



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1. a)

ANEXO I

ESTATUTO

DEL

PERSONAL

JUNIO 2023



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1 – OBJETO

CAPÍTULO 2 – QUIÉNES SON EMPLEADOS

CAPÍTULO 3 – CONDICIONES PARA EL INGRESO

CAPÍTULO 4 – DE LAS DESIGNACIONES

CAPÍTULO 5 – TERMINACIÓN DEL EMPLEO

CAPÍTULO 6 – DERECHOS Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO 7 – DE LAS PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

CAPÍTULO 8 – DE LAS CALIFICACIONES Y ASCENSOS

CAPÍTULO 9 – TRASLADOS

CAPÍTULO 10 – LICENCIAS

CAPÍTULO 11 – REMUNERACIONES Y ESCALAFÓN

CAPÍTULO 12 – SANCIONES DISCIPLINARIAS

CAPÍTULO 13 – INMUNIDAD DE JURISDICCIÓN / TRIBUNAL ARBITRAL

CAPÍTULO 14 – AUSENCIA DE LEGISLACIÓN EN EL ESTATUTO

CAPÍTULO 15 – PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

CAPÍTULO 16 – CONVOCATORIA AL TRIBUNAL ARBITRAL INTERNACIONAL DE SALTO GRANDE

CAPÍTULO 17 – RECONOCIMIENTOS GENERALES



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

INTRODUCCIÓN

A. SIGNIFICADO DEL TÉRMINO EMPLEADOS

Las siglas y abreviaturas utilizadas en el presente Estatuto del Personal tienen el siguiente significado.

CONVENIO:

Tratado Internacional suscripto entre la República Argentina y la República Oriental del Uruguay el 30 de diciembre de 1946 para el aprovechamiento de los rápidos del río Uruguay en la zona de Salto Grande.

ALTAS PARTES CONTRATANTES:

Los Estados partícipes del Convenio, o sea la República Oriental del Uruguay y la República Argentina.

C.T.M.S.G.:

Comisión Técnica Mixta creada por el Artículo N° 2 del Convenio suscripto el 30.12.46 que tendrá a su cargo todos los asuntos referentes a la utilización, represamiento y derivación de las aguas del río Uruguay, así como el cumplimiento integral del Convenio de 1946.

T.A.I.S.G.:

Tribunal Arbitral Internacional de Salto Grande.

ESTATUTO:

El presente Estatuto del Personal.

R.T.A.:

El Reglamento Técnico - Administrativo dictado por la C.T.M.S.G.

EMPLEADO:



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

Persona física que presta servicios laborales a la C.T.M.S.G. en régimen de dependencia, según las condiciones contempladas en este Estatuto.

Los empleados de categoría V a I, serán considerados jerárquicos.

PERSONAL:

Conjunto de empleados de la C.T.M.S.G.

B. RELACIONES SINDICALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La C.T.M.S.G. reconoce a la Mesa Coordinadora de Trabajadores de Salto Grande como Organización Sindical Binacional, integrada por la Asociación de Trabajadores del Uruguay (ATU) y el Sindicato Argentino de Trabajadores de Salto Grande (SIATRASAG)

La C.T.M.S.G. reconoce y garantiza el libre ejercicio de la actividad sindical de sus empleados y el derecho de éstos a asociarse con estos fines.

Asimismo, promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación.

C. IDENTIDAD DE GÉNERO

La C.T.M.S.G. reconoce el derecho a la identidad de género, a la diversidad sexual y a la no discriminación por estas causas, en consonancia con su Misión, Visión y Valores.

D. CONOCIMIENTO Y DIFUSIÓN

Todo empleado tiene la obligación de conocer y cumplir las disposiciones del presente Estatuto. Con dicho fin la C.T.M.S.G. difundirá este Estatuto a su personal. En ningún caso, los empleados argumentarán el desconocimiento de este Estatuto como motivo de su incumplimiento.

E. SUBORDINACIÓN

Las cláusulas y disposiciones establecidas en este Estatuto quedan subordinadas a las estipulaciones del Convenio y del R.T.A.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

CAPÍTULO 1 – OBJETO

Artículo 1.01

Este Estatuto establece las condiciones fundamentales de empleo, así como de los derechos y obligaciones del personal de la C.T.M.S.G. sin perjuicio de las disposiciones que, de acuerdo con los principios aquí establecidos, pueda adoptar en el futuro la C.T.M.S.G. si lo juzgara necesario.

CAPÍTULO 2 – QUIÉNES SON EMPLEADOS

Artículo 2.01

Son empleados de la C.T.M.S.G. las personas que, de conformidad con las disposiciones del Convenio, del R.T.A. y del Estatuto, sean designadas por aquella para prestar servicios permanentes en funciones gerenciales, técnicas, administrativas y/o de servicios.

No tendrán carácter de empleados, quienes ingresan a la C.T.M.S.G. mediante la suscripción de un contrato laboral a término para atender la prestación de servicios de carácter transitorio, como así también por demandas funcionales extraordinarias.

El personal contratado por servicios se registrará por lo previsto en el Artículo 4.05 del presente Estatuto y las cláusulas que se estipulen en su respectivo contrato con la C.T.M.S.G. En lo no previsto por el Contrato, será de aplicación las normas establecidas en este Estatuto.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

CAPÍTULO 3 – CONDICIONES PARA EL INGRESO

Artículo 3.01

Son requisitos indispensables para el ingreso como empleado de la C.T.M.S.G.:

