

- **CCT General para la Administración Pública Nacional**
  
- **CCT N° 697/05 "E" Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, I. N. S. S. J. P.**
  
- **CCT para el Personal de la Administración Nacional de Aduanas**
  
- **CCT para el Personal de la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires**
  
- **CCT para el Personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**
  
- **CCT para el sector público salteño**



Convenio Colectivo de Trabajo	Homologación	Publicación	Partes signatarias	Ámbito de aplicación
<b>GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL(*)</b>	<b>Decreto N° 214/2006</b>	<b>Boletín Oficial N°: 30856</b> 1 marzo de 2006	Estado Empleador  Representación sindical: Asociación Trabajadores del Estado (ATE) Unión Personal Civil de la Nación (UPCN)	Trabajadores bajo relación de dependencia (Planta permanente y transitoria) de la A.P.N. central y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I del CCT.(**)

**(\*) CONVENIO ANTERIOR:** Mediante el Decreto N° 66/99 (29/01/99) se homologó el Primer Convenio colectivo de Trabajo de la Administración Pública. Capítulo III Art.137 Erradicación de la Violencia Laboral. Sólo figura de Acoso Sexual. Primer CCT que menciona el tema.

**(\*\*)***(Anexo sustituido por art. 2° del Decreto N° 1252/2007 B.O. 19/9/2007)*

• PRESIDENCIA DE LA NACION y los siguientes organismos descentralizados: ADMINISTRACION DE PARQUES NACIONALES, COMITE FEDERAL DE RADIODIFUSION, SINDICATURA GENERAL DE LA NACION, BIBLIOTECA NACIONAL, FONDO NACIONAL DE LAS ARTES, INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, INSTITUTO NACIONAL DEL TEATRO, ADMINISTRACION NACIONAL DE MEDICAMENTOS, ALIMENTOS Y TECNOLOGIA MEDICA, CENTRO NACIONAL DE REEDUCACION SOCIAL, HOSPITAL NACIONAL "BALDOMERO SOMMER", INSTITUTO NACIONAL CENTRAL UNICO COORDINADOR DE ABLACION E IMPLANTE, SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACION, INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR, COLONIA NACIONAL "DR. MANUEL MONTES DE OCA", HOSPITAL NACIONAL "PROFESOR ALEJANDRO POSADAS", SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS DE SALUD. (Secretaría de cultura: TEATRO NACIONAL CERVANTES, BALLET NACIONAL, INSTITUTO NACIONAL "JUAN DOMINGO PERON" DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES HISTORICAS, SOCIALES Y POLITICAS, INSTITUTO NACIONAL YRIGOYENEANO, CINEMATECA Y ARCHIVO DE LA IMAGEN NACIONAL

• JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS

• MINISTERIO DEL INTERIOR y los siguientes organismos descentralizados: CAJA DE RETIRO, JUBILACIONES Y PENSIONES DE LA POLICIA FEDERAL; DIRECCION NACIONAL DE MIGRACIONES; DIRECCION DEL REGISTRO NACIONAL DE LAS PERSONAS

• MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION y los siguientes organismos descentralizados: INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACION Y DESARROLLO PESQUERO, INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS, INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA, INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA INDUSTRIAL, INSTITUTO NACIONAL DE VITIVINICULTURA, SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA, SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION, TRIBUNAL FISCAL DE LA NACION, OFICINA NACIONAL DE CONTROL COMERCIAL AGROPECUARIO, DIRECCION GENERAL DE FABRICACIONES MILITARES

• MINISTERIO DE PLANIFICACION FEDERAL, INVERSION PÚBLICA Y SERVICIOS: TRIBUNAL DE TASACIONES DE LA NACION, SERVICIO GEOLOGICO MINERO ARGENTINO, INSTITUTO NACIONAL DEL AGUA



