.- A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes Nros. 19.587 y 24.557 y sus decretos reglamentarios, se considerarán:

A) Condiciones de Trabajo, las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en este concepto:

- 1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
- 2) La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- 3) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2) que influyan en la generación de los riesgos.
- 4) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

B) Medio Ambiente de Trabajo, Se entiende específicamente incluido en este concepto:

- 1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.
- 2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los agentes y sus familias.

C) Prevención: Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 116.- Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la Administración Pública Nacional queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Examen preocupacional para todos los trabajadores comprendidos.
- b) Exámenes médicos anuales, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.
- c) Comunicación escrita al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes.
- d) Promover la intervención de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional en los procesos de adquisición de elementos de protección personal y prevención de accidentes y demás elementos vinculados a esta materia.
- e) Presencia de un servicio de salud del trabajo; cuando el número de trabajadores no justificara un servicio permanente, se procederá a la contratación de un prestador externo que garantice la atención de urgencias.
- f) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y a la representación sindical.
- g) Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producirlos en relación con el trabajo a través de servicios de Salud Ocupacional.
- h) Toda conducta establecida en las Leyes Nros. 19.587, de Higiene y Seguridad, y 24.557 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquéllas específicamente adoptadas por la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT).
- i) Implementar en los edificios de las jurisdicciones, organismos y entidades, comprendidas en el ámbito del presente, los planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la materia, en carácter de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores.

Título IX: De la Igualdad de Oportunidades y de Trato

Artículo 121.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nros. 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos Nros. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción,

omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

Artículo 122.- Promoción de la mujer trabajadora. Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179 y 24.632 y el Decreto N° 254/98, y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 123.- Promoción de los agentes con discapacidad. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes 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 y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431 y modificatorias.

Artículo 124.- Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya.

Artículo 125.- Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato. Créase la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) integrada por 3 titulares y 3 suplentes por el Estado Empleador, y 3 titulares y 3 suplentes de la parte gremial conforme a lo establecido en el Artículo 78 del presente convenio, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

La Comisión tiene como funciones:

a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.

b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales;

c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la CoPAR un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la CoPAR emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

Artículo 126.- La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente; Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

Artículo 127.- Contará asimismo con una delegación en cada Jurisdicción o élite descentralizado conformada por 3 representantes titulares y 3 suplentes del Estado Empleador y por 3 representantes titulares y 3 suplentes por la parte gremial. En aquellas Jurisdicciones o Entidades Descentralizadas que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones.

Las Delegaciones tendrán las siguientes funciones:

a) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato;

b) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito y elevar al menos UN (1) informe semestral a la comisión.

c) Orientar, informar y asesorar al trabajador de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito;

d) Informar a la comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

Artículo 128.- Créase un Comité Técnico Asesor Permanente integrado por UN (1) representante titular y UN (1) alterno del Consejo Nacional de la Mujer, del Servicio Nacional de Rehabilitación y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en su carácter de autoridad interviniente en la aplicación de la Ley N° 22.431 y modificatorias, y de igual número de especialistas por la parte gremial.

7.- REFERENCIAS NORMATIVAS, DOCUMENTALES y TELEMÁTICAS

7.1.- Referencias normativas

Argentina. Decreto N° 438/1992 del 12/3/1992 (B.O. 20/3/1992) Ley de Ministerios: Texto Ordenado.

Argentina. Ley 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público, sancionada el 30/9/92 y promulgada parcialmente el 26/10/92 mediante el Decreto 1957/92 (B.O. 29/10/92).

Argentina. Ley N° 24.759 del 4/12/1996 (B.O. 28.566 del 17/1/1997) Ratificación de la Convención Interamericana Contra la Corrupción (CICC) suscrita por la Argentina el 29/3/1996 y depositada en la OEA el 9/10/1997.

Argentina. Decreto N° 152/1997 del 14/2/1997 (BO N° 28.590 del 20/2/1997) creación de la Oficina Nacional de Ética Pública.

Argentina. Resolución SIGEN N° 107/1998 del 10/11/1998 (B.O. 13/11/98) Aprueba las "Normas Generales de Control Interno".

Argentina. Decreto N° 197/98 (B.O. 19/02/1998) Procuración del Tesoro. Actos de Corrupción. (Complementario de la Ley 24.759)

Argentina. Decreto N° 41/1999 del 27/1/1999 (B.O. 29.077 del 3/2/1999) Código de Ética de la Función Pública.

