

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL PARA EL PERSONAL DE LA AUTORIDAD
REGULATORIA NUCLEAR**

TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1º.- Las cláusulas que se aprueban por el presente acto son de aplicación para los trabajadores bajo relación de dependencia laboral con la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, con los alcances y salvedades para las distintas modalidades de relación de empleo, previstas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) y las establecidas para cada caso en particular en el presente acuerdo.

Queda convenido que las referencias a personas efectuadas en diverso género, tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones de un género, a fin de evitar la sobrecarga gráfica, representan siempre a todas las personas trabajadoras, sin importar su género.

ARTÍCULO 2º.- Las cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y sólo podrán ser modificadas con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del Convenio Colectivo de Trabajo 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 para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06.

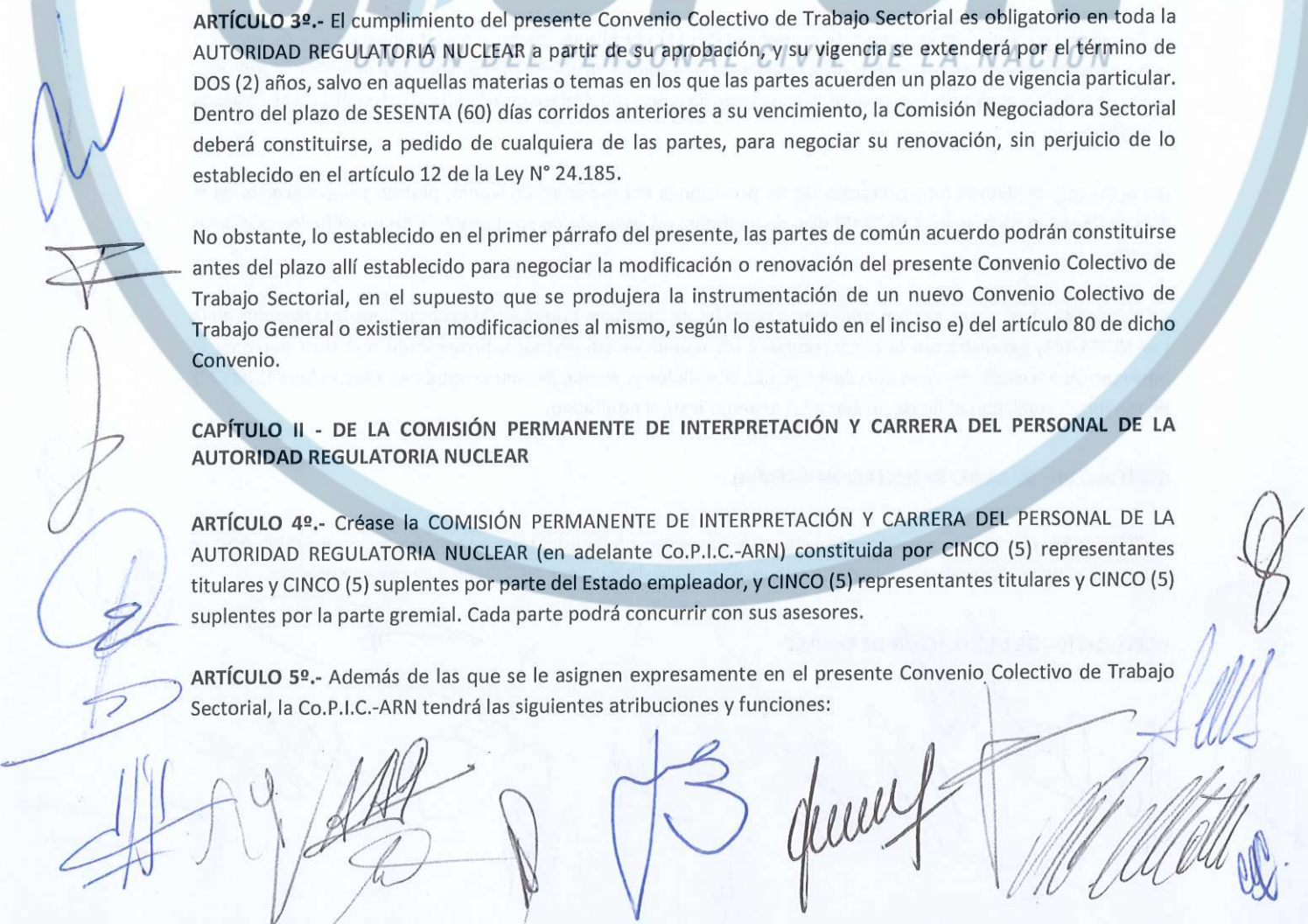
ARTÍCULO 3º.- El cumplimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial es obligatorio en toda la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR a partir de su aprobación, y su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de 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 Colectivo de Trabajo Sectorial, en el supuesto que se produjera la instrumentación de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo General o existieran modificaciones al mismo, según lo estatuido en el inciso e) del artículo 80 de dicho Convenio.

**CAPÍTULO II - DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y CARRERA DEL PERSONAL DE LA
AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR**

ARTÍCULO 4º.- Créase la COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y CARRERA DEL PERSONAL DE LA AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR (en adelante Co.P.I.C.-ARN) constituida por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por parte del Estado empleador, y CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por la parte gremial. Cada parte podrá concurrir con sus asesores.

ARTÍCULO 5º.- Además de las que se le asignen expresamente en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, la Co.P.I.C.-ARN tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, located at the bottom of the document. The signatures vary in style and complexity, some appearing to be initials or full names. They are positioned below the text of Article 5, suggesting they are the signatures of the representatives mentioned in the text.

- a) Interpretar el presente Convenio con alcance general, buscando asegurar la debida integración de la normativa del mismo, y la normativa reglamentaria aplicable, a solicitud de las partes;
- b) Fortalecer la aplicación adecuada del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial;
- c) Promover el desarrollo de relaciones laborales armónicas y productivas, a efectos de mejorar el cumplimiento de sus funciones;
- 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 dignidad laboral como la profesionalidad de los trabajadores;
- 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 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 Colectivo de Trabajo 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, y
- h) Dictar su reglamento de funcionamiento.

ARTÍCULO 6º.- Los acuerdos de la Co.P.I.C.-ARN, deberán adoptarse por consenso de las partes presentes en un plazo de CUARENTA Y CINCO (45) días hábiles, 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. Asimismo, cualquiera de las partes podrá requerir la convocatoria a una reunión extraordinaria si la temática a ser tratada lo justifica.

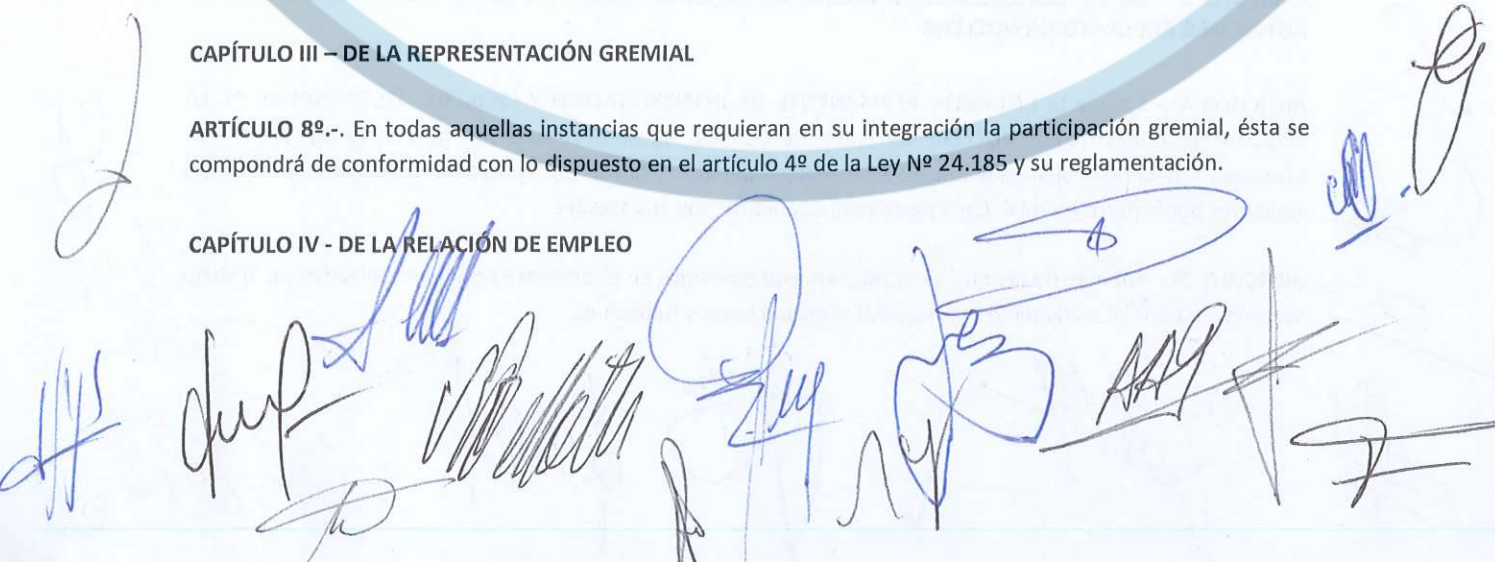
Las actas que impliquen interpretación de las previsiones del presente Convenio, podrán ser publicadas en el Boletín Oficial dentro de los CINCO (5) días de emitidas, sin perjuicio de su comunicación y/o difusión por otros canales.

ARTÍCULO 7º.- Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Ley N° 24.185, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y, acompañando propuestas adecuadas y fundadas de manera formal, con el fin de arribar a un acuerdo justo y equitativo.

CAPÍTULO III – DE LA REPRESENTACIÓN GREMIAL

ARTÍCULO 8º.- En todas aquellas instancias que requieran en su integración la participación gremial, ésta se compondrá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Ley N° 24.185 y su reglamentación.

CAPÍTULO IV - DE LA RELACION DE EMPLEO



ARTÍCULO 9º.- El personal queda comprendido por las prescripciones establecidas en la Ley N° 20.744 y sus modificatorias, así como por las contenidas en el Convenio Colectivo del Trabajo General en materia de requisitos de ingreso, deberes, derechos, prohibiciones, régimen disciplinario y causales de egreso.

TÍTULO II – RÉGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA

ARTÍCULO 10.- El régimen de carrera del personal de la AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR, comprende el ingreso y progreso de cada trabajador en los distintos agrupamientos, niveles, tramos y grados en los que se organizan los puestos de trabajo y funciones de la institución, de conformidad con lo establecido en el presente, y como resultante de su mayor nivel de formación académica, idoneidad y rendimiento laboral.

La promoción vertical consiste en el ascenso del personal a los niveles establecidos por el presente, habilitando al trabajador a ocupar puestos de trabajo de mayor responsabilidad, complejidad y/o autonomía, mediante los procesos de selección establecidos para tal fin.

La promoción horizontal consiste en el acceso a los diferentes tramos y grados habilitados para el nivel escalafonario en el que revista el trabajador, como resultado de la acreditación fehaciente de la capacitación, desempeño, y desarrollo de sus competencias laborales relativas al perfil del puesto de trabajo que ocupe.

ARTÍCULO 11.- A los efectos previstos en el artículo 10 del presente Convenio, 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 establecen las siguientes definiciones:

Agrupamiento: Se entiende por agrupamiento, al conjunto del personal que desarrolla funciones en puestos de trabajo, de una misma naturaleza funcional.

Nivel: El personal de la AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR se integra en niveles escalafonarios caracterizados por la complejidad, responsabilidad y autonomía del puesto de trabajo, los que determinan requisitos particulares de formación académica, experiencia laboral y dominio competencial.

Tramo: El personal de la AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR podrá acceder a alguno de los tramos previstos en este Convenio, resultantes de la acreditación de mayores rangos de dominio competenciales en un puesto o puestos, de un mismo nivel escalafonario.

Grado: El personal de la AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR podrá promover a un grado superior, como resultado de desempeños laborales calificados satisfactoriamente y la capacitación adquirida, ambos en un mismo período de prestación de servicio.

CAPÍTULO I – DE LOS AGRUPAMIENTOS

ARTÍCULO 12.- El personal de la AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR queda comprendido en uno de los siguientes agrupamientos:

- a) **AGRUPAMIENTO REGULATORIO NUCLEAR:** comprende al personal de la AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR que se desempeñe en funciones regulatorias nucleares, establecidas en la Ley N° 24.804 y su reglamentación: elaboración de normas regulatorias, licenciamiento, evaluación, fiscalización, inspección de instalaciones radiactivas y nucleares de cualquier tipo y clase y del personal que se

[Handwritten signatures and marks in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

desempeña en las mismas, fiscalización del transporte de material radiactivo y nuclear, evaluación del impacto ambiental radiológico, planes y gestión de emergencia radiológicas y nucleares, protección y seguridad radiológica y nuclear, protección y seguridad física de instalaciones, material nuclear y fuentes radiactivas, política regulatoria nuclear, salvaguardias y no proliferación.