- a) Ser ciudadano nativo o naturalizado argentino o natural o legal uruguayo, salvo aquellos casos especiales en que, por razones fundadas, la C.T.M.S.G. resuelva designar personal de otra nacionalidad.
- b) Ser menor de 65 años de edad.
- c) No tener antecedentes penales y/o judiciales que lo inhabiliten para la función para la que ingresa, así como tampoco haber sido destituido o cesanteado de la Administración Pública de los Estados Partes por incumplimiento a sus obligaciones laborales o por la comisión de falta administrativa grave o delito.
- d) Poseer aptitud física y psíquica para desempeñar el puesto, acreditada por los servicios médicos de la C.T.M.S.G. Además, para puestos especiales, los reglamentos respectivos establecerán la presentación del certificado de médicos especialistas.
- e) Formular por escrito una declaración jurada de bienes, entregada en sobre cerrado, a la que tendrá acceso en forma reservada el Plenario de la C.T.M.S.G.
- f) Formular por escrito una declaración jurada de actividades laborales, profesionales o académicas, rentadas u honorarias que se realicen en forma permanente o con periodicidad regular, a la que tendrá acceso en forma reservada el Plenario de la C.T.M.S.G. Esta declaración deberá ser actualizada toda vez que, con posterioridad de haber sido efectuada, el empleado pase a desarrollar alguna actividad nueva que tenga las características señaladas.
- g) Haber firmado un ejemplar del presente Estatuto, el que se incorporará a su legajo personal, como constancia de que lo conoce y acepta íntegramente.
- h) Ser designado por Resolución de la C.T.M.S.G.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

- i) Recibir comunicación escrita de dicha designación.
- j) Poseer idoneidad y capacidad adecuadas para el desempeño del cargo, que serán acreditadas mediante la presentación de las constancias, certificados y/o títulos que correspondan.

Artículo 3.02

Los profesionales y técnicos deberán tener título habilitante para el ejercicio de su profesión expedido por Organismo o Institución Educativa competente.

CAPÍTULO 4 – DE LOS EMPLEADOS

Artículo 4.01. Empleados Designados.

Se podrá designar a una persona como empleado luego de acreditar la idoneidad mediante la evaluación o compulsa de antecedente, concurso interno o externo, u otro mecanismo conducente para tal fin.

La creación de cargos, cobertura de vacantes existentes o que se produzcan, y sus respectivas confirmaciones, deberán ser aprobadas por la C.T.M.S.G. con la unanimidad de los miembros presentes en la Sesión correspondiente.

Los empleados designados ingresarán a la C.T.M.S.G. de conformidad con el Reglamento de Cubrimiento de Vacantes vigente, sin perjuicio de la facultad de la C.T.M.S.G. para resolver designaciones.

Artículo 4.02. Período de Prueba.

Los primeros tres (3) meses de trabajo efectivo se considerarán como período de prueba. Finalizado el mismo, la C.T.M.S.G. podrá confirmar la designación de forma expresa. La Mesa de la C.T.M.S.G. podrá extender el período de prueba hasta 3 meses más por Resolución fundada.

Durante el período de prueba o su prórroga, la designación podrá ser revocada en cualquier momento sin expresión de causa ni derecho a indemnización alguna.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

No se aplicará el período de prueba a los empleados designados en las dos categorías superiores de la estructura organizacional, quienes tendrán estabilidad propia y absoluta desde su ingreso. Podrá no requerir período de prueba la designación de una persona que hubiere estado contratada por la C.T.M.S.G. por el plazo mínimo de un año, inmediatamente anterior, y en la misma función.

Artículo 4.03. Estabilidad propia y absoluta.

Una vez confirmado, el empleado designado adquiere, de pleno derecho y en forma automática, la estabilidad propia y absoluta.

El empleado designado que adquiera estabilidad propia y absoluta no podrá ser cesanteado sin causa justificada y previo sumario administrativo, de acuerdo al correspondiente Reglamento de Sumarios.

Los contratados en ningún caso adquirirán la estabilidad propia y absoluta en el cargo ni tendrán derecho a ningún tipo de indemnización una vez finalizado su vínculo laboral.

Artículo 4.04. Funcionarios Internacionales.

A efectos de garantizar los Derechos consignados en el Artículo 9 del Acuerdo de Sede entre la C.T.M.S.G. y la República Argentina, y en el Artículo 12 del Acuerdo Sobre Privilegios e Inmunidades de la C.T.M.S.G. con la República Oriental del Uruguay, se considera a los empleados designados la calidad de Funcionarios Internacionales.

Artículo 4.05. Del Personal Contratado.

De acuerdo con lo previsto en el Artículo 2.01 del Estatuto, la C.T.M.S.G. tiene la facultad de contratar personal a término, mediante la suscripción del contrato correspondiente.

Serán contratados por períodos no mayores a un (1) año, pudiendo renovarse, por única vez, hasta por el mismo tiempo del plazo originario, salvo excepciones fundadas que ameriten ampliar el plazo de contratación.

En ningún caso la duración del contrato podrá exceder los tres años contados a partir de la fecha de inicio del contrato original.

La rescisión unilateral del contrato laboral podrá disponerse por causales comprobadas de incumplimiento grave a las obligaciones, omisión o delito del contratado o por notoria carencia



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

de idoneidad y conducta adecuadas a su función, demostrado en hechos o actos debidamente documentados. En este caso no se generará pago de indemnización ni de los pagos pendientes hasta el fin del contrato.

La C.T.M.S.G. podrá rescindir unilateralmente el contrato, en cualquier etapa, por razones de mejor servicio u otras causas no imputables al contratado. En este caso, el contratado tendrá derecho a una indemnización equivalente a un pago mensual estipulado en el Contrato.

No serán de aplicación los literales “a” y “g” del Artículo 6.01 del presente Estatuto al personal contratado en ningún caso.

CAPÍTULO 5 – TERMINACIÓN DEL EMPLEO

Artículo 5.01. Causas de la terminación del vínculo laboral:

- a) Por su renuncia.
- b) Por fallecimiento.
- c) Por incapacidad física o psíquica que lo inhabilite total y permanentemente para el desempeño de tareas laborales, acreditada a través de la Junta Médica correspondiente.
- d) Por cesantía por responsabilidad del empleado, emergente del correspondiente sumario administrativo.
- e) Cuando cumpla la edad máxima establecida por el presente Estatuto.
- f) Por abandono de trabajo.
- g) Por no confirmación durante el lapso del período de prueba para empleados designados.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

Artículo 5.02. Renuncia.

