PROTOCOLIZACION
FECHA: 02/12/14

Dra. Daniela [illegible] Gallo
Subdirectora General Letrada
Procuración General de la Nación

Procuración General de la Nación

Resolución PGN N° 2905 / 14.-

Buenos Aires, 2 de DICIEMBRE de 2014.

VISTA:

La ley que establece el sistema de protección integral de las personas discapacitadas (Ley N.° 22.431); la Ley de Ingreso Democrático e Igualitario de personal al Poder Judicial de la Nación y al Ministerio Público de la Nación (Ley N.° 26.861); la Ley Orgánica del Ministerio Público de la Nación (Ley N.° 24.946), y el Reglamento para el Ingreso Democrático e Igualitario al Ministerio Público Fiscal de la Nación (Resolución PGN N.° 507/14);

Y CONSIDERANDO QUE:

-I-

Uno de los principales objetivos de esta gestión es continuar las acciones tendientes a mejorar las condiciones de trabajo dentro del Ministerio Público Fiscal, que redunden en un mejor cumplimiento de la misión institucional que le es propia, así como en una mayor y más adecuada interacción con el resto de la sociedad.

Este objetivo busca generar acciones que apunten a lograr una mayor cohesión y transparencia del organismo y que, a la vez, se conviertan en herramientas eficaces que profundicen la democratización de las actividades de esta Procuración General, necesaria en todo Estado Constitucional de Derecho.

Los objetivos planteados, así como los medios diseñados para alcanzarlos, solo son posibles en la medida en que exista una labor comprometida por parte del personal que integra el organismo. En definitiva, son los/as trabajadores/as quienes consolidan la actuación de este Ministerio Público Fiscal como una institución que vela por el cumplimiento de los intereses generales de la sociedad.

Entre los requisitos para dar un servicio adecuado y democrático de administración de justicia se encuentra el de emprender acciones que generen un marco de relaciones laborales adecuado, ya que las personas que se desempeñan en las distintas dependencias del Ministerio Público constituyen la esencia del organismo. Se ve, entonces, que la política de recursos humanos define la eficacia y el alcance del servicio que se presta a la comunidad.

En este eje de intervenciones prácticas se dispuso la creación de la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos, dependiente de la Secretaría Disciplinaria, Técnica y de Recursos Humanos (Resolución PGN N.° 623/13).

-II-

La incorporación de personas con discapacidad al ámbito laboral constituye un derecho humano que debe ser garantizado y debe poder ser ejercido sin discriminación. Este objetivo se alcanza mediante la implementación de programas públicos y políticas sociales que no pueden verse desprovistos del apoyo que el Estado tiene la obligación de brindar como garante de los intereses generales de la sociedad. En ese sentido, para que los derechos de igualdad en las relaciones laborales no se agoten en declaraciones, es pertinente implementar acciones que fomenten un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible, y así eviten que se vulneren los derechos de las personas con discapacidad.

-III-

En el contexto de un conjunto de normas para la democratización de la justicia, el 29 de mayo de 2013, el Congreso de la Nación aprobó la Ley N.° 26.861, llamada "Ley de Ingreso democrático e igualitario de personal al Poder Judicial de la Nación y al Ministerio Público de la Nación". Esta norma estableció que el ingreso de los/as empleados/as y funcionarios/as al Poder Judicial y al Ministerio Público de la Nación se realizará mediante concurso público. En el artículo 12, la ley establece que el objetivo es garantizar que las futuras plazas laborales se definan por procedimientos que contemplen la publicidad, concurrencia, igualdad y transparencia a la hora de ponderar la idoneidad de las personas aspirantes a un cargo.

Estos principios guardan sintonía con el artículo 16 de la Constitución Nacional que prescribe, entre otras cosas, que todos los habitantes de la Nación Argentina son "iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad" y con lo normado por los artículos 23, inciso *c*, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 25, inciso *c*, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que consagran el derecho de toda persona a tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas.