- b) **AGRUPAMIENTO DE GESTIÓN E INFRAESTRUCTURA:** comprende al personal de la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR que se desempeña en funciones de gestión y soporte técnico administrativo, sean principales, complementarias o auxiliares, considerando entre otras, los siguientes servicios: jurídicos, de administración financiera y contable, de los recursos humanos y organización de capacitación, de auditoría interna, de asuntos institucionales de comunicación, de gestión de calidad, de soporte administrativo, de tecnología de la información, informática y soporte técnico respectivo, y al personal que satisface funciones o puestos de trabajo que sean complementarios a la gestión de las restantes áreas, incluyendo servicios generales, infraestructura y mantenimiento edilicio y de máquinas, higiene y seguridad, conducción de vehículos, vigilancia, limpieza, u otras de naturaleza similar o equivalente.

CAPÍTULO II – DE LOS NIVELES ESCALAFONARIOS

ARTÍCULO 13.-El personal de la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR que pertenece al Agrupamiento Regulatorio Nuclear revista en SEIS (6) niveles escalafonarios, a saber: niveles A, B, C, D, E y F.

El personal que pertenece al Agrupamiento de Gestión e Infraestructura revista en SEIS (6) niveles escalafonarios, a saber: niveles A, B, C, D, E y F.

CAPÍTULO III – DE LOS NIVELES Y SUS REQUISITOS DE ACCESO

ARTÍCULO 14.- NIVELES DEL AGRUPAMIENTO REGULATIVO NUCLEAR Y SUS REQUISITOS DE ACCESO

1) NIVEL A. El acceso a este nivel comporta la acreditación de la formación profesional, experiencia, capacitación y demás competencias laborales, que permitan al trabajador realizar las funciones propias de su respectiva incumbencia profesional: asesoramiento, planeamiento y asistencia técnica especializada para organizar, dirigir o controlar equipos de trabajo, con el mayor nivel de autonomía. Comportará también funciones profesionales de alta complejidad para la formulación, propuesta, gestión o desarrollo de programas, planes y proyectos sustantivos propios de las diversas materias, acciones y competencias de la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR.

Incluye responsabilidad en el cumplimiento o materialización de los objetivos generales de la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR o de alto impacto sobre la organización, como asimismo la responsabilidad de la dirección, y la transferencia de conocimientos y técnicas acordes con su nivel de especialización. Asimismo, puede ostentar la representación del organismo en diferentes ámbitos nacionales e internacionales.

Pueden comportar funciones directivas o de jefatura y control en unidades organizativas, y la responsabilidad de la coordinación y desarrollo apropiados del personal a su cargo, si lo tuviera.

Requisitos para el acceso:

- Título de grado universitario, reconocido oficialmente, correspondiente a carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- Especialización avanzada en los campos profesionales, acreditable mediante estudios de posgrado conforme los requisitos de acreditación oficiales, vinculadas a la función o puesto a desempeñar.

- c) Experiencia laboral en el campo profesional de la especialidad requerida por un término no inferior a QUINCE (15) años, atinentes a la función o puesto a desempeñar
- d) Cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.
- e) Lectura, comprensión y expresión oral de al menos UN (1) idioma extranjero, compatible con la función o puesto a cubrir, y
- f) Manejo de herramientas informáticas particulares y específicas de la función a desarrollar.

2) NIVEL B. El acceso a este nivel comporta la acreditación de la formación profesional y/o técnica, experiencia, capacitación y demás competencias laborales, que permitan al trabajador realizar las funciones propias de su respectiva incumbencia profesional: asesorar y brindar asistencia técnico- profesional en uno o varios campos del accionar propio; efectuar relevamientos diagnósticos y monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas; producir información precisa, estudios y análisis calificados para contribuir con la toma de decisiones de corto y mediano alcance y para elaborar los programas de implementación de los trabajos asignados .

Implica responsabilidad relativa al cumplimiento de los objetivos a su cargo con sujeción a planes y marcos normativos profesionales, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas y actualización de sus capacidades y contribuciones profesionales y/o técnicas.

Incluye la responsabilidad de la coordinación y desarrollo apropiados del personal a su cargo, si lo tuviera, y la transferencia de conocimientos y técnicas acordados con su nivel de especialización. Asimismo, puede ostentar la representación del organismo en diferentes ámbitos nacionales e internacionales.

Pueden comportar funciones directivas o de jefatura y control en unidades organizativas, y la responsabilidad de la coordinación y desarrollo apropiados del personal a su cargo, si lo tuviera.

Requisitos para el acceso:

- a) Título de grado universitario, reconocido oficialmente, en carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años, atinente a la función o puesto a desarrollar, debiendo acreditar experiencia laboral en el campo profesional de la especialidad requerida por un término no inferior a CINCO (5) años, atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- b) Podrá eximirse de este requisito a aquellos agentes que acrediten título terciario técnico reconocido oficialmente, de duración no inferior a DOS (2) años, atinente a la función o puesto a desempeñar, en cuyo caso, deberá acreditarse experiencia laboral por un término no inferior a QUINCE (15) años atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- c) Especialización 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, conforme los requisitos de acreditación oficiales requeridos, vinculadas a la función o puesto a desempeñar.
- d) Cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.
- e) Lectura, comprensión y expresión oral de al menos UN (1) idioma extranjero, compatible con la función o puesto a cubrir, y
- f) Manejo de herramientas informáticas particulares y específicas de la función a desarrollar.

3) NIVEL C: El acceso a este nivel comporta la acreditación de la formación profesional y/o técnica y/o media, capacitación y demás competencias laborales, que permitan al trabajador realizar las funciones propias de su respectiva incumbencia: asesorar y asistir técnicamente en temas de su especialidad; efectuar relevamientos y diagnósticos de las situaciones habituales en el desarrollo de sus actividades; participar y/o colaborar en estudios técnicos; en el diseño de sistemas, métodos, normas y procedimientos habituales u ordinarios en su ámbito de trabajo y elaborar informes, propuestas y recomendaciones en su especialidad.

Incluye responsabilidad sobre el resultado de sus propias intervenciones profesionales y/o técnicas y/o propias de la formación media, por la correcta aplicación de los métodos, técnicas y procedimientos de su disciplina en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos organizacionales y las directivas

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

recibidas, con relativa autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas.

Pueden comportar funciones de jefatura y control en unidades organizativas, y la responsabilidad de la coordinación y desarrollo apropiados del personal a su cargo, si lo tuviera.

Requisitos para el acceso:

- a) Título universitario de grado reconocido oficialmente, correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) Podrá eximirse de este requisito a aquellos agentes que acrediten título terciario técnico reconocido oficialmente, de duración no inferior a DOS (2) años, atinente a la función o puesto a desempeñar, en cuyo caso, deberá acreditarse experiencia laboral por un término no inferior a OCHO (8) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- c) Podrá eximirse de los requisitos establecidos en los incisos a) y b), a aquellos agentes que acrediten título de nivel secundario completo, en cuyo caso, deberá acreditarse experiencia laboral atinente para la función que corresponda, por un término no inferior a DOCE (12) años, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.-ARN.
- d) Lectura y comprensión de texto de al menos UN (1) idioma extranjero, aplicable a la función o puesto a desempeñar;
- e) Manejo de herramientas informáticas particulares y específicas de la función a desarrollar.

4) NIVEL D: El acceso a este nivel comporta la acreditación de la formación técnica y/o media, experiencia, capacitación y demás competencias laborales, que permitan al trabajador realizar las funciones propias de su respectiva incumbencia: realizar funciones técnicas de ejecución de mediana especialización y complejidad, bajo la dirección de un superior, gestionar documentación, con sujeción a objetivos y técnicas específicas, y con relativa autonomía ante su superior, para la ocasional resolución de problemas en los temas atinentes a su función.

Supone responsabilidad referida a la obtención de resultados individuales o grupales, que conduzcan al logro de los objetivos en las áreas regulatorias de competencia del organismo.

Pueden comportar funciones de jefatura y control en unidades organizativas, y la responsabilidad de la coordinación y desarrollo apropiados del personal a su cargo, si lo tuviera.

Requisitos para el acceso:

- a) Título terciario técnico reconocido oficialmente, de carreras de duración no inferior a DOS (2) años correspondientes a la función o puesto a desempeñar, debiendo acreditar experiencia laboral por un término no inferior a CINCO (5) años atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- b) Podrá eximirse de este requisito, a aquellos agentes que acrediten título de nivel secundario, en cuyo caso, deberá acreditarse experiencia laboral por un término no inferior a OCHO (8) años atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- c) Cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.
- d) Lectura, comprensión y expresión oral de al menos UN (1) idioma extranjero, aplicable a la función o puesto, y
- e) Manejo de herramientas informáticas particulares y específicas de la función a desarrollar.

5) NIVEL E: El acceso a este nivel comporta la acreditación de la formación técnica y/o media, capacitación y demás competencias laborales, que permitan al trabajador realizar las funciones propias de su respectiva incumbencia: funciones técnicas ejercidas bajo la dirección de profesionales o técnicos de jerarquía superior. Incluye responsabilidad sobre el resultado de las tareas individuales o grupales asignadas, con alternativas de simple elección para la resolución de los requerimientos de su superior.

Requisitos para el acceso:

- a) Título terciario técnico, reconocido oficialmente, de duración no inferior a DOS (2) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) Podrá eximirse de este requisito a los agentes que acrediten título de nivel secundario completo, en cuyo caso, deberá acreditarse experiencia laboral por un término no inferior a CINCO (5) años, atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- c) Manejo de herramientas informáticas particulares y específicas de la función a desarrollar.

NIVEL F: El acceso a este nivel comporta la acreditación de la formación que permita al trabajador iniciarse en las funciones regulatorias básicas propias de la organización en relación a las incumbencias de sus estudios. Supone el conocimiento para asistir técnicamente bajo la supervisión y dirección de un superior. Supone responsabilidad sobre el resultado de las tareas asignadas, en el marco de los objetivos organizacionales y las directivas recibidas.

Requisitos para el acceso:

- a) Título de nivel secundario.
- b) Manejo de herramientas informáticas particulares y específicas de la función a desarrollar.

ARTÍCULO 15.- NIVELES DEL AGRUPAMIENTO DE GESTIÓN E INFRAESTRUCTURA Y SUS REQUISITOS DE ACCESO

1) NIVEL A. El acceso a este nivel comporta la acreditación de la formación profesional, experiencia, capacitación y demás competencias laborales, que permitan al trabajador realizar las funciones propias de su respectiva incumbencia profesional: realizar tareas de asesoramiento al Directorio de la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR, planeamiento y asistencia técnica especializada para organizar, dirigir o controlar todo tipo de equipo de trabajo y unidad organizativa, con mayor nivel de autonomía, así como de funciones profesionales de alta complejidad para la formulación, propuesta, gestión o desarrollo de programas, planes y proyectos transversales propios de las áreas de soporte de la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR.

