



CONVENIO COLECTIVO ATSS –BPS

BORRADOR

2020 -2025



MARZO DE 2020



Capítulo I AMBITO DEL CONVENIO

Art. 1. OBJETO DEL CONVENIO

El presente convenio tiene como objeto establecer las condiciones generales y específicas de las relaciones laborales entre el Banco de Previsión Social y sus funcionarios a través de su representación en la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Art. 2 ALCANCE DE APLICACIÓN

El presente convenio se aplica a todos los funcionarios del Banco de Previsión Social, en carácter de presupuestados, contratados, suplentes, destajistas, becarios y pasantes.

Art. 3 VIGENCIA DEL CONVENIO

El presente convenio entrará en vigencia, a partir de la firma del mismo por un período de cinco años. Cumplido ese plazo, será renovado automáticamente por iguales períodos siempre y cuando ninguna de la partes expresen lo contrario o sea sustituido por un nuevo convenio.

Capítulo II CONDICIONES GENERALES

Art. 4 La negociación colectiva es un instrumento que debe potenciar la mejora de las condiciones de trabajo de los funcionarios del BPS y la actualización global permanente del modelo de gestión del Organismo y su política de Gestión Humana, promoviendo la equidad en las oportunidades, la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores y el cumplimiento eficiente de sus obligaciones como servidores públicos.

Art. 5 Las partes se comprometen a instrumentar ámbitos de negociación técnico/político, previo a la adopción de resoluciones del BPS relativas a los temas de este convenio, a fin de habilitar a verter opinión a las mismas respecto a los temas generales y específicos, en consonancia a las disposiciones de la Ley de Negociación Colectiva.



Art. 6 Las partes expresan su convencimiento de la necesidad de convenir las bases, procedimientos y procesos a seguir en los ámbitos de trabajos bipartitos actuales y los que se generen para el avance y concreción de una mejora de gestión sustantiva en el marco de la mejora continua, a saber:

- a) Bipartita Política (con representantes políticos de ambas partes)
- b) Estructura de la carrera funcional, tanto vertical como horizontal y remuneraciones (fijo y variable)
- c) Sistema de Evaluación por desempeño
- d) Condiciones de salud y seguridad laboral
- e) Concursos, Estatutos y Reglamentos
- f) Descripción, Estudio y Análisis de Puestos de Trabajo
- g) Evaluación de Desempeño, Carrera Horizontal y Formación
- h) Área de la salud
- i) Condiciones de trabajo en el interior
- j) Jardín Maternal
- k) Colonia de Vacaciones “Martín O. Machiñena”

Art. 7 Las partes consideran que la estructura tanto funcional como organizacional debe ser moderna, dinámica y ágil y por lo tanto cada vez que se presente la ocasión de realizar cambios o modificaciones organizacionales y/o funcionales se informará a la ATSS de ésa intención y se creará el ámbito de trabajo bipartito determinado a estos fines, para que la ATSS pueda en el marco de las disposiciones de la Ley de Negociación Colectiva, realizar aportes, observaciones o sugerencias que estime pertinentes y arribar a los acuerdos correspondientes.

Art. 8 En lo referido específicamente a los trabajadores, los cambios que se produzcan en función de los procesos de mejora continua, deberán estar acompañados de capacitación y desarrollo de nuevas habilidades que impacten de la forma más positiva posible, a fin de permitirles a los trabajadores visualizar su participación en los mismos, no como situaciones eventualmente amenazantes, sino como nuevas oportunidades de potenciar su desarrollo funcional y personal.



Art. 9 Con el propósito de cumplir con los objetivos planteados, resulta necesario que los trabajadores cuenten con la oportunidad formal generándose el ámbito respectivo en el marco de la Ley de Negociación Colectiva para verter opinión sobre la instrumentación de las soluciones en función de los objetivos que adopte el BPS, previamente a su implantación concreta, a fin de aportar, sobre la base de su experiencia a nivel operativo, al mejoramiento de las mismas y arribar a los acuerdos respectivos.