El empleado o empleada la deberá presentar por escrito y firmada ante el superior inmediato, no obstante, continuará prestando servicios hasta la fecha que la C.T.M.S.G. a través de su Plenario o la Mesa, se expida sobre su aceptación, salvo que hayan transcurrido treinta (30) días corridos sin que exista una decisión al respecto, o existieran causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

La presentación y aceptación de la renuncia no constituye obstáculo para la realización por parte de la C.T.M.S.G. de una investigación administrativa en razón de hechos que hubiesen sido conocidos por la C.T.M.S.G. con posterioridad a la presentación y aceptación de la misma.

Artículo 5.03. Fallecimiento.

En caso de fallecimiento del empleado, la C.T.M.S.G. otorgará los beneficios e indemnizaciones que correspondan, conforme al régimen vigente a la fecha de su deceso.

Artículo 5.04. Finalización de la relación laboral por incapacidad.

En el supuesto que la relación laboral culmine por incapacidad total y permanente del empleado para cumplir tareas laborales, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a:

- a) un (1) mes de su último sueldo básico mensual por cada año de antigüedad en el Organismo, o fracción mayor de seis (6) meses más el adicional por antigüedad y la bonificación por Régimen de Turnos Rotativos o Semana no Calendaria, si corresponde, o;
- b) el 70% de todos los sueldos mensuales que le reste percibir hasta la fecha en que alcance el límite de edad que prescribe el presente Estatuto.

De ambas, la que resulte menor.

La indemnización prevista por el literal a) se abonará en un solo pago, hasta la cantidad de diez (10) sueldos y el saldo, si los hubiere, se abonará en tantas cuotas mensuales iguales y consecutivas como sueldos correspondan hasta el total de la indemnización. Las cuotas serán ajustables conforme los incrementos salariales que resuelva la C.T.M.S.G.

Artículo 5.05. Finalización de la relación laboral por retiro de límite de edad.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

La edad máxima para desempeñarse como empleado de la C.T.M.S.G. será de sesenta y cinco (65) años.

No obstante ello, las empleadas podrán, si así lo desearan y solicitaren expresamente, desvincularse a partir de los sesenta (60) años.

Cumplido el límite de edad, los empleados, al retirarse de la C.T.M.S.G., tendrán derecho a percibir una indemnización de un (1) mes de su último sueldo básico mensual por cada año de antigüedad en el Organismo, o fracción mayor de seis (6) meses, más el adicional por antigüedad y la bonificación por Régimen de Turnos Rotativos o Semana no Calendaria, si corresponde, con un máximo equivalente a diez (10) meses de su último sueldo.

Los empleados designados previo a la vigencia del presente Estatuto, conservan el derecho a una indemnización de diez (10) meses de su último sueldo, independientemente de su antigüedad en el Organismo.

Artículo 5.06. Abandono.

Cuando un empleado se ausentare sin justificación por un plazo mayor a quince (15) días hábiles y no comunicare las causas de su inasistencia, será intimado al reintegro a sus tareas en un plazo de cinco (5) días hábiles, bajo apercibimiento de configurar abandono de trabajo.

El abandono quedará configurado una vez transcurrido el plazo antes señalado y, con los antecedentes reunidos, se realice el sumario correspondiente y la C.T.M.S.G. en Plenario adopte Resolución.

Todas las notificaciones serán cursadas al último domicilio declarado por el empleado.

Artículo 5.07 Cesantía

La cesantía produce plenos efectos desde el momento en que la C.T.M.S.G. la notifique por medio fehaciente.

Artículo 5.08 Acuerdos de Desvinculación

En el caso que el puesto que ocupa un empleado sea eliminado de la estructura por la C.T.M.S.G., el empleado con más de 20 años al servicio del Organismo tendrá derecho a



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

solicitar un acuerdo de retiro consistente en 85% de sus haberes por dos años, 75% por los dos años siguientes y 70% por los últimos dos años, así como a lo dispuesto en el artículo 5.05. Se entiende por haberes la retribución mensual más las sumas equivalentes a la antigüedad, Régimen de Turnos Rotativos o Semana no Calendaria si los hubiera, más los proporcionales al salario vacacional y sueldo anual complementario en los mismos porcentajes. Excepcionalmente, por condiciones médicas justificadas que inhabilitan el ejercicio de las funciones laborales, se podrá solicitar el mismo beneficio. En ningún caso se podrá continuar percibiendo suma alguna por este concepto luego de los 65 años.

Artículo 5.09. Designaciones ante las Altas Partes Contratantes/ Gobiernos.

En el caso que un empleado del Organismo fuere designado por su respectivo Gobierno para ocupar un cargo como Delegado ante la C.T.M.S.G., o fuere electo o designado por su respectivo Gobierno para ocupar un cargo como funcionario nacional de carácter político a partir de Sub Secretario en la República Argentina, de Director Nacional en la República Oriental del Uruguay o cargos superiores, así como cargos Directivos en Organismos Descentralizados o Empresas del Estado, se le otorgará automáticamente licencia sin goce de haberes respecto al puesto de trabajo en el que se desempeñara hasta la fecha de la norma que lo designa, declarando vacante dicho puesto de trabajo. Igual tratamiento se otorgará al empleado que fuera designado funcionario provincial a partir del rango de Secretario de Estado.

Al momento de la finalización de su mandato como Delegado o Funcionario, independientemente de su edad, el empleado deberá, a través de nota dirigida a la Secretaría General, optar por:

- I) Mantenerse como empleado del Organismo, con categoría III, puntaje 12 (o mantener una categoría superior si la tuviera antes de haber sido nombrado Delegado o designado para desempeñar cargos de representación política), con un cargo de Asesor o Adjunto dependiente de la Gerencia de la que formaba parte antes de ser nombrado Delegado o de la C.T.M.S.G. o Delegaciones según su dependencia previa, o:



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

II) Acogerse a un retiro anticipado según las siguientes condiciones:

El empleado que optare por retirarse, percibirá el salario básico de la categoría III, puntaje 12 (o superior si la tuviera antes de haber sido nombrado Delegado o Funcionario) más la antigüedad generada al momento del comienzo de su licencia, durante el siguiente plazo:

- veinticuatro (24) meses con el 85% de la remuneración
- veinticuatro (24) meses con el 75% de la remuneración
- veinticuatro (24) meses al 70% de la remuneración
- diez (10) sueldos correspondientes a la categoría III, puntaje 12

En ningún caso los pagos pueden extenderse luego de que el empleado cumpla la edad de retiro de 65 años.