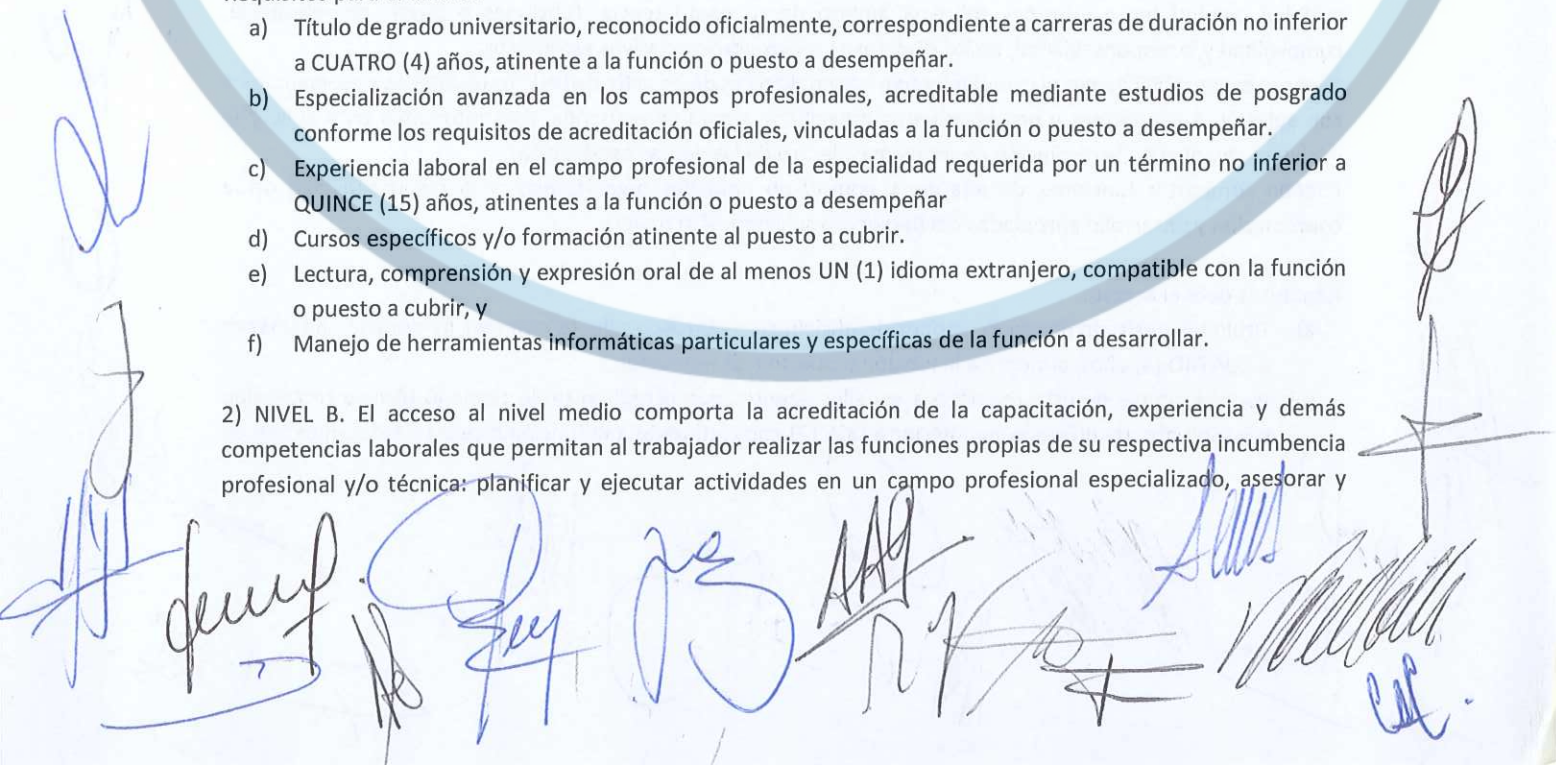
Incluye responsabilidad referida al cumplimiento de objetivos con sujeción a políticas específicas y marcos normativos y profesionales, con autonomía para la toma de decisiones, como asimismo la responsabilidad de la dirección y desarrollo apropiados del personal a su cargo, si lo tuviera, y la transferencia de conocimientos y técnicas acordados con su nivel de especialización.

Pueden comportar funciones directivas o de jefatura y control en unidades organizativas, y la responsabilidad de la coordinación y desarrollo apropiados del personal a su cargo, si lo tuviera.

Requisitos para el acceso:

- a) Título de grado universitario, reconocido oficialmente, correspondiente a carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) Especialización avanzada en los campos profesionales, acreditable mediante estudios de posgrado conforme los requisitos de acreditación oficiales, vinculadas a la función o puesto a desempeñar.
- c) Experiencia laboral en el campo profesional de la especialidad requerida por un término no inferior a QUINCE (15) años, atinentes a la función o puesto a desempeñar
- d) Cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.
- e) Lectura, comprensión y expresión oral de al menos UN (1) idioma extranjero, compatible con la función o puesto a cubrir, y
- f) Manejo de herramientas informáticas particulares y específicas de la función a desarrollar.

2) NIVEL B. El acceso al nivel medio comporta la acreditación de la capacitación, experiencia y demás competencias laborales que permitan al trabajador realizar las funciones propias de su respectiva incumbencia profesional y/o técnica: planificar y ejecutar actividades en un campo profesional especializado, asesorar y



realizar asistencia profesional, efectuar relevamientos y diagnósticos, monitorear situaciones, ejecutar las directivas y/o tareas ordenadas, realizar informes, estudios técnicos y análisis calificados para contribuir con la toma de decisiones de corto y mediano alcance; diseñar sistemas, métodos, normas y procedimientos internos del área de su competencia para el desarrollo eficiente de las funciones y tareas, y elaborar los programas de implementación de los trabajos asignados.

Ejercer la responsabilidad de la coordinación y desarrollo apropiados del personal a su cargo, si lo tuviera, y la transferencia de conocimientos y técnicas acordes con su nivel de especialización.

Incluye responsabilidad referida al cumplimiento de los objetivos a su cargo con sujeción a planes y marcos normativos y profesionales, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas.

Pueden comportar funciones directivas o de jefatura y control en unidades organizativas, y la responsabilidad de la coordinación y desarrollo apropiados del personal a su cargo, si lo tuviera.

Requisitos para el acceso:

- a) Título de grado universitario, reconocido oficialmente, en carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años, atinente a la función o puesto a desempeñar, debiendo acreditar experiencia laboral en el campo profesional de la especialidad requerida por un término no inferior a CINCO (5) años atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- b) Podrá eximirse de este requisito a aquellos agentes que acrediten título terciario técnico reconocido oficialmente, de duración no inferior a DOS (2) años, atinente a la función o puesto a desempeñar, en cuyo caso, deberá acreditarse experiencia laboral por un término no inferior a QUINCE (15) años, atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- c) Especialización 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, conforme los requisitos de acreditación oficiales requeridos, vinculadas a la función o puesto a desempeñar.
- d) Cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.
- e) Lectura, comprensión y expresión oral de al menos UN (1) idioma extranjero, compatible con la función o puesto a cubrir, y
- f) Manejo de herramientas informáticas particulares y específicas de la función a desarrollar.

3) NIVEL C: El acceso a este nivel comporta la acreditación de la formación profesional y/o técnica, y/o media, experiencia, capacitación y demás competencias laborales, que permitan al trabajador realizar las funciones propias de su respectiva incumbencia: la implementación de metodologías para el estudio y análisis de información, técnicas y antecedentes para la elaboración de documentos de asesoramiento interno como así también dictámenes e informes sobre el ámbito de su competencia, funciones o tareas de relevancia, complejidad y/o responsabilidad, en los diversos servicios administrativos específicos.

Supone responsabilidad por el cumplimiento o materialización de las actividades y los resultados encomendados con sujeción a las normas y procedimientos específicos, según corresponda, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas.

Pueden comportar funciones de jefatura y control en unidades organizativas, y la responsabilidad de la coordinación y desarrollo apropiados del personal a su cargo, si lo tuviera.

Requisitos para el acceso:

- a) Título universitario de grado reconocido oficialmente correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) Podrá eximirse de este requisito a aquellos agentes que acrediten título terciario técnico reconocido oficialmente, de duración no inferior a DOS (2) años, atinente a la función o puesto a desempeñar; en

cuyo caso, deberá acreditarse experiencia laboral por un término no inferior a OCHO (8) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.

- c) Podrá eximirse de los requisitos establecidos en los incisos a) y b), a aquellos agentes que acrediten título de nivel secundario completo, en cuyo caso, deberá acreditarse experiencia laboral concreta para la función que corresponda al cargo atinente, por un término no inferior a DOCE (12) años, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.-ARN.
- d) Lectura y comprensión de texto de al menos UN (1) idioma extranjero, aplicable a la función o puesto a desempeñar;
- e) Manejo de herramientas informáticas particulares y específicas de la función a desarrollar.

4) NIVEL D: El acceso a este nivel comporta la acreditación de la formación técnica y/o media, experiencia, capacitación y demás competencias laborales, que permitan al trabajador realizar las funciones propias de su respectiva incumbencia: realizar soporte de mediana especialización y complejidad en la ejecución de servicios administrativos específicos, colaborar con la planificación de tareas administrativas bajo la dirección de un superior, gestionar documentación, con sujeción a objetivos y técnicas específicas, y con relativa autonomía ante su superior para la ocasional resolución de problemas en los temas atinentes a su función.

Supone responsabilidad sobre el resultado de las tareas asignadas, con sujeción a objetivos, pautas y procedimientos técnicos y administrativos, con alternativas de simple elección para la resolución de los requerimientos técnicos de su superior.

Pueden comportar funciones de jefatura y control en unidades organizativas, y la responsabilidad de la coordinación y desarrollo apropiados del personal a su cargo, si lo tuviera.

Requisitos para el acceso:

- a) Título terciario reconocido oficialmente, de carreras de duración no inferior a DOS (2) años correspondientes a la función o puesto a desempeñar, debiendo acreditar experiencia laboral por un término no inferior a CINCO (5) años, atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- b) Podrá eximirse de este requisito a aquellos agentes que acrediten título de nivel secundario, en cuyo caso, deberá acreditarse experiencia laboral por un término no inferior a OCHO (8) años, atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- c) Cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.
- d) Lectura, comprensión y expresión oral de al menos UN (1) idioma extranjero, aplicable a la función o puesto, y
- e) Manejo de herramientas informáticas particulares y específicas de la función a desarrollar.

5) NIVEL E: El acceso a este nivel comporta la acreditación de la formación técnica y/o media, capacitación y demás competencias laborales, que permitan al trabajador realizar las funciones propias de su respectiva incumbencia: realizar tareas administrativas de baja especialización y complejidad bajo la dirección de personal de mayor jerarquía y prestar colaboración en la realización de tareas de logística y mantenimiento de las instalaciones del Organismo. Incluye responsabilidad sobre el resultado de las tareas individuales o grupales asignadas, con alternativas de simple elección para la resolución de los requerimientos de su superior.

Requisitos para el acceso:

- a) Título terciario técnico reconocido oficialmente, de duración no inferior a DOS (2) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) Podrá eximirse de este requisito a los agentes que acrediten título de nivel secundario completo, en cuyo caso, deberá acreditarse experiencia laboral por un término no inferior a CINCO (5) años, atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- c) Manejo de herramientas informáticas particulares y específicas de la función a desarrollar.

NIVEL F: El acceso a este nivel comporta la acreditación de la formación media, capacitación y demás competencias laborales, que permitan al trabajador realizar las funciones propias de su respectiva incumbencia: tareas administrativas generales sujetas a procedimientos específicos, ejercidas bajo la dirección de un superior, colaborar en la realización de tareas logística, mantenimiento y servicios generales.

Incluye responsabilidad sobre el resultado de las tareas establecidas por su superior, con alternativas de simple elección para la resolución de los requerimientos de su superior.

Requisitos para el acceso:

- a) Título de nivel secundario.
- b) Manejo de herramientas informáticas particulares y específicas de la función a desarrollar.

CAPITULO IV - DEL NOMENCLADOR CLASIFICADOR DE PUESTOS Y FUNCIONES

ARTÍCULO 16- A los efectos previstos en los artículos 12, 13, 14 y 15 del presente, el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C.- ARN, establecerá el Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones.

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 V- DE LOS TRAMOS

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

- a) **INICIAL:** 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 de trabajo, mediante la aplicación de sistemas, métodos, normas, procedimientos, técnicas, para contribuir al logro de los objetivos planteados.

Implica responsabilidad por el resultado de sus propias prestaciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o técnicas de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos de la organización. Comprende desde el grado CERO (0) hasta el grado DIEZ (10), de la escala establecida por 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 de trabajo según el tramo anterior, le habilita para realizar actividades más complejas; 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 las tareas asignadas; y para conducir eventualmente equipos de trabajo o unidades organizativas.

Implica 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 aprendidas. 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 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 conducción de unidades organizativas de hasta el 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 VI – DE LOS GRADOS

ARTÍCULO 18.- Se establece para cada nivel escalafonario, una escala de grados ordinarios para la promoción horizontal, establecidos desde el CERO (0) hasta el DIEZ (10).

CAPÍTULO VII - DE LAS FUNCIONES DE CARGO

ARTÍCULO 19.- FUNCIÓN DE CARGO. Se entenderá por Función de Cargo, el ejercicio de las funciones descriptas en los artículos 20 y 21 del presente.

ARTÍCULO 20.- FUNCIÓN DIRECTIVA. Se entenderá por Función Directiva, el ejercicio de un puesto de trabajo que comporte la titularidad de una unidad organizativa, aprobada en la respectiva estructura organizativa de la AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR, clasificadas con ese fin en DOS (2) niveles:

- a) Nivel I- Dirección de Primera Apertura -equivalente a Gerentes, Jefes de Unidades y Subgerentes que reportan en primera línea en la estructura vigente;
- b) Nivel II- Dirección de Segunda Apertura -equivalente a Subgerentes en la estructura vigente.