Capítulo III CONDICIONES ESPECÍFICAS

Referido al horario de labor general

Art. 10 Las partes acuerdan que el horario de labor presencial será de siete horas quince minutos (07:15), manteniéndose la remuneración establecida para las ocho (8) horas y todos los beneficios correspondientes para dicho régimen, entiéndase prima por alimentación, compensaciones, viáticos, valor hora extra, destajo, hora a compensar, llegadas tarde, etc.

Los demás regímenes horarios, se ajustarán a lo atinente a cada caso.

Referido a las horas particulares

Art. 11 Los/as trabajadores/as del BPS tendrán derecho al uso de 6 horas mensuales, acumulables en el año para asuntos particulares, pudiendo fraccionarlas indistintamente.

Referido a la Selección de Personal

Art. 12 El ingreso de nuevos funcionarios, salvo casos específicos determinados por ley, se hará mediante concurso de oposición, méritos y prueba de aptitud psicolaboral de acuerdo a la legislación vigente. Los trabajadores que se hayan desempeñado bajo otras formas de contrato para el BPS, ante concurso a contrato de función pública en su categoría, se podrán inscribir sin concurrir a sorteo y se tomará como antecedentes en los méritos el desempeño en la institución.

Referido a los traslados



Art. 13 Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes serán llenados en primera instancia a través del mecanismo del traslado voluntario de funcionarios.

Art. 14 A tal fin se creará un Plan anual de Movilidad de Funcionarios que se acordará e instrumentará en ámbito bipartito, priorizando la antigüedad del funcionario, su situación familiar, arraigo al lugar y razones de reconversión laboral o salud del trabajador.

Art. 15. Será materia de negociación colectiva, de acuerdo a los ámbitos establecidos en el presente convenio, todas las acciones que tiendan a reubicar el personal en virtud de la implementación de innovaciones tecnológicas, procesos de reorganización laboral y mejoras en las condiciones de los puestos de trabajo. Las transformaciones se realizarán garantizando los derechos adquiridos por los funcionarios.

Referido a los puestos permanentes ocupados por funcionarios no presupuestados.

Art 16. Las partes acuerdan avanzar en el estudio de las tareas que realizan pasantes, becarios, suplentes y destajistas. En los casos que se identifiquen que estos cumplen tareas vinculadas a puestos estructurales se propenderá a la sustitución por funcionarios efectivos, procurando llenar las vacantes en los mínimos tiempos administrativos.

Referido a la Carrera Horizontal

Art. 17. Las partes acuerdan avanzar en el estudio de las modificaciones para el ascenso por carrera horizontal a los efectos de optimizar este mecanismo como estímulo y compensación al óptimo desempeño del trabajador y a los esfuerzos por la capacitación continua. A tales efectos se estudiará el ascenso de los funcionarios a partir de una calificación mínima o por lista de prelación al año siguiente que le correspondiera.

Referido a las compensaciones salariales



Art. 18 La ATSS y el BPS asumen el compromiso de revisión para posterior adecuación de las compensaciones, existentes y a crearse en el futuro, atendiendo:

1. Mantenimiento de las compensaciones con origen en una Ley;
2. Mantenimiento y uniformización de las compensaciones surgidas de acuerdos ATSS-BPS;
3. Creación de compensaciones transitorias para resolver situaciones puntuales antes de la resolución por medio del siguiente presupuesto.

Art. 19 Sin perjuicio de lo anterior se acuerda la creación de una Compensación Reestructura que surge de comparar la escala salarial establecida con la remuneración real de los grados de la categoría salarial Administrativo II, de manera tal que cada funcionario de la categoría salarial Administrativo I obtenga un incremento tal que lo ubique en un grado superior al Administrativo II mejor remunerado, sin considerar para ello, hogar constituido, complemento salud, horas extras, compensación propias de la función, etc. *Igual incremento tendrán los grados similares de los otros escalafones, para mantener el equilibrio horizontal establecido en la estructura escalafonaria actual del BPS.*

Referido a la Prima por Antigüedad.

