Resolución 45/2021

RESOL-2021-45-APN-SGYEP#JGM

Ciudad de Buenos Aires, 14/05/2021

VISTO el Expediente N° EX-2020-91212602-APN-SGYEP#JGM del Registro de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, el Decreto N° 1421 del 8 de agosto de 2002 y sus modificatorios, el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL DEL PERSONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), homologado por el Decreto N° 2098 del 3 de diciembre de 2008 y sus modificatorios, el Decreto N° 260 del 12 de marzo de 2020 y sus modificatorios, el Decreto N° 669 de fecha 14 de agosto de 2020, la Resolución de la ex SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO N° 39 del 18 de marzo de 2010 y sus modificatorias y la Resolución de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 3 de fecha 13 de marzo de 2020, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 8º de la Ley Marco de Empleo Público Nº 25.164, así como su Decreto Reglamentario Nº 1421 del 8 de agosto de 2002 y sus modificatorios, establecen que el ingreso al régimen de carrera deberá llevarse a cabo mediante procesos de selección que aseguren los principios de transparencia, publicidad y mérito con el objeto de determinar la idoneidad de los postulantes.

Que el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal comprendido en el SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO, homologado por el Decreto Nº 2098 del 3 de diciembre de 2008 y sus modificatorios, en su artículo 33 establece que para el ingreso a la carrera establecida en dicho Convenio, para la promoción a un nivel escalafonario superior y para la titularidad del ejercicio de las funciones de jefatura, será de aplicación el régimen de Selección que el Estado empleador establezca, de conformidad con lo establecido en el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias.

UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION

Que en dicho marco y mediante la Resolución de la ex SECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 39 del 18 de marzo de 2010 y sus modificatorias, se aprobó el Régimen de Selección de Personal para el SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP).

Que en ese sentido, dicha normativa determinó que los procesos de selección serán organizados, convocados y coordinados por la ex SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO, actual SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO en la órbita de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS.

Que a su vez, entre otras competencias, la mencionada reglamentación, establece las figuras del Comité de Selección y del Coordinador Concursal, detallando las atribuciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

Que mediante el Decreto N° 669 de fecha 13 de agosto de 2020, se estableció que se podrá realizar mediante convocatoria interna, hasta el TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes a asignar por el Estado Empleador de los cargos pertenecientes al Agrupamiento Profesional, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y CARRERA (CoPIC).

Que, asimismo, con el objeto de profundizar las medidas orientadas a asegurar las convocatorias a procesos de selección para la cobertura de los cargos vacantes de la planta permanente de la Administración Pública Nacional, resulta menester implementar acciones para culminar los procesos pendientes de finalización e introducir modificaciones en el Anexo I de la mencionada reglamentación.

Que el 11 de marzo de 2020, la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) declaró el brote del virus COVID-19 a nivel global como una Pandemia y en los días subsiguientes se constató la propagación de casos y su llegada a nuestro país.

Que, en este marco, mediante el Decreto N° 260 del 12 de marzo de 2020 y sus modificatorios, el PODER EJECUTIVO NACIONAL amplió la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la Ley N° 27.541, en virtud de la Pandemia declarada por la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) en relación con el Coronavirus COVID-19, por el plazo de UN (1) año.

Que la evolución de la situación epidemiológica exigió la adopción de medidas rápidas, eficaces y urgentes, como lo ha sido establecer una medida de aislamiento social, preventivo y obligatorio, con el fin de proteger la salud pública, a través del Decreto N° 297 del 19 de marzo de 2020, prorrogada en su vigencia por sus similares Nros. 325 del 31 de marzo de 2020, 355 del 11 de abril de 2020, 408 del 26 de abril de 2020, 459 del 10 de mayo de 2020, 493 del 24 de mayo de 2020.

Que, con posterioridad, la vigencia del Decreto N° 287 del 17 de marzo de 2020 y sus modificatorios, y, con ello, la medida de "AISLAMIENTO SOCIAL, PREVENTIVO Y OBLIGATORIO " fue prorrogada sucesivamente con el alcance y ámbito de aplicación definidos en los Decretos Nros. 520 del 7 de junio de 2020, 576 del 29 de junio de 2020, 605 del 18 de julio de 2020, 641 del 2 de agosto de 2020, 677 del 16 de agosto de 2020, 714 del 30 de agosto de 2020, 754 del 20 de septiembre de 2020, 792 del 10 de octubre de 2020, 814 del 25 de octubre de 2020, 875 del 7 de noviembre de 2020, 956 del 29 de noviembre de 2020, 1033 del 20 de diciembre de 2020, 67 del 29 de enero de 2021, 125 del 27 de febrero de 2021 y 168 del 12 de marzo de 2021 hasta el 9 de abril de 2021 inclusive; quedando el resto del territorio nacional alcanzado por la medida de "DISTANCIAMIENTO SOCIAL, PREVENTIVO Y OBLIGATORIO".

Que, posteriormente, fue dictado el Decreto N° 235 del 8 de abril de 2021 - modificado por su similar N° 241 del 14 de abril de 2021 - estableciendo medidas generales de prevención y disposiciones locales y focalizadas de contención, basadas en evidencia científica y en la dinámica epidemiológica, que deberán cumplir todas las personas, a fin de mitigar la propagación del virus SARS-CoV-2 y su impacto sanitario, hasta el 30 de abril de 2021, inclusive.

Que, dicha norma, dejó sin efecto la vigencia del Decreto N° 168/21 a partir del día 9 de abril de 2021, fecha en la que entró en vigencia.

Que, luego, se dictó el Decreto N° 287 del 30 de abril de 2021 por el que se establecieron medidas generales de prevención respecto de la COVID-19 de aplicación en todo el país, y disposiciones locales y focalizadas de contención de contagios; con vigencia entre el 1° y el 21 de mayo de 2021, en ambos casos inclusive.

Que las referidas medidas de aislamiento y distanciamiento social implican que las personas deben permanecer en sus residencias habituales o en el lugar donde se encuentren y abstenerse de concurrir a los lugares de trabajo para mitigar el impacto sanitario del COVID-19, con el objetivo de proteger la salud pública.

Que en virtud del aislamiento dispuesto por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, por la Resolución de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO N° 3 de fecha 13 de marzo de 2020, se facultó a los titulares de las jurisdicciones y organismos que integran el Sector Público Nacional a dispensar del deber de asistencia a su lugar de trabajo a los agentes cuyas tareas habituales u otras análogas puedan ser realizadas desde su hogar o remotamente, en las condiciones que se establezcan y en el marco de la buena fe contractual.

Que en este contexto de aislamiento y trabajo remoto, no resulta posible que los coordinadores concursales, miembros del Comité de Selección, veedores, aspirantes y postulantes efectúen las reuniones, evaluaciones y entrevistas necesarias a los fines de cumplir con el proceso de selección, de la manera presencial en que se realizan habitualmente.

Que en virtud de las citadas restricciones y teniendo en consideración que la estabilidad es un derecho impostergable del trabajador, resulta oportuno permitir que mientras se encuentre vigente la emergencia sanitaria, las reuniones de los comités, evaluaciones y entrevistas y otras etapas e instancias que comprenden el proceso de selección, puedan ser implementadas mediante medios que permitan la participación a distancia de los distintos actores intervinientes y facultar a la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO a dictar las normas operativas, aclaratorias y/o complementarias y a establecer los procedimientos que resulten necesarios para implementar lo dispuesto en la presente resolución.

Que la presente medida es propiciada por la DIRECCIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL de la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO de la SUBSECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO.

Que la SUBSECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO tomó intervención en el marco de sus competencias y prestó su conformidad al dictado de la presente medida.

Que se ha dado intervención a las entidades gremiales signatarias del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL DEL PERSONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), las cuales han expresado su conformidad a las modificaciones establecidas para el régimen de selección, mediante el acta de la COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y CARRERA N°134 del 22 de abril de 2021 y a lo estipulado en la presente medida.

Que mediante IF-2021-41415517-APN-DGAJ#JGM la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS de la SECRETARÍA DE COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, ha tomado la intervención de su competencia.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por el Decreto N° 50 de fecha 19 de diciembre de 2019 y sus modificatorios.

Por ello,

LA SECRETARIA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO DE LA JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Sustitúyese el Anexo I de la Resolución de la ex SECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 39 del 18 de marzo de 2010 y sus modificatorias, por el que se aprobó el "REGLAMENTO DE SELECCIÓN PARA EL PERSONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO", por el Anexo I IF-2020-91696986-APN-DPSP#JGM que establece el "REGLAMENTO DE SELECCIÓN PARA EL PERSONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO", que forma parte integrante de la presente.

ARTÍCULO 2°.- Las diversas etapas e instancias que comprenden el proceso de selección, podrán ser implementadas mediante medios virtuales y/o digitales, que a tal efecto disponga la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, en la medida que continúen subsistiendo las medidas generales de prevención dictadas, y/o sus similares, respecto de la COVID-19 de aplicación en todo el país, en el marco de la declaración de pandemia emitida por la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) y que tengan injerencia en el normal desenvolvimiento laboral de manera presencial.

ARTÍCULO 3°.- Facúltase a la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO de esta SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO a dictar las normas operativas y complementarias y a establecer los procedimientos que resulten necesarios para implementar lo dispuesto en la presente resolución.

ARTÍCULO 4°.- La presente resolución entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.

UPCN
UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

ARTÍCULO 5°.- Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

Ana Gabriela Castellani

UPCN
UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

ANEXO I

REGLAMENTO DE SELECCIÓN PARA EL PERSONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO.