ARTÍCULO 21- FUNCIÓN DE JEFATURA. Se entenderá por Función de Jefatura, el ejercicio de aquellos puestos de trabajo que comporten la titularidad de una unidad organizativa, de igual o inferior nivel equivalente a Departamento, formalmente establecida en la estructura organizativa respectiva.

ARTÍCULO 22.- Para postularse a la cobertura de un puesto con Función de Cargo, se deberán acreditar los requisitos para los niveles correspondientes, además de lo que se exija para la función.

Para aspirar a la cobertura de una Función Directiva se deberá acreditar, además de las exigencias propias de la respectiva función, los requisitos mínimos del nivel A o B de ambos agrupamientos, según corresponda; asimismo deberá acreditarse capacitación en gestión de proyectos y personas, y experiencia en liderazgo de equipos de trabajo por un período no menor a TRES (3) años.

Para aspirar a las Funciones de Jefatura se deberá acreditar, además de las exigencias propias de la respectiva función, los requisitos mínimos del nivel A, B, C o D de ambos agrupamientos, según corresponda; asimismo deberá acreditarse capacitación y/o experiencia, en gestión de proyectos y equipos de trabajo.

ARTÍCULO 23.- El personal podrá acceder a la titularidad de una Función de Cargo mediante el sistema de selección abierto, conforme el régimen de selección que establezca el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias de la presente mediante la Co.P.I.C.-ARN. En este supuesto, gozará del derecho a la permanencia en el ejercicio de dicha función, conforme los términos del segundo párrafo del artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General, por un término de CUATRO (4) años a partir de la notificación de la designación respectiva, con opción a una prórroga única, por un período de UN (1) año.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'J' on the left and a large 'S' on the right.]

TÍTULO III - DEL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA

CAPÍTULO I – DEL INGRESO

ARTÍCULO 24.- En todos los casos, el ingreso de personal se realiza en los distintos niveles escalafonarios de cada agrupamiento, en el grado inicial CERO (0). Cuando el órgano selector estime condiciones de idoneidad especialmente relevantes, podrá recomendar su incorporación en el grado UNO (1).

CAPÍTULO II – DE LA PROMOCIÓN

ARTÍCULO 25.- El personal promoverá al grado siguiente, dentro del agrupamiento y nivel escalafonario en el que revista, mediante la acreditación de:

- TRES (3) calificaciones no inferiores a "BUENO" o, de DOS (2) calificaciones "MUY BUENO", resultantes de la evaluación anual de su desempeño laboral, conforme lo establecido en el artículo 65 del presente y;
- las actividades de capacitación o de desarrollo profesional, técnico o laboral que se establezcan en el Plan Estratégico de Capacitación de la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR y su correspondiente Plan Anual de Capacitación, las que deberán comportar, 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		
	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO
A, B, C	40 hs	56 hs	72 hs
D, E, F	35 hs	40 hs	48 hs

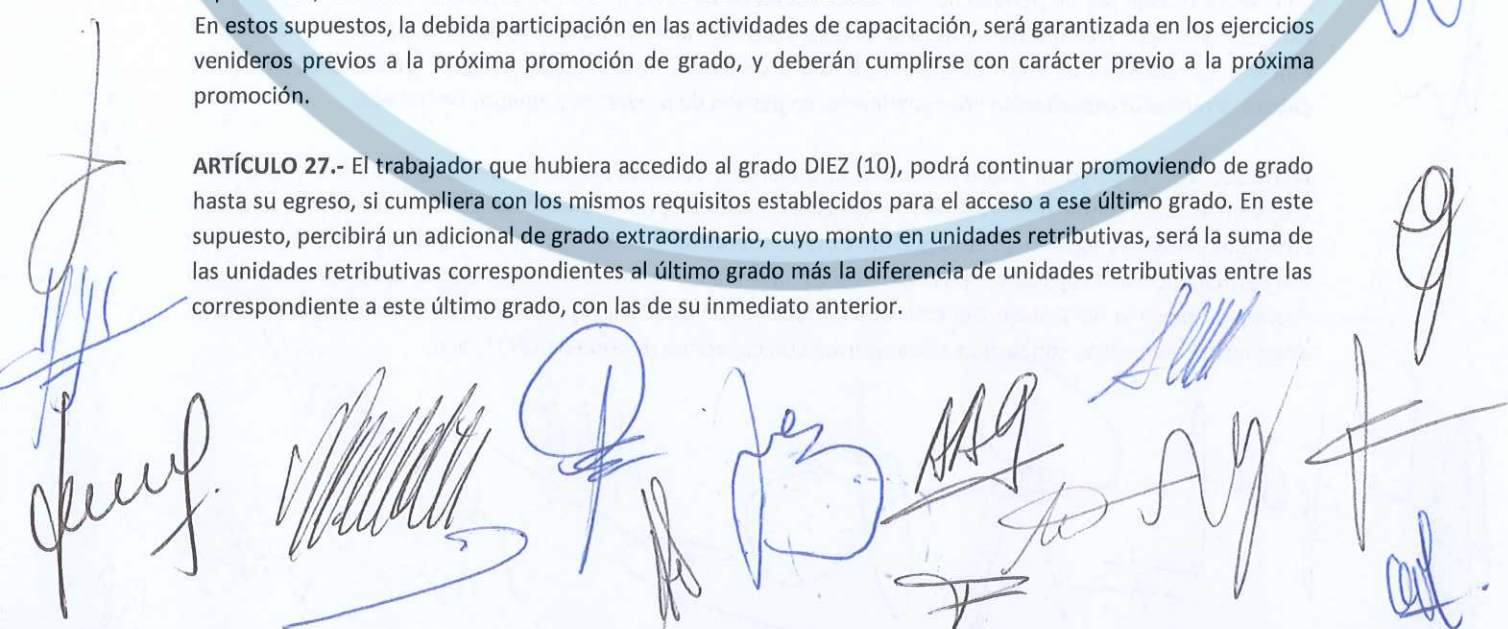
ARTÍCULO 26.- La promoción al grado inmediato siguiente, se efectuará a partir del primer día del mes siguiente, al que se acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos de conformidad con el artículo precedente.

- los requisitos de 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;
- los requisitos de capacitación, a partir del primer día del mes siguiente, a la fecha de aprobación de las actividades respectivas, con la constancia que certifique la finalización de las mismas.

El personal podrá promover de grado, 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 Gerente o Dirección de Primera Apertura equivalente, con intervención de la Gerencia de Recursos Humanos.

En estos supuestos, la debida participación en las actividades de capacitación, será garantizada en los ejercicios venideros previos a la próxima promoción de grado, y deberán cumplirse con carácter previo a la próxima promoción.

ARTÍCULO 27.- El trabajador que hubiera accedido al grado DIEZ (10), podrá continuar 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.



ARTÍCULO 28.- 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 certificación de la capacitación, experiencia y competencias laborales mediante el régimen de valoración de méritos, que la AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR establezca al efecto, previa consulta a las entidades sindicales en el marco de la Co.P.I.C-ARN

A este efecto dicho régimen, contemplará la aprobación de una actividad de capacitación específicamente organizada, el reconocimiento de la experiencia laboral desempeñada eficazmente, y la acreditación de los mayores dominios de competencias laborales.

La capacitación específica que se determine, estará diseñada para el fortalecimiento de las competencias laborales propias de la profesión, especialidad, técnica, oficio o servicio por el que el trabajador haya sido asignado al puesto de trabajo o función, y su aprobación comportará la capacidad adquirida para su aplicación en dicha asignación.

La acreditación de los mayores dominios de competencias laborales asociadas, resultará de al menos UNA (1) actividad de valoración, en la que el postulante a la promoción de Tramo deberá demostrar mediante las modalidades que al efecto postule o se habiliten.

CAPÍTULO III – DEL ASCENSO DE NIVEL ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 29.- El personal podrá promover de nivel escalafonario mediante el régimen de selección, que se determine para el cargo o función, el que deberá ajustarse a lo establecido en los artículos 56 y 57 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

El personal que accediera a nivel escalafonario superior, continuará con su carrera en el grado equivalente, el cual será el resultante de:

- a) reconocer UN (1) grado en el nivel escalafonario superior, por cada DOS (2) grados alcanzados en el nivel anterior, a contar desde el grado inicial del nuevo nivel que asciende, cuando éste fuera el inmediato superior;
- b) reconocer UN (1) grado en el nivel escalafonario superior, por cada TRES (3) grados alcanzados en el nivel escalafonario anterior, a contar desde el 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 escalafonario 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.

Si como consecuencia de la aplicación de los incisos a), b) y c) del presente artículo, le fuera asignado un grado comprendido por Tramo igual o inferior al que revistara, continuará su carrera en el Tramo correspondiente a dicho grado. En todos los casos, si correspondiera, será de aplicación lo dispuesto por el Decreto N° 5.592 del 9 de septiembre de 1968.

Los créditos de capacitación y las calificaciones, no utilizadas para la satisfacción de las exigencias de promoción de grado en el nivel escalafonario anterior, sólo podrán ser reconocidos para la promoción de grado en el nuevo nivel, cuando guarden relación de pertinencia con las funciones prestadas en este último.

CAPÍTULO IV – CAMBIO DE AGRUPAMIENTO

ARTÍCULO 30.- El personal podrá solicitar cambio del agrupamiento conforme al "Régimen del Cambio de Agrupamiento Escalafonario del Personal de la AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR", según el régimen que al

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more compact. There are also some faint circular stamps or marks near the signatures.

efecto establezca el Estado Empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente, mediante la Co.P.I.C.-ARN.

TÍTULO IV - DEL RÉGIMEN DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 31.- Para el ingreso a la carrera establecida en el presente Convenio, para el acceso a un nivel escalafonario superior y, para la titularidad del ejercicio de Funciones de Cargo, será de aplicación el régimen de selección que el Estado empleador establezca, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C.-ARN, según las particularidades prescriptas en el presente Convenio.

En el régimen de selección, deberá preverse el mecanismo para instrumentar la aplicación de las Leyes N° 22.431, 25.689, 23.109; 26.743 y 27.636 o las que en el futuro se dicten, estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional, conforme lo establecido por el artículo 57 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 32.- PROCESOS DE SELECCIÓN. Los procesos de selección se realizarán mediante los respectivos concursos, los que permitirán comprobar y valorar fehacientemente, la idoneidad y las competencias laborales de los candidatos, las condiciones y requisitos establecidos conforme al perfil del puesto o función a cubrir y el nivel escalafonario, y asegurar el establecimiento de un adecuado orden de mérito o terna, según corresponda. Los perfiles y requisitos a exigir, se ajustarán a lo establecido en el artículo 58 del Convenio Colectivo de Trabajo General y al Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones que se establezca oportunamente, conforme lo dispuesto en el artículo 16 del presente.

Los mismos deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia, y en especial, la igualdad de trato por razones de género o discapacidad, garantizando la transparencia durante todo el proceso.

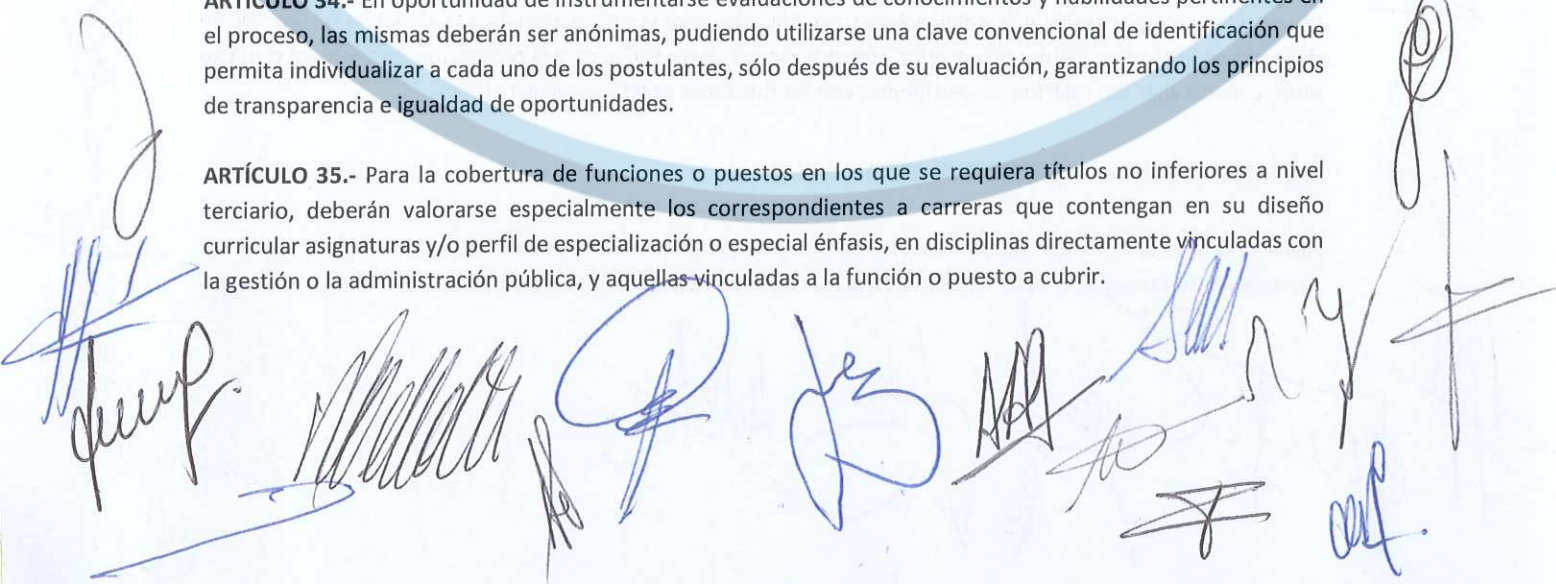
Se asegurará el cumplimiento de las Leyes N° 22.431, 25.689, 23.109; 26.743 y 27.636 o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional.