Asimismo, y en consonancia con la Ley N° 22.431 (Sistema de protección integral de los discapacitados), en el artículo 9 la Ley N° 26.861 recuerda que al menos el

PROTOCOLIZACION
FECHA: 02/12/14
Dra. Daniela Ivana Gallo
Subsecretaria
Procuración General de la Nación

FOLIO
2

4% de los cargos por cubrir deberían ser ocupados por "personas con discapacidad que reúnan los requisitos necesarios para el cargo". Y esta ley también estipula con claridad en los artículos 10 y 39 que es prerrogativa indelegable e impostergable de la Procuradora General de la Nación el dictado de normas aclaratorias y complementarias, así como una reglamentación que garantice la implementación de la manda legislativa en el Ministerio Público Fiscal.

Para lograr estos objetivos, y en cumplimiento de este mandato, el 31 de marzo de 2014 se dictó la Res. PGN N° 507/14 por la cual se aprobó el "Reglamento para el Ingreso Democrático e Igualitario al Ministerio Público Fiscal de la Nación" y se solicitó a la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos de la Secretaría Disciplinaria, Técnica y de Recursos Humanos que elaborara un Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad. En estos casos, se dispuso además, que la Procuradora podría designar directamente de la lista definitiva de inscriptos/as o postulantes a aquellas personas que tuvieran alguna discapacidad y reunieran los requisitos para el cargo.

-IV-

El concepto de discapacidad, como toda construcción social, se ha modificado con el tiempo y en la actualidad se entiende desde una perspectiva social y de Derechos Humanos. Esta nueva concepción considera la discapacidad un fenómeno social y, en vez de poner el acento en las diferentes capacidades de la persona, se centra en el contexto en el que interactúa y lo convierte en el principal campo de intervención. Este modelo es el que mejor se condice con los principios establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que define a la discapacidad como un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y aquellos obstáculos generados por la actitud del entorno social, que podrían impedir su participación plena en la sociedad en condiciones de igualdad.

Por eso resulta imprescindible disminuir la influencia de esos obstáculos a través de la implementación de todas las herramientas, ajustes, modificaciones y adecuaciones necesarios para garantizar a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones.

Así, la reglamentación deberá estar orientada en dos direcciones.

Por un lado, en lo que se refiere al ingreso a la institución, en el marco del Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, el mecanismo que se implementará tomará como punto de partida la reglamentación que establece la Resolución PGN N° 507/14, y contemplará luego la introducción de las modificaciones necesarias que aseguren el acceso a los distintos agrupamientos (servicios auxiliares, técnico-administrativo y técnico-jurídico) en igualdad de oportunidades.

Por el otro, la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos deberá proponer la realización de medidas de formación profesional, de ergonomía, de capacitación, de sensibilización, edilicias de accesibilidad y movilidad, y convenios con diversas instituciones que favorezcan la integración durante la vida laboral.

-V-

Sobre la base de estas consideraciones, la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos realizará un censo voluntario para determinar la cantidad de agentes que poseen certificado único de discapacidad, vigente y completo. A su vez, se implementarán medidas destinadas a la capacitación y sensibilización en la temática con el fin de promover una política integral de igualdad e inserción al ámbito laboral de las personas con discapacidad.

Finalmente, se establecerá un sistema de seguimiento del desempeño y bienestar laboral de todos/as aquellos/as agentes con discapacidad que ingresaron al Ministerio Público y también de los que sean relevados a través del censo, para garantizar la completa igualdad de condiciones laborales. Por todo ello, en ejercicio pleno de las potestades conferidas por la Ley N.° 24.946 y lo normado por la Ley N.° 26.861;

LA PROCURADORA GENERAL DE LA NACIÓN

RESUELVE:

I. APROBAR el "Programa de Inclusión Laboral para las personas con Discapacidad" elaborado por la Oficina de Bienestar laboral y Resolución de Conflictos de la Secretaría Disciplinaria, Técnica y de Recursos Humanos, conforme lo establecido en el Anexo I.

II. PROTOCOLIZAR los convenios que obran anexos.

PROTOCOLIZACIÓN
FECHA: 02.12.14

Dra. Daniela Viviana Gallo
Subsecretaria Legal
Procuración General de la Nación

FOLIO 3

Procuración General de la Nación

III. DISPONER que la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos, en conjunto con las áreas pertinentes, realice un censo voluntario para establecer la nómina de agentes que tienen certificado único de discapacidad.

