UPCN

Convenio Colectivo Sectorial SINEP

(Sistema Nacional de Empleo Público)

UNION del PERSONAL CIVIL de la NACION
Seccional Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales

Acta Acuerdo del 05/09/08 Convenio Colectivo Sectorial SINEP

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

"2008 - AÑO DE LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS"

Lic. EDUARDO BERMÚDEZ
Comisión Negociadora del Sector Público
M.T.E.y S.S.

En la ciudad de Buenos Aires, a los 5 días de septiembre de 2008, siendo las 16.30 hs. en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ante el Dr. José Elías Miguel VERA, en su carácter de Presidente de la Comisión Negociadora para la Administración Pública Nacional, Decreto Nº 214/06, Sectorial del personal del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, acompañado por el Lic. Eduardo BERMÚDEZ, y la Lic. Juliana CALIFA, Secretaria de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales Nº 1, comparecen en representación de la SECRETARIA DE GABINETE Y GESTION PUBLICA, su titular, el Dr. Juan Manuel ABAL MEDINA y el Sr. Subsecretario de Gestión y Empleo Público D. Lucas Patricio NEJAMKIS, el Lic. Gabriel ENRIQUEZ, el Lic. Eduardo A. SALAS, la Dra. Amalia DUARTE de BORTMAN y el Dr. Marcelo WEGMAN en su carácter de asesores. Por la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, el Sr. Subsecretario de Evaluación del Presupuesto Nacional DE LA SECRETARIA DE EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA, Lic. Norberto PEROTTI, y del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, el Sr. Subsecretario de Presupuesto de la SECRETARIA DE HACIENDA, Lic. Raúl RIGO, junto con Lic. Carlos SANTAMARIA, el Dr. Jorge CARUSO, y el Arq. Eduardo SAMPAYO, en su carácter de asesores; todos ellos por parte del Estado Empleador, y por la parte gremial, el Sr. Felipe CARRILLO, la Lic. Karina TRIVISONNO, el Dr. Omar AUTÓN y el Sr. Hugo SPAIRANI, el Sr. Carlos CAPURRO, en representación de la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION, y los Sres. Eduardo DE GENNARO y Rubén MOSQUERA, y las Licenciadas Estela FERRAZZANO y Sandra DIAZ AMARAL, con el patrocinio letrado del Dr. Matías CREMONTE por la ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO, quiénes asisten a la presente audiencia.

Cedida la palabra, el Estado empleador manifiesta:

a) su enorme satisfacción por la firma de la presente Acta Acuerdo mediante la cual el colectivo laboral más numeroso del personal civil comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por Decreto N° 214/06, comienza a contar con su primer convenio colectivo de trabajo sectorial.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

"2008 - AÑO DE LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS"

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Lic. EDUARDO BERMÚDEZ
Comisión Negociadora del Sector Público
M.T.E.y S.S.

b) que ello ratifica la decidida política del Gobierno Nacional de continuar la senda trazada por las Leyes N° 24.185 y 25.164 al amparo de precisas prescripciones constitucionales;

c) que, asimismo, entiende que todo ello se alinea genuinamente con los principios fundamentales que las partes declararon en el Prólogo al citado Convenio Colectivo de Trabajo General;

d) que el aporte de la labor de miles de trabajadores y trabajadoras estatales en las dependencias comprendidas por el acuerdo que hoy se celebra, debe ser reconocido, entre otros medidas a través del presente acuerdo, por lo significativo y trascendente para la calidad de la Administración, para la efectiva gestión de las políticas del Gobierno Nacional, y la provisión de mejores servicios y la eficaz promoción de los intereses y aspiraciones de nuestra ciudadanía;

e) que agradece y reconoce el espíritu de diálogo y contribución, sin perjuicio de las diferentes perspectivas y posiciones genuinamente distintas, de las entidades sindicales signatarias: la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y la Asociación Trabajadores del Estado (ATE), que acuerdan en lo principal con el presente;

f) que entiende que el acuerdo firmado representa la integración posible de esas diferentes contribuciones sin perjuicio de continuar construyendo en un marco de diálogo, la concreción de lo acordado como la progresiva mejora de esto último.

g) que, mediante el presente acuerdo también se da cumplimiento a lo establecido por el artículo 26 del Anexo a la Ley N° 25.164 Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, el que establece que el SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA podía ser revisado, adecuado y modificado en el ámbito de la negociación colectiva, con excepción de las materias reservadas a la potestad reglamentaria del Estado por la Ley N° 24.185. Que en consecuencia propone que el referido régimen pase a denominarse SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO (SINEP), a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Sectorial como indicador de esta nueva etapa de la historia administrativa nacional y del fortalecimiento de la capacidad institucional de un Estado en democracia al servicio de la gente.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

"2008 - AÑO DE LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS"

Lic. EDUARDO BERMÚDEZ
Comisión Negociadora del Sector Público
M.T.E.y S.S.

La representación de la UPCN manifiesta asimismo su beneplácito por la firma del presente acuerdo y presta su conformidad con el cambio de denominación.

La representación de la ATE manifiesta que suscribe el presente CCT Sectorial con disidencias, las que solicita a la Autoridad de Aplicación fundamentar por escrito.

En este estado la Autoridad de Aplicación hace saber a las partes que conforme lo manifestado precedentemente por la representación sindical y atento a que la mayoría se pronunció a favor de la aprobación de la propuesta del Estado Empleador, conforme el art. 4º de la Ley 24.185 y su decreto reglamentario Nº 447/93 así como la Resolución MTSS Nº 42/98, se tiene por aprobado el CCT Sectorial SINEP, así como se habilita para la ampliación de los fundamentos de ATE el acta complementaria.

No siendo para más se da por finalizada la presente reunión siendo las 17,30 hs., firmando los presentes ante mí, que CERTIFICO.

Dr. JOSÉ E. M. VERA
Presidente
Comisión Negociadora del Sector Público
M.T.E.y S.S.

Lic. EDUARDO BERMÚDEZ
Comisión Negociadora del Sector Público
M.T.E.y S.S.

Decreto 2098/08 Homologación del Convenio SINEP

2098

El Poder Ejecutivo Nacional

BUENOS AIRES, -3 DIC 2008

VISTO el Expediente N° 1.294.497/08 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo de la Administración Pública Nacional Nº 24.185, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, el Decreto Nº 447 del 17 de marzo de 1993, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214 del 27 de febrero de 2006, el Acta Acuerdo del 5 de septiembre de 2008 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial correspondiente al Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA), aprobado por el Decreto N° 993 del 27 de mayo de 1991 (t.o. 1995) y sus modificatorios, y

CONSIDERANDO:

Que por la Ley N° 24.185 se estableció el régimen aplicable a las negociaciones colectivas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Que en cumplimiento del mecanismo establecido por la Ley N° 24.185 y por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, se ha constituido la Comisión Negociadora Sectorial correspondiente al Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA).

Que, las partes, en el marco previsto por el artículo 6° de la Ley N° 24.185, reglamentado por el artículo 5° del Decreto N° 447/93 y normas complementarias, acordaron un convenio colectivo de trabajo a nivel sectorial concretado a través del Acta Acuerdo de fecha 5 de septiembre de 2008 de la referida Comisión Negociadora.

Que en cuanto al ámbito de aplicación, se trata de un Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial aplicable a los trabajadores designados bajo el régimen de estabilidad para prestar servicios en cargos de Planta Permanente en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA), para quienes estuvieser

El Poder Ejecutivo Nacional

designados en las respectivas Plantas Transitorias y para el personal comprendido en el régimen de contrataciones de conformidad con el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164.

Que con relación a su vigencia temporal, conforme lo establecido por las partes signatarias, el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial regirá a partir del 1° de diciembre de 2008.

Que el mencionado Acuerdo cumple con los requisitos del artículo 11 de la Ley N° 24.185.

Que se han cumplimentado las intervenciones prescriptas por los artículos 79, segundo párrafo y 80, inciso b), del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06.

Que la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público ha emitido el correspondiente dictamen.

Que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención prevista en los artículos 7°, 10 y concordantes de la Ley N° 24.185.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que el presente se dicta en ejercicio de las atribuciones emergentes del artículo 99, inciso 1, de la CONSTITUCION NACIONAL y del artículo 14 de la Ley N° 24.185.

Por ello,

LA PRESIDENTA DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

ARTICULO 1º.- Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), concertado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales mediante el Acta Acuerdo y su Anexo de fecha 5 de septiembre de 2008, que como Anexo forma parte integrante del presente

El Poder Ejecutivo Nacional

decreto.

ARTICULO 2º.- La vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial homologado por el presente será a partir del día 1° de diciembre de 2008, conforme lo establecido por las partes signatarias.

ARTICULO 3°.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

DECRETO Nº 2098

Sr. SERGIO TOMAS MASSA
JEFE DE GABINETE DE MINISTROS

Dr. CARLOS A. TOMADA
Ministro de Trabajo, Empleo
y Seguridad Social

Convenio Colectivo Sectorial SINEP

(Sistema Nacional de Empleo Público)

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL DEL PERSONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO

TÍTULO I.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1°. -El presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial es de aplicación para los trabajadores designados de conformidad con las disposiciones del mismo, para quiénes oportunamente fueron designados bajo el régimen de estabilidad para prestar servicios en cargos de Planta Permanente en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa establecido por Decreto N° 993 del 27 de mayo de 1991 (t.o. 1995) y modificatorios, y para quiénes estuviesen designados en las respectivas Plantas Transitorias. Asimismo resulta de aplicación al personal que se encontrara bajo el régimen de contrataciones de conformidad con el Artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164 cuyas retribuciones fueran equiparadas con las del Escalafón establecido por el presente con los alcances y salvedades de su modalidad de empleo.

Queda convenido que las referencias a los trabajadores y autoridades efectuadas en género masculino o femenino tienen carácter y alcance indistinto con las salvedades que se formulen en atención a las particularidades que se establezcan.
Queda convenido asimismo, que el citado Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, cuya revisión, adecuación y modificación se opera por el presente en cumplimiento de lo establecido por el Artículo 26 del Anexo a la Ley N° 25.164, se denominará SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO (SINEP), a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 2°.-Las cláusulas del presente Convenio Sectorial quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y sólo podrán ser modificados con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del Convenio Sectorial, una vez expedida favorablemente la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (en adelante Co.P.A.R.), conforme a lo establecido por el inciso b) del Artículo 80° del Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional (Decreto N° 214/06).

ARTÍCULO 3°.-VIGENCIA.-El cumplimiento de este Convenio es obligatorio en todo el territorio nacional a partir del 1º de diciembre de 2008 y su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular.
Dentro del plazo de SESENTA (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora Sectorial deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 12° de la Ley N° 24.185.
No obstante lo establecido en el primer párrafo del presente, las partes de común acuerdo podrán constituirse antes del plazo allí establecido para negociar la modificación o renovación del presente Convenio Sectorial en el supuesto que se produjera la instrumentación de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo General (CCTG) o existieran modificaciones al mismo según lo estatuido en el inciso e) del Artículo 80° de dicho Convenio.

CAPITULO I.
DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y CARRERA

ARTÍCULO 4°.-Créase la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (Co.P.I.C.) constituida por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado empleador, y TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes de la parte gremial.
Cada parte podrá concurrir con sus asesores. Cuando se abordaran cuestiones referidas o provenientes de una delegación de un Ministerio u Entidad Descentralizada, ésta podrá participar de la reunión de que se trate, designando para ello a un representante de cada parte, los que tendrán voz pero no voto.

ARTÍCULO 5°.-Además de las que se le asignen expresamente en este Convenio, la Comisión tendrá

las siguientes atribuciones y funciones:

a) Interpretar el presente Convenio con alcance general, buscando asegurar la debida integración de la normativa del mismo y la reglamentaria aplicable, a solicitud de las partes.
b) Fortalecer la aplicación adecuada del presente Convenio en cada Ministerio o Entidad Descentralizada cuyo personal se encuentre comprendido.
c) Promover el desarrollo de relaciones laborales armónicas y productivas a efectos de mejorar la prestación del servicio a la comunidad.
d) Elaborar y/o analizar las propuestas de modificación del régimen establecido por el presente convenio que faciliten la concreción de los principios orientadores establecidos en éste y en la Ley N° 25.164, a efectos de afianzar tanto la profesionalidad y dignidad laboral de los trabajadores así como de elevar los niveles de excelencia respecto a la calidad y rendimiento en el servicio.
e) Requerir la intervención de la Co.P.A.R, constituida por el Artículo 79° del Convenio Colectivo de Trabajo General o el que lo sustituya y, en virtud de las atribuciones con conferidas en el inciso b) del Artículo 80 del mismo, para el tratamiento de las cuestiones que afecten a la interpretación, integración o prevalencia de normas del presente convenio con el citado Convenio General.
f) Intervenir en la resolución de controversias y/o conflictos no comprendidos en el Artículo 81° del Convenio Colectivo de Trabajo General o el que lo reemplace, surgidos a causa de la aplicación de este Convenio y siempre que se hubieran agotado previamente los procesos de reclamo correspondientes y cumplido con las instancias de intervención de los órganos permanentes de aplicación con competencia en la materia.
g) Intervenir en los términos establecidos en los Artículos 60° y 67° del Convenio Colectivo de Trabajo General.
h) Dictar su reglamento de funcionamiento y el de sus Delegaciones a establecer en cada Ministerio y Entidad Descentralizada en la que reviste personal comprendido.