En todos los casos se contemplarán Salario Vacacional y Sueldo Anual Complementario.

II.a) Forma de pago:

- En un solo pago hasta la cantidad de 10 (diez) sueldos y el saldo se abonará en tantas cuotas mensuales iguales y consecutivas como sueldos correspondan hasta finalizar el saldo adeudado. Las cuotas serán ajustables conforme los incrementos salariales que resuelva la C.T.M.S.G.
- La C.T.M.S.G. podrá aprobar en forma excepcional realizar un único pago contado que se hará efectivo en la forma pertinente, aplicando una quita del 20% sobre el monto total a pagar.

En caso que el empleado falleciera durante el período de pago de la opción de retiro anticipado las cuotas pendientes de cobro serán abonadas a quienes resulten sus legítimos herederos.

II.b) La cobertura de salud se mantendrá para el egresante y su núcleo familiar (cónyuge e hijos menores o con discapacidades) desde el momento de su egreso o hasta



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

cumplir 65 años.

II.c) Aportes previsionales. El Delegado podrá optar por continuar haciendo aportes a la Seguridad Social de su país con el siguiente régimen:

- La C.T.M.S.G. se hará cargo de los aportes patronales (si correspondiera).
- Los aportes personales serán a cargo del Delegado, a descontar de sus emolumentos.
- En ambos casos el pago de los aportes se fijará sobre el salario y antigüedad de la categoría III, puntaje 12 (o superior si correspondiera).

Si el empleado, en el transcurso de su mandato como Delegado cumple 65 años, en la fecha de su natalicio percibirá diez (10) sueldos sobre la categoría III, puntaje 12 (o superior si correspondiera) según lo establecido en el artículo 5.05 precedente.

CAPÍTULO 6 – DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 6.0. Derechos del Personal.

El empleado tiene derecho a:

- a) Estabilidad propia y absoluta, la cual abarca el derecho a conservar el empleo, el nivel y categoría alcanzada.
- b) Remuneración, compensaciones, indemnizaciones y beneficios ajustados a su cargo.
- c) Asociarse sindicalmente.
- d) Condiciones de higiene y seguridad para el desempeño de sus funciones.
- e) Igualdad de trato.
- f) Ser reconocido y no ser discriminado por cuestiones de género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- g) Progreso en la carrera funcional.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

h) Capacitación permanente.

i) Renunciar al cargo.

Artículo 6.02. Principio de reciprocidad.

Los empleados y la C.T.M.S.G. se obligan de modo recíproco y genérico a obrar de buena fe, con permanente lealtad, ajustando su conducta a los principios de respeto a la persona y a los derechos de ambas partes y en defensa de los bienes, recursos e intereses que les son confiados a custodia y administración de la C.T.M.S.G. y, a través de ella, a los empleados.

Artículo 6.03. Obligaciones del Personal.

Sin perjuicio de los deberes que se determinen en forma específica, los empleados estarán obligados a:

- a) Cumplir lealmente las funciones y tareas asignadas y las órdenes de servicio impartidas por su superior.
- b) Al aceptar su designación se obligan a cumplir sus funciones y a reglar su conducta, teniendo en vista exclusivamente el interés de la C.T.M.S.G.
- c) Velar por la conservación de los bienes a su cargo que integran el patrimonio de la C.T.M.S.G. y el de los terceros que se pongan bajo su custodia.
- d) Someterse a examen psicofísico en todas las oportunidades previstas en la normativa de aplicación y cuando lo estime necesario la C.T.M.S.G. en el marco de programas de medicina preventiva.
- e) Usar la indumentaria de trabajo, indumentaria de seguridad y/o uniforme que le haya sido suministrado.
- f) Declarar y mantener actualizada la información personal y patrimonial que se le requiera, en particular el domicilio real.
- g) Prestar servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia e idoneidad laboral en las condiciones y modalidades que resultan del presente Estatuto, normas concordantes y en las que pudiera determinar la C.T.M.S.G., en ejercicio de sus facultades, teniendo en vista exclusivamente el interés



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

del Organismo.

- h) Desempeñar las comisiones del servicio que se le encomienden.
- i) Volcar todo su esfuerzo para alcanzar los objetivos estratégicos fijados por el Organismo, en el marco de la misión de la C.T.M.S.G.
- j) Observar en el servicio la actitud ética acorde con su responsabilidad, debiendo asimismo asumir una conducta decorosa, leal, un comportamiento digno, responsabilidad y confianza que su condición de empleado de Organismo Internacional exige. En virtud de ello, deberá ajustar su comportamiento a lo preceptuado en el Código de Ética de la C.T.M.S.G.
- k) Relacionarse cortésmente con los demás empleados y terceros.
- l) Guardar reserva de todo asunto del servicio, no pudiendo en ningún momento comunicar o utilizar información sobre hechos o actos que conozcan por su situación en el Organismo y no han sido dados a publicidad, obligación que subsistirá aun después de cesar su relación laboral con la C.T.M.S.G.
- m) Ejecutar trabajos que correspondan a su preparación o a su especial aptitud, aun cuando no estén comprendidas entre las inherentes a su cargo, cuando el servicio así lo exija y de manera temporal y extraordinaria.
- n) Trabajar fuera del horario normal cada vez que le fuera requerido por su Jefatura y de acuerdo a las reglamentaciones correspondientes. El pago de horas extraordinarias se efectuará a los empleados en las condiciones reglamentadas por la C.T.M.S.G.
- o) Observar y hacer observar las normas referidas a las condiciones de Higiene y Seguridad.
- p) Velar por el buen clima laboral y no cometer y/o consentir actitudes o hechos de discriminación, violencia y/o acoso laboral y/o sexual de cualquier índole, haciendo cesar las que pudieren generarse.
- q) Someterse a la potestad disciplinaria de la C.T.M.S.G. y ejercer la que le compete.
- r) Presentarse a declarar en los sumarios administrativos e investigaciones administrativas a las que hubiera sido debidamente citado, ya sea en la calidad de sumariado o testigo.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

- s) La Mesa de la C.T.M.S.G. podrá disponer, en forma excepcional, la realización de trabajo a distancia o teletrabajo. La C.T.M.S.G. reglamentará el trabajo a distancia o teletrabajo.
- t) Responder por la eficiencia y rendimiento del personal a su cargo.
- u) En caso de que un empleado de la C.T.M.S.G. fuera citado judicialmente a declarar en cuestiones que haya conocido en el ejercicio de sus funciones, deberá ponerlo en conocimiento de su superior inmediato.