IV. ENCOMENDAR a la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos el diseño y puesta en práctica de los protocolos de actuación necesarios para llevar a cabo el Programa aprobado en el punto dispositivo I.

V. DISPONER que la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos desarrolle e implemente las diversas herramientas de inclusión anexas a la Resolución, las que estarán destinadas a todos los integrantes del Ministerio Público Fiscal de la Nación.

VI. ESTABLECER que la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos elabore un sistema de seguimiento de los/las agentes con discapacidad que ingresen al Ministerio Público Fiscal de la Nación, en los términos expuestos en los considerandos, así como también de todos los que resulten relevados conforme lo dispuesto en el punto dispositivo III.

VII.- DISPONER que la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos elabore, de manera autónoma o en conjunto con las áreas pertinentes, un sistema de evaluación, diagnóstico y seguimiento de las condiciones de infraestructura y adaptabilidad de las dependencias donde prestarán funciones todos/as los/las agentes con discapacidad que ingresen al Ministerio Público Fiscal de la Nación, en los términos expuestos en los considerandos, así como también de aquellas en las que se desempeñen todos los que resulten relevados conforme lo dispuesto en el punto dispositivo III, con el objeto de garantizar la completa igualdad de condiciones laborales.

VIII. AUTORIZAR a las diferentes Secciones y/o Departamentos de este organismo a brindar toda la colaboración requerida para la efectiva implementación y desarrollo de las posibles modificaciones relativas a las condiciones de infraestructura y adaptabilidad que resultaran necesarias llevar a cabo en las dependencias mencionadas en el punto dispositivo previo.

IX. AUTORIZAR a la Secretaría General de Administración a solventar las erogaciones que demanden las actividades dispuestas en los puntos previos.

X. Protocolícese y hágase saber.

ALEJANDRA GILS CARBÓ
PROCURADORA GENERAL DE LA NACIÓN

PROTOCOLIZACION
FECHA: 02.12.14
Dra. Daniela Ivana Gallo
Subsecretaria Letrada
Procuración General de la Nación

ANEXO I

PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad se crea en el marco del nuevo sistema de Ingreso Democrático e Igualitario al Ministerio Público Fiscal de la Nación y tiene como objetivo incorporar con igualdad de oportunidades una mayor cantidad de personas con discapacidad. Para lograr ese objetivo, se abrirán concursos destinados a cubrir vacantes en las fiscalías y también se podrán establecer convocatorias abiertas para desempeñar funciones en cargos vacantes de los distintos agrupamientos pertenecientes a la estructura central del organismo.
El programa se divide en diferentes etapas.

Ejecución del programa

1. Etapa de inscripción

Esta primera etapa está dirigida a personas con discapacidad que quieran postularse para ingresar al Ministerio Público Fiscal.
El objetivo de esta etapa es que los interesados realicen el proceso de inscripción y que se elabore la lista definitiva de inscriptos. Para ello, en primer lugar, es necesario que el postulante genere un usuario en los sistemas que se habiliten en el sitio web institucional. Una vez registrado, las inscripciones a los concursos deberán realizarse exclusivamente por vía electrónica, completando el formulario que se encuentra disponible en el sitio web institucional (https:// www.mpf.gov.ar/ingresodemocratico). Allí podrá adjuntarse la documentación requerida: estudios realizados, experiencia laboral previa, capacitaciones, labores de docencia e investigación y publicaciones, entre otros antecedentes. A su vez, el postulante deberá informar la naturaleza de su discapacidad e incluir las constancias que la acrediten.
En este sitio también será publicada toda la información relativa a los concursos convocados. En ningún caso se aceptará otra vía de inscripción.

2. Etapa de evaluaciones

Esta segunda etapa está dirigida a las personas con discapacidad admitidas en la etapa previa. El objetivo es determinar si el/la postulante está apto/a para acceder al concurso estipulado para los distintos agrupamientos (Servicios Auxiliares, Técnico Administrativo y Técnico Jurídico) en el Reglamento para el Ingreso Democrático e Igualitario al Ministerio Público de la Nación, aprobado por Resolución PGN N° 507/14, y comprobar su idoneidad para la funciones propias del cargo al que aspira. La evaluación consistirá en una única entrevista individual que podrá ser presencial, por videoconferencia, por el sistema informático SKYPE o por cualquier otro medio que sea considerado oportuno y se llevará a cabo con los instrumentos adecuados a las capacidades de cada persona y estará a cargo de los profesionales que integran la Oficina de Bienestar Laboral. La oficina citada también tendrá a su cargo la evaluación en las convocatorias para ocupar cargos vacantes en la estructura central del organismo.