ARTÍCULO 6°.-Los acuerdos de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes en un tiempo prudencial, a formalizarse mediante el acta respectiva, los que serán aprobados conforme la normativa vigente.

Los acuerdos que tuvieran implicancia económica requerirán el cumplimiento de la Ley N° 18.753. La Comisión se reunirá ordinariamente al menos UNA (1) vez al mes, excepto ante la inexistencia de temas o que las partes resolvieran el traslado de los mismos a la reunión extraordinaria convocada a tal efecto.

Las actas que impliquen interpretación de las previsiones del Convenio podrán ser publicadas en el Boletín Oficial dentro de los CINCO (5) días de emitidas sin perjuicio de su comunicación y/o difusión por otros canales internos de cada una de las partes.

CAPITULO II.
REPRESENTACIÓN GREMIAL

ARTÍCULO 7°.-En todas aquellas instancias que requieran en su integración la participación gremial, ésta se compondrá de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4 de la Ley Nº 24.185 y su reglamentación.

CAPITULO III.
DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

ARTÍCULO 8°.-El personal queda comprendido por las prescripciones establecidas en la Ley N° 25.164 y su reglamentación, así como por las contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General, en materia de requisitos de ingreso, deberes, derechos, prohibiciones, régimen disciplinario y causales de egreso.

TÍTULO II.
RÉGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 9º.-El personal comprendido bajo el régimen de estabilidad ingresa y progresa en los diferentes grados, tramos, niveles y agrupamientos así como por su acceso a las funciones ejecutivas y de jefatura, de conformidad con el régimen de carrera previsto en el presente Convenio, como resultado

del nivel de idoneidad, formación académica y rendimiento laboral que alcance.
La promoción vertical consiste en el acceso a niveles escalafonarios superiores mediante los procesos de selección diseñados para ocupar cargos o funciones de mayor responsabilidad, complejidad y autonomía.
La promoción horizontal comprende el acceso a los diferentes tramos y grados superiores habilitados para el nivel escalafonario en el que revista el personal, lo que resultará de la capacitación y la acreditación de sus desempeños y competencias laborales respectivas.

ARTÍCULO 10.-El personal se integra a uno de los agrupamientos y revista en uno de los niveles escalafonarios según el tipo de función o puesto de trabajo para el que fuera seleccionado, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.
A estos efectos, se entenderá por Agrupamiento Escalafonario al conjunto del personal que desarrolla funciones y puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal según se define en el presente.
Asimismo, el personal revista en un Nivel Escalafonario dentro del respectivo Agrupamiento, de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado, y del correspondiente grado de educación formal y experiencia laboral que ello exija.
El personal podrá acceder a uno de los Tramos previstos para el desarrollo de su carrera en el nivel escalafonario en el que revista, como consecuencia de la acreditación de mayores rangos de profesionalidad o tecnificación de sus competencias y capacidades laborales, según corresponda, lo que le habilita para el ejercicio de tareas, funciones y/o responsabilidades asociadas.
Asimismo, el personal promueve a un grado superior dentro de su nivel una vez que acredita las calificaciones resultantes de su evaluación del desempeño laboral y de la capacitación exigida.

CAPÍTULO I.
DE LOS AGRUPAMIENTOS

ARTÍCULO 11.-El personal queda comprendido en uno de los siguientes Agrupamientos:
a) General: cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas específicas, sean éstas principales, complementarias o auxiliares, de naturaleza y/o finalidad admini-strativa, técnica, de servicios complementarios, de mantenimiento o generales y de apoyo a la gestión del personal de otros Agrupamientos y de las demás Unidades Organizativas de las Jurisdicciones o Entidades Descentralizadas, así como todos aquéllos no incorporados en los restantes Agrupamientos, comprendidos en los niveles escalafonarios B a F.
b) Profesional: cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente, no incluidos en los DOS (2) agrupamientos establecidos en los incisos c) y d) del presente Artículo, comprendidos en los niveles escalafonarios A, B, C y D.
c) Científico Técnico: cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente, de generación, mejoramiento, innovación, difusión, transferencia y/o aplicación de conocimientos científicos avanzados, la producción, desarrollo y transferencia de tecnologías así como la formación de especialistas, en Entidades y Unidades Organizativas con responsabilidad primaria en estas materias identificadas en el nomenclador respectivo, comprendidos en los niveles escalafonarios A, B, C y D.
d) Especializado: cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones de asesoramiento, formulación o gerenciamento de políticas sustantivas de alta especialización en áreas específicas de la gestión del Estado, comprendidos en los niveles A y B.

ARTÍCULO 12.-Dentro de cada Agrupamiento se podrá establecer orientaciones que den cuenta de conjuntos de trabajadores caracterizados por la prestación de servicios de una específica profesión, función o particularidad laboral. El establecimiento de dichas orientaciones solo y exclusivamente tendrá por objeto la definición de perfiles de requisitos

y competencias laborales, de contenidos y modalidades de capacitación y evaluación del desempeño laboral y del reconocimiento de específicos itinerarios de ocupaciones, funciones y puestos de trabajo.
Serán establecidas por el Estado Empleador, previa consulta a las entidades integrantes de la Co.P.I.C. Una vez resuelto el establecimiento de una orientación, podrá organizar un Comité Asesor específico para el seguimiento y perfeccionamiento de la carrera del personal comprendido.

CAPÍTULO II.
DE LOS NIVELES ESCALAFONARIOS

ARTÍCULO 13.-El personal revista en uno de los siguientes Niveles Escalafonarios:
NIVEL A: comprende al personal designado para desarrollar funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, dirección de nivel ejecutivo y/o control de Unidades Organizativas o grupos o equipos de trabajo de muy considerable responsabilidad, complejidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales superiores de alta especialización o pericia que implican la participación en la formulación, propuesta, asesoría o gestión de políticas públicas específicas y/o de planes y programas de acción de máxima relevancia y complejidad e impacto. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento o materialización de los objetivos generales y resultados establecidos en términos de excelencia, cantidad, calidad y oportunidad en las respectivas políticas, normas, planes o programas y para las Unidades Organizativas o grupos o equipos de trabajo a su cargo, el asesoramiento al más alto nivel administrativo o político, sujeto a políticas generales y a los marcos normativos y a estándares de mayor rigor y normas profesionales del campo de actuación, con delegación de máxima autonomía dentro de la competencia asignada.
Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de nivel universitario de grado o superior, especialización de alto nivel, y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas tanto en las materias profesionales de referencia o aplicación como en materia de dirección de personal y políticas o planes complejos.
NIVEL B: comprende al personal designado para cumplir con funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, dirección de nivel ejecutivo y control en Unidades Organizativas o grupos o equipos de trabajo de gran complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales o técnicas especializadas que implican la formulación, propuesta, asesoría o gestión de planes, programas y/o proyectos de relevancia y complejidad. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento o materialización de objetivos y resultados establecidos en términos de cantidad, calidad y oportunidad para la Unidad Organizativa o grupo o equipo de trabajo a cargo o para los planes, programas o proyectos de los que participe, con sujeción a políticas específicas y marcos normativos, profesionales o técnicos del campo de actuación, con relativa autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de nivel de grado universitario o superior, o formación técnica superior de nivel universitario o terciario, con especialización en la función, y experiencia y competencias laborales acreditadas tanto en las materias profesionales o técnicas de referencia o aplicación como en materia de dirección de personal y proyectos de mediana complejidad.
NIVEL C: comprende al personal designado para desarrollar funciones profesionales o de funciones y servicios que comportan la aplicación de técnicas, de procedimientos o de normas jurídicas específicas. Pueden suponer funciones de formulación, desarrollo y/o dirección de proyectos y procedimientos de cierta relevancia y complejidad. Pueden comportar Funciones de Jefatura y control en Unidades Organizativas, o la supervisión o coordinación de grupos o equipos de trabajo de igual o menor nivel y mediana complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones a cargo. Suponen responsabilidad por el cumplimiento o materialización de las metas y los resultados encomendados con sujeción a normas y procedimientos jurídicos, profesionales o técnicos específicos, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas.

Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de nivel de grado universitario, o formación técnica superior de nivel universitario o terciario, en este último supuesto, con especialización específica pertinente a las funciones a desarrollar y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas. Excepcionalmente podrá habilitarse para puestos que admitan exigencia de título secundario completo y no menos de DIEZ (10) años de experiencia laboral atinente.

NIVEL D: Comprende al personal designado para ejecutar funciones profesionales, o funciones o servicios técnicos o especializados que requieren conocimientos, habilidades o pericias determinadas para la aplicación de normas, procedimientos, métodos o rutinas específicas a una diversidad de tareas bajo dirección de personal de mayor nivel. Pueden comportar la Jefatura o Control Operativo de unidades organizativas de menor nivel o la supervisión de tareas de grupos o equipos de trabajo del mismo o menor nivel. Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas individuales o grupales, con sujeción a objetivos, métodos, procedimientos y/o técnicas específicas con relativa autonomía ante su superior.

Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de grado universitario, o técnica intermedia o superior de nivel universitario o terciario, o formación de nivel de educación secundaria con especialización específica para la función, y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas.

NIVEL E: comprende al personal designado para cumplir con funciones semi especializadas de relativa complejidad y/o diversidad que comportan la aplicación de conocimientos, procedimientos, métodos, rutinas o pericias muy específicas bajo dirección o supervisión de personal de igual o superior nivel. Puede suponer la supervisión de tareas de otros agentes del mismo o inferior nivel y la jefatura de unidades organizativas de menor nivel jerárquico. Supone responsabilidad por la correcta aplicación de los procedimientos, métodos y rutinas así como por el adecuado resultado de las tareas individuales o grupales sujeto a instrucciones de su superior y a normas de trabajo determinadas, con alternativas de simple elección de medios para su desempeño. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere nivel no inferior al ciclo de educación obligatoria, acreditar conocimientos, aptitudes y habilidades para las tareas, especialización específica para la función y experiencia laboral debidamente acreditada.

NIVEL F: comprende al personal designado para cumplir con funciones de cierta diversidad y especialización elemental que comportan la aplicación de conocimientos y habilidades muy específicas bajo rutinas e instrucciones o directivas muy precisas. Puede suponer el encargo de las tareas de personal de igual nivel, bajo dirección y supervisión estrechas de personal de mayor nivel. Supone responsabilidad por el oportuno y estricto cumplimiento de las tareas y rutinas a su cargo y eventualmente, del personal bajo supervisión. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere nivel de educación obligatoria, acreditar conocimientos y aptitudes y habilidades para las tareas.

CAPÍTULO III.
DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ACCESO A CADA NIVEL ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 14.-Los requisitos mínimos de acceso a cada nivel escalafonario, sin perjuicio de los que se establezcan para los distintos agrupamientos y las distintas funciones o puestos, son los siguientes:

NIVEL A:

a) Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años y a la función o puesto a desarrollar.
b) Especialización avanzada en los campos profesionales correspondientes a la función o puesto a desarrollar, acreditable mediante estudios de postgrado o en entidades de reconocido prestigio y solvencia académica y/o profesional.
c) Experiencia laboral en la especialidad atinente a la dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a SEIS (6) años después de la titulación.
d) Experiencia laboral acreditada en dirección

de equipos de trabajo de gran envergadura o complejidad por un término no inferior a TRES (3) años, cuando comporte ejercicio de funciones ejecutivas o de jefatura.

NIVEL B:

a) Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años, y a la función o puesto a desarrollar. Para la cobertura de funciones o puestos del Agrupamiento General, se puede prescindir de las exigencias del presente inciso siempre que se acredite título atinente de nivel universitario o terciario de carreras de duración no inferior a TRES (3) años y una experiencia laboral correspondiente a la función o puesto a desempeñar no inferior a SEIS (6) años.
b) Experiencia laboral en la especialidad atinente a dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a los TRES (3) años después de la titulación.
c) Especialización en los campos profesionales correspondientes a la función o puesto a desarrollar, acreditable mediante estudios o cursos en entidades de reconocido prestigio y solvencia académica y/o profesional y/o mediante publicaciones o investigaciones avaladas por ese tipo de entidades.
d) Experiencia laboral acreditada en dirección de equipos de trabajo por un término no inferior a DOS (2) años, cuando comporte ejercicio de funciones ejecutivas o de jefatura.