Argentina. Ley 25.164 del 15/9/1999 (B.O. 29.247 del 8/10/1999) Marco de Regulación del Empleo Público Nacional.

Argentina. Ley No. 25188 del 29/9/1999 (B.O. 29.262 del 1/11/1999) Ética en el Ejercicio de la Función Pública.

Argentina. Decreto N° 102/1999 del 23/12/1999 (B.O. 29.303 del 29/12/1999) Oficina Anticorrupción, y Resoluciones 17/2000 y 01/2002 Funciones de la Oficina Anticorrupción.

Argentina. Decreto N° 164/1999 del 28/12/1999 (B.O. 29.310 del 7/1/2000) Reglamentación de la Ley N° 25.188 para el PEN.

Argentina. Decreto N° 808/2000 del 20/9/2000 (B.O. 29.490 del 25/9/2000) y Resolución 1000/2000 Presentación de Declaraciones Juradas Integrales de los funcionarios alcanzados por el artículo 2º del Decreto N° 164/1999.

Argentina. Decreto N° 1162/2000 del 6/12/2000 (B.O. 29.544 del 12/12/2000) Obligación de los funcionarios y empleados públicos de denunciar los delitos perseguibles de oficio que conozcan en ejercicio de sus funciones.

Argentina. Decreto N° 862/2001 del 29/6/2001 (B.O. 29.680 del 2/07/2001) Conflicto de intereses: modifica la Ley N° 25.188 ampliando las posibilidades de designación de personas que actúen en áreas del sector privado vinculadas con las actividades que deban desarrollar desde el sector público.

Argentina. Decreto N° 214/2006 del 27/2/2006. (B.O. 1/03/2006) Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

7.2. Referencias documentales

Texto de la Convención Interamericana Contra la Corrupción aprobada el 29 de marzo de 1996 y ratificada por la República Argentina por ley 24.759.

<http://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/b-58.html>

Texto de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción firmada en Mérida (México) en 2003, por 140 países. Entró en vigor en diciembre de 2005 noventa días después de producida la trigésima ratificación.
http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-s.pdf

CLAD (1999): Perspectivas de la Lucha Contra la Corrupción: Simposio RICOPEP (44): Evaluación de resultados de experiencias prácticas de lucha anticorrupción en la Argentina, CLAD, Red de Instituciones de Combate a la Corrupción y Rescate de la Ética Pública (RICOPEP).

www.clad.org.ve/plc4.htm

Secretaría de la Función Pública - INAP (Argentina, 1998): Transparencia y tecnologías de gestión: el caso de la Argentina: Ponencia de la República Argentina en el Foro Iberoamericano sobre el Combate a la Corrupción (1998 Jun. 15-16; Santa Cruz de la Sierra). CLAD; Agencia Española de Cooperación Internacional. *www.clad.org.ve/inap.html*

Manfroni, Carlos A.; Werksman, Richard S. (1997): La Convención Interamericana Contra la Corrupción: anotada y comentada, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1997.

Primer Foro Internacional de Mujeres Contra la Corrupción: documento final, Buenos Aires, 2002 Oct. 31-Nov 2.

www.mei.com.ar/spa/mei_foro.htm

Raigorodsky, Nicolás (et al) (2003): “Políticas de transparencia desarrolladas por la Oficina Anticorrupción de la República Argentina”, Revista Probidad, Nº 21, Feb. 2003.

www.probidad.org/revista/021/index.html

Revista APORTES (2000): Transparencia y ética pública (varios autores), Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental (Asociación de Administradores Gubernamentales), Año 7, Nº 16, Primavera 2000.

Revista Probidad (2001): Edición Especial: Corrupción en la República Argentina, Nº 14, May.-Jun. 2001.

www.probidad.org/revista/014/index.html

Tesoro, José Luis (1999): Transparencia pública y tecnologías de gestión: la viabilidad de sistemas con transparencia inmanente en la Administración Pública. Serie II: Estado y Sociedad, Documento Nº 33, Buenos Aires, Instituto Nacional de la Administración Pública, 1999.