ARTÍCULO 1°.- El presente régimen será de aplicación a los procesos de selección para la cobertura de cargos vacantes de la Planta Permanente de las unidades organizativas cuyo personal está comprendido por el SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), homologado por el Decreto N° 2.098 del 3 de diciembre de 2008 y sus modificatorios.

Será de aplicación para el ingreso al Sistema Nacional referido de conformidad con su artículo 24, para el ascenso de nivel escalafonario según lo establecido en sus artículos 9° y 31 y para el acceso a la titularidad de un puesto con Función de Jefatura según lo determinado por el artículo 21.

ARTÍCULO 2°.- Los procesos de selección serán organizados, convocados y coordinados por la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS DE LA NACIÓN, la cual podrá desconcentrar estas competencias, mediante acto administrativo debidamente fundado.

DE LOS TIPOS DE CONVOCATORIAS

ARTÍCULO 3°.- Los procesos de Selección podrán ser instrumentados mediante Convocatoria General o Abierta. En una Convocatoria General puede inscribirse el personal comprendido en el SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) que cumpla con los requisitos mínimos establecidos para el perfil del puesto a concursar, de conformidad con el artículo 62 del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, homologado por el Decreto N° 214 del 27 de febrero de 2006 y sus modificatorios. Será efectuada para cubrir cargos vacantes de Nivel B, C y D del Agrupamiento General, del Nivel A del Agrupamiento Especializado y todas las convocatorias para la cobertura de la titularidad de un puesto con Función de Jefatura.

UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

Para efectivizar lo dispuesto en el último párrafo del artículo 44 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS DE LA NACIÓN, determinará en cada Convocatoria Ordinaria o Extraordinaria, la cantidad máxima de cargos a cubrir mediante Convocatoria General para asegurar anualmente el cumplimiento del porcentaje establecido.

ARTÍCULO 4°.- En una Convocatoria Abierta podrán inscribirse todos los aspirantes que reúnan los requisitos mínimos exigidos establecidos en el perfil del puesto, sea que provengan de sector público o privado de conformidad con lo establecido por el segundo párrafo del artículo 43 del SINEP.

Será efectuada para cubrir cargos vacantes de los Niveles E y F del Agrupamiento General, de todos los Niveles de los Agrupamientos Profesional y Científico Técnico, del Nivel B del Agrupamiento Especializado y cuando un proceso convocado, conforme con lo dispuesto en el artículo 3° del presente, fuera declarado desierto.

ARTÍCULO 5°.- Las convocatorias efectuadas en los meses de marzo y septiembre de cada año en virtud de lo dispuesto en el artículo 45 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), serán consideradas Ordinarias

Aquéllas orientadas a cubrir cargos cuyos procesos de selección hubieran sido declarados desiertos serán consideradas Complementarias, aún si se anunciaran en simultáneo con una Convocatoria Ordinaria.

Una vez tramitado el dictamen previo favorable de la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO dependiente de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, el Estado empleador podrá autorizar convocatorias con carácter de excepción a lo establecido en el primer párrafo del presente, para cubrir vacantes que resulten imprescindibles para el mantenimiento de servicios esenciales para la población o para la Administración Pública, las que serán consideradas Extraordinarias.

Para asegurar la debida economía en el procedimiento, la Convocatoria Complementaria que, por el cumplimiento del plazo establecido en el segundo párrafo del artículo 45 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), pudiera ser efectuada en los meses de marzo o de septiembre, será anunciada junto con la Convocatoria Ordinaria correspondiente.

ARTÍCULO 6° PLAZOS DEL PROCESO.- En los procesos alcanzados por el presente régimen se arbitrarán las medidas necesarias para permitir que estos concluyan con la elevación del Orden de Mérito o Terna según corresponda dentro del plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la publicación del Acta de Postulantes, pudiéndose prever, mediante debida fundamentación, una extensión a dicho plazo que no podrá ser superior a otros QUINCE (15) días. A fin de cumplir con el plazo establecido, se asignará el personal necesario a las tareas relacionadas con el proceso de selección pudiendo ser relevado total o parcialmente de sus tareas habituales, para cumplir con el término estipulado.

ARTÍCULO 7°.- La inscripción y la correspondiente aprobación del Acta de Postulantes serán finalizadas durante los meses de abril y octubre de cada año, de modo de permitir que el desarrollo de las etapas de los procesos de selección y la aprobación de los respectivos Ordenes de Mérito sean efectuados antes del 30 de julio y del 20 de diciembre de cada año.

DE LA OFERTA ANUAL DE EMPLEO PÚBLICO Y DEL CRONOGRAMA GENERAL

ARTÍCULO 8°.- Antes del 10 de febrero y del 15 de julio de cada año, y ante la necesidad de cubrir vacantes financiadas, la autoridad administrativa con jerarquía no inferior a la de Subsecretario o equivalente de la Jurisdicción o Entidad Descentralizada donde deba cubrirse el cargo, deberá iniciar la tramitación para su cobertura y dirigirla a la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO mediante expediente.

A este efecto, informará la cantidad de cargos a cubrir por puesto de trabajo o función, identificados de conformidad con el Nomenclador al que refiere el artículo 16 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), y por unidad organizativa en cuya dotación se integran, incluidos aquéllos cargos alcanzados por lo establecido por el artículo 49 del referido Sistema Nacional.

ARTÍCULO 9°.- El Expediente deberá contener:

a. Denominación del cargo y perfil de requisitos de los puestos de trabajo conforme al Nomenclador al que refiere el artículo 16 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) o solicitud de aprobación del Perfil e incorporación al referido Nomenclador;
b. Anexo con el detalle de los cargos vacantes y financiados correspondientes;
c. Previsión presupuestaria para el año en curso emitida por los servicios administrativos y financieros y el certificado del cargo vacante, en caso de corresponder;
d. Propuesta de integrantes del Comité de Selección;
e. Toda información que se estime necesaria para mejor proveer del proceso, o que, a sus efectos, requiera la SECRETARÍA DE GESTIÓN EMPLEO PÚBLICO, en su carácter de autoridad convocante.

ARTÍCULO 10.- En el supuesto que el puesto de trabajo o función no estuviera incorporado en el Nomenclador al que refiere el artículo 16 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), la autoridad superior indicada en el artículo 8° elevará la descripción de las responsabilidades y acciones, el perfil de requisitos y competencias laborales exigidas para su desempeño efectivo y

las demás informaciones necesarias para mejor proveer, de conformidad con la reglamentación dictada al efecto.

En estos supuestos, la propuesta de perfiles correspondientes a los puestos de trabajo o funciones que exijan posesión de título de grado universitario o terciario, deberá contener la fundamentación de la pertinencia del o los títulos requeridos necesariamente para su desempeño y de sus respectivas incumbencias.

Dictaminada favorablemente, la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO deberá propiciar la incorporación consecuente al referido Nomenclador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y CARRERA (Co.P.I.C) conforme con lo establecido en el artículo 16 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP).

Sólo podrá convocarse el cargo incorporado al referido Nomenclador y cuya oferta haya sido inscripta en el Registro Central de Ofertas de Empleo Público, el que se encuentra comprendido en el ámbito de dicha Secretaría. En el supuesto previsto en el inciso d) del Nivel "C" del artículo 14 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO procederá previamente, a efectuar la correspondiente consulta ante la COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y CARRERA (Co.P.I.C) del referido Sistema Nacional.

ARTÍCULO 11.- La OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO emitirá dictamen sobre la propuesta de perfil.

Las vacantes quedarán integradas a la Oferta Anual de Empleo Público del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) y serán objeto de la Convocatoria Ordinaria.

En ocasión de resolverse la mencionada Oferta Anual, la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO procederá a identificar los cargos que quedarán comprendidos en el alcance de lo establecido en el último párrafo del artículo 44 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP).

UPCN
UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

ARTÍCULO 12.- La OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO invitará a las entidades sindicales y a las demás dependencias oficiales a designar a sus veedores, en conformidad con el artículo 23 del presente régimen.

ARTÍCULO 13.- Vencido el plazo establecido en el artículo 51 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal encuadrado en el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, procederá a conformar al órgano de selección en los términos establecidos por el artículo 39 del referido sistema, que comprende:

a. Designar al Coordinador Concursal y su alterno;
b. Designar a los miembros que integrarán el Comité de Selección y sus alternos.

DE LOS COMITÉS DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 14.- El Comité de Selección estará integrado por CINCO (5) miembros titulares y sus alternos los que serán designados por la SECRETARÍA DE GESTIÓN EMPLEO PÚBLICO. En ocasión de la designación de los respectivos titulares se resolverá la designación de sus alternos a todo efecto. Asimismo, en las convocatorias de cargos bajo el régimen de reserva de puestos de trabajo en los términos del artículo 8° de la Ley N° 22.431 y su modificatoria o en aquellos casos en los que se presenten personas con discapacidad certificada, deberá procederse a la integración de un asesor temático a asignar por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a fin de prever los ajustes razonables necesarios para la prosecución del proceso.