NIVEL C:

a) Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años ó título universitario o terciario de carreras de duración no inferior a TRES (3) años, correspondiente a la función o puesto a desarrollar.
b) En el supuesto que sea admisible título terciario para acceder al agrupamiento General de conformidad con el inciso precedente, se deberá acreditar experiencia laboral pertinente por un término no inferior a TRES (3) años después de la titulación, o, de SEIS (6) en total.
c) En el supuesto que comporte el ejercicio de función ejecutiva o de jefatura se deberá acreditar experiencia laboral correspondiente por un término no inferior a DOS (2) años, o, acreditación de competencias específicas a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento validadas por el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (I.N.A.P.).
d) En el supuesto que sea admisible para el Agrupamiento General título de nivel secundario completo, se deberá acreditar experiencia laboral concreta para la función que corresponda al cargo atinente por un término no inferior a DIEZ (10) años, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.

NIVEL D:

a) Título universitario o terciario de carreras de duración no inferior a DOS (2) años, correspondiente a la función o puesto a desarrollar, o, título de nivel secundario completo. Para los agrupamientos Profesional o Científico-Técnico se exigirá título de grado universitario correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años.
b) En el supuesto que sea admisible título de nivel secundario completo de conformidad con el inciso precedente, se deberá acreditar experiencia laboral atinente por un término no inferior a TRES (3) años después de la titulación, o, de SEIS (6) en total. En el supuesto que se acreditara título de nivel secundario correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a CINCO (5) años, la experiencia laboral a acreditar podrá ser de un término igual a la mitad de la establecida precedentemente. En ambos supuestos, se podrá eximir de la acreditación de experiencia a estudiantes de carreras afines de nivel universitario siempre que se acreditara la aprobación completa de al menos DOS (2) años de estudios.
c) En el supuesto que comporte el ejercicio de jefatura o supervisión de grupo o equipo de trabajo, se deberá acreditar experiencia

laboral correspondiente por un término no inferior a UN (1) año, o, acreditación de competencias específicas a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento validadas por el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (I.N.A.P.).

NIVEL E:

a) Título de nivel secundario completo o título de nivel secundario correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a CINCO (5) años.
b) En el supuesto de no acreditar título de nivel secundario correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a CINCO (5) años, se deberá certificar conocimientos y capacidades básicas para las tareas mediante capacitación específica o experiencia laboral afín de al menos SEIS (6) meses.
c) En el supuesto que comporte el ejercicio de supervisión de grupo o equipo de trabajo, se deberá acreditar experiencia laboral correspondiente por un término no inferior a SEIS (6) meses, o, acreditación de competencias específicas a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento validadas por el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (I.N.A.P.).

NIVEL F:

a) Título de nivel secundario completo.
b) Acreditar conocimientos y capacidades básicas para las tareas mediante capacitación específica o experiencia laboral afín.

El menor que ingresara deberá contar con DIECISEIS (16) años de edad al momento de su incorporación y acreditar ciclo básico secundario completo.

CAPÍTULO IV.
DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ACCESO A CIERTOS AGRUPAMIENTOS

ARTÍCULO 15.-En el caso de los Agrupamientos Profesional, Científico-Técnico y Especializado se exigirá también:

a) Lectura y comprensión de texto de al menos UN (1) idioma extranjero aplicable a la función o puesto.
b) Herramientas informáticas de nivel básico o intermedio según el nivel escalafonario, para el procesamiento de textos, planilla de cálculo, correo electrónico y navegación por INTERNET.

CAPÍTULO V.
DEL NOMENCLADOR CLASIFICADOR DE PUESTOS Y FUNCIONES

ARTÍCULO 16.-A los efectos previstos en los Artículos 11° y 13° del presente, el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C., establecerá el Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones, y de conformidad además con lo establecido en el Artículo 21° del Convenio Colectivo de Trabajo General.

De la misma manera, se articulará un Directorio Central de Competencias Laborales y Requisitos Mínimos correspondientes a los Puestos y Funciones clasificadas, de conformidad con lo establecido en el Artículo 58° del Convenio Colectivo de Trabajo General.

CAPÍTULO VI.
DE LOS TRAMOS

ARTÍCULO 17.-El personal podrá promover dentro del nivel escalafonario en el que fuera seleccionado, a uno de los siguientes TRES (3) Tramos:

a) General: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y demás competencias laborales, que le permiten realizar las tareas propias de ejecución de la respectiva incumbencia del puesto o función asignado, mediante la aplicación de sistemas, métodos, normas, procedimientos, técnicas o pericias habituales u ordinarios, para contribuir al logro de los objetivos planteados. Supone responsabilidad por el resultado de sus propias prestaciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas,

procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos organizacionales y las directivas recibidas. Comprende los DIEZ (10) Grados de promoción que se establecen de conformidad con el Artículo siguiente.

b) Intermedio: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias de su respectiva incumbencia del puesto o función asignado según el tramo anterior, le habilita para realizar actividades más complejas o menos habituales; afrontar algunas situaciones extraordinarias o novedosas; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas con menor supervisión; colaborar con el diseño de sistemas, métodos, normas, procedimientos, rutinas y/o programas de implementación de los trabajos asignados; y para conducir eventualmente equipos de trabajo o unidades organizativas. Supone adicionalmente responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos o tareas encargadas con sujeción a planes y directivas recibidas, con autonomía para aplicar cierta iniciativa personal en la resolución de problemas así como por la coordinación y desarrollo apropiados del personal que tuviera a su cargo y la transferencia de conocimientos y técnicas acordes. Comprende desde el grado CUATRO (4) al DIEZ (10) de la escala establecida por el artículo siguiente

c) Avanzado: cuando haya acreditado capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas comportadas según el tramo anterior, le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia reconocida por pares y superiores, con la responsabilidad máxima acorde a su nivel escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso, bajo políticas, instrucciones y marcos normativos, profesionales o técnicos específicos. Puede también permitirle la eventual dirección de unidades organizativas de hasta máximo nivel posible y del desarrollo apropiado del personal a su cargo y de la actualización avanzada y excelencia de sus capacidades y contribuciones laborales. Comprende desde el grado OCHO (8) al DIEZ (10) de la escala establecida por el artículo siguiente.

CAPÍTULO VII.
DE LOS GRADOS

ARTÍCULO 18.-Establécese una escala de DIEZ (10) Grados para la promoción horizontal del personal en el nivel escalafonario para el que fuera seleccionado.

CAPÍTULO VIII.
DE LAS FUNCIONES EJECUTIVAS Y DE JEFATURA

ARTÍCULO 19.-El personal solo podrá acceder a la titularidad de un puesto con Función Ejecutiva mediante el Sistema de Selección Abierto de conformidad con el presente convenio. En este supuesto gozará del derecho a la estabilidad prevista para dicha función en los términos establecidos en el segundo párrafo del Artículo 21° del Convenio Colectivo de Trabajo General, por un término de CINCO (5) años calendario contados a partir de la notificación de la designación respectiva.

A estos efectos, se entenderá por tal, el ejercicio de un puesto de trabajo que comporte la titularidad de una Unidad Organizativa de nivel superior a Departamento, aprobada en la respectiva estructura organizativa e incorporado al Nomenclador respectivo.

Las Funciones Ejecutivas son clasificadas en CUATRO (4) niveles:

Nivel I –Dirección Nacional.

Nivel II –Dirección de Primera Apertura.

Nivel III –Dirección de Segunda Apertura.

Nivel IV -Coordinación General, Regional ó Temática.

ARTÍCULO 20.-Para aspirar a la cobertura de una función ejecutiva se deberá acreditar, además de lo que se exija para cada una en ocasión de la convocatoria respectiva, los requisitos correspondientes para el nivel escalafonario A en el supuesto de funciones

clasificadas en el nivel I y II, del nivel escalafonario B en el caso de funciones clasificadas en el nivel III, y de los niveles escalafonarios B ó C, según corresponda, para aquéllas clasificadas en el nivel IV.

ARTÍCULO 21.-El personal solo podrá acceder a la titularidad de un puesto con Función de Jefatura mediante el Sistema de Selección General. En este supuesto, gozará del derecho a la estabilidad en los términos previstos en el segundo párrafo del Artículo 21° del Convenio Colectivo de Trabajo General, por un término de TRES (3) años calendario contados a partir de la notificación de la designación respectiva.
A estos efectos se entenderá como Función de Jefatura, el ejercicio de los puestos de trabajo que comporten la titularidad de una Unidad Organizativa de igual o inferior nivel a Departamento, formalmente establecida en la estructura organizativa respectiva, o que impliquen las funciones de Coordinación o Supervisión en los términos del Artículo siguiente que, sin comportar titularidad de unidad organizativa, estén identificados como tales en el Nomenclador a establecer por el Estado empleador.

ARTÍCULO 22.-Las Funciones de Jefatura se clasifican en los siguientes niveles:
Nivel I.-Jefatura de Departamento, Coordinación Programática o de Proyecto Especial.
Nivel II.-Jefatura de División.
Nivel III.-Supervisión.

ARTÍCULO 23.-Para postularse a una Función de Jefatura, el personal debe revistar en, al menos, el Tramo Intermedio del nivel escalafonario correspondiente al puesto a cubrir, además de reunir los requisitos que se establezcan para cada función con ocasión de la convocatoria respectiva.
Así también, para aspirar a la cobertura de funciones clasificadas en el nivel I, se deberán reunir como mínimo, los requisitos exigidos para el nivel escalafonario C, para las del nivel II, los del nivel escalafonario D y, para las del nivel III, los del nivel escalafonario E, según se establezca en el Nomenclador respectivo.

TÍTULO III.
DEL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA

CAPÍTULO I.
DEL INGRESO

ARTÍCULO 24.-Todo ingreso del personal a la carrera establecida por el presente Convenio, se realiza en el grado y tramo inicial del nivel escalafonario del Agrupamiento correspondiente al puesto de trabajo para el que fuera seleccionado. Cuando el órgano selector estimara condiciones de idoneidad especialmente relevantes, podrá recomendar su incorporación en el grado siguiente al establecido precedentemente.
El personal ingresante será evaluado a los efectos previstos en el inciso b) del Artículo 24° del Convenio Colectivo de Trabajo General y del inciso a) del artículo 17 del Anexo de la Ley Nº 25.164, de conformidad al Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral que se establezca por aplicación del artículo 67 del presente convenio, a los SEIS (6) meses de servicios efectivos contados desde la posesión del puesto y, en segunda ocasión, en el período abarcado entre los DIEZ (10) y antes de cumplidos los ONCE (11) meses de servicios efectivos contados de la misma manera. Asimismo, deberá satisfacer las exigencias de capacitación previstas en los artículos citados, las que corresponderán como mínimo y en relación al nivel escalafonario del empleado, al ejercicio de funciones de jefatura si fuera el caso, al conocimiento referido a las normas de empleo y ética pública, del referido Convenio General y del presente convenio sectorial, de las responsabilidades, acciones y planes de la Jurisdicción o entidad descentralizada y unidad organizativa de destino y, cuando se presten servicios de atención al público, de las normas y estilos para su debido trato.
Los titulares de la unidad organizativa de rango no inferior a Director, en la que preste servicios y de la unidad organizativa a cargo de las materias del Personal son responsables de la ejecución de las actividades de inducción del ingresante según se establezca.

UNA (1) calificación inferior a normal o la desaprobación de las actividades de capacitación motivará la cancelación de la respectiva designación conforme lo previsto por el Artículo 24° inciso b) del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 25.-El personal que se incorpore al presente régimen de carrera en los términos de los supuestos contemplados en la última frase del Artículo 41° o en el Artículo 42° del Convenio Colectivo de Trabajo General deberá ser ubicado en el nivel escalafonario del Agrupamiento que corresponda con la función o puesto para el que hubiera sido seleccionado bajo el ordenamiento de origen. Será equiparado al grado que resultara del cómputo de la antigüedad acumulada en los términos del inciso b) del Artículo 134° del Convenio Colectivo de Trabajo General.