Art. 20 Para el cómputo de la antigüedad se tomarán los períodos de actividad, continuos o discontinuos, en el Organismo sea cual sea su vínculo con la misma.

Art. 21 Todos los/as trabajadoras del BPS tendrán el derecho a una partida mensual por antigüedad equivalente al 8% de una BPC por cada año trabajado en el BPS.

Referido al presentismo y la asiduidad

Art. 22 Los/as trabajadoras tendrán derecho al cobro de 1 BPC por mes como estímulo al presentismo y la asiduidad. La reglamentación de dicha compensación será objeto de tratamiento de las partes en el ámbito de la Bipartita de Estatutos y Reglamentos.



Referido a la adecuación del reconocimiento de la antigüedad por vínculo laboral con el organismo

Art. 23 Las partes acuerdan establecer una comisión bipartita para avanzar en el reconocimiento de la antigüedad de acuerdo a la fecha de establecimiento del primer vínculo laboral estudiando las inequidades generadas en la escala salarial.

Referido a los viáticos

Art. 24 Se acuerda la uniformización al mayor valor para todos los trabajadores que deban usufructuar de los viáticos servidos por el organismo, considerando las proporcionalidades correspondientes.

Referido a los títulos universitarios y su ubicación en la Escala Salarial

Art. 25 Las partes acuerdan formalizar un ámbito específico para el tratamiento de las diferencias de grado que tienen los profesionales con el mismo título de Licenciado *y/o técnicos en igual situación*, procediendo a delinear una equiparación tendiente a resolver las diferencias de grado. *Se propenderá a generar un sistema transparente, equitativo y uniforme contemplando lo establecido por el Sistema Educativo en sus ámbitos formales y lo que surja del Proyecto de Descripción, Análisis y Estudio de puestos de trabajo.*

Referido a la creación del Fondo de Ahorro y Retiro / o Retiro incentivado

Art. 26 Se acuerda constituir una Comisión Bipartita para estudiar la viabilidad de un Fondo de Ahorro y Retiro o un Fondo de Retiro Incentivado para los trabajadores de la institución, que promueva el ahorro de los trabajadores y contribuya a mejorar las prestaciones del trabajador al finalizar su vida activa.

También dicha Comisión analizará la posibilidad de incluir en la cobertura del referido Fondo, mecanismos destinados a atender contingencias que los trabajadores enfrenten a lo largo de su vida laboral.

La misma tendrá un plazo de ciento veinte (120) días para la elaboración de un informe, el que será analizado por las partes firmantes del acuerdo.



Referido a la creación de un Fondo Social

Art. 27 Las partes acuerdan constituir una comisión bipartita para la elaboración de un Proyecto de Fondo Social con aporte obrero/patronal para la atención de contingencias de salud y catástrofes para los funcionarios del BPS, con cobertura universal. Dicha comisión tendrá por objetivo elaborar el proyecto y su reglamentación a ser incorporado al próximo presupuesto.

Referido a las licencias

Art. 28 Las partes acuerdan que es materia de negociación colectiva en la Bipartita de Estatutos y Reglamentos, el conjunto de licencias y sus respectivas reglamentaciones, asumiendo el compromiso de mantener actualizadas las mismas a las normas y leyes vigentes.

Art. 29 Con el fin de dar un reconocimiento a los servicios prestados por los/as trabajadores en el Organismo, tanto en el otorgamiento de medallas como de licencia extraordinaria, se tomará como criterio de cálculo lo establecido en el Art. 19.