Artículo 6.04. Derechos de la C.T.M.S.G.

- a) Ejercer su poder Directivo a fin de poder planear, organizar, dirigir, integrar, coordinar y controlar las actividades de sus empleados, estableciendo políticas destinadas a la consecución de los objetivos institucionales.
- b) Impartir órdenes e instrucciones que permitan el normal desarrollo de las actividades.
- c) Determinar y asignar los cargos y sus deberes y responsabilidades.
- d) Definir la jornada y horario de trabajo de acuerdo a las necesidades propias del servicio.
- e) Modificar el horario, el lugar y los días de trabajo sin exceder la jornada legal, dentro de los criterios de razonabilidad, teniendo en cuenta las necesidades de la C.T.M.S.G.
- f) Determinar la oportunidad de la licencia anual reglamentaria, así como conceder otras licencias y permisos.
- g) Ejecutar procesos técnicos de evaluación periódica de desempeño del empleado determinando la capacidad e idoneidad, a fin de contar con personal eficiente y eficaz.
- h) Aplicar medidas disciplinarias e instruir investigaciones y sumarios administrativos.
- i) Introducir nuevas tecnologías, métodos y procedimiento de trabajo.
- j) La C.T.M.S.G. podrá exigir de sus empleados lo que hubiera pagado en reparaciones o terceros por daño causado por aquellos en el ejercicio de sus funciones o en ocasión de ese ejercicio en caso de haber obrado con culpa o dolo.

Artículo 6.05. Obligaciones de la C.T.M.S.G.

- a) Atender al pago oportuno y puntual de las remuneraciones y demás compensaciones, beneficios laborales e indemnizaciones.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

- b) Cumplir con las normas aplicables a los empleados y mantenerlas vigentes y actualizadas.
- c) Cumplir y hacer cumplir las normas de higiene y seguridad en el ámbito laboral, conforme a las normativas de Higiene y Seguridad Industrial.
- d) Disponer la realización de exámenes psicofísicos en forma periódica en el marco de una política de medicina preventiva.
- e) Informar, comunicar y notificar todas las medidas de alcance general o individual vinculadas a los empleados. Esta obligación incluye la oportuna difusión de Resoluciones y actos vinculados a las acciones y tareas de la C.T.M.S.G. que tengan relación con el desarrollo de las funciones.

CAPÍTULO 7 – DE LAS PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

Artículo 7.01. Prohibiciones.

Queda prohibido al empleado, sin perjuicio de lo que establezcan otras normativas dictadas por la C.T.M.S.G.:

- a) Mantener cualquier tipo de intereses, sin autorización expresa, en actividades de cualquier índole que pudieran ser consideradas incompatibles con intereses de la C.T.M.S.G., cuando el empleado tuviera injerencia directa o indirecta sobre el proceso decisorio vinculado a esa actividad.
- b) Patrocinar trámites o gestiones referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- c) Desarrollar actividades políticas en el Estado signatario que no sea el de su nacionalidad.
- d) Invocar la representación de la C.T.M.S.G. para celebrar actos o contratos que la comprometen, salvo facultad expresa otorgada por el Organismo.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

- e) Actuar en forma directa o indirecta a favor de particulares contra los intereses de la C.T.M.S.G., salvo que se trate de un derecho que le atañe directamente.
- f) Intervenir en razón de sus funciones en asuntos en que él mismo tenga un interés, o que tenga un interés su cónyuge, conviviente, parientes por consanguinidad hasta cuarto grado inclusive y por afinidad, hasta el segundo grado inclusive.
- g) Disponer, difundir o utilizar información confidencial y reservada, o la que no siendo confidencial sea ajena a la naturaleza de sus funciones.
- h) Recibir cualquier obsequio, gratificación, comisión, recompensa, honorario o ventaja de terceros, para sí o para otros, por los actos específicos de su función.
- i) Realizar en lugares y horas de trabajo, actividad ajena a la función, salvo las correspondientes a la libertad sindical en las condiciones establecidas en la normativa vigente.
- j) Ejecutar por acción u omisión cualquier acto que suponga discriminación o acoso por razón de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión, género, sexo, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social, que implique segregación y/o exclusión.
- k) Facilitar a cualquier otra persona, el acceso a los sistemas informáticos de la C.T.M.S.G. mediante utilización de clave personal.

Artículo 7.02. Incompatibilidades.

No podrá haber empleados ligados por matrimonio o convivencia pública en aparente matrimonio, por parentesco de consanguinidad o de afinidad hasta tercer grado inclusive, en la misma dependencia funcional inmediata, ni con dependencia uno del otro en una misma línea jerárquica.

Si la incompatibilidad se produjera posteriormente, uno de los empleados deberá ser trasladado a otra dependencia, siendo la C.T.M.S.G. quien, de acuerdo a sus posibilidades, determine el empleado que será trasladado y a qué dependencia.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

Artículo 8.01

Las calificaciones y promociones del personal se harán de acuerdo con el Reglamento que apruebe la C.T.M.S.G., sin perjuicio de las facultades que esta tiene conforme a las normas fundantes y complementarias.

CAPÍTULO 9 –TRASLADOS

Artículo 9.01. Traslados de lugar de trabajo.

La C.T.M.S.G. podrá, por razones de conveniencia o servicio y con el acuerdo escrito con el empleado, autorizar su traslado a otro lugar físico de trabajo con fines transitorios o de permanencia.

Artículo 9.02. Reintegro de gastos por mudanza.