En caso de resultar necesario, la Oficina de Bienestar Laboral podrá solicitar al aspirante la realización de estudios clínicos complementarios, con el objeto de poder tomar una decisión más acabada respecto de la aptitud de la persona para rendir el examen del concurso al que se postuló y para ejercer las funciones propias del cargo a cubrir. A su vez, se utilizará, como herramienta complementaria, otro instrumento relevante, el Análisis Ocupacional de Jaime Pujol Balcells, para conseguir el ajuste permanente del Programa de Inclusión en cuestión a las demandas del mercado de trabajo. Este procedimiento, que se delimitó en base a las funciones promedio de los cargos a cubrir en los distintos agrupamientos, permite recabar, ordenar y valorar información relativa tanto a las características del trabajo realizado como a los requerimientos que éstas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio.

Luego de la evaluación, la Oficina de Bienestar Laboral enviará un listado al área de Ingreso Democrático e Igualitario de todos/as aquellos/as aspirantes que reúnan las condiciones exigidas, quienes deberán continuar el proceso de selección de acuerdo con lo que establece el Reglamento para el Ingreso Democrático e Igualitario al Ministerio Público Fiscal de la Nación. Si fuese necesario implementar adecuaciones para rendir el examen previsto para los distintos agrupamientos, también se informarán al área mencionada para que, en conjunto con las áreas pertinentes, se arbitren los mecanismos necesarios.

PROTOCOLIZACION
FECHA 02/12/14
Dra. Daniela Ivana Gallo
Subprocuradora General
Procuración General de la Nación

FOLIO
5

Si el/la aspirante no resultara apto para concursar o idóneo para desempeñar las funciones del cargo al que aspira, podrá ser evaluado en el marco del presente programa y quedará inscripto en un listado de espera que, según su perfil laboral, podrá ser tenido en cuenta para ocupar futuros cargos vacantes en la estructura central del Ministerio Público Fiscal.

3. Etapa de selección

A partir de las vacantes que se produzcan tanto en las fiscalías como en las áreas propias de la estructura del organismo, la Oficina de Bienestar Laboral enviará el listado de aquellos/as postulantes que hubieran resultado aptos para cubrir el cargo vacante, entre los/as cuales el/la titular de la dependencia podrá seleccionar sobre un máximo de diez (10), sin perjuicio de que la Procuradora General podrá designar directamente de la lista definitiva de inscriptos/as o de postulantes a aquellas personas que reúnan los requisitos para el cargo (cf. artículo 18 de la Resolución PGN 507/14). Esto último rige para todos los agrupamientos.

El Programa de Inclusión Laboral para personas con discapacidad podrá evaluar las vacantes y, de acuerdo con el o los perfiles seleccionados, las funciones propias del cargo a cubrir, las condiciones edilicias de la dependencia donde se genere la vacante, entre otras variables, determinará cuáles de ellas podrán ser ocupadas por personas con discapacidad.

4. Etapa de seguimiento

En esta etapa la Oficina de Bienestar Laboral elaborará un sistema de seguimiento del desempeño y bienestar laboral de los/las agentes con discapacidad que ingresaron al Ministerio Público Fiscal de la Nación y también de los que sean relevados en el censo, para garantizar la completa igualdad de condiciones laborales.

Censo Voluntario

Para cumplir con el cupo que prevé el artículo 9 de la Ley N.° 26.861 y con lo que establece la Ley N.° 22.431, la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos realizará un censo voluntario para establecer la nómina de agentes que se desempeñan en el Ministerio Público Fiscal y poseen certificado único de discapacidad.