Art. 30 Las partes acuerdan la creación de una Licencia Extraordinaria en reconocimiento a los años de labor dedicados por los/as trabajador al Organismo, que cumplan 25, 30, 35, 40 y más años de antigüedad, junto con el pago de 2 estadías dentro del Programa de Turismo Social, según convenios respectivos del BPS, de acuerdo al siguiente criterio:

- 3 días de estadía paga para 25 años de labor;
- 5 días de estadía paga para 30 años de labor;
- 8 días de estadía paga para 35 años de labor;
- 10 días de estadía paga para 40, 45 y 50 o más años de labor

Art. 31 Las partes acuerdan la creación de una Licencia Especial de hasta 10 días con el fin de atender las contingencias vinculadas a mudanza, violencia doméstica, catástrofes climáticas, *robo*, entre otras, *que podrá ser fraccionable para cubrir salidas especiales vinculadas a reuniones en jardín maternal y/o centros educativos por actividades de familiares directos a cargo, consultas odontológicas, consultas médicas de familiares directos*



enfermos y trámites por adopción. La reglamentación de dicha licencia será objeto de tratamiento de las partes en el ámbito de la Bipartita de Estatutos y Reglamentos.

Art. 32 *Las partes acuerdan que las licencias por enfermedad no computaran en ningún caso en el pago de la Prima por Cumplimiento de Metas (Salario Variable).*

Art. 33 *Las partes acuerdan la creación de un ámbito que estudie las situación de los compañeros que frente a procesos de enfermedad, encuentran disminuido su salario por la pérdida de diferentes compensaciones. Se buscará identificar el dimensionado de la situación y el compromiso por dar una solución a la contingencia planteada, en momentos que el funcionario más lo necesita.*

Referido a las Subrogaciones

Art. 34 Las partes acuerdan tratar en el ámbito de la bipartita de Estatutos y Reglamento, una normativa específica para la regulación del sistema de subrogaciones de cargos, estableciendo claramente períodos y mecanismos de designación.

Referido a la Salud Laboral

Art. 35 Las partes acuerdan trabajar para la realización e implementación de un proyecto para la aplicación de medidas en Políticas de Salud y Seguridad en el Trabajo, basadas en la previsión y prevención de riesgos, desagregadas en medidas de corto, mediano y largo plazo.

Las referidas Políticas y medidas contemplarán el cumplimiento de la normativa vigente para asegurar las condiciones de trabajo saludables que garanticen la tranquilidad de los trabajadores.

Asimismo se garantizará la infraestructura adecuada, recursos materiales y ambientales acordes para el normal y óptimo desempeño de la labor.

Para lo anterior la recalificación de cargos, mediante descripción de tareas y evaluación de funciones, será relevante.



Art. 36 Se acuerda la constitución de la Unidad de Prevención y Salud en el Trabajo en atención a lo dispuesto por la Ley 15.965 y Decreto 127/13.05.2014 la que entrará en funciones a partir del próximo presupuesto.

Art. 37 La composición de la Unidad en primera instancia será la siguiente: 1 Médico Especialista en Salud Ocupacional, 1 Técnico Prevencionista, 1 Enfermero y 1 Licenciado en Psicología y/o Trabajo Social.

Art. 38 A su instalación tendrá como cometidos:

- a) Identificación y evaluación de riesgos;
- b) Vigilancia de los factores de medioambiente de trabajo y de las prácticas;
- c) Asesoramiento sobre la planificación y organización del trabajo que puedan afectar la salud;
- d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las condiciones y prácticas del trabajo;
- e) Vigilancia de la salud de los trabajadores;
- f) Fomento de la adaptación al trabajo;
- g) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional;
- h) Colaboración en la difusión, formación y educación en materia de salud laboral;
- i) Organización de los primeros auxilios y atención de urgencias;
- j) Participación en el análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, debiendo llevar un registro estadístico de los mismos;
- k) Elaborar planes y programas de emergencia y contingencia para siniestros

Art. 39 Se acuerda que la Unidad referida en el artículo anterior actuará en los casos en que el trabajador no pueda adaptarse al puesto de trabajo o al sector al que haya sido designado, para lo que se procederá a realizar una intervención de orientación laboral, para lo que la Unidad dispondrá de todas las medidas necesarias (capacitación, reconversión, reubicación, etc.)



para que el trabajador pueda desempeñarse con niveles de eficiencia aceptables, de acuerdo al “Programa de Reintegro al Trabajo para funcionarios con Licencia Médica”

Art. 40 Todo trabajador al que se le detecte una incapacidad física que no le permita realizar sus tareas habituales, tendrá derecho a la rehabilitación y reconversión laboral para ser reubicado en actividades acordes a su nuevo perfil y capacidades.