El personal que es trasladado para prestar servicios en lugar distinto a su anterior destino, por un plazo superior a seis (6) meses, tiene derecho al reintegro de gastos de traslado propio y de familia a cargo, desde el lugar de su residencia anterior hasta el lugar de su destino, tales como:

- a) Pasajes, excepto cuando el traslado se haga con medios propios de C.T.M.S.G.
- b) Flete para muebles y efectos personales siempre que no se le proporcione alojamiento y transporte de los mismos con los propios medios de C.T.M.S.G.

La Gerencia Gestión de Recursos determinará en cada caso y de acuerdo a las circunstancias la suma que por este concepto se otorga.

CAPÍTULO 10 – LICENCIAS

Artículo 10.01



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

Los empleados tendrán derecho a las licencias que establezca el Reglamento que apruebe la C.T.M.S.G.

CAPÍTULO 11– REMUNERACIONES Y ESCALAFON

Artículo 11.01. Determinación del Salario.

El salario del empleado quedará determinado en función de su cargo, el puesto de trabajo y categoría.

Se define “Cargo”, al conjunto de responsabilidades, funciones y deberes laborales que, por su vinculación entre sí generan dentro de la estructura organizacional una unidad de trabajo diferente a las demás, indicando a su vez, una posición y jerarquía dentro del Organismo. Cada cargo tendrá una determinada cantidad de puestos de trabajo, cuya cuantificación será potestad de la C.T.M.S.G.

Se define “Puesto de trabajo” a cada uno de los espacios laborales que tiene cada cargo del Organismo destinados a ser ocupados por los empleados. A cada empleado se le asignará un puesto de trabajo perteneciente a un cargo. El número total de puestos de trabajo es igual al total de empleados más la cantidad de vacantes.

Se define “Categoría” como la posición de cada cargo en la estructura de la Organización, la cual se corresponde con un determinado nivel salarial.

Además del sueldo básico mensual, los empleados percibirán:

- a) “Sueldo Anual Complementario.
- b) “Subsidios familiares” según lo establezca el Reglamento que apruebe la C.T.M.S.G.
- c) “Viáticos” y “Compensaciones” por gastos realizados según reglamento la C.T.M.S.G.
- d) “Compensación” por cumplimiento de horario extraordinario.
- e) “Régimen horario” cuando correspondiese (turnos rotativos, semana no calendaria, y



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

similares.)

f) “Salario Vacacional”.

g) “Antigüedad”.

No se consideran como parte del sueldo del empleado, los conceptos (b), (c), (d), y (e).

En el caso que se otorguen beneficios no incluidos en las legislaciones argentina o uruguay, deberán beneficiarse en forma similar a los empleados que trabajen en la República Argentina o en la República Oriental del Uruguay.

En los casos de compensación por gastos de comida, la misma deberá ser equivalente para todo el personal, cualquiera sea su categoría.

Artículo 11.02. Conceptos integrantes de la categoría.

La tabla salarial de la C.T.M.S.G. se compone por:

- a) Niveles jerárquicos, identificados con numeración romana desde el I hasta el nivel X, con jerarquía descendente.
- b) Puntaje al interior de cada nivel jerárquico, con numeración común, desde 0 hasta 12.

Los niveles jerárquicos incorporan, a mayor nivel, mayores responsabilidades y habilidades necesarias en sus respectivos cargos.

El puntaje al interior de cada nivel jerárquico es la sumatoria de tres componentes:

- a. Disponibilidad / Disponibilidad Industrial Esencial.
- b. Formación.
- c. Experiencia.

● **Disponibilidad.**

Refiere a una exigencia adicional a la dedicación reglamentaria que implica la realización de guardias no presenciales fuera del horario laboral con el objeto de garantizar el correcto funcionamiento del Organismo, la continuidad del suministro eléctrico, agua potable, la seguridad y protección del mismo y tareas de representación institucional.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

Esta disponibilidad compromete al empleado que fuera del horario laboral esté expectante y a la orden para presentarse a prestar servicios ante urgencias o emergencias, siendo condición de mantenimiento y desempeño del cargo el cumplimiento de esta condición, organizada entre varios empleados del mismo cargo y/o de una misma línea jerárquica.

Cada cargo tendrá definido si le corresponde el atributo de disponibilidad. Los cargos jerárquicos con este atributo percibirán tres puntos por este concepto, y los no jerárquicos percibirán un punto.

La C.T.M.S.G. podrá asignar transitoriamente el concepto de disponibilidad con iguales exigencias y compensación a empleados asignados a proyectos y/o funciones propias de su cargo que requieran disponibilidad temporal dentro o fuera de la dependencia natural del cargo. Esta asignación no podrá exceder de un período de tres meses corridos, pudiendo renovarse en cada caso de ser necesario mantener la condición. Esta condición puede finalizarse al término del plazo o cuando la C.T.M.S.G. lo dispusiere, no generando en ningún caso indemnización o compensación alguna. En estos casos el empleado percibirá los mismos puntajes según el caso que con la disponibilidad permanente.

- **Disponibilidad Industrial Esencial.**

La C.T.M.S.G. definirá una lista de cargos con el atributo de Disponibilidad Industrial Esencial, a un subconjunto de los cargos con funciones gerenciales y técnicas (según el artículo 2.01 del Estatuto) con disponibilidad, que no realizan Régimen de Turnos Rotativos, y que desarrollan sus tareas en el ámbito industrial, a los que se les otorgará un punto adicional.

- **Formación.**

Es una compensación salarial de carácter permanente que se le otorga a un empleado como consecuencia y combinación de su educación formal acreditada, la formación requerida para el cargo y la categoría del mismo.

Cada cargo tendrá definido si le corresponde el atributo por Formación y se otorgará puntaje



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

según el siguiente cuadro:

Formación	Categoría I a V	Categoría VI a X
Grado / Universitario	3 puntos	1 punto
Terciario / Técnico	2 puntos	1 punto
Secundario / Bachillerato	0 punto	0 punto

- **Experiencia**

Es una compensación salarial de carácter permanente de un punto, que se le otorga a un empleado como consecuencia y combinación de su experiencia (medida como antigüedad en una misma categoría). Para acceder se debe tener 15 o más años de antigüedad en el organismo y 7 o más años de permanencia en una misma categoría sin haber obtenido nuevo puntaje por ningún concepto, la valoración positiva de sus Jefes sobre su desempeño en el cargo y la decisión exclusiva, específica y unánime de la C.T.M.S.G. expresada en sendas Resoluciones. La retribución total a la que se llegaría por aplicación de este puntaje, no podrá superar el máximo de la retribución total de su superior jerárquico.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

Artículo 11.03. Moneda de cobro de haberes.