- MINISTERIO DE DEFENSA y los siguientes organismos descentralizados: INSTITUTO DE AYUDA FINANCIERA PARA EL PAGO DE RETIRO Y PENSIONES MILITARES, INSTITUTO GEOGRAFICO MILITAR, INSTITUTO OBRA SOCIAL DEL EJERCITO.
- MINISTERIO DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA y los siguientes organismos descentralizados: COMISION NACIONAL DE EVALUACION Y ACREDITACION UNIVERSITARIA, CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS Y TECNICAS.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
- MINISTERIO DE SALUD y los siguientes organismos descentralizados: ADMINISTRACION DE PROGRAMAS ESPECIALES; ADMINISTRACION NACIONAL DE LABORATORIOS E INSTITUTOS DE SALUD "DR. CARLOS G. MALBRAN"
- MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO y la COMISION NACIONAL DE ACTIVIDADES ESPACIALES (organismo descentralizado).
- MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS y los siguientes organismos descentralizados: INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO,
- MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL y los siguientes organismos descentralizados: INSTITUTO NACIONAL DE ASOCIATIVISMO Y ECONOMIA SOCIAL, CONSEJO NACIONAL DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA; INSTITUTO NACIONAL DE ASUNTOS INDIGENAS.

ORGANISMOS CON PERSONAL COMPRENDIDO EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR (PRESIDENCIA DE LA NACION), COMISION NACIONAL DE VALORES, INSTITUTO NACIONAL DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL, SOCIEDAD DEL ESTADO CASA DE MONEDA (MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION); COMISION NACIONAL DE REGULACION DEL TRANSPORTE, COMISION NACIONAL DE ENERGIA ATOMICA, COMISION NACIONAL DE COMUNICACIONES, ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD, ENTE NACIONAL REGULADOR DEL GAS, ORGANISMO REGULADOR DE SEGURIDAD DE PRESAS, ORGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES, ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS, CASA DE LA MONEDA SOCIEDAD DEL ESTADO, NUCLEO ELECTRICA S.A. y GENUAR S.A., (MINISTERIO PLANIFICACION FEDERAL, INVERSION PUBLICA Y SERVICIOS); SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE JUBILACIONES Y PENSIONES, SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL)

**CCT GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL**

Título IX De la Igualdad de Oportunidades y de Trato	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.
Eradicación de la violencia laboral	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 (1), en virtud de



Artículo 124	<p>lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente (2). 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 (3).</p> <ol style="list-style-type: none"><li>(1) LEY N° 25.164 MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL Art. 32 inciso e) Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 23 y 24 (<i>deberes y prohibiciones de los agentes</i>) cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere.</li><li>(2) Artículo 37 inciso i) del convenio: prohibiciones a las que están sujetos los agentes: 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.</li><li>(3) Ley N° 20744. Régimen de Contrato de Trabajo. Artículo 242: Extinción del contrato de trabajo por justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.</li></ol>
Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato. (CIOT)  Artículo 125	<p>Integrada por TRES titulares y TRES suplentes por el Estado Empleador, y TRES titulares y TRES 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:</p> <p>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.</p> <p>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 Co.P.A.R (*). un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes. De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.</p> <p>(*) (Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales estará constituida por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado empleador, y TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes de la parte gremial Art. 79)</p>

**CCT GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL** (continuación)

Artículo 126  (CIOT)	<p>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.</p> <p>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.</p>
----------------------------	--



<p>Artículo 127  (CIOT)</p>	<p>Contará asimismo con una delegación en cada Jurisdicción o élite descentralizada conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (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.</p>
<p>CAPITULO III: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Artículo 33.-i.</p>	<p>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.</p>
<p>CAPITULO IV: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES Artículos 35, 36 37</p>	<p>Derechos - Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libre de violencia. 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. Prohibiciones 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.</p>



Convenio Colectivo de Trabajo	Homologación	Publicación	Partes signatarias	Ámbito de aplicación
<b>CCT N° 697/05 "E" TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS, I. N. S. S. J. P.</b>	Resolución 41/2005 SUBSECRETARIA DE RELACIONES LABORALES MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL 26/5/2005	<b>Boletín Oficial N°: 30666</b> 2 junio de 2005	Empleador: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados  Representación Sindical: a) Asociación Profesionales del Programa de Atención Médica Integral y Afines, A. P. P.A. M. I.A. b) Asociación Trabajadores del Estado A.T. E. c) Unión del Personal Civil de la Nación U.P.C.N. d) Unión de Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (U.T.I.)	Personal en relación de dependencia (artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo) con el INSSJP salvo excepciones detalladas en el artículo 2. (*)