ARTÍCULO 15.- El Comité de Selección se integrará con:

1. UN (1) experto con conocimientos, experiencia y antecedentes afines al perfil o función requerida, el que no podrá tener o haber tenido vinculación laboral o contractual con la Jurisdicción, Entidad Descentralizada, en donde fuera a integrarse el cargo a cubrir en los últimos TRES (3) años.
2. UN (1) experto con conocimientos, experiencia y antecedentes afines al perfil o función requerida propuesto por el titular de la PROCURACIÓN DEL TESORO DE LA NACIÓN cuando se trate de la cobertura de cargos profesionales comprendidos en el Cuerpo de Abogados del Estado; de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN cuando se trate de la cobertura de cargos profesionales comprendidos en la Auditoría Interna; de la SECRETARÍA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMÍA cuando se trate de la cobertura de cargos profesionales comprendidos en los Servicios de Administración Financiera; o de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, en el supuesto de cargos profesionales a cubrir en unidades organizativas con acciones en materia de Personal y su capacitación. De no cumplirse ninguna de las alternativas descriptas, el puesto será cubierto por UN (1) experto con conocimientos, experiencia y antecedentes afines al perfil o función requerida propuesto por el titular de la Jurisdicción Ministerial o Entidad Descentralizada donde fuera a integrarse el cargo, el que no podrá tener o haber tenido vinculación laboral o contractual con la Jurisdicción de que se trate en los últimos TRES (3) años.
3. UN (1) representante de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS con conocimientos, experiencia y antecedentes en materia de selección, que acredite capacitación específica o experiencia en la materia.
4. UN (1) representante del titular de la Jurisdicción Ministerial o Entidad Descentralizada en cuya dotación se integre el cargo.
5. En el supuesto de unidades dependientes de una Dirección Nacional, General o equivalente, se integrará con su Director/a. De no ser así, el jurado será integrado por un segundo representante de la Jurisdicción Ministerial o Entidad Descentralizada.

En ningún caso el Comité de Selección estará integrado por más de un SESENTA POR CIENTO (60%) de personas de un mismo género. A fin de dar cumplimiento a esto, la propuesta efectuada por la entidad requirente deberá prever el titular y el alterno de cada categoría del mismo género.

En oportunidad que los cargos a convocar estén comprendidos en los agrupamientos Profesional y/o Científico Técnico, los integrantes del Comité de Selección a designar, deberán poseer titulación profesional.

ARTÍCULO 16.- El Comité de Selección deberá sesionar con la totalidad de sus integrantes y resolver por mayoría simple. Sus actuaciones deberán hacerse constar en actas numeradas en orden consecutivo, agregadas al expediente respectivo, las que serán firmadas por los miembros actuantes y por los veedores en caso de estar presentes en el momento de su labrado.

ARTÍCULO 17.- En caso de impedimento por cualquier causa de alguno de los miembros titulares, y de la imposibilidad de ser cubiertos por sus respectivos alternos, el Comité de Selección podrá sesionar con hasta TRES (3) miembros. En este supuesto, al menos un miembro deberá ser externo a la Jurisdicción y/o Entidad Descentralizada, en cuya dotación se integre el cargo a cubrir.

ARTÍCULO 18.- Sólo se admitirán recusaciones y excusaciones con fundamento en las causales previstas en los artículos 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, respectivamente, debiendo darse a publicidad las normas citadas junto con las bases de la convocatoria.

La recusación deberá ser presentada por el aspirante en el momento de su inscripción y la excusación de los miembros del Comité de Selección y/o del Coordinador Concursal, en oportunidad del conocimiento de la lista definitiva de los postulantes admitidos.

Si la causal fuere sobreviniente o conocida con posterioridad, las recusaciones y excusaciones deberán interponerse para ser tratadas en la reunión de comité más próxima debiendo resolverse en forma prioritaria.

ARTÍCULO 19.- El Comité de Selección tiene las siguientes atribuciones y responsabilidades:

a. Aprobar las Bases del Concurso que deberán incluir el perfil previamente dictaminado por la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO;
b. Remitir el perfil observado a la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO en caso de corresponder;
c. Aprobar las grillas de valoración de antecedentes;
d. Ratificar el Acta de Evaluación de Antecedentes curriculares y laborales y el Acta de Evaluación Técnica General;
e. Confeccionar la Evaluación Técnica Sustantiva, evaluar a los postulantes y determinar su calificación;
f. Elaborar el "Listado de Candidatos", que accederán a la Etapa mediante Entrevista Laboral;
g. Aprobar las guías de entrevistas laborales, evaluar a los postulantes y determinar su calificación;
h. Solicitar la ampliación del informe presentado por el profesional matriculado en la Etapa de Evaluación del Perfil Psicológico en caso de corresponder;
i. Evaluar las observaciones relativas a la intervención del Comité de Selección que hubieran formulado los veedores del proceso y dejar constancia de ellas junto con su respuesta en el acta respectiva;
j. Elaborar el Orden de Mérito o Terna;
k. Propiciar que se declare desierto el proceso que no registre aspirantes; que no cuente con aspirantes que cumplan los requisitos mínimos para ser admitidos, cuando ninguno de los postulantes haya aprobado las etapas y exigencias correspondientes o que no alcanzara la cantidad mínima de TRES (3) postulantes para conformar la terna, en caso de corresponder;
l. Emitir opinión dentro de los CINCO (5) días, en los casos en que se interpongan recursos contra el acto administrativo que apruebe el Orden de Mérito o Terna;
m. Requerir la asistencia y colaboración por parte de funcionarios o de otros expertos que estime necesarios;
n. Elevar el expediente a la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO una vez finalizado el proceso de selección a fin de que se emita el acto administrativo de aprobación del orden de mérito o terna, según sea el caso.

ARTÍCULO 20. COORDINACIÓN CONCURSAL.- La Coordinación Concursal será designada por la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS y estará integrada por UN (1) Coordinador Concursal y UN (1) alterno, quien podrá pertenecer al área responsable de las acciones de personal de la Jurisdicción o Entidad Descentralizada en donde se integren las vacantes a cubrir. En tal supuesto, el alterno del Coordinador Concursal deberá ser propuesto en el trámite para la cobertura del cargo a instancia de la autoridad referida en el artículo 8°.

ARTÍCULO 21.- La Coordinación Concursal podrá requerir la colaboración de asistentes, técnicos y/o profesionales en el diseño, preparación y ejecución de las diferentes etapas del proceso, quienes podrán pertenecer al área encargada de las acciones de personal de la Jurisdicción o Entidad Descentralizada donde se ubiquen las vacantes a cubrir.

Sus actuaciones deberán hacerse constar en actas numeradas, las que se integrarán a las emanadas del Comité de Selección manteniendo su correlatividad y serán agregadas al expediente respectivo. Dichas actas deberán ser firmadas por los veedores en caso de estar presentes en el momento de su labrado.

ARTÍCULO 22.- La Coordinación Concursal posee las siguientes atribuciones y responsabilidades:

a. Confeccionar el expediente relativo a la tramitación del concurso;
b. Impulsar el proceso de selección para concluirlo dentro del término fijado en el artículo 6° de la presente o fundamentar debidamente mediante Acta la extensión del término.
c. Efectuar el análisis de los antecedentes de los postulantes a efectos de formular la nómina de Aspirantes Inscriptos y Aspirantes Excluidos luego de vencido el plazo de inscripción;
d. Confeccionar el "Acta de Aspirantes";
e. Recepcionar la documentación de los aspirantes, comprobando su presentación en término, y extender la "Constancia de Recepción". En caso de corresponder, proceder a la certificación de las copias;
f. Controlar que la información volcada por los aspirantes en el Formulario coincida con la documentación respaldatoria acompañada;
g. Confeccionar los "C.V. electrónicos";
h. Propiciar que se declare desierto el proceso que no registre aspirantes; que no cuente con aspirantes que cumplan los requisitos mínimos para ser admitidos, cuando ninguno de los postulantes haya aprobado las etapas y exigencias correspondientes o que no alcanzara la cantidad mínima de TRES (3) postulantes para conformar la terna, en caso de corresponder;
i. Labrar el acta en ocasión de la Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales, la que deberá ser ratificada por el Comité de Selección, con los puntajes asignados según las grillas confeccionadas por el Comité;
j. Coordinar las acciones para la consecución de la Evaluación Técnica General;
k. Coordinar las acciones para la consecución de la Evaluación del Perfil Psicológico, en caso de corresponder;
l. Analizar las observaciones relativas a su intervención y dejar constancia de ellas junto con su respuesta en el acta respectiva;
m. Modificar fechas de cronogramas del proceso en base a razones de fuerza mayor, debidamente justificadas, realizando la notificación correspondiente en el portal WEB;
n. Atender las consultas que le formule el Comité de Selección y brindar la asistencia técnico administrativa que se le requiera, o tramitarla ante las dependencias correspondientes;
o. Coordinar las acciones para proveer de asistencia legal al Comité de Selección, en caso de que este lo requiriese;
p. Efectuar las notificaciones o publicaciones que correspondan.

DE LOS VEEDORES

ARTÍCULO 23.- La UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (U.P.C.N.) y la ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E.), en cumplimiento con lo normado por el artículo 63 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006, el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, a efecto de velar por la debida igualdad de oportunidades de y trato de los postulantes de diversos géneros, 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 invitadas a designar cada una, UN (1) veedor titular y su alterno ante el Comité de Selección.

ARTÍCULO 24.- A partir de la notificación de la invitación, las entidades sindicales y dependencias oficiales respectivas tendrán un plazo de CINCO (5) días para comunicar los nombres de las personas que hubieran designado como veedores junto con la dirección de correo electrónico y número telefónico de los mismos, que se reconocerán como válidas para la recepción de las notificaciones del caso. Las designaciones de los veedores podrán ser efectuadas en cualquier etapa del proceso, pero las observaciones que formulen sólo podrán recaer en aquellos asuntos que aún no hubieran sido resueltos por el Comité de Selección.

ARTÍCULO 25.- 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.

Las observaciones de los veedores serán consignadas por escrito y serán respondidas dentro del plazo de CINCO (5) días.