Los empleados percibirán sus haberes salariales en la moneda del Estado Parte que se le asigna presupuestalmente, salvo en los casos que la C.T.M.S.G. en virtud del ejercicio de “ius variandi” dispusiera lo contrario.

Artículo 11.04. Anticipos sobre el salario.

Una vez cada dos años calendario, el empleado de la C.T.M.S.G. podrá solicitar un anticipo de hasta el setenta por ciento (70%) de su salario del mes en curso; el que será descontado con el salario de fin de mes si dicho anticipo es abonado hasta el día 20 del mes en curso; o sobre el salario del mes siguiente si se paga con posterioridad.

Artículo 11.05. Aportes a la Seguridad Social.

Los sueldos del personal argentino y uruguayo (estos últimos ingresados desde el 26/07/07) están sujetos a aportes a la seguridad social, de acuerdo con el régimen vigente en el Estado donde tenga su residencia.

Artículo 11.06. Designación a tiempo parcial.

La C.T.M.S.G. podrá hacer designaciones de empleados a tiempo parcial, en cuyo caso el sueldo a percibir será el correspondiente a la categoría para la cual fue designado y en forma proporcional a la dedicación horaria efectiva.

Artículo 11.07. Modificación de las tareas.

La C.T.M.S.G. podrá disponer que empleados que se desempeñen en tareas a tiempo completo pasen a hacerlo a tiempo parcial, previa conformidad de éstos y mediante el pago, en forma proporcional, de las indemnizaciones que les pudieran corresponder.

Artículo 11.08. Retenciones sobre el salario y mínimo intangible

Las retenciones sobre los salarios de los empleados como consecuencia de pensiones alimenticias u obligaciones de entidades autorizadas legalmente o por disposición de la autoridad judicial, se regirán por el ordenamiento jurídico del país donde el empleado contrajo o consolidó la obligación, independientemente de su nacionalidad.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

El mínimo intangible a cobrar por los empleados, así como el orden de prioridad de las retenciones, será determinado por la legislación vigente de cada país.

CAPÍTULO 12 – SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 12.01. Definición de falta.

La falta susceptible de sanción disciplinaria es toda acción u omisión del empleado, intencional o culposa, que configure un incumplimiento laboral, una violación a los deberes funcionales o a normas de conducta.

El empleado que intervino o participó en hechos que merezcan medidas disciplinarias o que, teniendo conocimiento de los mismos no los denunció, será sancionado conforme al grado de participación o de la gravedad del hecho que ha omitido denunciar.

Artículo 12.02. Aplicación de la sanción.

Las medidas disciplinarias se aplicarán observando las garantías del debido procedimiento, teniendo en cuenta la naturaleza y trascendencia de la falta cometida, su reiteración, los motivos y las causas agravantes o atenuantes que hayan intervenido en la acción u omisión, así como los antecedentes y posición que ocupa el empleado objeto de la medida. Se exceptúan los casos de violencia de género o discriminación, que se considerarán siempre graves.

Artículo 12.03. Principios.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) De proporcionalidad o adecuación. La sanción debe ser proporcional o adecuada en relación con la falta cometida.
- b) De culpabilidad. Debe verificarse un acto u omisión intencional o culposo para incurrir en falta disciplinaria.
- c) De presunción de inocencia. El empleado sometido a un procedimiento disciplinario tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad y se presumirá



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

- su inocencia mientras no se establezca su culpabilidad con la garantía del debido proceso, sin perjuicio de la adopción de las medidas preventivas que correspondan.
- d) Del debido proceso. En todos los casos de imputación de una irregularidad, omisión o que exista presunción de la comisión de una falta, se deberá dar al interesado la oportunidad de presentar descargos y articular su defensa sobre los aspectos objetivos o subjetivos del caso, aduciendo circunstancias atenuantes de responsabilidad o causa de justificación u otras razones.
- e) *Non bis in ídem*. Ningún empleado podrá ser sometido a un procedimiento disciplinario más de una vez por un mismo y único hecho que haya producido, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles que pudieren coexistir. El aumento de la sanción por parte de la superioridad, no altera este principio.
- f) De reserva. El procedimiento disciplinario deberá brindar garantías de respeto y confidencialidad a las partes involucradas hasta su conclusión.

Artículo 12.04. Tipo de Sanciones.

Las medidas disciplinarias son:

- a) Amonestación escrita: se realizará formalmente por escrito.
- b) Suspensión del empleado: consistirá en la privación temporal del cargo sin goce de sueldo.
- c) Cesantía por responsabilidad del empleado: es la baja por falta grave o dolo y no conlleva el pago de indemnización.

La responsabilidad disciplinaria será apreciada y sancionada independientemente de la responsabilidad civil o penal, aumentando en función de la jerarquía del empleado, el grado de afectación del servicio y la gravedad de los daños causados.

En los casos en que la entidad de la falta hiciera al empleado, en principio, pasible de una suspensión mayor de veinte (20) días o de cesantía, la C.T.M.S.G. dispondrá la sustanciación de un sumario administrativo.

Artículo 12.05. Competencia para aplicar medidas disciplinarias.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

Podrán aplicar medidas disciplinarias dentro de los cinco (5) hábiles, contados desde que se conoce la infracción:

- a) Los Jefes de Sector y Área, desde amonestación escrita hasta suspensión de tres días.
- b) Los Gerentes, el Auditor Interno Administrativo Financiero, Auditor General de Calidad y Control de Gestión, el Secretario General y el Asesor Letrado desde amonestación escrita, hasta suspensión de cinco días.
- c) Los Gerentes Generales desde amonestación escrita, hasta suspensión de diez días.
- d) Los Delegados, desde amonestación escrita, hasta suspensión de quince días.
- e) La Mesa de la C.T.M.S.G., desde amonestación escrita hasta suspensión de veinte días.
- f) La C.T.M.S.G., desde amonestación escrita hasta cesantía, en este último caso, por unanimidad, y con el correspondiente sumario previo.
- g) El Gerente Gestión de Recursos desde amonestación escrita hasta suspensión de tres días para faltas de normativas y/o administrativas cometidas por los empleados del Organismo.