ARTÍCULO 33.- En oportunidad de dictarse la reglamentación del proceso de selección, previa consulta a la Co.P.I.C.-ARN, se deberán establecer las etapas e instancias a implementarse, con las particularidades requeridas para cada tipo de convocatoria y concurso de promoción vertical establecido en el presente Convenio, debiendo arbitrarse las medidas necesarias para la comprobación de competencias, conocimientos e idoneidad.

El órgano selector consignará por acta, los fundamentos de la desaprobación de los postulantes.

ARTÍCULO 34.- En oportunidad de instrumentarse evaluaciones de conocimientos y habilidades pertinentes en el proceso, las mismas deberán ser anónimas, pudiendo utilizarse una clave convencional de identificación que permita individualizar a cada uno de los postulantes, sólo después de su evaluación, garantizando los principios de transparencia e igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 35.- 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, y aquellas vinculadas a la función o puesto a cubrir.



ARTÍCULO 36.- El Órgano de Selección se integrará con:

- a) Un Comité de Selección; y
- b) Una Coordinación Técnica Concursal.

En el proceso de selección que apruebe el Estado empleador, se deberá establecer las instancias o etapas en las que toma intervención cada uno de los integrantes del Órgano de Selección, si correspondiera, según las características particulares de cada proceso de selección reglamentado.

ARTÍCULO 37.- El Comité de Selección se deberá integrar con al menos CINCO (5) miembros titulares. En ningún caso el Comité de Selección puede ser integrado exclusivamente por personal de la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR, y deberá integrarse con los recaudos establecidos, para una conformación ecuaníme en materia de género y/o ni por más del SESENTA POR CIENTO (60%) de personas del mismo género, según corresponda.

El llamado a inscripción, sólo puede efectuarse cuando hayan sido designados los integrantes del Órgano de Selección.

ARTÍCULO 38.- Con relación a los miembros del órgano selector, sólo se admitirán recusaciones con expresión de causa y excusaciones, resultando de aplicación a tal efecto los artículos 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

ARTÍCULO 39.- La Coordinación Técnica Concursal, se integra con UN (1) coordinador concursal y su alterno, quien tiene a cargo un equipo técnico de colaboradores y asistentes para poder implementar las instancias y etapas que les correspondan.

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.

ARTÍCULO 41.- 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.

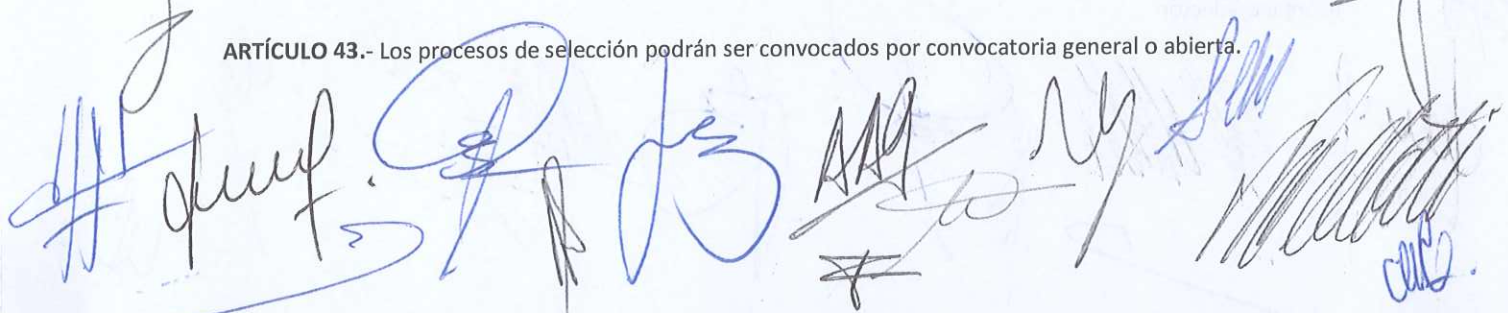
A este efecto, el personal asignado a las tareas relacionadas con el proceso de selección del que se trate, será el necesario y podrá ser relevado total o parcialmente de sus tareas habituales para poder cumplirse con el plazo establecido en el presente.

ARTÍCULO 42.- Las convocatorias de los procesos de selección podrán ser generales o abiertas.

En una convocatoria general pueden inscribirse aspirantes, que se encuentren comprendidos en el presente Convenio, que acrediten idoneidad y que reúnan los requisitos estipulados en las bases y condiciones exigidas para el perfil de puesto.

En una convocatoria abierta pueden inscribirse aspirantes que procedan del ámbito público o privado, que acrediten idoneidad y que reúnan los requisitos estipulados en las bases y condiciones exigidas para el perfil de puesto.

ARTÍCULO 43.- Los procesos de selección podrán ser convocados por convocatoria general o abierta.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be official or personal marks of approval or identification.

Serán por convocatoria abierta, los procesos de selección destinados a cubrir cargos vacantes de los niveles escalafonarios A, B, E y F del Agrupamiento Regulatorio Nuclear, de los niveles A, B, E y F del Agrupamiento de Gestión e Infraestructura, de las Funciones de Cargo y, de los casos que hayan sido declarados desiertos los procesos por convocatoria general.

A igualdad de mérito, deberá darse cumplimiento a las previsiones de las Leyes N° 22.431 y sus modificatorias, la Ley N° 23.109 y la Ley N° 27.636, en ese orden. De no existir candidatos en tales condiciones, se dará preferencia a quienes 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 para cuya cobertura proceda mediante sistema de selección abierta, y las restantes situaciones no contempladas en el primer párrafo del presente artículo.

ARTÍCULO 44.- Los procesos de selección establecidos en el artículo 42 serán convocados a través de los medios que aseguren su debida difusión pública, y con una antelación no inferior a QUINCE (15) días corridos previos, al inicio de las inscripciones de los candidatos.

En todos los casos, la convocatoria deberá ser publicada en el Boletín Oficial, y difundirse entre el personal comprendido en el presente Convenio, por los medios de comunicación disponibles para dar a conocer todas las ofertas de vacantes cuya convocatoria se hallare vigente.

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.

ARTÍCULO 45.- El órgano selector elevará al Directorio de la AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR el orden de mérito o terna según corresponda, en el expediente respectivo para la emisión del acto administrativo de aprobación y designación que corresponda, el cual deberá ser publicado en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 46.- El orden de mérito o terna según corresponda, tendrá una vigencia de SEIS (6) meses, contados desde la fecha de designación del candidato seleccionado. En todos los casos, la persona designada 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 mejor posicionado en el orden de mérito respectivo.

ARTÍCULO 47.- Justificación de inasistencias. Las inasistencias en las que incurra el personal con motivo de su participación en los procedimientos de selección deberán ser justificadas.








Si el personal debiera ausentarse de su puesto laboral con motivo de alguna de las presentaciones requeridas en los procedimientos de selección, tal ausencia deberá ser justificada a todo efecto. En ningún caso podrá efectuarse descuentos en el haber del personal por estos motivos.

ARTÍCULO 48.- VEEDURÍA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Las entidades sindicales signatarias, en cumplimiento con lo normado por el artículo 63 del Convenio Colectivo de Trabajo General, el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, a efecto de velar por la debida igualdad de oportunidades y trato de aspirantes y postulantes, y el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a fin de asegurar la veeduría prevista en el artículo 8° de la Ley N° 22.431, serán invitados a designar cada una UN (1) veedor titular y su alterno ante el órgano selector.







La falta de invitación para la designación de veedores o para su concurrencia en cualquier etapa o instancia del proceso, excepto aquéllas en las que se apruebe el temario de la Evaluación Técnica, será causa suficiente para pedir la nulidad de lo actuado. La Coordinación Concursal deberá notificar a los veedores con al menos DOS (2) días de antelación, la fecha, hora, lugar y temario de la reunión que se celebre, excepto aquéllas en las que se apruebe el temario de la Evaluación Técnica.

TÍTULO V - DEL RÉGIMEN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

ARTÍCULO 49.- Se establecerá el régimen del sistema de formación del personal, previa consulta a las entidades gremiales signatarias a través de la Co.P.I.C.-ARN, orientado a la actualización y mejoramiento de las competencias laborales del personal requeridas para el buen funcionamiento de los servicios, para contribuir en la evolución en la carrera de cada agente y para el desarrollo técnico y profesional de su personal, asegurando el acceso a las actividades en igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 50.- El personal participará de las actividades de capacitación pertenecientes al Itinerario Formativo propio de su puesto, para las que sea autorizado cuando éstas sean pertinentes a las funciones que cumpla, al nivel escalafonario en que se encuentre y/o para su desarrollo técnico y profesional.

Las actividades de capacitación necesarias para la promoción horizontal son las que conforman el Plan Estratégico de Capacitación (PEC) y los correspondientes Planes Anuales de Capacitación (PAC).

ARTÍCULO 51.- Las actividades de capacitación y desarrollo que a título individual efectúe el personal, también podrán ser reconocidas para satisfacer los requisitos de la promoción de nivel escalafonario, tramo y grado, de conformidad con el régimen de certificación de equivalencias establecido por el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), cuando estas sean atinentes a su respectivo Itinerario Formativo.

ARTÍCULO 52.- Para el cumplimiento de la elaboración de los PAC, las entidades sindicales podrán elevar al área de Recursos Humanos de la AUTORIDAD REGULADORA NUCLEAR, los resultados de los relevamientos de necesidades de capacitación, así como las propuestas consecuentes que estimaran necesarias, en cuyo caso deberán realizarlo a más tardar el último día hábil del mes de septiembre de cada año.