(\*)Artículo 2° — Personal excluido:a) miembros del Directorio del Instituto y sus asesores, Consejeros, Directores Ejecutivos o cargos equivalentes a nivel provincial o regional cualquiera fuere su denominación, b) Las personas que ocupen los siguientes cargos de conducción: Interventor, Secretario general, Gerente General, Gerente o cargos similares o equivalentes a nivel de los mismos, cualquiera fuere su denominación; c) Los jubilados y pensionados de los distintos regímenes de seguridad social de todo el país que actúen como asesores, consultores, consejeros o cargos similares; d) Los jubilados y pensionados de los distintos regímenes de seguridad social de todo el país que actúen en comisiones, comités y otras instancias institucionales, transitorias o permanentes; e) Los asesores, consultores, consejeros o cargos similares no incluidos expresamente en el presente Convenio; f) Los trabajadores autónomos de cualquier naturaleza, profesionales contratados, representantes de empresas contratistas, locadores de servicios, prestadores y terceros, quienes se registrarán por sus instrumentos vinculantes, convenios de colegiaciones y otros similares, o por los convenios que resulten aplicables según la actividad del respectivo empleador.



<b>CCT TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS, I. N. S. S. J. P.</b>	
<p>Título IX De la Igualdad de Oportunidades y de Trato</p> <p>Capítulo IV Erradicación de la violencia laboral</p> <p>Artículo 106</p>	<p>Entiéndase por violencia laboral toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, en forma reiterada, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos y la dignidad de los trabajadores y/o de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin tomar medidas para hacerlas cesar.</p> <p>Estas actitudes pueden ser de naturaleza sexual y/o moral para beneficio propio o de un tercero.</p>
<p>Artículo 107</p>	<p>Los agentes que incurran en su accionar, en cualquier forma de violencia laboral, sean estas trato desigual, maltrato psíquico o social; acoso u hostigamiento moral; acoso sexual, sexista u homofóbico o represalias en torno a la intolerancia del trabajador a padecer cualquier forma de violencia laboral o a dar cuenta de las mismas, serán pasibles de severas sanciones, según lo establecido en el régimen de sanciones, incluidos los previstos en el artículo 19 inciso d) del presente convenio. (Art. 19 inc d*) Aplicación del artículo 242 de la Ley N° 20.744: "...Extinción del Contrato de Trabajo por Justa Causa".)</p>

(\*)Art. 19 inc d. CAPITULO II EGRESO Artículo 19. — La relación de empleo del agente con el Instituto concluye por las siguientes causas: d) Inciso d: "Aplicación del artículo 242 de la Ley N° 20.744: "...Extinción del Contrato de Trabajo por Justa Causa".

LCT CAPITULO IV De la extinción del contrato de trabajo por justa causa Art. 242. —Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.



Convenio Colectivo de Trabajo	Suscripto	Partes signatarias	Ámbito de aplicación
<b>CCT PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ADUANAS</b>	<b>Enero 2008</b>	ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (AFIP) SINDICATO UNICO DEL PERSONAL DE ADUANAS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (SUPARA).	ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS, en adelante AFIP, para los trabajadores [de planta permanente] representados por el SINDICATO UNICO DEL PERSONAL DE ADUANAS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (SUPARA).  Con exclusión de aquellos que ocupen cargos de conducción superior (Administrador Federal, Directores Generales y Subdirectores Generales).
TITULO II CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  CAPITULO I: DERECHOS, OBLIGACIONES, DEBERES Y PROHIBICIONES  6. Reconocimientos Generales Artículo 8 inc c)	Las partes reconocen su compromiso acerca de la promoción de políticas específicas para lo cuál elaborarán programas concretos y/o medidas de acción directa y positiva en las siguientes situaciones: (...)  Prevención y atención de factores psicosociales Programas tendientes a atender y operar sobre los factores psicosociales a que pueden estar expuestos los agentes del Organismo en el marco de su relación laboral, producto de las características de los puestos de trabajo y de las relaciones interpersonales. En este sentido, se comprometen a impulsar acciones específicas tanto de prevención como de intervención con relación a los factores psicosociales aludidos, incluyendo los vinculados con violencia laboral.  Se entiende por violencia laboral todo acto, omisión o exclusión sistemática y recurrente, sostenida en el tiempo, que pueda afectar la salud o los derechos del trabajador a través de discriminación, amenazas, intimidación, acoso, maltrato físico o psicológico y/o toda otra forma de coacción.		