CAPÍTULO II.
DE LA PROMOCIÓN

ARTÍCULO 26.-PROMOCIÓN DE GRADO.-El personal promoverá al grado siguiente dentro del tramo y nivel escalafonario en el que revista mediante la acreditación de:
a) TRES (3) calificaciones no inferiores a “BUENO”, o equivalente, o de DOS (2) calificaciones superiores, resultantes de la evaluación anual de su desempeño laboral y,
b) Las actividades de capacitación o de desarrollo profesional, técnico o laboral que se establezcan en cualquiera de las modalidades habilitadas por el Sistema de Capacitación y Desarrollo, para cada agrupamiento, nivel escalafonario, grado y tramo, las que deberán comportar, por calificación del desempeño exigida, una carga horaria o esfuerzo equivalente, de conformidad con lo que se establezca en el régimen de equivalencias de créditos de capacitación, según el siguiente detalle:

NIVEL ESCALAFONARIO	TRAMO		
	GENERAL	INTERMEDIO	AVANZADO
A , B, C y D	40 horas	56 horas	72 horas
E y F	35 horas	40 horas	48 horas

En el supuesto que el agente obtuviera las DOS (2) calificaciones superiores previstas en el inciso a) del presente Artículo y estuviera, a su vez, en condiciones de percibir la Bonificación de Desempeño Destacado, deberá optar entre dicha percepción y la promoción de grado respectiva. En el supuesto que optara por percibir la bonificación aludida, promoverá de grado una vez que reúna una tercera calificación en los términos previstos en el referido inciso a).

ARTÍCULO 27.-La promoción al grado siguiente se efectuará a partir de primer día del mes siguiente al que se acreditara el cumplimiento de los requisitos establecidos de conformidad con el Artículo precedente. A tal efecto, se considerará cumplido el requisito de:
a) La calificación, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha límite del proceso de evaluación del desempeño establecido en el presente convenio; y,
b) la capacitación, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de aprobación de las actividades respectivas, cuando éstas fueran organizadas o patrocinadas por el Estado empleador, o al primer día del mes siguiente al término del plazo que se establezca para que el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA pueda dar por reconocido la aprobación de las demás actividades.

ARTÍCULO 28.-El personal podrá promover de grado si inscripto en las actividades de capacitación no hubiese sido autorizado a participar de ellas por falta de vacantes suficientes o inexistencia de oferta de capacitación en la Jurisdicción**.** Asimismo se procederá en el supuesto de hallarse en condiciones de promover en un ejercicio y no ser autorizado a inscribirse o participar de las actividades respectivas por estar afectado a servicios impostergables a determinación de su superior con rango no inferior a Director Nacional o General.
En estos supuestos, la debida participación en las actividades de capacitación será garantizada en los ejercicios venideros previos a la próxima promoción de grado.

ARTÍCULO 29.-El trabajador que hubiera accedido

al último grado previsto para el nivel escalafonario en el que revistara, continuará promoviendo de grado hasta su egreso, si cumpliera con los mismos requisitos establecidos para el acceso a ese último grado. En este supuesto, percibirá un adicional de grado extraordinario cuyo monto en unidades retributivas será la suma de las unidades retributivas correspondientes al último grado, más la diferencia de unidades retributivas entre las correspondiente a este último grado con las de su inmediato anterior.
El grado extraordinario habilitado a este efecto queda automáticamente suprimido en la fecha en la que se produjera el egreso.

ARTÍCULO 30.-PROMOCION DE TRAMO -El personal podrá acceder al Tramo inmediato superior a partir del primer día de los meses de julio o enero, posteriores a la fecha de acreditación del cumplimiento de:
a) los requisitos para la promoción al grado inicial de dicho Tramo, y,
b) la aprobación de una actividad de capacitación específicamente determinada para habilitar esta promoción o la certificación de competencias laborales específicas mediante el régimen de valoración de méritos que el Estado empleador establezca al efecto, previa consulta a las entidades sindicales en el marco de la Co.P.I.C. A este efecto, será de aplicación lo establecido en el inciso b) del Artículo 27° del presente Convenio.
El agente también podrá promover al tramo inmediato superior mientras reviste en un grado comprendido por ese tramo.

ARTÍCULO 31.-ASCENSO DE NIVEL ESCALAFONARIO -El personal podrá promover de nivel escalafonario mediante el régimen de selección establecido de conformidad con el presente Convenio.
A este efecto se establece que hasta un TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes para cuya cobertura proceda mediante sistema de selección abierto, con excepción de la cobertura de cargos con Funciones Ejecutivas, pueda ser efectuada mediante sistema de selección general.
En los procesos que se establezcan como consecuencia de lo establecido en el párrafo precedente, se valorará específicamente a quiénes hayan accedido a tramos más elevados.
El personal que accediera a un nivel escalafonario superior dentro de su agrupamiento de conformidad con lo dispuesto en el presente Artículo, continuará con su carrera a partir del grado del Tramo inicial equivalente al alcanzado en su nivel anterior. A este efecto se considerará grado equivalente al resultante de:
a) reconocer UN (1) grado del nivel superior, por cada DOS (2) grados alcanzados en el nivel anterior, a contar desde el grado inicial del nuevo nivel al que asciende cuando éste fuera el inmediato superior;
b) reconocer UN (1) grado del nivel superior, por cada TRES (3) grados alcanzados en el nivel anterior, a contar del grado inicial del nuevo nivel al que asciende, cuando éste no fuera el inmediato superior.
c) En el supuesto que el personal viniera desarrollando tareas afines con el puesto o función correspondiente al nivel superior, será ubicado en el grado siguiente al grado que resultara de la aplicación del procedimiento establecido en los incisos a) o b) del presente Artículo.
En todos los casos, si correspondiera, será de aplicación lo dispuesto por el Decreto Nº 5.592 del 9 de septiembre de 1.968.
Los créditos de capacitación y las calificaciones no utilizadas para la satisfacción de las exigencias de promoción de grado en el nivel escalafonario anterior solo podrán ser reconocidos para la promoción de grado en el nuevo nivel cuando guarden relación de pertinencia con las funciones prestadas en este último.

ARTÍCULO 32. -CAMBIO DE AGRUPAMIENTO.
a) El personal que revistara en los niveles C y D del Agrupamiento General y reuniera los requisitos para el acceso al Nivel C y D de los Agrupamientos Profesional y Científico Técnico podrá solicitar su reubicación a éstos últimos, manifestando por escrito su intención antes del 31 de agosto de cada año.
El Estado empleador, solo en el supuesto de existir necesidades de servicios correspondientes a dicho Nivel C y D que requieran perfiles profesionales coincidentes con la titulación del personal interesado, po-

drá disponer el cambio de agrupamiento mediante la reubicación del cargo presupuestario del empleado y/o su conversión a dicho Nivel, según corresponda.
En el supuesto que un agente revistara en el nivel F o E del Agrupamiento General y reuniera los requisitos para el acceso al nivel D del Agrupamiento Profesional o Científico - Técnico, podrá solicitar el cambio de agrupamiento. El Estado empleador sólo en el supuesto de existir necesidades de servicios correspondientes a dicho nivel D, podrá disponer el referido cambio de agrupamiento una vez arbitradas las medidas tendientes a la habilitación del cargo correspondiente.
En caso de haber más personal interesado que necesidades de servicios así requeridos, se procederá a cubrirlas mediante un orden resultante de un régimen de valoración de méritos que, respetando los principios de igualdad de oportunidades y de publicidad en la oferta, establezca el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C.
El personal reubicado continuará su carrera a partir del Grado resultante de aplicar el inciso b) y el inciso c), si correspondiera, del Artículo precedente del presente Convenio, del Tramo Inicial del Agrupamiento de destino.
b) De la misma manera se procederá con el personal del nivel escalafonario B del Agrupamiento General, el que podrá solicitar antes del 31 de agosto de cada año, su reubicación en los agrupamientos Profesional o Científico-Técnico, siempre que reunieran las exigencias de estos últimos y existieran necesidades de servicio.
En caso de haber más personal interesado que necesidades de servicios así requeridos, se procederá a cubrirlas mediante un orden resultante de un régimen de valoración de méritos que, respetando los principios de igualdad de oportunidades y de publicidad en la oferta, establezca el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C.
c) Igual procedimiento se seguirá en el supuesto de pedidos de cambio de agrupamiento del personal Científico Técnico al Agrupamiento Profesional y viceversa. Al efecto de la continuación de la carrera respectiva, se aplicará lo dispuesto en el inciso a) y el inciso c), si correspondiera, del Artículo precedente del presente Convenio, del Tramo inicial del Agrupamiento de destino.
En todos los casos, se valorará especialmente a quiénes hayan accedido a los Tramos más elevados.

TÍTULO IV.
DEL RÉGIMEN DE SELECCIÓN DE PERSONAL

ARTÍCULO 33.-Para el ingreso a la carrera establecida en el presente Convenio, para la promoción a un nivel escalafonario superior y para la titularidad del ejercicio de las funciones ejecutivas y de jefatura, será de aplicación el régimen de Selección que el Estado empleador establezca, de conformidad con lo establecido en el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C., según lo acordado en el Artículo 60° del referido Convenio, y las particularidades prescriptas en el presente Convenio. De la misma manera se procederá con el régimen de valoración de méritos del personal involucrado en la promoción de Tramo y de cambio de Agrupamiento, de conformidad con los Artículos 30° y 32° del presente.
En el régimen de Selección deberá preverse el mecanismo para instrumentar la aplicación de la Ley N° 22.431 y sus modificatorias, conforme lo establecido por el Artículo 57° del citado Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 34.-Los procesos de selección se realizarán mediante los respectivos concursos de oposición y antecedentes, pudiéndose prever modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto, los que permitirán comprobar y valorar fehacientemente la idoneidad y las competencias laborales de los candidatos, esto es, de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, conforme al perfil del puesto o función a cubrir, el nivel escalafonario y agrupamiento respectivo, y asegurar el establecimiento de un orden de mérito o terna, según corresponda.

Los perfiles y requisitos a exigir se ajustarán a lo establecido en el Nomenclador previsto en el presente Convenio y a lo dispuesto en el Artículo 58° del Convenio Colectivo de Trabajo General, como asimismo resguardando la aplicación de la Ley N° 22.431 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 35.-En todos los casos el proceso de selección deberá estar integrado por las siguientes etapas:

a) Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales a partir de las declaraciones en carácter de declaración jurada, y las certificaciones que deberán presentar los postulantes.

b) Evaluación Técnica por las que se apreciarán los conocimientos, habilidades y capacidades para aplicarlos a situaciones concretas según los requerimientos típicos del puesto.

c) Evaluación mediante Entrevista Laboral a través de al menos UN (1) encuentro para valorar la adecuación del aspirante con relación a los requerimientos del puesto.

d) Evaluación del Perfil Psicológico a cargo de profesional matriculado, preferentemente del ámbito público.

Cada etapa se dará por aprobada o desaprobada siendo las mismas excluyentes en orden sucesivo. El Órgano Selector consignará por acta los fundamentos de la desaprobación de los postulantes.

Las pruebas técnicas escritas deberán ser anónimas debiendo utilizarse una clave convencional de identificación que permita individualizar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación. Los aspirantes que se hubieran identificado en sus exámenes escritos serán eliminados del proceso de selección.

ARTÍCULO 36.-En todos los casos se deberán instrumentar evaluaciones de conocimientos y habilidades pertinentes, cuyos resultados deberán tener una ponderación no inferior al SESENTA POR CIENTO (60%) del total de la calificación a obtener por los candidatos para posicionarse en el orden de mérito o terna resultante, según corresponda.

Para la evaluación de los aspirantes se tomarán en consideración factores tales como formación académica y especialización, experiencia laboral, características, habilidades y aptitudes personales, con relación a los requerimientos del puesto, nivel escalafonario y agrupamiento, cuya ponderación será informada a los interesados al momento de la inscripción.

ARTÍCULO 37.-En todos los casos en los que se requiera título no inferior a nivel terciario deberá darse especial valoración a aquéllos que sean específicos a la función o puesto a cubrir.

Para la cobertura de funciones o puestos en los que se requiera títulos no inferiores a nivel terciario deberán valorarse especialmente los correspondientes a carreras que contengan en su diseño curricular asignaturas y/o perfil de especialización o especial énfasis en disciplinas directamente vinculadas con la gestión o la administración pública.

ARTÍCULO 38.-Para la cobertura de cargos con funciones ejecutivas, el reglamento a dictarse deberá además prever la ponderación de un Proyecto de Gestión Institucional que cada candidato deberá presentar sobre la base de las directivas emanadas de las Autoridades Superiores de las que dependa la función a cubrir y de la misión, responsabilidad y acciones prescriptas en la norma aprobatoria de la estructura organizativa correspondiente.

ARTÍCULO 39.-El órgano selector se integrará con al menos CINCO (5) miembros y de conformidad con lo establecido en el Artículo 64 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

No podrá efectuarse el llamado a inscripción, hasta tanto no hayan sido designados dichos integrantes.

ARTÍCULO 40.-El Estado empleador podrá nominar personal profesional o técnico como selector o asistente técnico acreditado para integrar el referido órgano selector o para actuar como asistente en la gestión técnica de los correspondientes procesos. Estos selectores o asistentes técnicos serán acreditados mediante la aprobación de actividades de capacitación específicamente organizadas, pasando a integrar un registro central, del que serán sorteados al azar para ser comisionados a dichos procesos.