DE LA CONVOCATORIA, DE LAS BASES DEL CONCURSO Y DE SU DIVULGACIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO 26.- Efectuada la designación de sus integrantes, el Comité de Selección se abocará de inmediato a la aprobación de las Bases del Concurso que incluye los perfiles dictaminados favorablemente por la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO. El Comité podrá realizar adecuaciones al perfil, efectuando la debida fundamentación en el acta correspondiente. Si estas se refirieran a requisitos excluyentes, las observaciones realizadas deberán remitirse a la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO para su dictamen, el que deberá ser emitido dentro del plazo de CINCO (5) días. Una vez concluido el procedimiento de aprobación, el Comité de Selección elevará las actuaciones a la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO para la elaboración del correspondiente acto administrativo.

ARTÍCULO 27.- Las Bases del Concurso deberán contener el perfil detallado del puesto de trabajo y función concursada, el detalle de todas las exigencias establecidas para la valoración de la idoneidad, méritos, conocimientos, habilidades y demás competencias laborales; los puntajes y ponderadores establecidos; y las actividades, pruebas y/o asignaturas, con sus respectivos temas y modalidades de ejecución, a realizar y aprobar por los postulantes admitidos.

También contendrá el cronograma tentativo con los días, horarios y lugares de realización de las diversas actividades, la aclaración de si el proceso se definirá por Orden de Mérito o Terna, y las demás informaciones que se estimen necesarias para mejor proveer por parte del postulante.

ARTÍCULO 28.- La Convocatoria y las respectivas Bases del Concurso serán resueltas por la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO y difundidas con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio del período de inscripción.

ARTÍCULO 29.- PUBLICIDAD.- Se dará a publicidad obligatoriamente mediante los siguientes medios:

a. Publicación en el Boletín Oficial por al menos UN (1) día, DIEZ (10) días corridos antes de la fecha de apertura de la inscripción.
b. Publicación en al menos DOS (2) diarios de mayor circulación nacional, por al menos DOS (2) días, y con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos a la fecha de apertura de la inscripción, en ocasión de convocatorias abiertas.
c. Cartelera Pública Central de Ofertas de Empleo Público, en el portal WEB que disponga la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO.
d. Carteleras disponibles bajo cualquier formato asignadas específicamente en cada jurisdicción ministerial o entidad descentralizada, en cuya dotación se integre el cargo a cubrir.
e. Portal web que disponga la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO.

En los casos de los incisos a) b), c) y d) la Convocatoria que se realice deberá contener la siguiente información: denominación oficial del puesto de trabajo, datos escalafonarios y jurisdicción ministerial, lugar y formas de consulta de las bases respectivas, período de inscripción y dirección de página WEB en la que obrará la información relevante relacionada con el proceso convocado. Asimismo, para los cargos que tengan asignadas funciones de jefatura, se anunciará si las designaciones procederán conforme a Terna u Orden de Mérito.

ARTÍCULO 30.- La publicidad de la Convocatoria que se realice en el Portal Web deberá contener la siguiente información:

a. Denominación oficial de la función, Número de Identificación en el Registro Central de Ofertas de Empleo Público, Nivel de la Función, remuneración bruta, domicilio, jornada y horario laboral, así como los datos de la jurisdicción ministerial o entidad descentralizada y unidad organizativa en cuya dotación se integre el cargo;
b. Identificación de integrantes del Comité de Selección y transcripción de los artículos 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación;
c. Requisitos exigidos para ser admitido al proceso de selección;
d. Síntesis de los Antecedentes de Formación y Laborales, así como de los conocimientos, habilidades y demás competencias laborales exigibles de conformidad con el cargo a cubrir según las Bases del Concurso, Cronograma General del Proceso con advertencia de la realización de las pruebas que se dispongan;
e. Período de inscripción;
f. Dirección de página WEB en la que obrará la información relevante relacionada con el proceso convocado.

Asimismo, para los cargos que tengan asignadas funciones de jefatura, se anunciará si las designaciones procederán conforme a Terna u Orden de Mérito.

ARTÍCULO 31.- Se cursará copia de la Convocatoria y de las respectivas Bases del Concurso a las entidades gremiales, con la misma antelación establecida para la publicación en el Boletín Oficial, mediante correo electrónico que deberán constituir por única vez dentro de los QUINCE (15) días de la entrada en vigencia del presente régimen, y deberá ser actualizado anualmente. Asimismo, las entidades gremiales, deberán designar a un coordinador gremial y su correspondiente alterno, los que deberán informarse anualmente a la DIRECCIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL. Dichos coordinadores gremiales, podrán sesionar en reemplazo de los veedores designados, en oportunidad de que los mismos, no pudieran concurrir a las sesiones o instancias que se determinan en la presente reglamentación.

ARTÍCULO 32.- La normativa que regula el proceso de selección y el ingreso a la Administración Pública Nacional, los Formularios requeridos, la Convocatoria, las Bases del Concurso, los curriculum profesionales de los integrantes del Comité de Selección, las actas, y toda otra información que se estimara conveniente para el mejor resguardo de los derechos de los postulantes, obrará en la página web de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO y en el portal de inscripciones que la misma establezca.

DE LA INSCRIPCIÓN, DE LA NÓMINA DE ASPIRANTES, POSTULANTES Y PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN

ARTÍCULO 33.- El período de inscripción estará abierto durante al menos DIEZ (10) días corridos y no podrá iniciarse antes del período establecido en el inciso a) del artículo 29 de la presente.

ARTÍCULO 34.- INSCRIPCIÓN EN EL PORTAL WEB.- La inscripción se realizará exclusivamente a través del portal web que establezca la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO. Los aspirantes deberán registrarse, completar sus datos personales, curriculares y laborales, aceptar las "Bases, Términos y Condiciones", y postularse al o a los puestos que integran la oferta publicada.

Vencido el plazo de la inscripción, no se admitirán postulaciones al puesto convocado.

ARTÍCULO 35.- Cada aspirante deberá constituir dirección de correo electrónico, teléfono y domicilio, como todo otro dato que la autoridad convocante considere necesario, a los efectos de las notificaciones que deban realizarse en el marco de la sustanciación del proceso y someterse a la modalidad de comunicación por parte de la Administración que se especifique en las Bases del Concurso.

ARTÍCULO 36.- La inscripción comporta que el aspirante conoce y acepta las condiciones generales establecidas por la normativa que regula el sistema de selección, así como las bases y condiciones y requisitos específicos que pautan el proceso en el que se inscribe. Todos los datos registrados en el trámite de inscripción tendrán carácter de declaración jurada y cualquier inexactitud que se compruebe dará lugar a la exclusión del aspirante/postulante cualquiera sea la instancia en la que se encuentre.

ARTÍCULO 37.- NÓMINA DE ASPIRANTES INSCRIPTOS Y EXCLUIDOS.- La Coordinación Concursal analizará si los aspirantes cumplen con los requisitos mínimos del perfil convocado, que son objeto de las Bases del Concurso y procederá a labrar un "Acta de Aspirantes" en la cual constarán la totalidad de las personas que se inscribieron electrónicamente y se informará la nómina de Aspirantes Inscriptos y Aspirantes Excluidos, con indicación de la correspondiente causal.

Se publicará el acta respectiva en el portal web que establezca la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO a tal efecto, se remitirá correo electrónico a los aspirantes inscriptos, y se informará la metodología para elegir los turnos para la presentación de la información documental respaldatoria. El aspirante deberá optar por uno de los turnos disponibles, y concurrir a presentar la documentación en el día y horario elegido.

ARTÍCULO 38.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN.- Los aspirantes deberán presentar la documentación que acredite los antecedentes personales, curriculares y laborales declarados al momento de la inscripción junto con los formularios que se especifiquen en las Bases del Concurso.

En caso de no poder concurrir personalmente, deberá nombrar un apoderado, el que será habilitado para actuar en nombre del representado a los fines de la entrega de la documentación pertinente. Tanto la nota de designación como la declaración jurada presentada para el proceso en cuestión deberán ser ratificadas en oportunidad de la Evaluación Técnica General.

Cuando se resida a más de CINCUENTA (50) kilómetros del lugar de inscripción correspondiente, o se trate de personas que acrediten certificado único de discapacidad, podrán remitirse copias de la documentación que acrediten la información declarada bajo juramento en la instancia anterior, debiendo acercar los originales correspondientes al momento de la Evaluación Técnica General para proceder con la certificación de las mismas. En caso de no cumplir con este requisito, o de no poder certificar las copias por las que se le hubiera admitido a una etapa o asignado puntaje, el postulante será removido del proceso en cuestión. En caso de hacer uso de esta modalidad deberá adjuntarse certificado de domicilio o copia del certificado único de discapacidad, respectivamente, considerándose a todo efecto la fecha del franqueo.

De tratarse de cargos en el interior del país, las Jurisdicciones o Entidades Descentralizadas, habilitarán en el lugar de dependencia del cargo, lugares destinados a la recepción de la documentación.

ARTÍCULO 39.- El aspirante deberá presentar:

a. Formulario de "Declaración Jurada", debidamente completado, rubricado y cuyos datos volcados por el aspirante presentan carácter de declaración jurada. En la misma se hace constar que el aspirante reconoce y acepta las condiciones establecidas por la normativa que regula los procesos de selección, las condiciones específicas que regulan el proceso en el que se inscribe, la dirección de la página WEB en la que se divulgarán las informaciones y los resultados respectivos. Asimismo, declara satisfacer los requisitos previstos en los artículos 4° y 5° del Anexo de la Ley N° 25.164 y su reglamentación, en los artículos concordantes del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, homologado por el Decreto N° 214/06, así como aquéllos previstos para el acceso al Agrupamiento y Nivel Escalafonario al que se aspira y los establecidos en las Bases del Concurso.

b. DOS (2) juegos de copias de los documentos que acrediten los antecedentes personales y curriculares informados en la inscripción. Los interesados deberán concurrir con la documentación original cuyas copias no estuvieran autenticadas para proceder con su correspondiente constatación y certificación.
c. Copia del Documento Nacional de Identidad.