Art. 41 Se acuerda otorgar un monto de hasta una Unidad Reajutable (1 U.R.) por sesión de psicoterapia, una vez por semana. El plazo máximo será de seis (6) meses (26 semanas). Se otorgará por única vez en el año, sin perjuicio de situaciones especiales de funcionarios, que surjan y que por su particularidad deberán ser consideradas por fuera del marco general y que involucren a su familia o núcleo familiar (ejemplos: violencia familiar, de género o contra la mujer o acoso laboral)

Art. 42 Se acuerda otorgar un monto de hasta cincuenta Unidades Reajustables (50 U.R.) para gastos producto del surgimiento de discapacidades físicas, psíquicas, sensoriales e intelectuales debidamente acreditadas ante nuestros servicios médicos (ejemplos: tratamientos oncológicos o accidentes) y por el tiempo que cada caso amerite, siempre con consulta previa con médico tratante.

Art. 43 Se acuerda un ámbito de análisis conjunto para determinar prioridades en lo atinente a los problemas edilicios y que repercuten no sólo en la seguridad de los trabajadores y público en general, sino que tampoco fomentan el bienestar laboral en particular. Dicho ámbito deberá convocarse con suficiente antelación a la presentación del Plan de Obras que elabora la Administración para su aprobación.

Art. 44 Se acuerda abordar la temática de acoso laboral, priorizando la modificación del Protocolo de actuación ante eventuales casos de acoso laboral, que servirá de marco general de actuación para el tratamiento del tema en todas las dependencias. En tal sentido, la bipartita de Salud y Seguridad en el Trabajo realizará la vigilancia de su aplicación.



Art. 45 Se acuerda abordar la temática de violencia en el trabajo, priorizando la aplicación y actualización del “Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia en el trabajo”, tanto para trabajadores que desempeñan tareas internas como externas. En tal sentido, la bipartita de Salud y Seguridad en el Trabajo realizará la vigilancia de su aplicación.

Art. 46 Se acuerda abordar la temática de adicciones, priorizando la aplicación de un “Protocolo de actuación en materia de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en lugares y en ocasión de trabajo que afecten a los trabajadores que se desempeñan en el Banco de Previsión Social”. En tal sentido, la bipartita de Salud y Seguridad en el Trabajo realizará la vigilancia de su aplicación.

Art. 47 Se acuerda el estudio de una partida para el reintegro al trabajador del 100% del costo del tratamiento de patologías adictivas debidamente diagnosticadas, con un tope de **50.000** UI, por un plazo máximo de tres (3) meses de internación y seis (6) meses de tratamiento ambulatorio en instituciones autorizadas en atención de adicciones.

Art. 48 El derecho precedente podrá ser ejercido una vez durante cada tres (3) años de vida laboral del trabajador y/o también podrá ser ejercido por familiar directo en igualdad de condiciones por una vez cada cinco (5) años de labor del trabajador.

Excepcionalmente, la Administración en acuerdo, dentro del ámbito de la Comisión de Adicciones (ATSS-BPS) podrá autorizar un tratamiento adicional dentro de plazos menores a los estipulados.

Referido a uniformes

Art. 49 La Administración suministrará a sus trabajadores los uniformes para el desempeño de su tarea tanto en invierno como en verano, *o en su defecto una partida por vestimenta*, siendo estos responsables de su cuidado, conservación y uso adecuado.

Referido a la Descripción, Estudio, Análisis y Valoración de Puestos de Trabajo



Art. 50 Las partes acuerdan establecer un ámbito de negociación colectiva para dar seguimiento al Proyecto de Estudio, Análisis y Valoración de Puestos de Trabajo.