ARTÍCULO 41.-Con relación a los miembros del órgano de selección sólo se admitirán recusaciones y

excusaciones con expresión de causa, resultando de aplicación a tal efecto, los Artículos 17° y 30° del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

ARTÍCULO 42.-La reglamentación a dictar establecerá que las etapas del proceso de selección y la correspondiente elaboración y elevación del orden de mérito o terna, según corresponda, sean desarrolladas en no más de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de cierre de la inscripción, pudiéndose prever mediante debida fundamentación una extensión que no será superior a otros QUINCE (15) días.
A este efecto, el personal asignado a las tareas relacionadas con el proceso de selección del que se trate será el necesario y podrá ser relevado total o parcialmente de sus tareas habituales para poder cumplirse con el plazo establecido en el presente.

ARTÍCULO 43.-Los procesos de selección serán por convocatoria General o Abierta.
En los procesos por convocatoria General podrá participar todo el personal comprendido en el presente Convenio.
En los procesos por convocatoria Abierta podrán participar todos los postulantes, sea que procedan de ámbito público o privado, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas.

ARTÍCULO 44.-Será por convocatoria Abierta, los procesos de selección destinados a cubrir cargos de los dos niveles inferiores del agrupamiento General, de todos los niveles escalafonarios de los agrupamientos Profesional y Científico-Técnico, del nivel escalafonario inferior del agrupamiento Especializado, de las funciones ejecutivas y en los casos en los que se hayan sido declarado desiertos los procesos por convocatoria General.
A igualdad de méritos se dará cumplimiento a las previsiones de la Ley N° 22.431 y modificatorias y de no existir candidatos en tales condiciones, se dará preferencia a quiénes revisten en los tramos más elevados previstos en el presente y al agente de la Administración Pública Nacional.
Podrá ser por convocatoria General, hasta el TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes conforme a lo previsto en el Artículo 31 del presente convenio y las restantes situaciones no contempladas en el primer párrafo del presente Artículo.

ARTÍCULO 45.-Los procesos de selección serán convocados dentro de los meses de marzo y septiembre de cada año a través de los medios que aseguren su debida difusión pública y con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos. En todos los casos, la convocatoria deberá ser publicada en el Boletín Oficial.
En el supuesto de un proceso de selección declarado desierto, se podrá realizar una convocatoria complementaria de la primera efectuada, dentro de los SESENTA (60) días de tal declaración.
El Estado empleador podrá autorizar convocatorias con carácter de excepción a lo establecido en el primer párrafo del presente, para cubrir vacantes que resulten imprescindibles para el mantenimiento de servicios esenciales para la población o para la Administración Pública.

ARTÍCULO 46.-En los procesos de selección por convocatoria General, el Estado empleador dispondrá la pertinente difusión entre el personal comprendido por los medios de comunicación disponibles (carteleras, página web, circulares, entre otros), debiéndose garantizar la existencia de al menos UNA (1) cartelera impresa en lugar de acceso público y de UNA (1) cartelera digital en página WEB para dar a conocer todas las ofertas de vacantes cuya convocatoria se hallara vigente.
En los procesos de selección por convocatoria Abierta se exigirá además, la publicación respectiva en al menos DOS (2) diarios de mayor circulación nacional, por al menos DOS (2) días, y con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos.
Se promoverá progresivamente que los anuncios publicados según lo dispuesto en el párrafo precedente contengan la totalidad de las ofertas correspondientes a cada uno de los turnos de convocatoria establecidos por al Artículo 45° del presente convenio
Asimismo, las entidades sindicales signatarias divul-

garán las convocatorias a través de los diversos medios a su disposición en todo el ámbito territorial en el que tengan presencia.

ARTÍCULO 47.-La autoridad competente designará al postulante de acuerdo con el orden de mérito o terna resultante, según corresponda.
Para la cobertura de cargos que tengan asignadas funciones ejecutivas y de jefaturas en los términos del presente Convenio, la autoridad podrá designar entre los TRES (3) mejores candidatos merituados, siempre que esta modalidad hubiese sido anunciada con la difusión de la convocatoria. En caso de no haberlo anunciado, la autoridad designará según el estricto orden de mérito resultante.

ARTÍCULO 48.-El orden de mérito y las ternas tendrán una vigencia de SEIS (6) meses, contados desde la fecha de designación del primer candidato.
En todos los casos, el designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los TREINTA (30) días corridos contados a partir de la notificación de su designación.
De no tomar posesión del cargo o de cesar en sus funciones antes del vencimiento de dicha vigencia por cualquier motivo, se designará al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito respectivo o a alguno de los restantes integrantes de la terna, según sea el caso.

ARTÍCULO 49.-En todos los casos, los cargos presupuestarios del personal que hubiera sido objeto de promoción serán cubiertos mediante la convocatoria respectiva en el turno siguiente de conformidad con lo establecido en el Artículo 45° del presente convenio.

ARTÍCULO 50.-Las inasistencias en las que incurra el personal con motivo de la presentación en los procedimientos de selección, serán justificadas con goce de haberes, con independencia de los conceptos previstos en el régimen vigente de licencias, justificaciones y franquicias.

ARTÍCULO 51.-A los efectos previstos en el Artículo 63° del Convenio Colectivo de Trabajo General, se asegurará la invitación debidamente notificada a las entidades sindicales signatarias para la designación de UN (1) veedor titular y su suplente de cada una, antes de procederse con la designación de los integrantes del órgano selector, en cada uno de los procesos convocados
En los mismos términos deberá solicitarse la designación de un veedor titular y su suplente, al MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL en cumplimento de las previsiones del Artículo 8° de la Ley N° 22.431 y modificatorias, conforme lo previsto por el Artículo 57° del Convenio Colectivo de Trabajo General.
Vencido el plazo de CINCO (5) días hábiles de notificadas se procederá sin más trámite a la designación del referido órgano. Las entidades sindicales podrán designar a sus veedores en cualquier momento del proceso pero éstos solo podrán efectuar observaciones en los asuntos o etapas que se estuvieran tramitando a partir del momento de su incorporación como tales.
Los veedores participarán de cada una de las etapas y reuniones correspondientes, de las que serán debidamente notificados con antelación. Será nulo lo actuado en una etapa o reunión a la que no concurrieran los veedores por no haber sido notificados debidamente.
Asimismo, los veedores solo podrán efectuar observaciones de las etapas o reuniones a las que concurrieran, las que deberán consignarse en las actas respectivas así como de la contestación debida a las mismas.

ARTÍCULO 52.-De conformidad con las características del cargo a cubrir, con las competencias y perfiles laborales a requerir o con otras características lo fundamenten convenientemente, se podrá disponer la realización de las etapas prescriptas en los incisos b) y c) del Artículo 35° del presente convenio, mediante la realización de un curso de selección cuyos contenidos y duración serán establecidos en oportunidad de la convocatoria. A este efecto, deberá preverse la realización de la etapa establecida de conformidad con el inciso a) del referido Artículo y quiénes hubiesen aprobado esa primera etapa podrán acceder al referido curso siempre que la cantidad de aspiran-

tes no supere las plazas previstas para el mismo. En caso de superar la cantidad de dichas plazas, se arbitrará un examen escrito de conocimientos que dará lugar a un orden de prelación por riguroso puntaje obtenido para la asignación de esas plazas.
Solo podrán acceder a los cargos vacantes, quiénes aprobaran el curso de selección antes referido. Las vacantes serán asignadas hasta agotarlas por riguroso orden de mérito por puntaje.
Quiénes hubieran aprobado el examen escrito de conocimientos o el curso de selección y no hubiesen sido designados en las vacantes puestas a concurso, quedarán habilitados para acceder al curso de selección en una próxima convocatoria sin necesidad de examen previo. La vigencia de esta habilitación será de UN (1) año calendario.

TÍTULO V.
DEL RÉGIMEN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

ARTÍCULO 53.-Se establecerá el régimen del Sistema de Capacitación y Desarrollo del Personal, previa consulta a las entidades gremiales signatarias a través de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera, orientado a la actualización y mejoramiento de las competencias laborales del personal requeridas para el buen funcionamiento de los servicios, para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción y para el desarrollo técnico y profesional de sus empleados, asegurándoles el acceso a las actividades en igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 54.-El personal participa de las actividades de capacitación para las que sea autorizado cuando éstas sean pertinentes a la función o puesto que desenvuelva, al nivel escalafonario y tramo en los que se encuentre y/o a su desarrollo técnico y profesional.
A tal efecto, las actividades podrán desarrollarse en diversas modalidades formales o no formales, presenciales o no, de conformidad con lo que se establezca en el régimen a establecerse.
Cuando corresponda a la naturaleza y/o finalidad de las actividades de capacitación, éstas deberán prever modalidades de evaluación que permitan certificar y/o acreditar el rango de dominio de una o varias competencias laborales técnicas específicas mediante las correspondientes pruebas de desempeño.

ARTÍCULO 55.-Las actividades de capacitación que a título individual efectúen los trabajadores también pueden ser reconocidas para satisfacer los requisitos de la promoción de tramo y grado, de acuerdo con el régimen de equivalencias de créditos de capacitación establecido por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA, cuando éstas sean atinentes a la función o puesto que ocupen.
A esos efectos, podrán ser reconocidas también actividades de autoformación, de capacitación de los equipos o grupos de trabajo en la Unidad Organizativa para la que desarrollen servicios, la prestación de servicios especiales en comisión o adscripción, asignaciones a trabajos especiales, producción de investigaciones, estudios o informes inéditos, complejos o especiales y demás actividades equivalentes, siempre que satisfagan los requisitos y procedimientos establecidos en el citado régimen.

ARTÍCULO 56.-Para la promoción de grado y tramo sólo serán acreditadas las actividades de capacitación incluidas en los Planes Estratégicos y Anuales establecidos de conformidad con el Artículo 74° del Convenio Colectivo de Trabajo General, y las equivalencias avaladas por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA, de acuerdo con lo que se establezca para cada agrupamiento, nivel escalafonario y tramo.

ARTÍCULO 57.-Para la promoción de grado y tramo también podrá ser acreditada la certificación de rangos de dominio en competencias laborales técnicas que se especifiquen para determinadas ocupaciones o funciones mediante el correspondiente procedimiento a establecer por el Estado empleador, y de conformidad con lo prescripto en el segundo párrafo del Artículo 53° del Convenio Colectivo de Trabajo General.
Esas certificaciones también podrán ser reconocidas y valoradas en los procesos de selección en los que participe el personal.

ARTÍCULO 58.-El Estado empleador podrá establecer perfiles o itinerarios de rangos de dominio de competencias laborales técnicas específicas correspondientes a ocupaciones, funciones o puestos relacionados con la gestión de los sistemas transversales de la Administración Pública Nacional o de aquéllos comprendidos en los alcances del Artículo 58° del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 59.-De conformidad con lo establecido el Artículo 72° del Convenio Colectivo de Trabajo General, el Estado empleador definirá antes del último día hábil del mes de octubre de cada año, las prioridades a seguir en materia de capacitación para cada Jurisdicción y Entidad Descentralizada.

ARTÍCULO 60.-Para el cumplimiento de la elaboración de los Planes Anuales previstos por el Artículo 74° del Convenio Colectivo de Trabajo General, las entidades sindicales signatarias del presente se comprometen a elevar a los titulares de cada Jurisdicción y Entidad Descentralizada los resultados de los relevamientos de necesidades de capacitación así como las propuestas consecuentes que estimaran necesarias, a más tardar el último día hábil del mes de septiembre de cada año.

ARTÍCULO 61.-Con la misma finalidad y plazo que lo establecido en el Artículo precedente, quienes desarrollaran una función ejecutiva o de jefatura deberán elevar sus propuestas en materia de capacitación del personal a su cargo, consolidadas a nivel de Dirección o Dirección General o Nacional, según corresponda.
En la formulación de las mismas, deberán considerar los resultados de las calificaciones del personal evaluado por ellos.
El cumplimiento de lo dispuesto en el presente Artículo integra el deber establecido en el inciso c) del Artículo 36° del Convenio Colectivo de Trabajo General y normativa concordante.
El incumplimiento de lo establecido en el presente Artículo y su reglamentación serán además, considerados para la calificación del desempeño del interesado.

ARTÍCULO 62.-Los Planes de Capacitación contemplarán especialmente actividades para el desarrollo y acreditación de competencias directivas para quiénes ejerzan funciones ejecutivas y de jefatura, las que podrán ser obligatorias para la satisfacción de las exigencias para la promoción de grado y/o tramo.

ARTÍCULO 63.-Los Planes de Capacitación integrarán actividades orientadas al conocimiento y manejo de los principios, finalidades y normas que regulan el empleo y la ética pública en el marco Convenio General y Sectorial y las líneas de acción o políticas de la Jurisdicción o Entidad Descentralizada y Unidad Organizativa para la que se presten servicios.