ARTÍCULO 40.- ACTO DE RECEPCIÓN.- En el acto de recepción, la Coordinación Concursal confrontará las copias de la documentación con sus originales. UN (1) juego de copias quedará en resguardo de la Coordinación Concursal a los efectos de la confección o actualización del "C.V. Electrónico", según sea el caso, y la restante le será devuelta al aspirante junto con una "Constancia de Recepción", debidamente conformada, en la que se consignará la fecha y hora de recepción y el total de hojas presentadas. Los documentos originales le serán devueltos al postulante.

ARTÍCULO 41.- La falta de acompañamiento y/o acreditación de la documentación original implicará que la misma no será integrada al "C.V. Electrónico" y que los antecedentes oportunamente ingresados en el portal web no serán considerados al momento del análisis para la confección de la nómina de Aspirantes Inscriptos y Aspirantes Excluidos y la Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales.

En caso que la documentación omitida o no certificada resultare necesaria para dar por cumplidos los requisitos mínimos requeridos para el acceso al puesto, se procederá a excluir al aspirante dejando constancia de ello en el "Acta de Aspirantes".

La falta de suscripción por parte del postulante en cualquiera de las carillas del formulario "Declaración Jurada" invalidará la documentación consignada.

La Coordinación Concursal podrá requerir la presentación, dentro del plazo de CINCO (5) días, de toda documentación respaldatoria de la información consignada por los aspirantes a los efectos del análisis para la confección de la nómina de Aspirantes Inscriptos y Aspirantes Excluidos. El ejercicio de dicha facultad deberá respetar el principio de igualdad en el tratamiento de la situación de los aspirantes, de conformidad con lo establecido por el artículo 19 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06.

Quedará excluido del proceso de inscripción sin más trámite quien no concurriera en el turno asignado.

ARTÍCULO 42.- La Coordinación Concursal cotejará la información suministrada electrónicamente con la documentación que acredita los antecedentes personales, curriculares y laborales; verificará el cumplimiento de los requisitos mínimos requeridos para el puesto; confeccionará o actualizará el "C.V. electrónico" de las personas inscriptas y labrará el "Acta de Postulantes" en la cual constará:

a. La totalidad de las personas inscriptas que concurrieron a presentar la documentación.
b. La "nómina de Postulantes", integrada por aquellas personas inscriptas que hubieran sido admitidas al concurso, por cumplir con los requisitos mínimos requeridos, y por haberlos acreditado mediante documentación respaldatoria correspondiente.
c. La nómina de "Aspirantes Excluidos", con indicación de la correspondiente causal.
d. El cierre del proceso de inscripción.

En caso de formularse presentaciones contra lo obrado en esta instancia, el Coordinador Concursal deberá efectuar el correspondiente descargo y elevar las actuaciones al Comité de Selección a fin de que resuelva.

ARTÍCULO 43.- El "C.V. electrónico" es único y personal, pudiendo ser utilizado para futuras postulaciones dentro del ámbito de aplicación de la presente.

Asimismo, en caso que el postulante quisiera actualizar los datos y documentación aportada podrá hacerlo en ocasión de otra postulación o en los turnos correspondientes, que a tal fin habilite la DIRECCIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL de la OFICINA NACIONAL DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO. Las copias recibidas se conservarán por el plazo de hasta TREINTA (30) días corridos contados desde la publicación del Orden de Mérito.

En caso de que los procesos se lleven a cabo en forma desconcentrada, una vez finalizados los mismos, los "C.V. Electrónicos" deberán ser remitidos mediante el sistema de Gestión de Documentación Electrónica a la Dirección mencionada en el párrafo anterior a efectos de proceder a la guarda de los mismos.

ARTÍCULO 44. - En el caso de suscitarse controversias entre los miembros del Comité de Selección respecto a la aplicación del presente régimen, se podrá solicitar asesoramiento a la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO en la órbita de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, fundamentando el pedido de opinión, la cual se expedirá en el término de CINCO (5) días.

ARTÍCULO 45.- La DIRECCIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL de la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO realizará un relevamiento de las buenas prácticas y las experiencias que se vayan acumulando en los distintos procesos de selección, así como de las recomendaciones efectuadas por las áreas gubernamentales especializadas en el tema, a fin de coordinar el asesoramiento y la capacitación respectiva en la materia.

DE LAS ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 46.- El proceso de selección estará conformado por las siguientes etapas:

1. Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales.
2. Evaluación Técnica.
3. Evaluación mediante Entrevista Laboral.
4. Evaluación del Perfil Psicológico.

UPCN
UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

Cada etapa se dará por aprobada o desaprobada siendo las mismas excluyentes en orden sucesivo.

En caso de que un postulante acreditara certificado único de discapacidad, se realizarán los ajustes razonables necesarios en todas las etapas del proceso.

La etapa de Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales tendrá un peso ponderador no inferior al DIEZ POR CIENTO (10%) del total de la calificación final.

La etapa de Evaluación Técnica tendrá un peso ponderador no inferior al SESENTA POR CIENTO (60%) del total de la calificación final, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP).

La etapa de Evaluación mediante Entrevista Laboral tendrá un peso ponderador no mayor al VEINTE POR CIENTO (20%) en el supuesto de cobertura de cargos comprendidos en los alcances del artículo 21 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP). En los restantes casos, tendrá un peso ponderador no mayor al QUINCE POR CIENTO (15%).

<table>
<tr><th colspan="2">Etapa</th><th>Características</th><th>Puntaje Mínimo</th><th colspan="2">Peso Ponderador de las Etapas</th></tr>
<tr><td colspan="2">Ev. Antecedentes Curriculares y Laborales (100 puntos)</td><td>Ev. Curriculares (mínimo 30 puntos) Ev. Laborales (mínimo 30 puntos)</td><td>60 puntos</td><td colspan="2">Al menos 10% (Diferencia Etapas 2 y 3)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Ev. Técnica</td><td>Ev. Técnica General (100 puntos)</td><td>(con pseudónimo)</td><td>60 puntos</td><td>50%</td><td rowspan="2">Al menos 60%</td></tr>
<tr><td>Ev. Técnica Sustantiva (100 puntos)</td><td>(con pseudónimo)</td><td>60 puntos</td><td>50%</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Ev. mediante Entrevista Laboral (100 puntos)</td><td rowspan="2">-</td><td rowspan="2">60 puntos</td><td>Con Función de Jefatura</td><td>Máximo 20%</td></tr>
<tr><td>Sin Función de Jefatura</td><td>Máximo 15%</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="3">Ev. de Perfil Psicológico</td><td rowspan="3">Coeficiente</td><td>Muy Adecuado</td><td colspan="2">1,00</td></tr>
<tr><td>Adecuado</td><td colspan="2">0,90</td></tr>
<tr><td>Adecuado con Observaciones</td><td colspan="2">0,80</td></tr>
</table>

ARTÍCULO 47.- Las etapas 1, 2 y 3, indicadas en el artículo precedente, serán ponderadas con una escala de CERO (0) a CIEN (100) puntos y se dará por aprobada o desaprobada. Para aprobar cada etapa deberá obtenerse, al menos, SESENTA (60) puntos.

La publicación de los resultados del postulante en cada etapa deberá contener los puntos que obtuviera en la misma y el puntaje ponderado de conformidad con lo establecido en el artículo precedente.

ARTÍCULO 48.- Quedará excluido del proceso de selección sin más trámite quien no concurriera a las actividades previstas para la realización de cualquiera de las etapas.

DE LA EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES CURRICULARES Y LABORALES

ARTÍCULO 49.- La presente etapa consistirá en la evaluación de los Antecedentes Curriculares y Laborales pertinentes, específicamente vinculados a la función, de acuerdo con los requisitos exigidos para su desempeño, conforme el perfil del puesto integrado en las Bases del Concurso. La Coordinación Concursal evaluará, según la puntuación objetiva determinada por el Comité de Selección en las grillas previamente confeccionadas, la documentación integrada al "C.V. electrónico" de los postulantes y asignará el correspondiente puntaje.

ARTÍCULO 50.- En los casos en que se asigne puntaje por estudios no finalizados, el postulante deberá presentar el certificado analítico de materias aprobadas expedido por la institución respectiva. En ningún caso se asignará puntaje a este antecedente, si los estudios estuvieran interrumpidos por un término mayor a los TRES (3) años anteriores a la fecha de cierre del proceso de inscripción.

Para los casos en que se asigne puntaje por estudios completos, los mismos serán acreditados mediante los correspondientes títulos o constancias de título en trámite con certificación de aprobación de todas las obligaciones académicas correspondientes al plan de estudios respectivo.

Sólo se admitirán estudios universitarios del extranjero cuando fueren completos y se presente el título universitario que cuente con la debida convalidación del MINISTERIO DE EDUCACIÓN, o reválida de las instituciones universitarias argentinas, según corresponda. De igual modo, los títulos secundarios y terciarios no universitarios deberán contar con el reconocimiento, convalidación o reválida por las autoridades argentinas, según corresponda.