Herramientas de inclusión

La Oficina de Bienestar Laboral tendrá a su cargo la organización e implementación de las futuras jornadas de capacitación y sensibilización sobre la temática, así como de otras medidas (talleres, desayunos de trabajo, convocatorias artísticas, entre otras) que posibiliten la concientización y promuevan una política integral de igualdad e inserción al ámbito laboral de las personas con discapacidad. Estarán destinadas a todos los integrantes del Ministerio Público Fiscal de la Nación.

PROTOCOLIZACION
FECHA 02 12 14
Dra. Daniela Ivana Gallo
Subsecretaria Letrada
Procuración Gral. de la Nación

MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

Ministerio de
Salud
Presidencia de la Nación
Secretaría de Políticas, Regulación e Institutos
Subsecretaría de Gestión de Servicios Asistenciales
Servicio Nacional de Rehabilitación

FOLIO 6

Procuración General de la Nación

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO PÚBLICO FISCAL DE LA NACIÓN Y EL SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

Entre el **MINISTERIO PÚBLICO FISCAL DE LA NACIÓN** (en adelante el **MPF**), representado en este acto por la Sra. Procuradora General de la Nación, Dra. Alejandra Magdalena Gils Carbó, con domicilio en la calle Perón 667 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y el **SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACION** (en adelante, el SNR), representado en este caso por su Directora, Doctora Marcela Alejandra Gaba, con domicilio en Ramsay 2250 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se celebra el presente Convenio de colaboración.

CONSIDERANDO QUE:

La ley 22.431 regulatoria del Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, en su artículo 8 (con las modificaciones impuestas por la Ley 25.689) establece que *"El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas".*

El artículo 9 de la Ley 26.861 de Ingreso Democrático e Igualitario a la Justicia establece que dentro del ámbito del Poder Judicial *"el cuatro por ciento (4%) como mínimo, de los cargos a cubrir, deber ser ocupado por personas con discapacidad que reúnan los requisitos necesarios para el cargo".*

En cumplimiento de tales parámetros, mediante la Resolución PGN 507/14, la señora Procuradora General de la Nación ha instado a la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos a diseñar e implementar un Programa de Inclusión Laboral con el propósito de efectuar un acompañamiento a las personas con discapacidad que se postulen para el ingreso a este organismo. Ello, no sólo mientras dura el procedimiento concursal de selección, sino también al momento de producirse el ingreso al nuevo lugar de trabajo y mediante un seguimiento personalizado a posteriori de tal ingreso.

Por su parte, el Decreto Nº 627/2010 asigna al SNR acciones de ejecución de políticas públicas en materia de discapacidad, como así también de prevención y rehabilitación de la discapacidad, además de estatuirlo en autoridad de aplicación en lo atinente a la evaluación de la discapacidad.
De este modo, es preciso establecer un vínculo entre el **MPF** y el **SNR** que permita diseñar y ejecutar un plan gradual para cumplir con las normas citadas precedentemente.

A los fines expuestos hasta aquí, el **MPF** y el **SNR** acuerdan celebrar el presente Convenio, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Objetivo.

El objeto del presente convenio es establecer entre las partes una relación de colaboración institucional, técnica y académica para implementar un plan de acción que permita avanzar progresivamente hacia el pleno cumplimiento de las leyes vigentes en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

SEGUNDA: Ejecución conjunta. Equipo de trabajo.

La planificación y la coordinación de las actividades a desarrollar como consecuencia del presente convenio será abordada por las partes de manera conjunta. Para ello, se designará a un equipo de trabajo integrado por miembros de ambos organismos.

TERCERA: Obligaciones particulares.

A fin de dar cumplimiento al objeto del presente convenio, las partes asumen las siguientes responsabilidades:

EL **MPF** se compromete a:

a) Desarrollar un Programa de Inclusión Laboral para personas con discapacidad que estará a cargo de la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos de la PGN.
b) Evaluar la aplicabilidad de las sugerencias remitidas por partes del **SNR.**
c) Facilitar los recursos humanos y materiales para realizar las actividades que tengan lugar en el marco de este programa.

d) Proporcionar la información acerca del programa a las personas interesadas que así lo soliciten.