Cuando quien compruebe la falta entienda que amerita una sanción mayor a la que se encuentra habilitado a imponer por este Estatuto, debe solicitar fundadamente, a la superioridad, la imposición de la medida sancionatoria pertinente, siguiendo la línea jerárquica.

Las medidas disciplinarias aplicadas deberán ser comunicadas de inmediato para conocimiento de la C.T.M.S.G.

No se considerarán sanciones las correcciones o meros apercibimientos formulados por el superior, a fin de asegurar la normalidad y el buen funcionamiento del servicio.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

Art. 12.06. Descargo.

A partir de la notificación de la sanción disciplinaria, el empleado tendrá dos (2) días hábiles para ejercer su derecho a formular un descargo, aclaración o reconsideración de la medida aplicada.

La jefatura tendrá un plazo de dos (2) días hábiles desde la recepción del descargo para ratificar o rectificar la sanción. Transcurrido dicho plazo sin expedirse la misma quedará firme.

La sanción también quedará firme en caso de que el empleado no presente descargos, dentro del plazo anteriormente señalado.

Artículo 12.07. Cómputo de la sanción.

Las suspensiones se computarán en días corridos, debiendo comenzar su cumplimiento el primer día laborable para el empleado posterior a haber quedado firme la medida.

Artículo 12.08. Independencia.

La sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil o penal.

Cuando un hecho que fuera susceptible de cesantía por responsabilidad del empleado pudiere constituir también delito, el empleado podrá sufrir la sanción pertinente antes de que concluya el proceso judicial penal, si se hubieran comprobado en sumario administrativo dichas faltas.

Artículo 12.09. Investigaciones Administrativas y Sumarios.

La investigación administrativa y el proceso sumarial se regirán por el reglamento correspondiente.

CAPÍTULO 13 – INMUNIDAD JURISDICCIONAL / T.A.I.S.G.

Artículo 13.0. Inmunidad.

Los empleados de la C.T.M.S.G. reconocen la inmunidad de jurisdicción establecida en el Estatuto de Sede acordado con la República Argentina el 15/04/77 y en el Acuerdo sobre



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

Privilegios e Inmunidades celebrado con la República Oriental del Uruguay el 06/03/79, para la dilucidación de controversias con el Organismo.

En consecuencia, todo reclamo de naturaleza laboral realizado por un empleado, o por quienes se encuentren legitimados a reclamar en su nombre, será sometido a la jurisdicción del T.A.I.S.G.

Artículo 13.02. Gratuidad.

Los empleados de la C.T.M.S.G. se encuentran exentos de abonar honorarios a los Árbitros y al Secretario del Tribunal Arbitral Internacional de Salto Grande. No obstante, deben asumir los costos que por su orden corresponda en la contratación de peritos y/o auxiliares que el empleado proponga.

La exención no resulta aplicable cuando se condene a los reclamantes al pago total o parcial de los costos y costas del proceso.

CAPÍTULO 14 – AUSENCIA DE LEGISLACIÓN EN ESTATUTO

Artículo 14.01. Norma más favorable.

Para aquellos casos en que la normativa vigente de la C.T.M.S.G. no regule un instituto del derecho del trabajo se aplicará la Legislación de los Estados Parte más favorable para el empleado.

CAPÍTULO 15 – PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

Artículo 15.01

Las acciones originadas en las relaciones de trabajo prescriben al año, a partir del día siguiente a aquel en que cesó la vinculación laboral del empleado con el Organismo.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

Artículo 15.02

En ningún caso, ya sea para empleados activos o egresados del Organismo, podrán hacerse reclamos por obligaciones laborales que se hubieren hecho exigibles con más de cuatro (4) años contados a partir de la fecha en que se inicie la reclamación pertinente.

Artículo 15.03

Se entenderá iniciada la reclamación a los efectos del artículo anterior, con la presentación, por parte del reclamante, de una nota dirigida a Recursos Humanos, indicando con claridad:

- a) Los conceptos reclamados.
- b) Las normas, principios o antecedentes en que funda su derecho.

CAPÍTULO 16 - CONVOCATORIA AL T.A.I.S.G.

Se considerará agotada la vía administrativa a los efectos de la convocatoria al T.A.I.S.G. toda vez que:

- a) La C.T.M.S.G. se pronuncie rechazando en todo o en parte el reclamo planteado.
- b) La C.T.M.S.G. no se expida sobre el reclamo en el transcurso de seis meses.

CAPÍTULO 17 – RECONOCIMIENTOS GENERALES

Artículo 17.01. Convivencia.

La C.T.M.S.G. hará extensivos los derechos de los empleados cuyo goce dependa de que su estado civil sea casado, a quienes hubieran convivido públicamente en aparente matrimonio durante los dos (2) años inmediatos anteriores a la fecha en la que gestione el usufructo del derecho.



COMISION TECNICA MIXTA DE SALTO GRANDE

RESOLUCION CTM N° 083/23

(Acta N° 1145 as. 8.1 a)

El plazo de convivencia exigida se reducirá a un (1) año cuando exista descendencia reconocida por ambos convivientes.

La convivencia pública en aparente matrimonio durante los lapsos exigidos precedentemente deberá probarse mediante la inscripción en el registro correspondiente, información sumaria judicial, declaración jurada certificada por escribano público, o cualquier instrumento que acredite fehacientemente dicha condición.

Artículo 17.02. Inclusión Laboral.

La C.T.M.S.G. declara su compromiso de promover políticas y acciones específicas de inclusión laboral.

Asimismo, se compromete a impulsar acciones específicas de prevención y/o intervención en situaciones de violencia laboral o sexual o acoso de cualquier naturaleza.