ARTÍCULO 51.- Con relación a los requisitos curriculares exigidos para el acceso a ciertos niveles escalafonarios deberá entenderse que:

a. Los estudios de postgrado a los que refiere el inciso b) del Nivel A del artículo 14 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) se analizarán teniendo en cuenta los estándares de carga horaria de acuerdo a los lineamientos de la Resolución del ex MINISTERIO DE EDUCACIÓN N° 160 del 29 de diciembre de 2011, o aquélla que la sustituya.
b. Complementariamente, el requisito exigido por el referido inciso también es satisfecho por actividades académicas de rigor técnico o científico impartidas o avaladas por instituciones académicas, científicas o profesionales, públicas o privadas, nacionales o extranjeras.

A tal efecto, se podrá contemplar alguno de los siguientes supuestos:

1. Diplomados o especializaciones otorgadas por universidades u organismos de formación de reconocido prestigio, que se analizarán con los estándares de carga horaria referidos en el inciso a). Se podrán acumular diplomados o especializaciones en el campo profesional correspondiente a la función a desarrollar con menor carga horaria, cuya sumatoria no podrá ser inferior al estándar mínimo de duración de un postgrado universitario.
2. DOS (2) o más publicaciones relacionadas con la función o puesto a desarrollar, en revistas o instituciones de reconocido prestigio, del campo especializado pertinente, acreditando la autoría correspondiente.
3. Docencia universitaria de grado y postgrado, relacionada con la función o puesto a desarrollar, no inferior a TRES (3) años, ejercida de forma continua con posterioridad a la titulación y en el decenio inmediatamente anterior a la inscripción.
4. Participación de por lo menos DOS (2) años en proyectos de investigación en instituciones universitarias o entidades de la Administración Pública Nacional, centralizada o descentralizada, en la especialidad atinente al puesto, con posterioridad a la titulación.

a. El requisito exigido por el inciso c) del Nivel B del referido artículo 14 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) podrá ser satisfecho por actividades académicas de rigor técnico o científico impartidas o avaladas por instituciones académicas, científicas o profesionales, públicas o privadas, nacionales o extranjeras.

A tal efecto, se podrá contemplar alguno de los siguientes supuestos:

1. Se podrán acumular diplomados o especializaciones en el campo profesional correspondiente a la función a desarrollar con menor carga horaria, cuya sumatoria no podrá ser inferior a CIENTO VEINTE (120) horas de duración.
2. Se podrán acumular estudios o cursos vinculados a la función o puesto a desarrollar, cuya sumatoria de carga horaria no podrá ser inferior a CIENTO VEINTE (120) horas de duración.
3. Docencia de pregrado, universitaria de grado y postgrado, relacionada con la función o puesto a desarrollar, no inferior a DOS (2) años, ejercida de forma continua con posterioridad a la titulación y en el decenio inmediatamente anterior a la inscripción.
4. DOS (2) o más publicaciones relacionadas con la función o puesto a desarrollar, en revistas o instituciones de reconocido prestigio, del campo especializado pertinente, acreditando la autoría correspondiente.

5. Participación de por lo menos DOS (2) años en proyectos de investigación en instituciones universitarias o entidades de la Administración Pública Nacional, centralizada o descentralizada, en la especialidad atinente al puesto, con posterioridad a la titulación.

ARTÍCULO 52.- Con relación a los requisitos de experiencia laboral en especialidad pertinente a la función o puesto e trabajo concursado, deberá ser valorada especialmente aquélla desarrollada bajo cualquier modalidad:

a. en primer orden, en el ámbito de las unidades organizativas cuyo personal esté comprendido en el SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP);
b. en segundo orden, en el ámbito de la Administración Pública Nacional cuyo personal esté comprendido en el ámbito del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, homologado por el Decreto N° 214/06;
c. en tercer orden, en el ámbito del Sector Público en general; y
d. en cuarto orden, en el Sector Privado en general.

Sin perjuicio de la adecuada apreciación de la experiencia acreditable en otros ámbitos laborales, se podrá asignar una ponderación mayor a la experiencia laboral comprendida en los incisos a), b) y c) del presente artículo, la que no podrá superar en un VEINTE POR CIENTO (20%), en un DIEZ POR CIENTO (10%) y en un CINCO POR CIENTO (5%), respectivamente, del puntaje asignado a la experiencia acreditada en otros ámbitos laborales, lo cual deberá quedar debidamente reflejado en las Bases del Concurso en cuestión.

ARTÍCULO 53.- El desempeño de cargos no escalafonarios será considerado únicamente para acreditar experiencia laboral afín y no generará una ponderación adicional.

ARTÍCULO 54.- El Comité de Selección asignará de los CIEN (100) puntos de la etapa, una cantidad para la valoración de los Antecedentes de Formación y otra para la ponderación de los Antecedentes Laborales. En ningún caso esa cantidad podrá ser inferior al TREINTA POR CIENTO (30%).

ARTÍCULO 55.- Ordenados los postulantes según el puntaje alcanzado, podrán acceder a la siguiente etapa quienes hayan obtenido al menos SESENTA (60) puntos.

ARTÍCULO 56.- La Coordinación Concursal labrará un acta, que deberá ser ratificada por el Comité de Selección, con los puntajes asignados a la etapa, y establecerá, el cronograma para la realización de la siguiente etapa, invitando mediante correo electrónico a los postulantes que hubieran alcanzado la puntuación mínima requerida.

DE LA EVALUACIÓN TÉCNICA

ARTÍCULO 57.- Se realizará una Evaluación Técnica destinada a determinar el grado de conocimiento, habilidades, dominio y posesión de las competencias laborales exigidas para el ejercicio efectivo de la función. La misma, se realizará mediante UNA (1) prueba de evaluación técnica general, y UNA (1) prueba de evaluación técnica sustantiva.

Las pruebas que se lleven a cabo en forma escrita deberán ser anónimas, a tal fin se utilizará papel normalizado, procedimiento y/o comprobante que se disponga a través de programas informáticos aprobados previamente, y una clave convencional de identificación personal de modo que sólo se pueda individualizar a cada postulante después de su calificación.

El postulante que se identificara en la prueba escrita será excluido del proceso de selección.

ARTÍCULO 58. - EVALUACIÓN TÉCNICA GENERAL.- Se examinarán las competencias generales requeridas para el perfil del puesto. Se realizará en forma digitalizada y se compondrá de preguntas objetivas y estructuradas, mediante metodología sistematizada que al efecto disponga la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, las que estarán destinadas a evaluar

conocimiento o aptitudes de carácter general requeridos para el ejercicio de la función o puesto de trabajo, según sea el caso. En caso excepcional se podrán utilizar diferentes metodologías y tecnologías para la instrumentación de dicha evaluación, las que deberán hacerse constar en las Bases del Concurso.

Cuando las pruebas se lleven a cabo en forma no sistematizada deberán ser anónimas mediante el uso de una clave convencional de identificación personal (seudónimo) de modo que sólo se pueda individualizar a cada postulante después de su calificación.

El postulante que se identificara en tal supuesto será excluido del proceso de selección.

ARTÍCULO 59.- El día y horario para la evaluación, serán dispuestos mediante Acta y se enviará un correo electrónico a los postulantes informando la fecha que les ha sido asignada para presentarse a rendir el examen.

ARTÍCULO 60.- El examen será de carácter presencial, por lo que el postulante deberá concurrir a la evaluación con el Documento Nacional de Identidad, en la dirección indicada en el horario y día asignados.

Tendrá una duración no mayor a UNA (1) hora, sólo en caso de ser necesario por las características de la actividad, podrá extenderse UNA (1) hora más. La no presentación del Documento Nacional de Identidad, o la ausencia en el día u horario establecido implicará automáticamente la exclusión del postulante del proceso de selección.

En caso de haber efectuado la presentación documental por apoderado, correo postal o por medio no presencial, el postulante deberá ratificar su firma en el formulario de "Declaración Jurada" oportunamente consignado.

Asimismo, deberá concurrir con los originales de toda la documentación remitida oportunamente a fin de que las copias enviadas puedan ser certificadas. En caso de no cumplimentar este requisito, se excluirá al postulante del proceso en cuestión. Si no se presentara alguno de los originales, se tendrán por no presentadas las copias que correspondan, y el Coordinador Concursal procederá a revisar la situación del postulante en el proceso, excluyéndolo o revisando el puntaje asignado en la etapa de Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales, según corresponda.

ARTÍCULO 61.- El puntaje resultará de la sumatoria de puntos por cada respuesta correcta obtenida, siendo la puntuación máxima a asignar CIEN (100) puntos. Sólo podrán acceder a la siguiente evaluación quienes hubieran obtenido al menos SESENTA (60) puntos. Culminada la evaluación técnica general, la Coordinación Concursal labrará un acta con el puntaje obtenido por cada postulante, la cual deberá ser ratificada por el Comité de Selección, y publicará la misma en el portal web determinado por la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO. Asimismo, publicará el cronograma para la realización de la siguiente instancia.

ARTICULO 62. EVALUACIÓN TÉCNICA SUSTANTIVA.- La evaluación técnica sustantiva será confeccionada por el Comité de Selección y estará destinada a determinar el grado de conocimiento, habilidades, dominio y posesión de las competencias técnicas laborales específicas exigidas para el ejercicio efectivo de la función o puesto de trabajo, según sea el caso. La misma, será diseñada por el Comité de Selección, quien podrá utilizar diferentes metodologías y tecnologías para la implementación de dicha evaluación, las que deberán hacerse constar en las Bases del Concurso.

Cuando las pruebas se lleven a cabo en forma escrita deberán ser anónimas mediante el uso de una clave convencional de identificación personal (seudónimo) de modo que sólo se pueda individualizar a cada postulante después de su calificación.

El postulante que se identificara en tal supuesto será excluido del proceso de selección.