4. Deberes de los trabajadores. Artículo 6°.	a) Velar por el buen clima laboral, evitando cometer y/o consentir actitudes o hechos de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole y haciendo cesar las que pudieren generarse.
---	---

Convenio Colectivo de Trabajo	Homologación	Partes signatarias	Ámbito de aplicación
<b>CCT PARA EL PERSONAL DE LA CORPORACIÓN DEL MERCADO CENTRAL DE BUENOS AIRES</b>	Expediente N° 1.059.794/02 <b>Acta 17 de Julio 2007 Resolución SSRL 251/07 CCTN°927/07</b>	C.M.C.B.A  ATE  UPCN	Trabajadores bajo relación de dependencia con la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires (en adelante CMCBA) y con la empresa Central Servicios. De planta permanente y no permanente. La relación entre la CMCBA y los trabajadores es de empleo público, dentro del marco de vigencia de la Ley 14250, por lo cual el presente CCT no implica la vigencia en este ámbito de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. ley 20744) en los términos de su art. 2 inc. a).

### CCT PARA EL PERSONAL DE LA CORPORACIÓN DEL MERCADO CENTRAL DE BUENOS AIRES

CAPITULO III: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR ARTÍCULO 26°	Inciso 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. Inciso j) Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones
---	--



**CCT PARA EL PERSONAL DE LA CORPORACIÓN DEL MERCADO CENTRAL DE BUENOS AIRES** (continuación)

<p>CAPITULO IV: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES Arts 27° y 28°. Derechos</p>	<p>p) y n) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libre de violencia s) y p) 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.</p>
<p>ARTICULO 30°.- Inciso i)</p>	<p>Todos los trabajadores quedan sujetos a las siguientes prohibiciones: 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 trabajador afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.</p>
<p>TITULO XIV DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO Erradicación de la violencia laboral.- ARTÍCULO 131</p>	<p>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 trabajador o funcionario, 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.</p>



**CCT PARA EL PERSONAL DE LA CORPORACIÓN DEL MERCADO CENTRAL DE BUENOS AIRES** *(continuación)*

**TITULO XIV  
DE LA IGUALDAD  
DE  
OPORTUNIDADES  
Y DE TRATO  
ARTICULO 132**

La CPP, o la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato que al efecto podrá crearse, deberá 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 CPP, o la CIOT 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. d) Elaborar su reglamento interno. 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 CIOT remitirá en consulta a la C.P.P. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes. De considerar procedente su intervención, la C.P.P. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

**ARTICULO 133**

La CPP o la CIOT 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, las actuaciones serán elevadas al Presidente de la CMCA, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.



Convenio Colectivo de Trabajo	Convalidación	Publicación	Partes signatarias	Ámbito de aplicación
<b>CCT PARA EL PERSONAL DE LA LEGISLATURA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES</b>	DECRETO N° 308/VP/2004 – ANEXO I	<b>Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires N° 2091 20/12/2004</b>	Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires Sectores Gremiales.	<p>Personal Comprendido. Empleado/a legislativo: personal de planta permanente con estabilidad y personal no permanente. Personal Excluido: Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este régimen jurídico, por no revestir en categoría escalafonaria:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Los Diputados y Diputadas.</li><li>b) Los Secretarios/as dependientes de la Vicepresidencia Primera.</li><li>c) Los Subsecretarios/as dependientes de las Secretarías.</li><li>d) Los Directores Generales y/o funcionarios de nivel equivalente.</li></ul> <p>Artículo 4° - Fuentes de Regulación. La relación laboral del personal con la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se rige por:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) La Constitución Nacional.</li><li>b) La Constitución de la Ciudad de Buenos Aires.</li><li>c) El presente Convenio Colectivo y su normativa reglamentaria.</li><li>d) La Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 y la Ley Previsional N° 24.241, y sus modificatorias y complementarias.</li><li>e) Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</li></ul>