ARTÍCULO 64.-Los Planes de Capacitación integrarán las actividades que pudieran resultar del apoyo de proyectos con financiamiento internacional, las que deberán ser gestionadas de conformidad con el régimen que se establezca.
Las becas, pasantías u otras oportunidades de formación deberán ser gestionadas de conformidad con los principios de publicidad e igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 65.-Las partes acuerdan promover la tecnificación de las ocupaciones no profesionales mediante la organización o patrocinio de actividades o entrenamiento de capacitación específica.

ARTÍCULO 66.-Las partes acuerdan promover la terminación de los niveles educativos formales de quienes no hubiesen completado los estudios primarios, el Ciclo de Educación General Básica Obligatoria y los Estudios Secundarios. A este mismo efecto, las entidades sindicales signatarias comprometen su colaboración mediante el aporte de tutores, locales, relaciones interinstitucionales, convenios o demás alicientes a su alcance.
La finalización de los estudios o del ciclo señalado en el párrafo precedente satisfacen las exigencias de capacitación requeridas para la promoción al grado siguiente en el año en que se produjeran, y el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de las exigencias para la siguiente promoción de grado.

De la misma manera se procederá con la obtención de título correspondiente a carreras de nivel superior universitario y no universitario de al menos TRES (3) años de duración o de carreras de postgrado, reconocidas como tales por los órganos competentes del MINISTERIO DE EDUCACIÓN, de orientaciones o especialidades que el Estado empleador reconozca como pertinentes a las funciones, servicios y/o prioridades establecidas de conformidad con el Artículo 72° del Convenio Colectivo de Trabajo General.

TÍTULO VI.

DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 67.-El personal será evaluado a través del sistema que establezca el Estado empleador con la previa consulta a las entidades sindicales signatarias de conformidad con lo establecido en el Capítulo IV del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 68.-Establécese como período de evaluación al comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año. Cuando la naturaleza o estacionalidad de los servicios o el desempeño de los mismos en determinada región lo aconsejen, se podrá establecer períodos especiales de evaluación, previa consulta a las entidades sindicales signatarias. El personal deberá ser calificado y notificado dentro de los TRES (3) meses siguientes.
Sólo una vez resuelta, la calificación será comunicada mediante entrevista personal. En caso que ésta no pudiera celebrarse por motivo fundado, podrá ser comunicada mediante cualquier otra modalidad habilitada de notificación fehaciente.

ARTÍCULO 69.-El desempeño del personal será evaluado con relación al logro de los objetivos, metas y/o resultados tomando en consideración las competencias, esto es los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes demostradas en el ejercicio de sus funciones, y las condiciones y recursos disponibles.
A este fin, se deberá establecer y comunicar por escrito al inicio del período de evaluación, los objetivos, metas y/o resultados así como de los estándares de cantidad, calidad, oportunidad y/o excelencia a obtener durante tal período por cada empleado, grupo o equipo de trabajo o unidad organizativa según se establezca, los que servirán como parte de los parámetros de evaluación y de la debida rendición de cuentas.
Podrá disponerse de una instancia de pre evaluación semestral con el objeto de proceder con las adecuaciones del desempeño o de los estándares exigibles para el resto del período.

ARTÍCULO 70.-Los instrumentos de evaluación serán diseñados para dar cuenta de las especificidades del desempeño laboral según los niveles escalafonarios y tramos de cada agrupamiento, así como de las funciones ejecutivas o de jefatura.
En las situaciones en las que la modalidad habitual sea el trabajo en equipo, los instrumentos de evaluación deberán contemplar además, la evaluación del aporte conjunto.
Podrá disponerse modalidades de auto evaluación cuando las circunstancias de las prestaciones o las características de personal lo permitan. En estos casos, los resultados de esa evaluación solo podrán representar hasta un VEINTE POR CIENTO (20%) de la calificación final del trabajador.

ARTÍCULO 71.-El personal será precalificado por el superior inmediato de quien dependa y calificado por el titular de la Unidad Organizativa en la que presta servicios, con al menos rango de Director Nacional o equivalente, o la instancia colegiada que establezca la reglamentación.
La calificación debe ser aprobada, previa a su notificación al evaluado, por el órgano evaluador, sea éste individual o colegiado.
Las evaluaciones deben ajustarse a las pautas de distribución de las calificaciones y sus mecanismos de ampliación, según se reglamente.

ARTÍCULO 72.-En el cumplimiento de estas funciones, los evaluadores pueden requerir los informes que sean necesarios a las partes involucradas en la gestión del empleado a evaluar, o al propio empleado, según se establezca.

En el caso de servicios con atención al público, deberá disponerse modalidades de consulta sistemática y periódica de la satisfacción de éste, y sus resultados serán considerados para la evaluación del desempeño del personal afectado.

ARTÍCULO 73.-Los evaluadores serán aquéllos que ejerzan las funciones que los habiliten como tales al momento de cumplimentar la evaluación. El cumplimiento de lo dispuesto en el presente Artículo integra el deber establecido en el inciso c) del Artículo 36° del Convenio Colectivo de Trabajo General y normativa concordante.
En el caso que hubiera habido DOS (2) o más empleados a cargo de dichas funciones durante el período a evaluar, deben entregar a su sucesor un informe detallado del desempeño de los agentes durante el período en que ejercieron su supervisión. El incumplimiento de esta obligación será considerada falta grave una vez que, exigida formalmente, el evaluador se negara a cumplirla.
El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo y de la reglamentación complementaria será además, considerado para la calificación del desempeño del evaluador.

ARTÍCULO 74.-Los evaluadores son responsables del cumplimiento oportuno de las evaluaciones del desempeño de los trabajadores a su cargo, debiendo notificar la calificación mediante entrevista personal con sus evaluados. Sólo en casos debidamente autorizados por máxima autoridad competente, se podrá notificar la calificación por medio fehaciente.

ARTÍCULO 75.-La calificación reflejará si el Desempeño del trabajador ha sido evaluado como:
a) DESTACADO: por superar muy ampliamente los estándares del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados, así como por haber logrado que los objetivos, metas y/o resultados se produjeran por encima de lo normal, ordinario o frecuente.
b) BUENO: por alcanzar razonablemente dichos estándares, haber cubierto adecuadamente los requerimientos de la función o puesto y/o haber logrado objetivos, metas y/o resultados esperados.
c) REGULAR: por alcanzar solo ocasionalmente a cubrir los requerimientos de la función o puesto, obtener resultados por debajo de lo esperado, ordinario, frecuente o habitual y/o sin satisfacer los estándares mínimos del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados.
d) DEFICIENTE: por no alcanzar a cubrir los requerimientos básicos de la función o puesto, obtener escasos o nulos resultados o muy por debajo de lo esperado, ordinario, normal o habitual y/o por no cubrir estándares mínimos de rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados.

ARTÍCULO 76.-Cuando la calificación no alcance lo esperado, los responsables de la evaluación, junto con el titular de la Unidad Organizativa a cargo de las materias de Personal, fijarán un plan de recuperación del nivel de desempeño del evaluado y ejercerán la tutoría de su cumplimiento.

ARTÍCULO 77.-En caso de disconformidad, el agente podrá interponer contra la calificación notificada, recurso de reconsideración dentro del término de DIEZ (10) días hábiles a resolver por la misma autoridad evaluadora (Artículo 84° y siguientes del Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por el Decreto Nº 1759 de fecha 3 de abril de 1972 t.o. 1991), o bien interponer directamente recurso jerárquico a resolver conforme el Artículo 90° del citado reglamento, dentro del término de QUINCE (15) días hábiles de la notificación.

TÍTULO VII.
DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 78.-De conformidad con el Artículo 148° del Convenio Colectivo de Trabajo General, el personal percibirá las Asignaciones Básicas de su Nivel Escalafonario así como los Adicionales, Suplementos, Bonificación, Incentivos y Compensaciones que se establecen en el presente Convenio, a saber:
1) ASIGNACION BASICA DE NIVEL ESCALAFONARIO

2) ADICIONALES
2.1.-de GRADO
2.2.-de TRAMO
3) SUPLEMENTOS
3.1.-por AGRUPAMIENTO
3.2.-por FUNCIÓN EJECUTIVA
3.3.-por FUNCIÓN DE JEFATURA
3.4.-por FUNCIÓN ESPECÍFICA
3.5.-por CAPACITACIÓN TERCIARIA
4) BONIFICACIÓN
4.1.-por DESEMPEÑO DESTACADO
4.2.-por SERVICIOS A TERCEROS
5) INCENTIVOS
5.1.-por PRODUCTIVIDAD
5.2.-por INNOVACIONES Y MEJORAS AL SERVICIO PÚBLICO
6) COMPENSACIONES
6.1.-por SERVICIOS CUMPLIDOS.

Los Adicionales, Suplementos, Bonificación e Incentivos establecidos en el presente artículo tienen carácter remunerativo.
Los Suplementos y Compensaciones establecidos de conformidad con el presente serán percibidos mientras se mantengan las causales que motivaran su percepción y se constatara la prestación del servicio efectivo correspondiente que les dé lugar.

ARTÍCULO 79.-Fíjase el valor de UNA (1) Unidad Retributiva en la suma de CUATRO PESOS con SETENTA Y CINCO CENTAVOS ($4,75.)

ARTÍCULO 80.-Las Asignaciones Básicas de los Niveles Escalafonarios estarán determinadas por la cantidad de Unidades Retributivas que para cada caso se establece en el cuadro que consta en el presente Artículo.
Las mismas se compondrán en un CUARENTA POR CIENTO (40%) de la cantidad establecida en concepto de sueldo y el SESENTA POR CIENTO (60%) restante por dedicación funcional.
El importe correspondiente a la dedicación funcional constituye el reintegro de los mayores gastos de movilidad, viáticos y otras compensaciones análogas que originan el desempeño de la función, debiendo recibir el mismo tratamiento previsto para las excepciones del artículo 165 del Decreto Nº 1.344/98.

ASIGNACIÓN BÁSICA DE NIVEL ESCALAFONARIO (UNIDADES RETRIBUTIVAS)

NIVEL ESCALAFONARIO	SUELDO	DEDICACIÓN FUNCIONAL	TOTAL
A	452	679	1.131
B	316	473	789
C	216	325	541
D	188	282	470
E	152	227	379
F	146	219	365

CAPITULO I.
DE LOS ADICIONALES

ARTÍCULO 81.-Fíjase el Adicional de GRADO en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas según se detalla:

NIVEL	ADICIONAL DE GRADO (UNIDADES RETRIBUTIVAS)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	85	167	239	314	394	478	567	661	761	867
B	58	120	185	239	295	355	418	484	554	628
C	27	61	109	134	170	209	250	293	338	386
D	18	40	63	87	115	144	175	207	241	277
E	11	25	43	62	82	103	127	152	179	207
F	9	18	27	41	55	70	85	106	127	149

ARTÍCULO 82.-El adicional por TRAMO será percibido por el personal que accediera al mismo de conformidad con los Artículos 17° y 30° del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II.
DE LOS SUPLEMENTOS

ARTÍCULO 83.-El Suplemento por AGRUPAMIENTO será abonado al personal que integre uno de los siguientes agrupamientos en los términos fijados en el presente Convenio, en una suma resultante de aplicar a la Asignación Básica del Nivel Escala-

fonario del empleado, el porcentaje que se detalla a continuación, multiplicado por el valor de la Unidad Retributiva.

AGRUPAMIENTO	PORCENTAJE
PROFESIONAL	TREINTA Y CINCO (35 %)
CIENTÍFICO-TÉCNICO	CUARENTA (40%)

ARTÍCULO 84.-El Suplemento por FUNCION EJECUTIVA será percibido por quiénes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en el Artículo 19° del presente Convenio, a partir del día de la toma de posesión del cargo o función respectiva y hasta la finalización del término fijado en dicho artículo o del día en que se produjera el cese del ejercicio de dicho cargo o función como consecuencia de la aplicación del tercer párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General.
Fíjase el Suplemento por FUNCION EJECUTIVA en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se indican a continuación.

NIVEL	UNIDADES RETRIBUTIVAS
I	1.895
II	1.684
III	1.474
IV	1.263

ARTÍCULO 85.-El Suplemento por FUNCION DE JEFATURA será percibido por quiénes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 21° del presente Convenio, a partir del día de la toma de posesión respectiva y hasta la finalización del término fijado en ese Artículo o del día en que se produjera el cese del ejercicio de dicha función como consecuencia de la aplicación del tercer párrafo del Artículo 21° del Convenio Colectivo de Trabajo General.
Fíjase el suplemento por FUNCION DE JEFATURA en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se indican a continuación:

NIVEL	UNIDADES RETRIBUTIVAS
I	421
II	316
III	253

ARTÍCULO 86.-La falta de ejercicio del cargo con función ejecutiva o de Jefatura producto de las inasistencias en las que incurriera el titular habilitado para percibir el Suplemento por FUNCION EJECUTIVA o por FUNCION DE JEFATURA, de conformidad con lo establecido en los dos Artículos precedentes, por un período superior a los SESENTA (60) días corridos, exceptuando el lapso correspondiente a la licencia anual ordinaria, serán descontadas del Suplemento respectivo.