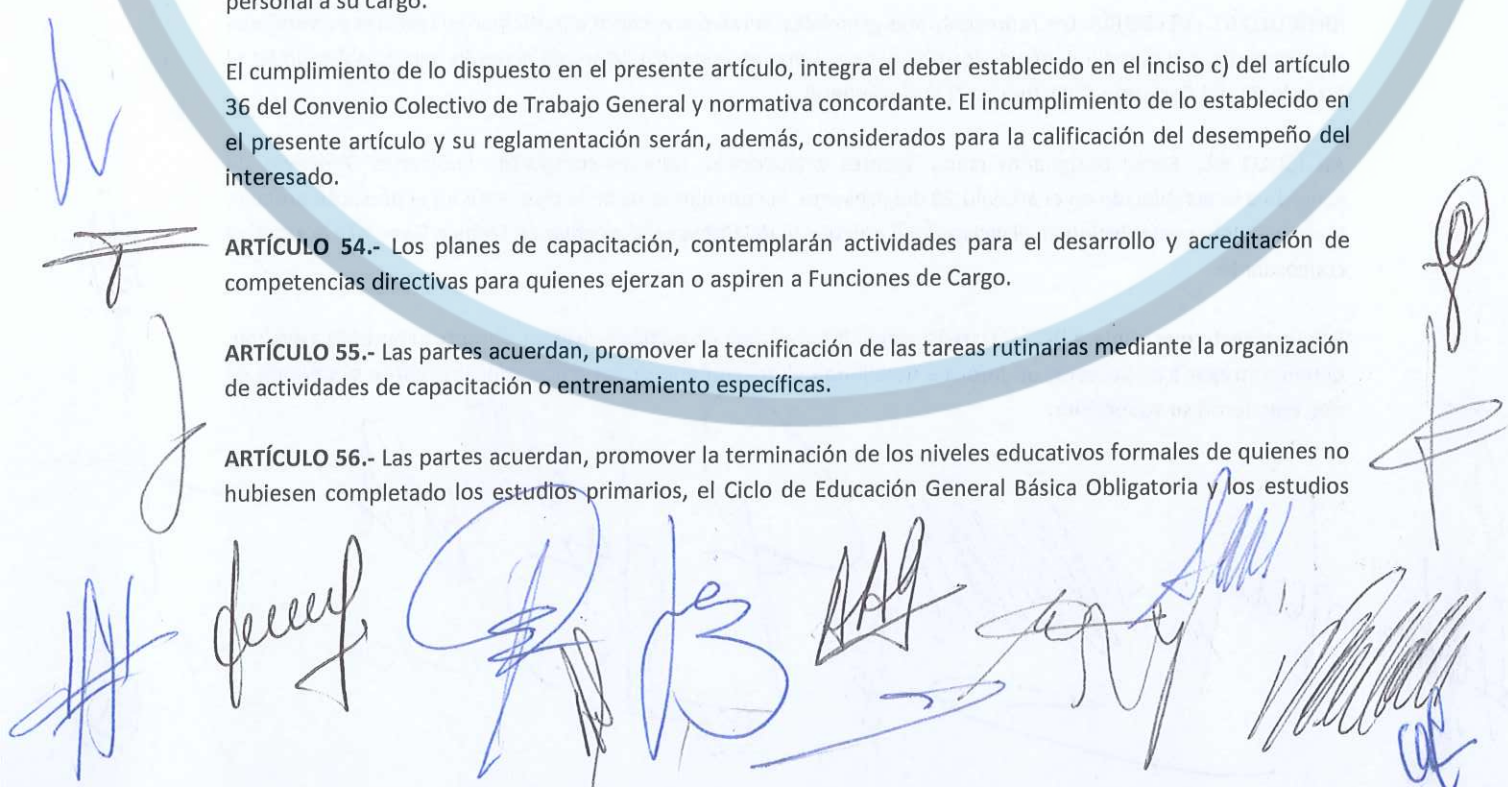
ARTÍCULO 53.- Como resultante de las evaluaciones de desempeño, quienes se desempeñen en una función de cargo deberán elevar sus propuestas, conforme a los procedimientos vigentes, en materia de capacitación del personal a su cargo.

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 54.- Los planes de capacitación, contemplarán actividades para el desarrollo y acreditación de competencias directivas para quienes ejerzan o aspiren a Funciones de Cargo.

ARTÍCULO 55.- Las partes acuerdan, promover la tecnificación de las tareas rutinarias mediante la organización de actividades de capacitación o entrenamiento específicas.

ARTÍCULO 56.- 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

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, located at the bottom of the page. The signatures vary in style and complexity, some appearing as simple initials or names, while others are more elaborate and stylized. They are arranged horizontally across the width of the page.

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.

TÍTULO VI - DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 57.- El personal será evaluado a través del sistema que establezca el Estado empleador con previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C.-ARN, de conformidad con los objetivos y principios establecidos en este Convenio, y en el Capítulo IV del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General.

El sistema deberá contemplar parámetros objetivos de calificación, definidos antes del comienzo del período a evaluar, y los mecanismos necesarios para la intervención del evaluador y el evaluado durante el proceso.

ARTÍCULO 58.- PERÍODO DE EVALUACIÓN. La evaluación será anual, comprendiendo al personal que hubiera prestado como mínimo SEIS (6) meses de servicio efectivo, cumpliendo los plazos establecidos en el artículo 68 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Se establece como período de evaluación al comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año. En situaciones particulares debidamente fundamentadas, se podrán establecer períodos especiales de evaluación.

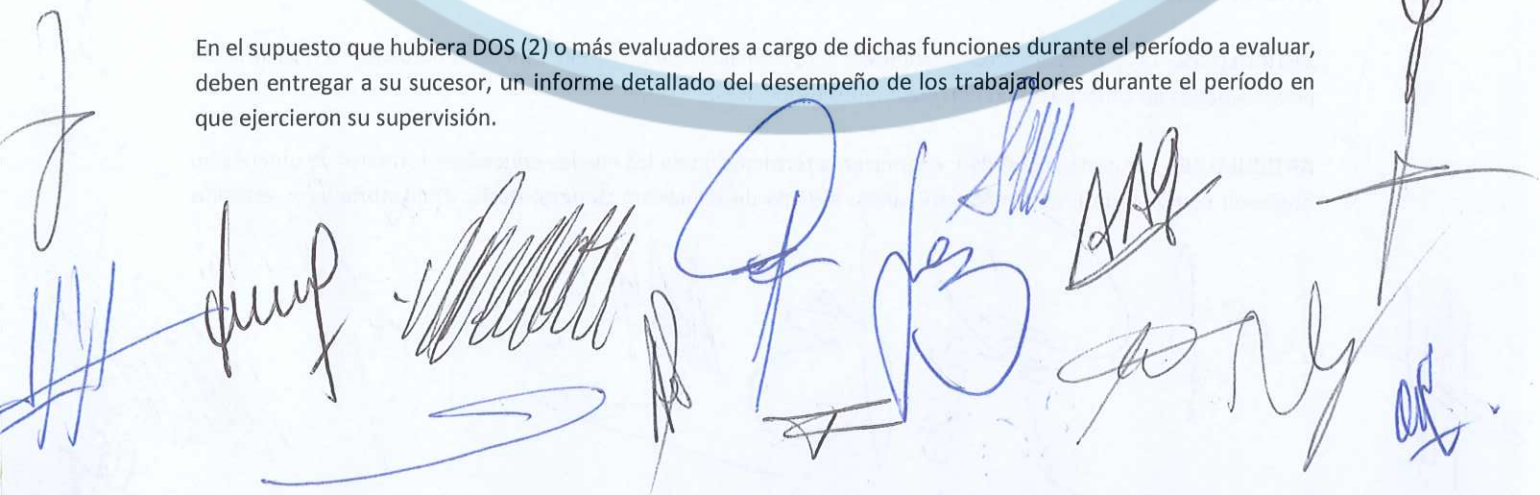
ARTÍCULO 59.- El sistema de evaluación, ponderará las competencias relacionadas al logro de los objetivos, metas y/o resultados, tomando en consideración los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes demostradas en el ejercicio de las funciones y tareas propias de cada agrupamiento, detallados en el artículo 12 del presente Convenio.

ARTÍCULO 60.- COORDINACIÓN TÉCNICA DE EVALUACIÓN. El Estado Empleador, conformará una coordinación técnica de evaluación que será responsable de contribuir a impulsar el proceso de evaluación de desempeño, y asistir al personal en el desarrollo de cada una de sus etapas.

ARTÍCULO 61.- VEEDURÍA. Los representantes gremiales, serán convocados a participar en carácter de veedores para garantizar el cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 71 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 62.- Serán designados como agentes evaluadores, quienes comporten Funciones Directivas de acuerdo a lo establecido en el artículo 20 del presente. 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 supuesto que hubiera DOS (2) o más evaluadores a cargo de dichas funciones durante el período a evaluar, deben entregar a su sucesor, un informe detallado del desempeño de los trabajadores durante el período en que ejercieron su supervisión.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be of various individuals, likely representing the signatories to the document.

El incumplimiento de esta obligación, será considerado falta grave una vez que, exigida formalmente, el evaluador se negará a cumplirla y será considerada en su evaluación de desempeño. Esta obligación regirá para quienes hayan estado a cargo de los agentes a evaluar por un periodo no menor a SEIS (6) meses.

ARTÍCULO 63.- Los instrumentos de evaluación, serán diseñados para dar cuenta de las especificidades del desempeño laboral según las categorías de cada agrupamiento, así como de las Funciones de Cargo. Se fomentará el trabajo en equipo, incluyendo modalidades de evaluación que lo contemplen, siempre que fuere posible.

ARTÍCULO 64.- En el cumplimiento de estas funciones, los evaluadores pueden requerir los informes del agente que sean necesarios a las partes involucradas en su desempeño, o al propio evaluado, según se establezca en la respectiva reglamentación.

ARTÍCULO 65.- La calificación de los agentes en el período de evaluación se consignará según la siguiente escala:

- a) MUY BUENO: el agente ha superado a través de su desempeño el estándar de rendimiento prefijado. Obtiene resultados que superan los objetivos preestablecidos.
- b) BUENO: el agente satisface el estándar de rendimiento prefijado. Logra resultados adecuados a los objetivos preestablecidos.
- c) REGULAR: el agente cumple ocasionalmente el estándar de rendimiento prefijado. Obtiene resultados que no alcanzan a satisfacer la totalidad de los objetivos preestablecidos.
- d) INSUFICIENTE: el agente no cumple el estándar de rendimiento prefijado. Obtiene resultados que no satisfacen los objetivos preestablecidos.

ARTÍCULO 66.- En caso de que el agente obtenga una calificación regular o insuficiente, el evaluador deberá elaborar, conjuntamente con el agente, un esquema en el que se recomienden a través de un plan de mejora, actividades tendientes al fortalecimiento de las competencias requeridas y de los comportamientos esperados.

ARTÍCULO 67.- El agente será notificado de la calificación final obtenida, dentro de los plazos que se establezcan. En caso de disconformidad, podrá interponer contra la calificación notificada, los recursos administrativos pertinentes conforme lo normado en el Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por el Decreto N° 1.759/72 (T.O. 2017).

TÍTULO VII - MODALIDADES OPERATIVAS

ARTÍCULO 68.- La extensión de la jornada laboral, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 43 del Convenio Colectivo de Trabajo General. El Estado Empleador reglamentará la diagramación, modificación y distribución de los horarios de trabajo de acuerdo a las necesidades de funcionamiento del organismo y a las circunstancias permanentes o temporarias que resulten atendibles, previa consulta a las representaciones gremiales signatarias.

ARTÍCULO 69.- Con relación a la jornada reducida, se aplicarán las previsiones del artículo 47 del Convenio Colectivo de Trabajo General. La reducción de la jornada es incompatible con el ejercicio de Funciones de Cargo.

ARTÍCULO 70.- La Intervención en Emergencias Radiológicas y Nucleares, se concreta mediante la ejecución de tareas o funciones principales y de soporte indispensables, relacionadas al SISTEMA DE INTERVENCIÓN EN EMERGENCIAS RADIOLÓGICAS Y NUCLEARES (SIER/SIEN), frente a incidentes o accidentes que pudieren afectar la seguridad radiológica o nuclear, y que requieran el inmediato accionar del personal a cargo cuyas

competencias lo habiliten al efecto, en el marco de las responsabilidades asignadas en la Ley N° 24.804, en el artículo 16 inciso o) del Decreto Reglamentario N° 1390/98 y en los Acuerdos y Convenciones Internacionales a los que adhiere la República Argentina.

A tal fin el Estado empleador establecerá un Régimen, previa consulta a las entidades gremiales signatarias a través de la Co.P.I.C.-ARN en el que se contemplará:

- a) la determinación de los perfiles y la cantidad de personal a cargo en el marco de las responsabilidades asignadas en la Ley N° 24.804, en el artículo 16 inciso o) del Decreto Reglamentario N° 1390/98 y en los Acuerdos y Convenciones Internacionales a los que adhiere la República Argentina, necesario para conformar los equipos de intervención correspondientes;
- b) el tiempo de duración correspondiente a la disponibilidad de los agentes que requiere la intervención en emergencias radiológicas y nucleares;
- c) la extensión máxima de tiempo de cumplimiento de las tareas y funciones exigibles/ cuadros de reemplazo de personal;
- d) el concepto de pago en contraprestación por la prestación de servicios bajo la modalidad de que se trata y su naturaleza.

ARTÍCULO 71.- Con relación al franco compensatorio, se aplicarán las previsiones del artículo 46 del Convenio Colectivo de Trabajo General. El Estado Empleador establecerá un régimen para su utilización, previa consulta a las entidades gremiales signatarias a través de la Co.P.I.C.-ARN.

ARTÍCULO 72.- Las guardias vinculadas a otras modalidades operativas de trabajo que se encuentren debidamente justificadas en el marco de las responsabilidades asignadas en la Ley N° 24.804 y resulten imprescindibles por razones de servicio impostergables debidamente programadas, y formalmente determinadas por las autoridades de la entidad, podrán ser incorporadas mediante la Comisión Negociadora correspondiente al ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

ARTÍCULO 73.- CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Regirán las previsiones contenidas en los capítulos 1 y 2 del Título VIII del Convenio Colectivo de Trabajo General, y las que eventualmente correspondan, según los criterios de protección radiológica conforme a lo establecido en la Ley N° 24.804 y su reglamentación.