El **SNR** se compromete:

a) Brindar asesoramiento y capacitación a la Oficina de Bienestar Laboral de la PGN.

b) Evaluar conjuntamente con el **MPF** las características edilicias y humanas de los distintos espacios laborales que se constituirán en potenciales puestos de trabajo, con el fin de identificar barreras físicas y actitudinales; y proponer la realización de ajustes razonables para casos específicos.

c) Brindar asesoramiento para el armado de perfiles laborales de personas con discapacidad.

d) Colaborar con las actividades de sensibilización que desarrolle el Programa sobre la temática de la discapacidad con el fin de generar un contexto propicio para el proceso de inclusión de las personas con discapacidad que ingresen al MPF.

CUARTA: Actividades y proyectos conjuntos. Actas complementarias

Para realizar actividades y desarrollar proyectos conjuntos que requieran mayor especificidad, en caso de resultar necesario las partes podrán celebrar actas complementarias al presente convenio.

Tales actas podrán ser suscriptas por los representantes de ambas instituciones que se designen previa y expresamente al efecto y deberán contener los planes de trabajo específicos, partes intervinientes, contenido e identificación del objeto de la cooperación a ejecutar, sus etapas, plazos de control y seguimiento, costos y gastos que insuma la ejecución de las tareas, como así también las responsabilidades y atribuciones de los participantes.

QUINTA: Autonomía

A fin de dar cumplimiento a lo previsto en este Convenio, las partes se comprometen a interactuar a través de personal idóneo, sin que esto implique una modificación en la individualidad y autonomía de sus respectivas estructuras técnicas, académicas ni administrativas, reconociendo como funciones normales el cumplimiento de tareas asignadas por este o los sucesivos convenios. Tal interacción, asimismo, no importará sujeción del personal interviniente a regímenes de empleo diferentes de los que revistan al momento del inicio de las tareas a realizar, y tampoco generará derecho a retribución, indemnización o reparación alguno. El personal aportado por cada una de las partes para la ejecución del presente Convenio se entenderá relacionado exclusivamente con aquélla que lo empleó.

El personal técnico y profesional que ambas instituciones ofrezcan para las actividades conjuntas, será aceptado por las partes de acuerdo a estrictos principios de aptitud profesional para el trabajo que deba llevarse a cabo.

SEXTA: Gratuidad

Las actividades que se desarrollarán en el marco del presente convenio no implicarán erogación presupuestaria alguna para el **MPF ni para el SNR** y se realizarán en espacios institucionales adecuados, de acuerdo al plan de trabajo que se diseñe.

Toda comunicación, publicidad, propaganda, promoción, información y/o mención que del presente y de su ejecución se pretenda realizar, deberá ser conformada previamente de manera expresa por ambas partes. A tales efectos, los firmantes no podrán utilizar o invocar el nombre de la otra sin previa autorización por escrito extendida a tal fin.

SEPTIMA: Solución de controversias

Ante cualquier controversia derivada de la aplicación, interpretación y/o ejecución del presente Convenio, las partes se comprometen a agotar todos los medios directos de resolución de conflictos disponibles. En última instancia, y sólo si no se arribase a una composición amigable de derechos, las partes se someten a la Jurisdicción de los Tribunales Federales del fuero Contencioso Administrativo Federal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con renuncia a cualquier otro fuero o jurisdicción, constituyendo a dichos fines domicilios especiales en los anteriormente indicados.

OCTAVA: Vigencia

El presente Convenio tendrá una duración de DOS (2) años, a partir del momento de su celebración y se renovará automáticamente por un período igual, a menos que una de las partes comunique a la otra en forma fehaciente y con una anticipación no menor a SESENTA (60) días su voluntad de no renovarlo. Asimismo, ambas partes conservan el derecho de rescindirlo unilateralmente, sin que ello origine responsabilidad ni derecho indemnizatorio o reparatorio algunos, debiendo notificarlo en forma fehaciente a la otra con una antelación no menor a los NOVENTA (90) días.

Previa lectura y ratificación, se firman dos ejemplares de un mismo tener y a un solo efecto, en esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 28 días del mes de noviembre de 2014.

DRA. MARCELA ALEJANDRA GABA
DIRECTORA
SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

ALEJANDRA GILS CARBÓ
PROCURADORA GENERAL DE LA NACIÓN