ARTÍCULO 63.- El examen será de carácter presencial, por lo que el postulante deberá concurrir a la evaluación con el Documento Nacional de Identidad, en la dirección indicada, en el horario y día asignado. Tendrá una duración no mayor a DOS (2) horas, sólo en caso de ser necesario por las características de la actividad podrá extenderse UNA (1) hora más. La no presentación del Documento Nacional de Identidad, o la ausencia en el día u horario establecido implicará automáticamente la exclusión del postulante del proceso de selección.

ARTÍCULO 64.- El Comité de Selección corregirá la evaluación técnica sustantiva y labrará el acta con la puntuación obtenida por cada postulante. Sólo podrán acceder a la siguiente etapa quienes hubieran obtenido al menos SESENTA (60) puntos.

ARTÍCULO 65.- El puntaje obtenido en la evaluación técnica sustantiva se promediará con la calificación obtenida en la evaluación técnica general, determinando así la puntuación total de la etapa.

ARTÍCULO 66.- La etapa de Evaluación Técnica tendrá un peso ponderador no inferior al SESENTA POR CIENTO (60%) del total de la calificación final.

ARTÍCULO 67.- Culminadas las etapas de Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales y Evaluación Técnica el Comité de Selección labrará acta y elaborará el Listado de Candidatos, el que resultará de la suma de los puntajes ponderados obtenidos por cada postulante.

DE LA EVALUACIÓN MEDIANTE ENTREVISTA LABORAL

ARTÍCULO 68.- Consistirá en la realización de al menos UNA (1) Entrevista Laboral de no más de UNA (1) hora de duración, que podrá extenderse UNA (1) hora más, en caso de corresponder, a cargo del Comité de Selección, el cual determinará el máximo de la duración de la entrevista y de la duración a dedicar a cada momento. La misma se llevará a cabo mediante una Guía de Entrevista, previamente aprobada por el Comité de Selección, en la que se verán reflejadas las competencias laborales exigidas para el mejor desempeño del cargo que fueran enunciadas en las Bases del Concurso.

UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

En los casos en los que el Comité de Selección lo determine, la entrevista podrá celebrarse a distancia con la utilización de sistemas de teleconferencia o medio similar.

Asimismo, en el supuesto de tener que realizar esta etapa en Delegaciones de los organismos distantes a más de CINCUENTA (50) kilómetros de la administración central, podrá establecerse que la entrevista se efectúe inmediatamente después de la corrección de la Evaluación Técnica quedando supeditada la comunicación de los resultados por parte del Comité de Selección, a la resolución de impugnaciones efectuadas a la etapa previa si las hubiere.

ARTÍCULO 69.- ADMINISTRACIÓN DE LA ETAPA. Para la realización de la Entrevista Laboral se convocará respetando el estricto orden de mérito correspondiente, hasta los primeros DIEZ (10) merituados. En oportunidad que la situación de empate supere este límite, se invitará hasta tantos postulantes posean el mismo puntaje. Cuando las vacantes sean más de TRES (3) se entrevistará a razón de TRES (3) postulantes por cada cargo convocado. El Comité de Selección podrá ampliar la mencionada proporción, efectuando la debida fundamentación en el acta correspondiente, conforme lo establecido en el inc. f) del artículo 19 de la presente reglamentación.

De la aplicación de estos criterios no podrán quedar excluidos quienes hayan obtenido un puntaje igual o superior al que resulte de la diferencia entre el puntaje ponderado obtenido por el primer postulante en orden de mérito y el puntaje del peso ponderador establecido para la Etapa de Evaluación mediante Entrevista Laboral. En caso de que la situación de empate supere este límite, en cualquiera de los supuestos, se invitara hasta tantos postulantes posean el mismo puntaje.

En el supuesto de que un postulante se encontrara en el Listado de Candidatos y el mismo se hubiera inscripto a más de UN (1) perfil objeto de convocatoria bajo administración del mismo Comité de Selección, se podrá realizar una única Entrevista Laboral al postulante, debiendo reflejar en el acta correspondiente las puntuaciones obtenidas en la etapa para los diversos perfiles.

El Comité de Selección asignará los CIEN (100) puntos de la etapa para la evaluación de estas competencias según conste en la Guía de Entrevista, obteniéndose el puntaje de cada postulante mediante el promedio resultante de las puntuaciones que cada integrante del Comité de Selección haya realizado. El puntaje del entrevistado deberá ser resuelto al finalizar la etapa de entrevista laboral.

DE LA EVALUACIÓN DE PERFIL PSICOLÓGICO

ARTÍCULO 70.- Esta etapa consistirá en una evaluación del perfil psicológico que tendrá como objeto ponderar la adecuación de las características de personalidad y de las competencias necesarias vinculadas con el mejor logro del desempeño laboral efectivo en el puesto de trabajo, debiendo aplicarse para la implementación de la etapa el Directorio Central de Competencias Laborales. Será efectuada por profesional matriculado, quién elevará al Coordinador Concursal un informe con la calificación de "Muy Adecuado", "Adecuado" y "Adecuado con Observaciones", manteniéndose la debida reserva de los datos respectivos. A tal efecto, el o los profesionales matriculados, podrán utilizar diferentes técnicas para dicha comprobación. En el supuesto de calificarse como "Adecuado con Observaciones", el profesional deberá fundamentar detalladamente las circunstancias que permiten estimar las características de personalidad observadas.

En caso en que el profesional considere, en forma circunstanciada, que las características observadas en el postulante no se adecuan al perfil del puesto laboral, podrá ser causal para lo no aprobación de esta etapa. El Coordinador Concursal deberá elevar dicho informe al Comité de Selección a fin de que resuelva al respecto. En aquéllos casos en los que considere pertinente, el Comité de Selección, por mayoría simple, podrá solicitar la ampliación del informe.

UPCN
UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

La aprobación o no de la etapa será responsabilidad del respectivo Comité de Selección, sin perjuicio de la ponderación que corresponda asignar de acuerdo con la calificación obtenida.

Esta etapa será optativa en los procesos de selección que se sustancien para la cobertura de cargos del Agrupamiento General de los Niveles F a C sin la Función de Jefatura, debiéndose anunciar con la difusión de la convocatoria si se llevará o no a cabo. En caso de no haberlo anunciado, se entenderá que se optó por cumplir con la presente etapa.

La calificación final de la Evaluación, resultará de evaluar cada uno de los factores de las competencias de acuerdo con lo establecido por el Directorio Central de Competencias Laborales y el Perfil del Puesto, debiendo adjudicarse el valor que mejor refleje el desempeño del evaluado para esta etapa.

La calificación obtenida responderá a las siguientes categorías:

a. MUY ADECUADO. Cuando el postulante demuestre poseer el nivel más alto de la competencia, por encima del estándar requerido.
b. ADECUADO. Cuando el postulante demuestre poseer la competencia a un nivel intermedio, en línea con el estándar requerido.
c. ADECUADO CON OBSERVACIONES. Cuando el postulante demuestre poseer el nivel mínimo de la competencia.

DE LA CALIFICACIÓN FINAL Y DEL ORDEN DE MÉRITO

ARTÍCULO 71.- El Comité de Selección elaborará el Orden de Mérito o Terna, según corresponda, conforme con los resultados de las etapas sustanciadas, dejando constancia en el Acta respectiva. Para ello, se sumarán los puntajes ponderados obtenidos en cada una de las primeras TRES (3) etapas. A dicha suma se le multiplicará un coeficiente según el resultado obtenido en la etapa de Evaluación de Perfil Psicológico y conforme a la siguiente escala:

CALIFICACIÓN	COEFICIENTE
MUY ADECUADO	1,00
ADECUADO	0,90
ADECUADO CON OBSERVACIONES	0,80

El orden de mérito resultará del puntaje final obtenido por cada postulante.

ARTÍCULO 72.- En caso de empate en las calificaciones totales entre DOS (2) o más candidatos, el orden de mérito se establecerá priorizando a quienes queden comprendidos en los alcances de las Leyes N° 22.431 y N° 23.109, en ese orden.

De no existir postulante en la situación precedente comprendido por dichas leyes, se considerará el puntaje obtenido en la Evaluación Técnica Sustantiva; de continuar la situación de empate, se considerará el puntaje obtenido en la Evaluación Técnica General; de persistir la paridad se considerará el puntaje obtenido en la ponderación de los Antecedentes laborales, de subsistir la igualdad, se tomará en cuenta la calificación de la Entrevista Laboral, y finalmente, se ordenará según el puntaje correspondiente a los Antecedentes de Formación o Curriculares. En cada uno de los supuestos previstos en el presente párrafo, se dará preferencia al postulante que revistará en el Tramo más elevado, si fuera el caso, según lo establecido en el artículo 17 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) y, a continuación, a quien revistará con relación de dependencia laboral con jurisdicción o entidad de la Administración Pública Nacional. De persistir aún el empate, se resolverá por sorteo al que podrá participar el personal directamente afectado.

ARTÍCULO 73.- Los procesos podrán ser declarados desiertos en cualquier instancia si en alguna de las etapas ningún aspirante/postulante resultara aprobado o si la cantidad de postulantes aprobados no fuera suficiente para conformar una terna, en caso de corresponder.

ARTÍCULO 74.- El Comité de Selección elevará a la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO el orden de mérito o terna en el expediente respectivo, según sea el caso, debiendo incluir en dicha ocasión la recomendación que pudiere estimar en virtud de los artículos 24 y 128 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP)

ARTÍCULO 75.- La SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO emitirá el acto administrativo por el cual se apruebe el Orden de Mérito, o se conforme la Terna que estará integrada por los TRES (3) mejores candidatos merituados del Orden de Mérito sólo en ocasión de cargos con Función de Jefatura. En este último supuesto, la designación que efectúe el Ministro, Secretario de Presidencia de la Nación, o Secretario de Gobierno en la que se integre el cargo, deberá recaer en cualquiera de los ternados.