ARTÍCULO 74.- DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO. Regirán las previsiones contenidas en el Título IX del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 75.- RÉGIMEN DE VIÁTICOS Y COMPENSACIONES. Regirá lo dispuesto por los artículos 44 y 45, y por el Anexo III del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 76.- La AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR podrá disponer, en los casos que estime pertinente, de medios de transporte sin costo para el personal cuando la distancia de los centros urbanos o la inexistencia de transporte público de pasajeros en los horarios de inicio y finalización de la jornada así lo justifiquen. Lo anterior no resultará de aplicación al personal que preste servicio en horario habitual dentro de la Sede Central.

ARTÍCULO 77.- En el caso en que el puesto de trabajo, requiera del uso de indumentaria especial, la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR proveerá DOS (2) equipos de ropa de trabajo por año, y elementos de seguridad necesarios para la prestación del servicio. El derecho por el diseño de la indumentaria, será exclusivo de la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR, no pudiendo ser alterado por el agente, siendo su responsabilidad el correcto uso y cuidado de los mismos.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Jes', 'AS', and 'AS'.

TÍTULO VIII – DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 78.- Solo el personal de carrera que hubiera accedido a la misma por los procesos de selección correspondientes, percibirá las Asignaciones Básicas de Nivel Escalonario, así como los Adicionales, Suplementos y la Compensación que se establecen en el presente Convenio, de conformidad con el artículo 148 del Convenio Colectivo de Trabajo General, a saber:

1. ASIGNACIÓN BÁSICA DE NIVEL ESCALAFONARIO
2. ADICIONALES
 - 2.1 de GRADO
 - 2.2. de TRAMO
3. SUPLEMENTOS
 - 3.1 por FUNCIÓN DIRECTIVA
 - 3.2 por FUNCIÓN DE JEFATURA
 - 3.3 por AGRUPAMIENTO
 - 3.4 por CAPACITACIÓN SUPERIOR
4. BONIFICACIÓN
 - 4.1 por DESEMPEÑO DESTACADO
5. COMPENSACIÓN
 - 5.1 por SERVICIOS CUMPLIDOS

Los adicionales, suplementos y bonificación establecidos en el presente artículo, tienen carácter remunerativo. Los suplementos y la compensación establecidos de conformidad con el presente, serán percibidos mientras se mantengan las causales que motivaran su percepción, y se constatará la prestación del servicio efectivo correspondiente que les dé lugar.

ARTÍCULO 79.- Fíjese el valor de UNA (1) Unidad Retributiva en la suma de PESOS CIENTO VEINTICINCO CON TREINTA Y UN CENTÁVOS (\$125,31) a partir del 1° de julio de 2023 y CIENTO CUARENTA CON TREINTA Y CINCO CENTAVOS (\$ 140,35) a partir del 1° de agosto de 2023.

ARTÍCULO 80.- Las Asignaciones Básicas de los Niveles Escalonarios estarán determinadas por la cantidad de Unidades Retributivas que para cada caso se establece según el siguiente detalle:

ASIGNACIÓN BÁSICA DEL NIVEL ESCALAFONARIO (en Unidades Retributivas)

NIVEL	SUELDO BASICO	DEDICACION FUNCIONAL	TOTAL
A	1.750	1.750	3.500
B	1.570	1.570	3.140
C	1.435	1.435	2.870
D	1.225	1.225	2.450
E	1.175	1.175	2.350
F	1.100	1.100	2.200

CAPÍTULO I – DE LOS ADICIONALES

ARTÍCULO 81.- Fíjese 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									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	245	490	735	945	1.120	1.330	1.575	1.785	1.925	2.100
B	220	440	659	848	1.036	1.162	1.319	1.444	1.570	1.696
C	201	402	603	775	918	1.033	1.177	1.320	1.435	1.550
D	172	343	515	662	784	882	1.005	1.127	1.225	1.323
E	165	329	494	635	752	870	987	1.081	1.175	1.269
F	154	308	462	594	704	814	924	1.012	1.100	1.188

ARTÍCULO 82.- Fíjese el Adicional por TRAMO en la suma resultante de aplicar a la Asignación Básica del Nivel Escalonario, el porcentaje que se detalla a continuación:

TRAMO	PORCENTAJE
INTERMEDIO	QUINCE POR CIENTO (15%)
AVANZADO	TREINTA POR CIENTO (30%)

El Adicional de TRAMO será percibido por el personal que accediera al mismo de conformidad con los artículos 17 y 28, del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II – DE LOS SUPLEMENTOS

UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

ARTÍCULO 83.- El Suplemento por FUNCIÓN DIRECTIVA será percibido por quienes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en el Artículo 20 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 el artículo 23 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.

Fíjese el Suplemento por FUNCION DIRECTIVA 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	3.500
II	2.800

ARTÍCULO 84.- Suplemento por FUNCIÓN DE JEFATURA será percibido por quienes 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 el artículo 23 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 FUNCIÓN 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	400

ARTÍCULO 85.- 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 Escalonario del agente, el porcentaje que se detalla a continuación, multiplicado por el valor de la Unidad Retributiva:

AGRUPAMIENTO	PORCENTAJE
REGULATORIO NUCLEAR	TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%)
DE GESTIÓN E INFRAESTRUCTURA	VEINTICINCO POR CIENTO (25%)

ARTÍCULO 86.- El Suplemento por CAPACITACIÓN SUPERIOR será abonado al personal de ambos Agrupamientos que posea título de grado universitario, reconocido oficialmente, correspondiente a carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.

En tal supuesto, el Suplemento consistirá en una suma equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la Asignación Básica del Nivel Escalonario del agente.

El referido Suplemento también será abonado al personal de ambos Agrupamientos que posea título terciario técnico reconocido oficialmente, de duración no inferior a DOS (2) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.

En tal supuesto, el Suplemento consistirá en una suma equivalente al QUINCE POR CIENTO (15%) de la Asignación Básica del Nivel Escalonario del agente.

CAPÍTULO III- DE LAS BONIFICACIONES

ARTÍCULO 87.- La BONIFICACIÓN POR DESEMPEÑO DESTACADO consistirá en una suma de pago única, equivalente a la asignación básica del Nivel Escalonario respectivo, con más los adicionales por grado y por tramo, y los suplementos por agrupamiento y capacitación superior, 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 encuadrado en el presente convenio, que hubiera sido designado mediante los procedimientos de selección respectivos.

CAPÍTULO IV- DE LAS COMPENSACIONES

ARTÍCULO 88.- La Compensación por SERVICIOS CUMPLIDOS consistirá en el pago de un monto no remunerativo al agente que hubiera sido designado mediante los procedimientos de selección respectivos, y habiendo reunido VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Nacional, se acogiera al beneficio previsional.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Este pago será equivalente a CINCO (5) meses de remuneraciones correspondientes a la situación de revista.

CAPÍTULO V- DE LAS INCOMPATIBILIDADES EN LA PERCEPCIÓN DE LOS SUPLEMENTOS

ARTÍCULO 89.- En los casos que corresponda la procedencia simultánea de los Suplementos regulados en el presente Convenio Colectivo, para su percepción, se deberán observar las siguientes condiciones:

- a) Es incompatible la percepción del Suplemento por Función Directiva con la percepción de los Suplementos por Jefatura, por Capacitación Superior y por Agrupamiento.
- b) La percepción del Suplemento por Agrupamiento y por Capacitación Superior podrá concurrir con la percepción del Suplemento por Jefatura.
- c) La percepción del Suplemento por Agrupamiento podrá concurrir con la percepción del Suplemento por Capacitación Superior en los casos que corresponda.

TÍTULO IX - DE LAS SUBROGANCIAS

ARTÍCULO 90.- Se entenderá por subrogancia la asignación transitoria de funciones de cargo, en las condiciones que se establezcan en el presente título.

La subrogancia recaerá en el personal 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 de acuerdo a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.
 3. Suspendido o separado del cargo por causales de sumario.
 4. Cumpliendo una comisión de servicio o una misión en el país o en el extranjero que le impida desempeñar en forma directa y personal las tareas inherentes a su cargo.

En el ejercicio transitorio del cargo, se mantendrá, las modalidades propias de trabajo y el horario de prestación de servicios.

ARTÍCULO 91.- El personal subrogante percibirá las asignaciones básicas del nivel escalafonario y los adicionales por grado y tramo, correspondientes a su situación de revista con más los suplementos correspondientes al cargo subrogado.

Lo previsto precedentemente será de aplicación mientras se encuentre vigente la asignación transitoria de funciones superiores que dio origen a la percepción.

ARTÍCULO 92.- Los cargos vacantes comprendidos en el supuesto previsto en el inciso a) del artículo 90 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.

La subrogancia que se disponga en virtud del inciso a) de dicho artículo, no podrá superar el plazo de DOS (2) años calendario contados a partir de la asignación de funciones.

ARTÍCULO 93.- Las subrogancias que se dispongan en virtud de las causales 1 a 4, del inciso b) del artículo 90 del presente, caducarán automáticamente al reintegrarse el titular del cargo.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

ARTÍCULO 94.- Requisitos del agente subrogante. 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.

Cuando resultase impostergable la cobertura transitoria de un cargo, podrá autorizarse la asignación de funciones transitorias por excepción a lo previsto por el párrafo precedente.

ARTÍCULO 95.- La subrogancia implicará asumir todas las responsabilidades que emerjan de las funciones asignadas.

TÍTULO X – DEL REENCASILLAMIENTO DE PERSONAL

ARTÍCULO 96.- El personal de la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR que a la firma del presente Convenio hubiera sido designado mediante los procesos de selección respectivos, será reencasillado conforme las pautas que se detallan a continuación, a partir de su entrada en vigencia.

ARTÍCULO 97.- El agrupamiento de los agentes incluidos en el artículo precedente, se asignará según resulte de la aplicación de los criterios, conforme a la descripción establecida para el Agrupamiento Regulatorio Nuclear, o el Agrupamiento de Gestión e Infraestructura respectivamente, definidos en el artículo 12 del presente Convenio.

ARTÍCULO 98.- La aprobación del reencasillamiento se realizará por Resolución del Directorio del AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR, debiendo contar previamente, con la veeduría de las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo Sectorial.

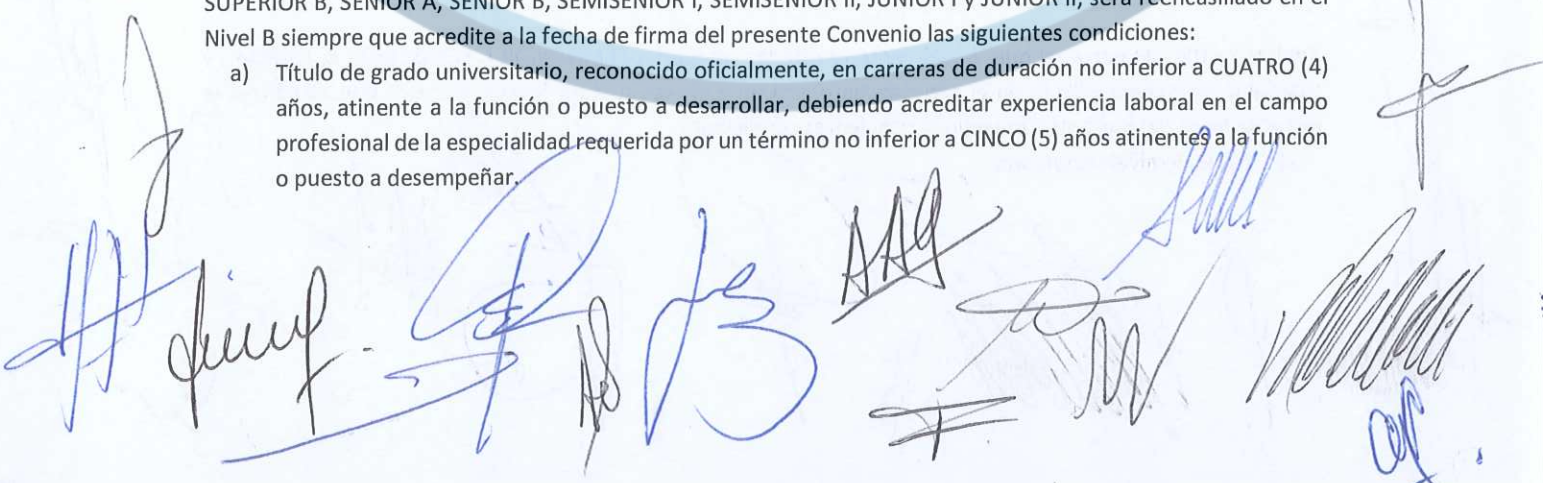
ARTÍCULO 99.- Para la asignación de grado escalafonario, se reconocerá el grado que corresponda de aplicar UNO (1) por cada TREINTA Y SEIS (36) meses de experiencia laboral efectiva, atinente a la función o puesto a desempeñar, en el ámbito del Sector Público.