ARTÍCULO 87.-El Suplemento por FUNCION ESPECIFICA consistirá en una suma comprendida entre el QUINCE POR CIENTO (15%) y el SETENTA POR CIENTO (70%) de la Asignación Básica del Nivel Escalafonario de revista del trabajador.
Dicho suplemento será abonado al personal que haya sido seleccionado para ejercer la titularidad de un puesto de trabajo o función incorporado a un Nomenclador fundado en razones de dificultad de reclutamiento de personal en el mercado laboral, en otras circunstancias laborales de particular criticidad o necesidad de servicio o en servicios técnicos específicos, a establecer a tal efecto por el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C.
En el Nomenclador se deberá establecer el porcentaje correspondiente a cada función incorporada.

ARTÍCULO 88.-El Suplemento por Capacitación Terciaria será percibido por el personal comprendido en el Agrupamiento General con título terciario reconocido oficialmente a nivel nacional de carreras de duración no inferior DOS (2) años que, revistando en los niveles C o D desarrollen funciones propias o inherentes a las incumbencias del título.
El suplemento consistirá en una suma equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la Asignación Básica del Nivel Escalafonario del trabajador.

CAPÍTULO III.
DE LAS BONIFICACIONES

ARTÍCULO 89.-La Bonificación por Desempeño

Destacado consistirá en una suma de pago única equivalente a la asignación básica del nivel escalafonario respectivo con más los adicionales por grado y por tramo, y los suplementos por función específica y agrupamiento, que perciba el trabajador a la fecha de cierre del período de evaluación, a ser liquidada dentro de los SEIS (6) meses siguientes a la fecha de cierre del proceso de evaluación pertinente al período considerado. Será percibida por hasta el DIEZ POR CIENTO (10%) del personal evaluado en cada Jurisdicción o Entidad Descentralizada.

ARTÍCULO 90.- Todos los organismos incluidos en el presente convenio que perciban ingresos por el cobro de servicios o prestaciones a terceros, podrán prever sistemas de distribución de una parte de esos ingresos entre la totalidad de su personal en carácter de Bonificación por Servicios a Terceros, previa intervención favorable de la Co.P.I.C., sin perjuicio de la intervención requerida de conformidad con el Artículo 6º de este Convenio.
En todos los casos, los criterios y requisitos para la asignación de estos ingresos solo podrán estar fundados en el logro de estándares de productividad, calidad y eficiencia en los servicios o prestaciones que los originen.

CAPÍTULO IV.
DE LOS INCENTIVOS

ARTÍCULO 91.-El Estado empleador a través de las Jurisdicciones identificadas de conformidad con el Artículo 78° del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C., podrá establecer un incentivo por Productividad de carácter anual para los trabajadores de Unidades Organizativas en las que se haya alcanzado las metas u objetivos fijados y un ahorro en los recursos presupuestarios previstos. Dicho incentivo surgirá de un porcentaje a determinar de dicho ahorro. La naturaleza del presente incentivo inhibe de su aplicación en forma mensual y regular.
La instrumentación de este incentivo requerirá la previa intervención de la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público con los alcances de lo dispuesto por la Ley Nº 18.753.

ARTÍCULO 92.-El Estado empleador a través de las Jurisdicciones identificadas de conformidad con el Artículo 78° del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C., podrá establecer un régimen para la determinación de las condiciones y características de la asignación del incentivo por Innovación y Mejoras al Servicio Público.
El régimen deberá prever la evaluación de propuestas y o acciones que comporten aportes significativos para una mejor gestión de los servicios públicos en términos de estándares de cantidad, calidad, oportunidad, excelencia, efectividad y/o eficiencia. Para ello solo podrá disponerse de una suma a establecerse anualmente para un pago único en concepto de este incentivo para quienes hayan contribuido con la propuesta y/o con acciones premiadas.
La definición del régimen así como del monto y pago de este incentivo requerirá la previa intervención de la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público con los alcances de lo dispuesto por la Ley Nº 18.753.

CAPÍTULO V.
DE LAS COMPENSACIONES

ARTÍCULO 93.-La Compensación por Servicios Cumplidos consistirá en el pago de un monto no remunerativo al agente que, revistando bajo el régimen de estabilidad y habiendo reunido VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Nacional, se acogiera al beneficio previsional.
Este pago será equivalente a CINCO (5) meses de remuneraciones correspondientes a la situación de revista.

CAPÍTULO VI.
DE LAS INCOMPATIBILIDADES EN LA PERCEPCIÓN DE LOS SUPLEMENTOS

ARTÍCULO 94.-Es incompatible la percepción del Suplemento por Función Ejecutiva con la percepción de los Suplementos por Función Específica, por Jefatura, por Capacitación Terciaria y por Agrupamiento.
Podrán establecerse otras incompatibilidades en atención a la naturaleza y característica del resto

de los suplementos según se determine oportunamente.

ARTÍCULO 95.-Con la debida intervención de los órganos competentes del MINISTERIO de TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, se establecerán los porcentajes que sobre la Asignación Básica del Nivel Escalafonario se correspondan con los desempeños de funciones o puestos cuya naturaleza implique la realización de acciones y tareas cuyo desarrollo tuviere lugar en sectores calificados como riesgosos. En todos estos supuestos, se deberán establecer las acciones y mejoras en los procesos, modalidades y condiciones laborales que permitan eliminar y/o reducir al mínimo posible dichas condiciones de trabajo.

TÍTULO VIII.
DEL PERSONAL NO PERMANENTE

ARTÍCULO 96.-Para ser designado en un cargo de Planta No Permanente y para ser contratado en los términos del régimen previsto en el Artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164 se deberá acreditar la idoneidad correspondiente al objeto de la prestación, mediante el régimen que se establezca de conformidad con el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias según lo acordado en su Artículo 60°.

ARTÍCULO 97.-El personal contratado y/o designado bajo alguna de las modalidades establecidas de conformidad con el Artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164, percibirá una remuneración mensual equivalente a la Asignación Básica del Nivel Escalafonario correspondiente a la función que desempeñe establecido en el presente Convenio, con más la equiparación al adicional de grado respectivo para lo cual se dividirá por TREINTA Y SEIS (36)**,** la experiencia laboral acreditada de los meses de servicios prestados en Organismos del Gobierno Nacional, Provincial, Municipal y Organismos o Entes Públicos, incluso los ad honorem, de conformidad con lo que se reglamente.

ARTÍCULO 98.-El personal será evaluado en el último mes previo a la finalización de su contrato o designación de acuerdo con las características propias del tipo de prestación que realizan. La calificación resultante de la evaluación de su desempeño laboral se ajustará a lo dispuesto en el Artículo 75° del presente Convenio.
Dicha calificación será considerada como antecedente en la acreditación de la idoneidad de conformidad con lo que se establezca por aplicación del Artículo 33° del presente.

TÍTULO IX.
MODALIDADES OPERATIVAS

ARTÍCULO 99.-CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.-Regirán las previsiones contenidas en el Título VIII, Capítulos 1 y 2 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 100.-DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO.-Regirán las previsiones contenidas en el Título IX del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 101.-El Estado empleador se ajustará a los criterios que determine la autoridad competente en la materia para identificar y registrar las tareas que correspondan tipificar como insalubres y/o riesgosas, de acuerdo con la normativa vigente; efectuará el seguimiento de los agentes que desempeñan dichas tareas, ajustándose a lo que establezca la legislación general vigente en lo referido a condiciones especiales para acceder a la jubilación, reducción de carga horaria, exámenes médicos periódicos y todo aquello relacionado con sus condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 102.-JORNADA LABORAL-La jornada de trabajo será de OCHO (8) horas diarias, CUARENTA (40) horas semanales, de lunes a viernes, con excepción de quiénes revisten en los niveles escalafonarios E y F los que tendrán una carga horaria de SIETE (7) horas diarias, TREINTA Y CINCO (35) horas semanales, de lunes a viernes.

Se establecerá una jornada laboral menor para las tareas que sean consideradas riesgosas y/o insalubres de conformidad con lo establecido en el Artículo 43° del Convenio Colectivo de Trabajo General, o podrá establecerse una distinta a la prevista en el párrafo precedente por la índole específica de la actividad requiera un tratamiento diferenciado.
La autoridad de cada Jurisdicción o Entidad Descentralizada distribuirá las horas de trabajo teniendo en consideración la índole de la actividad y las circunstancias permanentes o temporales que resulten atendibles a cuyo efecto consultará a la representación gremial.

ARTÍCULO 103.-El personal menor de DIECIOCHO (18) años de edad tendrá una jornada de labor de SEIS (6) horas diarias, TREINTA (30) horas semanales, de lunes a viernes.
En el supuesto previsto en el párrafo anterior se practicará una reducción proporcional de los haberes.

ARTÍCULO 104.-Sin perjuicio de la aplicación de los Artículos 48° y 49° del Convenio Colectivo de Trabajo General, en aquellas dependencias en los que el horario nocturno se realice en forma permanente se deberá prever un mecanismo de rotación del personal afectado a esas tareas para garantizar que ningún agente realice su carrera en sólo en dicha jornada, debiendo para ello dar intervención a la Co.P.I.C.
A estos efectos, el Estado empleador mantendrá un registro central y actualizado de estas situaciones, de las que dará cuenta a la parte gremial en el marco de la Co.P.I.C.

ARTÍCULO 105.-Para determinar la carga horaria correspondiente de conformidad con el Nivel Escalafonario de revista, de los trabajadores que desarrollan sus tareas de carácter habitual y permanente en días sábados, domingos y feriados; cada hora de trabajo será considerada con un incremento del SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%), debiéndose asegurarse al menos DOS (2) descansos al mes en dichos días.

ARTÍCULO 106.-SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.
A efectos de la realización y pago de servicios extraordinarios solo se podrá establecer restricciones fundadas en razones presupuestarias o por topes salariales, sin discriminar por nivel escalafonario.

TÍTULO X.
DE LAS SUBROGANCIAS

ARTÍCULO 107.-Se entenderá por subrogancia la asignación transitoria de funciones superiores correspondientes a Jefaturas de Unidades Organizativas de nivel no inferior a Departamento o equivalente, de acuerdo con las condiciones que se determinan en el presente título.

ARTÍCULO 108.-La subrogancia recaerá en el personal que reviste en calidad de permanente y goce de estabilidad, por alguna de las siguientes causas y siempre que el período a cubrir sea superior a TREINTA (30) días corridos:
a) Que el cargo se halle vacante;
b) Que el titular del cargo se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
1.-Designado en otro cargo con licencia sin goce de haberes en el propio.
2.-En uso de licencia extraordinaria con o sin goce de sueldo o especial por razones de salud.
3.-Suspendido o separado del cargo por causales de sumario.
En el ejercicio del cargo se mantendrá la forma, modalidades propias del trabajo y horario de prestación de servicios.

ARTÍCULO 109.-El personal subrogante percibirá la retribución correspondiente al cargo superior con los suplementos del mismo, incluido el correspondiente a función ejecutiva, sin computar los adicionales propios

ARTÍCULO 110.-Los cargos vacantes comprendidos en el supuesto previsto en el inciso a) del Artículo 108° del presente podrán ser objeto de subrogancia debiéndose adoptar las providencias del caso para formalizar su cobertura definitiva con arreglo a los respectivos regímenes de selección.

ARTÍCULO 111.-Las subrogancias que se dispongan en virtud de las causales 1 a 3 del inciso b) del Artículo 108° del presente, caducarán automáticamente al reintegrarse el titular del cargo. Las que se dispongan en virtud del inciso a) de dicho Artículo no podrán superar el plazo fijado en el Artículo 21° del presente convenio.

ARTÍCULO 112.-El reemplazante deberá cumplir con los requisitos exigidos para la situación escalafonaria correspondiente al cargo subrogado y reunir la especialidad profesional requerida por el mismo en caso que corresponda.

TÍTULO XI.
CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 113.-A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo quedan sin efecto la Suma Fija regulada por la Cláusula Segunda del Acta Acuerdo Sectorial SINAPA del 07 de julio de 2005, homologada por el Decreto Nº 875/05, y modificada por la Cláusula Cuarta del Acta Acuerdo del 02 de mayo de 2006, homologada por el Decreto Nº 760/06.