7.3.-Referencias Telemáticas

7.3.1. Sitios oficiales

Oficina Anticorrupción (Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos): sitio oficial del Poder Ejecutivo Nacional en lo relativo a la prevención y la lucha contra la corrupción.

www.anticorrupcion.jus.gov.ar

Vínculos con organismos oficiales y organizaciones no gubernamentales dedicados a la prevención y la lucha contra la corrupción en diversos países.

www.anticorrupcion.jus.gov.ar/links.asp

7.3.2. ONGs nacionales

Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC): organización civil cuyo objetivo es mejorar el accionar del Estado en la Argentina, a través de propuestas y prácticas concretas de

implementación de políticas públicas, con el fin de promover la equidad y el crecimiento en la sociedad.

www.cippeec.org/espanol/cippeec

Poder Ciudadano: organización civil que tiene como misión generar información cívica y promover acción colectiva, con la visión de construir una red nacional e internacional de ciudadanos e instituciones que operen en la Argentina en conexión con otras redes, para asegurar los derechos cívicos en el mundo.

www.poderciudadano.org.ar

7.3.3. Instituciones y redes regionales, internacionales y globales

Global Programme against Corruption. Centre for International Crime Prevention. Vienna International Centre

www.undcp.org/crime_cicp_documentation.html

Proyecto de Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

www.respondanet.com/spanish/anti_corrupcion/legislacion/proyecto_de_convencion%20.htm

Red Interamericana Contra la Corrupción: red patrocinada por la O.E.A. Es un sistema electrónico para la interacción dinámica de diversos sectores y actores de la sociedad interesados en la prevención y lucha contra la corrupción en las Américas.

www.oas.org/juridico/spanish/Lucha.html

Global Forum on Fighting Corruption and Safeguarding Integrity: sitio del Foro Global de Lucha contra la Corrupción y de Salvaguarda de la Integridad.

www.globalforum3.org/main.html

www.rnw.nl/informarn/html/ant010530_lahaya.html

International Anti-Corruption Conference: sitio de la Conferencia Internacional sobre Anticorrupción.

www.11iacc.org/iacc/index.html

Internet Center for Corruption Research (ICCR): iniciativa conjunta del CeGE de la Goettingen University y de la organización Transparency International. Desarrolla investigaciones atinentes a la prevención y lucha contra la corrupción, y elabora el Índice de Percepción de Corrupción (TI-CPI).

www.gwdg.de/~uwwv/

Periodistas Frente a la Corrupción: iniciativa regional anticorrupción que contribuye a los procesos de democratización latinoamericanos, promoviendo y facilitando el papel fiscalizador de los medios de comunicación. Proporciona una red, recursos, asistencia investigativa y otros servicios a los periodistas que indagan sobre la corrupción, y les ofrece respaldo ante represalias o hechos que socavan su labor periodística.

www.portal-pfc.org

Políticas Mundiales: centro de datos, documentos, estrategias y novedades sobre grandes temas de la agenda global: a) lucha contra la corrupción, b) la promoción de la ética en los negocios, c) procedimientos para la prevención del lavado de dinero, d) combate contra el narcotráfico y el terrorismo, e) defensa de los derechos humanos, f) afianzamiento del libre comercio, g) preservación del medio ambiente, y h) otras problemáticas clave.

www.worldpolicies.com

Probidad: organización cívica anticorrupción, sin fines de lucro y libre de vínculos partidarios, que lucha para la justicia, el desarrollo, la democracia y la paz en los países de América Latina a través de la anticorrupción.

www.probidad.org

Probidad para América Latina: centro de monitoreo, recursos y asesoría sobre prevención y lucha contra la corrupción. Provee múltiples recursos informativos y documentales –nacionales, regionales, internacionales y globales- entre los que se destacan, a los fines sinópticos, los siguientes: a) bibliografía electrónica, b) resúmenes de libros, c) legislación, convenciones, políticas y declaraciones, d) investigaciones, mediciones e índices de corrupción, e) informes de casos destacados de corrupción, f) juegos de simulación digital, g) glosario, h) directorios anticorrupción, i) iniciativas anticorrupción gubernamentales, empresariales, comerciales, universitarias y de medios de comunicación. Como observatorio regional, desarrolla un seguimiento sistemático de iniciativas dirigidas a exponer, analizar, prevenir y sancionar la corrupción, y proporciona servicios informativos, educativos, de intercambio, enlace y participación.

<http://probidad.org/regional>

Transparency International: coalición mundial de organizaciones no gubernamentales con la misión de disminuir la corrupción en los negocios internacionales. Se fundó en 1993, tiene sede en Berlín y está representada en más de 80 países.

www.transparency.org

Transparencia Internacional América Latina y Caribe (TILAC): red regional creada para fortalecer y facilitar el trabajo de Transparency International en América Latina y el Caribe. Cuenta con redes temáticas y una coordinación regional, con amplia participación de otras ONG.

www.tilac.org