ARTÍCULO 100.- El personal que actualmente reviste las categorías GERENTE A, GERENTE B, SUPERIOR A, SUPERIOR B, SENIOR A, SENIOR B, SEMISENIOR I y SEMISENIOR II, será reencasillado en el Nivel A siempre que acredite a la fecha de firma del presente Convenio las siguientes condiciones:

- a) Título de grado universitario, reconocido oficialmente, correspondiente a carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) Especialización avanzada en los campos profesionales, acreditable mediante estudios de posgrado conforme los requisitos de acreditación oficiales, vinculadas a la función o puesto a desempeñar.
- c) Experiencia laboral en el campo profesional de la especialidad requerida por un término no inferior a QUINCE (15) años, atinentes a la función o puesto a desempeñar
- d) Cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.

ARTÍCULO 101.- El personal que actualmente reviste las categorías: GERENTE A, GERENTE B, SUPERIOR A, SUPERIOR B, SENIOR A, SENIOR B, SEMISENIOR I, SEMISENIOR II, JUNIOR I y JUNIOR II, será reencasillado en el Nivel B siempre que acredite a la fecha de firma del presente Convenio las siguientes condiciones:

- a) Título de grado universitario, reconocido oficialmente, en carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años, atinente a la función o puesto a desarrollar, debiendo acreditar experiencia laboral en el campo profesional de la especialidad requerida por un término no inferior a CINCO (5) años atinentes a la función o puesto a desempeñar.



- b) Podrá eximirse de este requisito a aquellos agentes que acrediten Título terciario técnico reconocido oficialmente, de duración no inferior a DOS (2) años, atinente a la función o puesto a desempeñar; en cuyo caso, deberá contar con experiencia laboral por un término no inferior a QUINCE (15) años atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- c) Especialización 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, conforme los requisitos de acreditación oficiales requeridos, vinculadas a la función o puesto a desempeñar.
- d) Cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.

ARTÍCULO 102.- El personal que actualmente reviste las categorías: SUPERIOR A, SUPERIOR B, SENIOR A, SENIOR B, SEMISENIOR I, SEMISENIOR II, JUNIOR I y JUNIOR II, será reencasillado en el Nivel C siempre que acredite a la fecha de firma del presente Convenio las siguientes condiciones:

- a) Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) Podrá eximirse de este requisito a aquellos agentes que acrediten Título terciario técnico reconocido oficialmente, de duración no inferior a DOS (2) años, atinente a la función o puesto a desempeñar; en cuyo caso, deberá contar con experiencia laboral por un término no inferior a OCHO (8) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- c) Podrá eximirse de los requisitos establecidos en los incisos a) y b), a aquellos agentes que acrediten título de nivel secundario completo, en cuyo caso, deberá acreditarse experiencia laboral concreta para la función que corresponda al cargo atinente, por un término no inferior a DOCE (12) años, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.-ARN.

ARTÍCULO 103.- El personal que actualmente reviste las categorías SENIOR A, SENIOR B, SEMISENIOR I Y SEMISENIOR II, JUNIOR I y JUNIOR II, será reencasillado en nivel D, siempre que acredite a la fecha de firma del presente Convenio las siguientes condiciones:

- a) Título terciario de carreras de duración no inferior a DOS (2) años correspondientes a la función o puesto a desempeñar, debiendo acreditar experiencia laboral por un término no inferior a CINCO (5) años atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- b) Podrá eximirse de este requisito a aquellos agentes que acrediten título de nivel secundario, en cuyo caso, deberá acreditar experiencia laboral por un término no inferior a OCHO (8) años atinentes a la función o puesto a desempeñar.
- c) Cursos específicos y/o formación atinente al puesto a cubrir.

ARTÍCULO 104.- El personal que actualmente reviste las categorías SEMISENIOR I, SEMISENIOR II, JUNIOR I y JUNIOR II será reencasillado en el Nivel E siempre que acredite a la fecha de firma del presente Convenio las siguientes condiciones:

- a) Título terciario técnico, reconocido oficialmente, de duración no inferior a DOS (2) años, atinente a la función o puesto a desempeñar.
- b) Podrá eximirse de este requisito a los agentes que acrediten título de nivel secundario completo, en cuyo caso, deberá acreditarse experiencia laboral por un término no inferior a CINCO (5) años, atinentes a la función o puesto a desempeñar.

ARTÍCULO 105.- El personal que actualmente reviste las categorías SEMISENIOR I, SEMISENIOR II, JUNIOR I y JUNIOR II, será reencasillado en el agrupamiento gestión e infraestructura Nivel F, siempre que acredite a la fecha de firma del presente Convenio las siguientes condiciones:

- a) Título de nivel secundario

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

ARTÍCULO 106.- El personal que actualmente reviste las categorías SUPERIOR A, SUPERIOR B, SENIOR A y SENIOR B, y no acredite a la fecha de firma del presente, título universitario de grado o terciario técnico, será excepcionalmente reencasillado en el nivel B del agrupamiento que corresponda, conforme a las funciones establecidas en el artículo 12 del presente, siempre que acredite título secundario y experiencia laboral atinentes a la función o puesto a desempeñar, por un período no inferior a VEINTE (20) años.

ARTÍCULO 107.- El personal que hubiera sido designado mediante los procesos de selección respectivos y no contara con título de nivel secundario, será excepcionalmente reencasillado en el nivel que corresponda de acuerdo a los artículos anteriores.

TÍTULO XI – CLÁUSULAS TRANSITORIAS

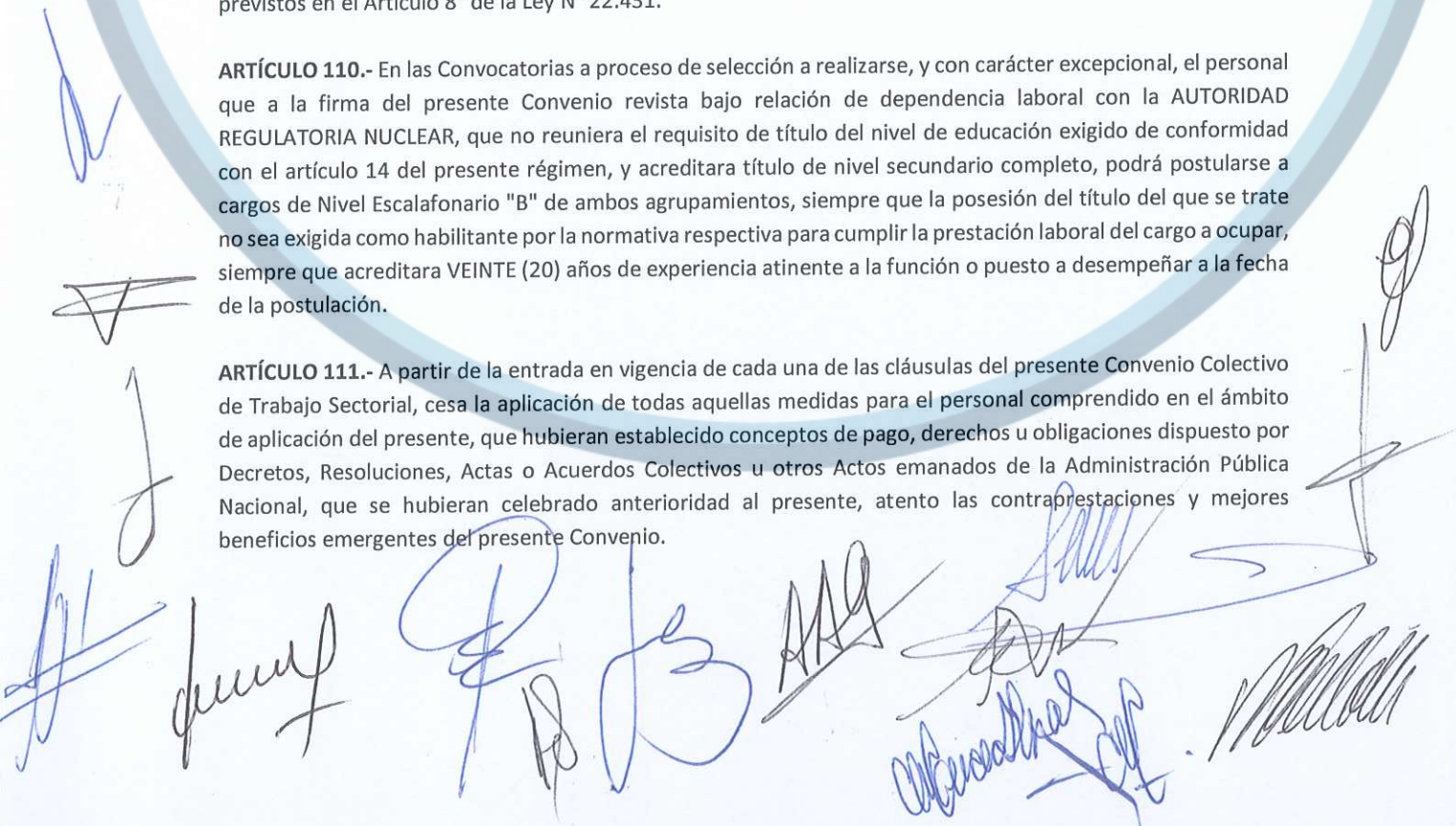
ARTÍCULO 108.- Hasta tanto se aprueben los nuevos regímenes, conforme lo previsto en el artículo 147 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06 y sus modificatorios, mantendrán su vigencia las disposiciones que actualmente regulan las licencias, justificaciones y franquicias del personal de la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR, las que quedan incorporadas al presente Convenio.

ARTÍCULO 109.- Sin menoscabo de lo expresado en los artículos 42 y 43 del presente Convenio Sectorial, establécese con carácter excepcional y transitorio hasta el 31 de diciembre 2023, como otro Tipo de convocatoria, la Convocatoria General Interna. En la misma sólo podrá participar el personal que revista bajo relación de dependencia laboral con la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR.

En las Convocatorias Generales Internas mencionadas precedentemente, al momento de asignarse los cargos vacantes, se podrá establecer como requisito de admisión una experiencia laboral acreditable superior a la requerida en los requisitos mínimos indispensables de cada nivel escalafonario. A tal efecto se computarán los años de servicio prestados en la Administración Pública Nacional. En el caso de establecerse este mayor requisito, se deberá consultar a las entidades sindicales en el marco de la Comisión creada por el artículo 4° del presente Convenio. El aludido requisito de admisión no será aplicable a las personas con discapacidad que se postulen a los cargos que se encuentra bajo el régimen de reserva de puestos de trabajo en los términos previstos en el Artículo 8° de la Ley N° 22.431.

ARTÍCULO 110.- En las Convocatorias a proceso de selección a realizarse, y con carácter excepcional, el personal que a la firma del presente Convenio revista bajo relación de dependencia laboral con la AUTORIDAD REGULATIVA NUCLEAR, que no reuniera el requisito de título del nivel de educación exigido de conformidad con el artículo 14 del presente régimen, y acreditara título de nivel secundario completo, podrá postularse a cargos de Nivel Escalafonario "B" de ambos agrupamientos, siempre que la posesión del título del que se trate no sea exigida como habilitante por la normativa respectiva para cumplir la prestación laboral del cargo a ocupar, siempre que acreditara VEINTE (20) años de experiencia atinente a la función o puesto a desempeñar a la fecha de la postulación.

ARTÍCULO 111.- A partir de la entrada en vigencia de cada una de las cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, cesa la aplicación de todas aquellas medidas para el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente, que hubieran establecido conceptos de pago, derechos u obligaciones dispuesto por Decretos, Resoluciones, Actas o Acuerdos Colectivos u otros Actos emanados de la Administración Pública Nacional, que se hubieran celebrado anterioridad al presente, atento las contraprestaciones y mejores beneficios emergentes del presente Convenio.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be official signatures of various individuals involved in the document's approval.



El presente documento es una copia digitalizada de un texto original. El contenido visible incluye:

... de la Unión del Personal Civil de la Nación, en el marco de la Ley N.º 27090, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se publica el presente documento en el portal de Internet de la Unión del Personal Civil de la Nación, en el sitio web: www.upcn.org.pe.

... de la Unión del Personal Civil de la Nación, en el marco de la Ley N.º 27090, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se publica el presente documento en el portal de Internet de la Unión del Personal Civil de la Nación, en el sitio web: www.upcn.org.pe.