Art. 51 Consecuentemente, será objeto de negociación colectiva el proyecto de Gestión por Competencias, sus informes parciales y resultados finales.

Art. 52 Consecuentemente se procederá a una evaluación general del proyecto en relación la determinación de una nueva forma de recalificación de cargos y funciones que permitirá continuar en la profundización de mecanismos y procesos transparentes con participación en la elaboración y todas las etapas de los procesos de la ATSS, considerando fundamental que los cambios que imponen necesariamente a los trabajadores procesos continuos de capacitación y desarrollo de nuevas habilidades impacten en la forma más positiva posible.

Art. 53 Avanzar en la concreción y efectivización del dimensionado más cercano a la optimización de los servicios según lo determinado por el Plan Estratégico Quinquenal, así como también los horarios de funcionamiento adecuando los servicios a al mejor desempeño de los funcionarios y demandas de los usuarios especialmente en temporada de verano en el interior del país.

Art. 54 Consecuentemente con lo anterior y considerando la necesidad inminente de contar con el dimensionado óptimo de la organización, se procederá a realizar las transformaciones de cargos necesarias, como así también los llamados a cambios de escalafón, y concomitantemente con ello, a la presupuestación de todos aquellos trabajadores cuya labor esté comprobada se realiza en un puesto estructural.

Art. 55 Anualmente se procederá en función de los cargos de trabajadores en edad y/o próximos a generar causal jubilatoria, al estudio que permita determinar las características de los cargos próximos a vacar, su necesidad, y/o posible transformación.



Art. 56 Se acuerda que a medida que se vaya avanzando en la Descripción, Estudio, Análisis y Valoración de los Puestos de Trabajo, se procederá a la readecuación del modelo de Evaluación por Desempeño y Carrera Horizontal. Para ello establece la posibilidad de crear un ámbito específico de negociación encargado de proponer las modificaciones al reglamento para adecuarlo a los resultados emanados de las nuevas definiciones de los Puestos de Trabajo.

Art. 57 Se acuerda trabajar en este ámbito el estudio de puestos de trabajo vinculado a Escalafón Profesional y/o técnico necesarios de implementar en las Sucursales del Interior a fin de favorecer los procedimientos administrativos y la incorporación de estos cargos a la estructura de las unidades del interior.

Referido a las Guardias Gremiales

Art. 58 En los días de paralización de actividades, general o parcial, por motivos gremiales, la ATSS garantiza que se mantendrán por guardias gremiales los servicios básicos que se definen a continuación y con los siguientes criterios generales:

- a) Se entiende por servicios básicos, los esenciales: pago de pasividades e internación, emergencia y urgencia en Sanatorio Canzani;
- b) Los trabajadores que concurran a trabajar o permanezcan en sus puestos de trabajo, lo harán a las órdenes de sus mandos naturales;
- c) Las guardias gremiales solo realizarán tareas inherentes a mantener los pagos de pasividades y los servicios sanatoriales previamente acordados;
- d) La fijación de prioridades en la atención de los servicios o tareas de resolución urgente que ocurran, serán de responsabilidad exclusiva de las jefaturas de servicio
- e) El BPS garantiza a los trabajadores que concurran a trabajar en sus puestos de trabajo por guardias gremiales, ya sea que registren



asistencia o estén eximidos de hacerlo, todos los derechos inherentes a los trabajadores en condiciones normales de trabajo

Referido a los paros de transporte

Art. 59. Las partes acuerdan que en día de paro general de transporte, se eximirá del deber de asistencia por ese día a los/las trabajadores que tenga domicilio fuera de los límites de la ciudad en la que trabaja. En esas circunstancias el personal que vive dentro de los límites de la ciudad en la que trabaja, tendrá tolerancia de una hora a la entrada y una hora a la salida de acuerdo a su horario.

Referido a capacitación, formación y desarrollo

Art. 60 Las partes acuerdan establecer un ámbito de negociación para la capacitación, formación y desarrollo del programa de formación en “Agente Especializado en Seguridad Social”.