ARTÍCULO 114.-El Estado empleador se compromete a continuar revisando la normativa que regula las demás modalidades de contratación y de vinculación de personas con Jurisdicciones y Entidades Descentralizadas de la Administración Nacional cuyo personal se halla bajo el presente Convenio, y a promover las acciones necesarias para limitar la aplicación de modalidades distintas a las previstas en el Artículo 9º del Anexo a la Ley Nº 25.164.
Asimismo y en tanto en las distintas dependencias el personal del presente Convenio compartiera labores con personal encuadrado en otros regímenes, las partes procurarán dotarlo de institutos equivalentes a los acordados en el presente.

ARTÍCULO 115.-Asimismo, las partes acuerdan proponer y analizar conjuntamente las medidas y mejoras prácticas que promuevan la mayor calidad y efectividad de las prestaciones laborales, así como su oportuna aplicación en todo el ámbito del presente. En este marco se propiciarán niveles de competencia y rendimiento laboral, de equipamiento y coordinación de esfuerzos en aquellas dependencias en las que el personal del presente Convenio compartiera labores con personal encuadrado en otros regímenes.

TÍTULO XII.
CLÁUSULAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO 116.-Hasta tanto se establezca el Nomenclador para el pago del Suplemento por Función Específica, se mantendrá el régimen y montos actualmente percibidos por los empleados a la fecha de entrada en vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 117.-Hasta tanto se establezca el Nomenclador de Funciones de Jefatura que permita el pago del Suplemento establecido por el Artículo 85°, se mantendrá el régimen y montos actualmente percibidos por los empleados a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 118.-Hasta tanto se disponga un régimen uniforme para toda la Administración Pública Nacional que regule los alcances y la Compensación por Zona, para el personal comprendido en el presente Convenio Sectorial se mantendrá el régimen actual, sin perjuicio de las actualizaciones que pudieran resultar necesarias.

ARTÍCULO 119.-A partir del año 2009, de conformidad con lo establecido en el inciso b) del Artículo 30° del presente Convenio, se establecerán los criterios y procedimientos que permitan la instrumentación de los Tramos, incluyendo la definición del respectivo Adicional.
Hasta tanto se proceda con esa determinación no será de aplicación lo establecido en el primer párrafo del Artículo 23° del presente Convenio, debiéndose

para el cumplimiento de lo prescripto en este párrafo revistar en el grado CUATRO (4) o superior.

ARTÍCULO 120.-Hasta tanto se establezcan los nuevos regímenes de selección, capacitación y evaluación de desempeño, son aplicables al personal los vigentes al momento de homologación del presente Convenio.
Las calificaciones por las evaluaciones del desempeño obtenidas de conformidad con lo establecido en el párrafo precedente y los créditos de capacitación que se encontraran pendientes de utilización para la promoción de grado, serán aplicados al efecto previsto para la promoción de grado establecido según el presente Convenio.
En el supuesto que por razones no imputables al trabajador, éstos no hubieran podido reunir los créditos de capacitación correspondientes para su promoción de grado según el régimen suplantado por el presente, ello no impedirá por esta única vez, la promoción que le correspondiera según lo establecido en el párrafo precedente pero deberán satisfacer los mismos dentro de los TREINTA Y SEIS (36) meses contados a partir de la homologación del presente Convenio.

ARTÍCULO 121.-El personal que revistara en los anteriores niveles A y B en el grado OCHO (8) y NUEVE (9), respectivamente, serán promovidos a partir del 1º de enero de 2009 al o a los grados previstos de conformidad con el Artículo 18° del presente, siempre que acreditaran la cantidad de calificaciones previstas exigidas para la promoción a los grados mencionados del anterior régimen sin que les sea exigibles, por esta única vez, los créditos de capacitación respectivos. Una vez procedido con esa promoción podrá disponerse la promoción al grado extraordinario previsto de conformidad con el Artículo 29° del presente convenio, si reuniera los requisitos previstos en éste para este tipo de promoción.
El restante personal que revistara en el último grado según lo establecido en el régimen sustituido por el presente podrá promover al siguiente grado extraordinario de reunir la cantidad de calificaciones por evaluación del desempeño exigida para ello, a partir del 1º de enero de 2009.

ARTÍCULO 122.-El personal comprendido bajo alguna de las modalidades establecidas en el Artículo 9º del Anexo a la Ley Nº 25.164 completará el término pactado en las condiciones que tuvieran establecidas en su respectivos contratos, sin perjuicio de la aplicación de los nuevos valores retributivos que se han fijado por el presente convenio para el nivel y grado escalafonarios a los que fueran equiparados.
En el supuesto de existir razones de servicio que motivaran la contratación a partir del 1º de enero de 2009, en la misma Jurisdicción o entidad descentralizada, y para el mismo objeto y condiciones de una misma persona, se la equiparará en la nueva contratación al grado para el que ya hubiera sido equiparado de conformidad con el régimen suplantado o por el aprobado por el presente, el que fuera mayor.

ARTÍCULO 123.-En un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días a partir de la firma del presente Convenio, junto con los nomencladores respectivos y las modalidades para la asignación de los suplementos respectivos, las partes establecerán las incompatibilidades a que diera lugar

TÍTULO XIII

DEL REENCASILLAMIENTO DEL PERSONAL

ARTÍCULO 124.-El personal que revista bajo el régimen de carrera sustituido por el presente Convenio a la fecha de entrada de éste, será reencasillado con efecto a partir del 1º de Diciembre de 2008, de la siguiente manera:
1.-Personal que revista en el anterior Nivel A del Agrupamiento General que no acreditara título de grado universitario correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años, permanecerá revistando en dicho Nivel en el nuevo Agrupamiento General hasta su egreso o cambio de Agrupamiento según lo establecido en el Artículo 32° del presente Convenio.
2.-Personal que revista en los anteriores Niveles B o C del Agrupamiento General que no acreditara título

de grado universitario correspondiente a carrera de duración de CUATRO (4) años o que acreditándolo no tuviera asignado el Suplemento por Responsabilidad Profesional y el Adicional por Mayor Capacitación según corresponda, permanecerá revistando en el mismo Nivel en el nuevo Agrupamiento General.
3.-Personal que revista en los anteriores Niveles D, E y F del Agrupamiento General que no acreditara título universitario de grado correspondiente a carrera de duración de CUATRO (4) años permanecerá revistando en el mismo Nivel en el nuevo Agrupamiento General.
4.-El personal que revista en los anteriores Niveles A, B, C y D del Agrupamiento General que acreditara título de grado universitario correspondiente a ca-rrera de duración no inferior a CUATRO (4) años y que tuviera asignado el pago del suplemento por Res-ponsabilidad Profesional o del Adicional por Mayor Capacitación según corresponda, pasan a revistar en el mismo nivel que poseen en el nuevo Agrupamiento Profesional.
5.-De la misma manera se procederá con el resto del personal del Agrupamiento General que acreditara título de grado universitario correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años, si el titular de la Jurisdicción o Entidad Descentralizada dispusiera, por estrictas razones fundadas en necesidades de los servicios a su cargo, la reasignación de funciones de dicho personal de modo que éste pase a desempeñar efectivamente tareas profesionales propias de su respectiva titulación en el Nivel D.
6.-El personal comprendido en la anterior Carrera de Economista de Gobierno continuará revistando en los actuales niveles que alcanzaron a la fecha de entrada en vigencia del presente convenio, en el Agrupamiento Especializado que se aprueba por el mismo.
7.-El personal de los anteriores niveles A, B y C del Agrupamiento Científico Técnico revistará en los mismos niveles del nuevo Agrupamiento Científico Técnico.
8.-El personal que revista en los restantes anteriores niveles escalafonarios del Agrupamiento Científico Técnico que acreditara título de grado universitario en carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años, o título universitario o terciario de carreras de duración no inferior a TRES (3) años afín con las funciones o puestos de trabajo desarrollados a la fecha de entrada en vigencia del presente o que a juicio del titular de la Jurisdicción o Entidad Descentralizada pudieran ser reasignadas a dicho tipo de funciones o puestos será reencasillado en el nuevo nivel D del referido Agrupamiento.
9.-El resto del personal del Agrupamiento Científico Técnico suplantado por el aprobado por el presente Convenio, será reencasillado en el Agrupamiento General manteniendo su nivel escalafonario, sin perjuicio del reconocimiento a todo efecto, de los derechos adquiridos como consecuencia de su situación de revista previa. En este sentido será de aplicación lo establecido por el Artículo 116° del presente Convenio.
10.-El personal que, a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Sectorial, se encontrara designado para ejercer un cargo con función ejecutiva Nivel V continuará desempeñando las funciones y responsabilidades asignadas. Hasta tanto el Estado no defina la reubicación que corresponderá a dicha función ejecutiva, percibirá transitoriamente en concepto de suplemento de Función Ejecutiva, el SETENTA Y DOS POR CIENTO (72 %) del suplemento establecido en el Artículo 84° para el Nivel IV.
11.-El personal que acreditara título de grado universitario de carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años que se encontrara designado en cargos con funciones ejecutivas será reencasillado en el nivel escalafonario que hubiera alcanzado en el régimen suplantado por el presente, en el agrupamiento correspondiente.

ARTÍCULO 125.-En el supuesto que el personal cambiara de nivel escalafonario de conformidad con lo establecido en el Artículo precedente, continuará su carrera en el grado resultante de aplicar lo previsto en el Artículo 31° del presente Convenio.

ARTÍCULO 126.-El personal que no cambiara de nivel escalafonario de conformidad con lo establecido en el Artículo 124°, continuará su carrera en el grado al que hubiera accedido de conformidad con el régimen suplantado por el presente Convenio.

ARTÍCULO 127.-Las entidades sindicales signatarias del presente Convenio podrán efectuar la veeduría correspondiente ante la SECRETARÍA DE GABINETE Y GESTIÓN PÚBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, con carácter previo al dictado de las respectivas resoluciones conjunta con el titular de cada Jurisdicción y Entidad Descentralizada mediante las cuales se apruebe el reencasillamiento del personal permanente.

ARTÍCULO 128.- El Estado empleador constituirá una Comisión de Seguimiento para la implantación inicial del presente régimen, la que propondrá, o adoptará dentro de las facultades de sus órganos integrantes, las medidas, acciones o recomendaciones que contribuyan al mejor desenvolvimiento inicial del régimen establecido y de la situación del personal comprendido.
La parte gremial, en el marco de lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 160° del Convenio Colectivo de Trabajo General, colaborará para el logro de estos efectos debiendo concluirse las actividades de esta Comisión antes del 1º de abril de 2009.

INDICE

- Acta Acuerdo del 05/09/08 Convenio Colectivo Sectorial SINEP 03

- Decreto 2098/08 Homologación del Convenio SINEP 07

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL SINEP
(Sistema Nacional de Empleo Público)..... 11

- Título I: Ámbito de Aplicación y Vigencia 12
    - Capítulo I: De la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera 12
    - Capítulo II: Representación Gremial 13
    - Capítulo III: De la Relación de Empleo Público 13

- Título II: Régimen Escalafonario y de Carrera Administrativa 13
    - Capítulo I: De los Agrupamientos 14
    - Capítulo II: De los Niveles Escalafonarios 15
    - Capítulo III: De los Requsitos Mínimos Para el Acceso a Cada Nivel Escalafonario 16
    - Capítulo IV: De los Requisitos Mínimos Para el Acceso a Ciertos Agrupamientos 18
    - Capítulo V: Del Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones 18
    - Capítulo VI: De los Tramos 18
    - Capítulo VII: De los Grados 19
    - Capítulo VIII: De las Funciones Ejecutivas y de Jefatura 19

- Título III: Del Régimen de Carrera Administrativa 20
    - Capítulo I: Del Ingreso 20
    - Capítulo II: De la Promosión 21

- Título IV: Del Régimen de Selección de Personal 23

- Título V: Del Régimen de Capacitación y Desarrollo 27

- Título VI: Del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral 29

- Título VII: Del Régimen Retributivo 30
    - Capítulo I: De los Adicionales 31
    - Capítulo II: De los Suplementos 31
    - Capítulo III: De las Bonificaciones 32
    - Capítulo IV: De los Incentivos 33
    - Capítulo V: De las Compensaciones 33
    - Capítulo VI: De las Incompatibilidades en la Percepción de los Suplementos 33

- Título VIII: Del Personal No Permanente 34

- Título IX: Modalidades Operativas 34

- Título X: De las Subrogancias 35

- Título XI: Cláusulas Complementarias 36

- Título XII: Cláusulas Transitorias 36

- Título XIII: Del Reencasillamiento del Personal 37

60
años
UPCN
1948-2008

60 años UPCN

1948-2008

UNION del PERSONAL CIVIL de la NACION

Seccional Capital Federal y Empleados Públicos Nacionales