<b>CCT PARA EL PERSONAL DE LA LEGISLATURA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES</b>	
<b>TÍTULO VI DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO Capítulo IV Eradicación de la Violencia Laboral Artículo 303 - Concepto.</b>	<p>Se entiende por violencia laboral toda acción que manifieste abuso de poder ejercida mediante amenazas, intimidación, amedrentamiento, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, imposición, hostigamiento, aislamiento, acoso sexual, tareas imposibles de realizar o denigrantes para la condición humana, acciones que en forma reiterada, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, sin perjuicio de las conductas definidas por la Ley Nacional N° 23.592 y Ley N° 1.225 (B.O.C.B.A. N° 1855 del 12/1/04) sus modificatorias y cualquier otra norma referida a lo expresado en el presente artículo.</p>
<b>Artículo 304 Sanción.</b>	<p>Los/as empleados/as legislativos que incurran en su accionar en cualquier forma de violencia laboral: abuso de poder, maltrato físico, acoso en todas sus formas, inequidad salarial o represalias en torno a la intolerancia del trabajador a padecer cualquier forma de violencia laboral, serán sancionados con cesantía de acuerdo a lo normado en el artículo 110, inciso f) de este Convenio Colectivo.</p>
<b>Artículo 305 -Denuncia.</b>	<p>Los empleados legislativos afectados por violencia laboral podrán denunciar voluntariamente en forma escrita e individual los hechos ante la Dirección General de Recursos Humanos. El tratamiento de las denuncias escritas garantizará la confidencialidad y discrecionalidad de las mismas a fin de sancionar a las personas responsables de la acción que originara la denuncia. Luego de verificar la relación jerárquica existente entre denunciante y denunciado se procederá a informar de modo confidencial a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, a fin de que disponga las instrucciones sumariales pertinentes.</p>



Convenio Colectivo de Trabajo	Aprobación	Partes signatarias	Ámbito de aplicación
<b>CCT PARA EL SECTOR PÚBLICO SALTEÑO</b>	Decreto N° 2615/05	Estado empleador Provincia de Salta UPCN-ATE	Empleados de la administración central; Instituto de la Salud de Salta, Instituto de la Vivienda, quedando excluidos el Ministerio de Educación sector docente, Policía de la Provincia en su escalafón policial, Servicio Penitenciario y organismos determinados en la ley 7140. También fueron invitados a adherir a este convenio, personal del Poder Legislativo y Judicial y de los distintos municipios de la Provincia.

<b>CCT PARA SECTOR PÚBLICO SALTEÑO</b>	
<b>Erradicación de la Violencia Laboral Artículo 23 -</b>	Entiéndase por violencia laboral toda acción que manifieste abuso de poder ejercido en el ámbito laboral por el empleador, personal jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente a él, y todo aquello que implique atentar contra la dignidad de los trabajadores comprendidos en el presente convenio sin perjuicio de las conductas definidas por la Ley 23.592 y sus modificaciones.
<b>Artículo 24</b>	Se establece desde la Comisión Negociadora Central las pautas o mecanismos de acción, en la que los trabajadores afectados por Violencia Laboral podrán realizar la denuncia en forma escrita e individual. La Comisión Negociadora garantizará la confidencialidad del tratamiento de las mismas a fin de sancionar a los responsables.
<b>Artículo 25</b>	La Comisión Negociadora Central podrá conformar equipos de trabajo con especialistas en la materia designados en números iguales a propuesta de las partes.
<b>Artículo 26</b>	La Comisión dictará una reglamentación para el tratamiento de las denuncias de violencia laboral –ad referéndum del Poder Ejecutivo- cuyas misiones y funciones son la prevención, la persuasión y la conciliación, sin perjuicio de otros procedimientos que puedan ser aplicados a cada caso.