Art. 61 Se garantiza por parte del BPS la concreción de un plan de capacitación y actualización permanente referido al cargo y/o función del trabajador, con igualdad de oportunidades para todos.

Esta capacitación tendrá como objetivo preparar a los trabajadores para la profesionalización de sus tareas y recertificación de los puestos de trabajo o funciones.

Para ello todos los niveles de autoridad deberán fomentar las actividades de capacitación de todo su personal, asegurando su participación en la misma y la aplicación consecuentemente a su trabajo de los conocimientos adquiridos.

Art. 62 Se acuerda que las actividades de formación, especialmente aquellas no vinculadas a la ejecución de las tareas habituales del trabajador serán impartidas dentro de la jornada y/o del horario habitual del trabajador. No obstante las actividades de formación vinculadas al curso de Agente Especializado podrán ser impartidas a partir de la última hora de la jornada de labor.



Art. 63 Se acuerda que para los concursos verticales no serán puntuados aquellos cursos que no revistan el carácter universal, en el entendido que la diferencia la hará el concursante en la prueba de conocimiento.

Referido al Área de la Salud

Art. 64 Las partes acuerdan crear un ámbito específico de reglamentación del Art. 75 del Capítulo XIII “Disposiciones Especiales” del Estatuto del Funcionario, respecto a la situación laboral de los funcionarios del Banco de Previsión Social, que desempeñen tareas vinculadas a la salud, para lo que se tendrá en las disposiciones de los Organismos Internacionales, especialmente la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud y las normas nacionales vigentes en la materia.

Art. 65 Será materia de negociación colectiva la estrategia de desarrollo y consolidación del Centro de Referencia Nacional de Defectos Congénitos y Enfermedades Raras (Crenadecer) en consonancia con el acuerdo firmado entre MSP-BPS-ASSE-ATSS.

Art. 66 Las partes acuerdan trabajar en conjunto para lograr la mejora de la gestión en materia de condiciones y organización del trabajo en el sector de Evaluación de Incapacidad.

Referido al Jardín Maternal.

Art. 67 *Las partes acuerdan trabajar en conjunto para el desarrollo del centro educativo de primera infancia “Jardín Maternal” respecto a: 1) incorporación de propuestas cada vez más integrales respecto al proyecto socio/educativo, 2) estudio de su estructura de funcionamiento (cargos, horarios y condiciones edilicias/materiales) 3) adecuación continua del Reglamento de Funcionamiento.*

Art. 68 *Las partes acuerdan formalizar un ámbito específico para el tratamiento del estudio de la creación del escalafón docente, procediendo a delinear carrera horizontal y vertical, de modo de reconocer las especificidades de la tarea y la función que desarrollan los trabajadores*



docentes en el Jardín Maternal, tomando los productos que surjan del Proyecto de Descripción, Análisis y Estudio de puestos de trabajo.

Referido a la equidad en las relaciones laborales

Art. 69 *Las partes se comprometen a fomentar la equidad en el acceso, el mantenimiento y la promoción del empleo, superando las desigualdades de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, edad, discapacidad, creencia religiosa o adscripción política. La promoción de la equidad debe verse reflejada en todos los ámbitos que hacen a la vida funcional, bajo el principio de igualdad de derechos y oportunidades, trato y equidad, en consonancia con la normativa nacional e internacional vigente.*

Art. 70 *Se acuerda la creación de un Observatorio de las Relaciones de Equidad, con participación de la ATSS y tendrá por objetivo crear una herramienta para disminuir las desigualdades emergentes de las condiciones que generan las desigualdades antes descriptas y que se expresan en el ámbito laboral. Esta herramienta busca diagnosticar y brindar insumos para el desarrollo de acciones planificadas que transformen tanto la estructura, las relaciones laborales y los puestos de trabajos de acuerdo a los principios de justicia y equidad. Su diseño debe incorporar el compromiso por abatir las situaciones de discriminación, promoviendo el compromiso social hacia la promoción de los lineamientos sociales y políticos vigentes en la normativa y programas estatales.*