ARTÍCULO 76.- Contra el acto administrativo que aprueba el Orden de Mérito o Terna, podrán deducirse los recursos previstos en la Ley de Procedimientos Administrativos N° 19.549 y su Reglamentación aprobada por el Decreto N° 1.759/72 (t.o. 2017).

DE LAS DESIGNACIONES

ARTÍCULO 77.- Vencido el plazo para recurrir o resueltos los recursos interpuestos, la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO remitirá las actuaciones al Ministerio, Secretaría de Presidencia de la Nación en cuya dotación se integre el cargo, a fin de que se disponga la asignación de las vacantes concursadas conforme al orden de mérito o terna, según corresponda.

El responsable de las unidades a cargo de las acciones de personal deberá efectuar las comunicaciones correspondientes a quién ocupara el primer puesto en el Orden de Mérito o a los integrantes de la terna, según corresponda, en el domicilio que hubieran constituido para el proceso, dentro de los CINCO (5) días de recibidas las tramitaciones.

Las vacantes serán asignadas a simple elección de los aspirantes respetando su lugar en el Orden de Mérito. A este efecto serán convocados a manifestar su elección, la que deberá ser realizada dentro de los CINCO (5) días de notificado el orden de mérito. Dicha elección deberá ser comunicada por el responsable de la unidad a cargo de las acciones de personal a la DIRECCIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL dependiente de la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO, dentro de los DIEZ (10) días de efectuada la elección correspondiente.

Una vez notificado el Orden de Mérito o Terna, el candidato seleccionado deberá concurrir al área de personal del organismo cuyo cargo se hubiere concursado para presentar la documentación requerida a los efectos de iniciar el proceso de designación dentro de los QUINCE (15) días de producida dicha notificación. En caso de no presentarse, será intimado fehacientemente por el área de personal con el detalle de la documentación a presentar, en los términos del artículo 1° inciso e), apartado 4) de la Ley N° 19.549, para que dentro del plazo de DIEZ (10) días concurra con dicha documentación y, asimismo, se presente en el lugar, fecha y hora que también deberá notificarse para realizar el examen de aptitud psicofísica requerido para los ingresantes, bajo apercibimiento de tenerlo por desistido del cargo en que fue seleccionado.

En ocasión de la tramitación de la designación respectiva, la documentación que acredite el cumplimiento de las distintas etapas del proceso de selección podrá ser vinculada en las actuaciones administrativas pertinentes en un formato digital que no permita su modificación.

ARTÍCULO 78.- Cada Orden de Mérito o Terna tendrá una vigencia de SEIS (6) meses contados desde la fecha de la designación del primer candidato y tendrá efectos exclusivamente para el concurso del cargo convocado por el cual se aprobó.

ARTÍCULO 79.- La persona designada deberá comenzar a prestar servicio dentro de los TREINTA (30) días corridos de notificada la designación. Si vencido ese plazo no hubiere comenzado a prestar servicios, se designará al siguiente candidato en el orden de mérito o a cualquiera de los demás postulantes que integren la terna, según sea el caso.

DE LOS CURSOS DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 80.- Se podrá prever la realización de un curso de selección o curso concurso específicamente organizado, de conformidad con lo establecido en el artículo 52 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) y en el artículo 60 del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, homologado por el Decreto N° 214/06, para la materialización total o parcial de la segunda etapa establecida en el artículo 46 del presente.

En la Convocatoria y en las Bases del Concurso se establecerá si el mencionado curso se efectúa para dar cumplimiento total o parcial, la mencionada etapa.

Las condiciones específicas para desarrollar esta modalidad se estipularán en las Bases del Concurso tales como requisitos y modalidades del cursado y de aprobación, asignaturas y demás condiciones, de conformidad con lo que se establezca.

ARTÍCULO 81.- El Curso de Selección estará específicamente organizado para valorar los conocimientos, pericias y habilidades técnicas requeridas por el perfil del puesto de trabajo, incluyendo aquéllas referidas a la condición de empleado público nacional en el marco de los convenios colectivos celebrados al amparo de la Ley N° 24.185. En su caso, estará diseñado para apreciar también, las demás competencias laborales exigidas.

ARTÍCULO 82.- Participarán del Curso de Selección quienes hayan aprobado la primera etapa, excepto que se produjera una mayor cantidad de postulantes que de plazas disponibles para el Curso. En este último supuesto, el Comité de Selección podrá establecer una Prueba de Admisión que consistirá en UNA (1) prueba escrita sobre temas o cuestiones según se haya especificado en las respectivas Bases del Concurso y realizada conforme a lo establecido en el artículo 58 del presente.

La calificación de esta prueba se hará con una escala del CERO (0) a CIEN (100) puntos y su aprobación exigirá al menos CINCUENTA (50) puntos, según determine el Comité de Selección al momento de notificar los resultados. Las plazas disponibles serán asignadas por estricto orden resultante del puntaje obtenido.

ARTÍCULO 83.- El Curso de Selección estará organizado en al menos DOS (2) actividades a desarrollar bajo la modalidad de asignatura, materia, taller o equivalente, cada una a cargo de por lo menos UN (1) experto calificado en carácter de docente y responsable académico. Dicho experto podrá ser un integrante del Comité de Selección o una persona designada, contratada o asignada para el desempeño de esta tarea. Cuando la cantidad de cursantes o la complejidad de las actividades lo justificaran, el experto podrá contar con auxiliares de cuyas tareas y evaluaciones que hicieran, será único responsable.

De los CIEN (100) puntos asignados al Curso, cada actividad no podrá tener un valor inferior a TREINTA (30) puntos.

ARTÍCULO 84.- Cada actividad:

a. comportará una dedicación no inferior a CUARENTA (40) horas presenciales, se mi presenciales o a distancia, de dictado a cargo del responsable y de sus auxiliares, si fuera el caso, bajo cualquiera de las modalidades pedagógicas aceptables por el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Cada hora de dictado comportará una duración de CINCUENTA (50) minutos.
b. deberá prever, además, tareas a cargo de los postulantes por una carga de al menos DIECISÉIS (16) horas estimadas de la misma manera.
c. se desarrollará en la cantidad de horas que se establezca en función del mayor nivel escalafonario asignado al cargo, del grado de profesionalidad asociado y de la complejidad o especificidad que comporte su ejercicio.

Los cursantes deberán satisfacer los requisitos académicos en el lugar, días, horario y modalidades que se establezcan.

ARTÍCULO 85.- La valoración del postulante en cada asignatura procederá mediante prueba escrita y anónima de carácter presencial o mediante prueba práctica, aprobando aquéllos que obtengan no menos de SESENTA POR CIENTO (60%) de los puntos asignados a la actividad.

ARTÍCULO 86.- En el supuesto que el Curso de Selección fuera la única modalidad para satisfacer la segunda etapa, las asignaturas deberán cubrir la evaluación técnica general y la evaluación técnica sustantiva.

ARTÍCULO 87.- En el supuesto que el Curso de Selección pueda satisfacer parcialmente lo requerido por la segunda etapa, las asignaturas deberán cubrir una u otra de dichas evaluaciones de modo de permitir la valoración del postulante según se disponga.

ARTÍCULO 88.- Habiendo aprobado cada una de las actividades previstas, los postulantes serán posicionados en el orden resultante del promedio ponderado de los puntos obtenidos en cada una de ellas.

En este caso deberán tenerse en cuenta también los ajustes razonables para el supuesto de cargos con reserva o en los que participen personas con discapacidad certificada.

DE LOS CARGOS CON RESERVA

ARTÍCULO 89.- Para el supuesto de postulantes que ingresen a la Administración Pública Nacional en el marco de los Procesos de Selección de cargos bajo el régimen de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad certificada (artículo 8° de la Ley N° 22.431 y su modificatoria), deberán efectuarse los ajustes razonables en las etapas del Programa General de Actividades de Capacitación obligatoria para Personal Ingresante, establecido por la Resolución de la ex SECRETARÍA DE GABINETE Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA de la JEFATURA

DE GABINETE DE MINISTROS N° 383/14 o la que la sustituya, a través del titular de la Unidad Organizativa a cargo de las acciones en materia de personal de la Jurisdicción u Organismo Descentralizado en el cual se haya concursado la/s vacantes en cuestión, teniendo en cuenta el tipo de discapacidad que hubieran certificado los ingresantes al momento de inscribirse en el proceso de selección de cargos con reserva.

A tales efectos podrá solicitar el asesoramiento y colaboración de los expertos en la materia que hayan integrado el respectivo Comité y del INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP).

Los ajustes razonables en dicho Programa serán informados al INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA en su carácter de órgano rector en la materia dentro de los CINCO (5) días de formalizados, para su registro.

ARTÍCULO 90.- Las evaluaciones, informes y toda otra documentación relevante que se produzca en cada proceso, serán vinculadas a un expediente constituido al efecto, el que tendrá carácter de reservado.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO 91.- Hasta tanto se apruebe el Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones y el Directorio Central de Competencias Laborales y Requisitos Mínimos según lo previsto en el artículo 16 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), el perfil de los requisitos exigibles será aprobado junto con las Bases del Concurso.

ARTÍCULO 92.- La asignación del Grado escalafonario resultante de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 128 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), deberá formalizarse una vez efectuada la designación, a través del acto administrativo previsto en la Jurisdicción o Entidad Descentralizada en cuya dotación se integre el cargo, con efecto retroactivo a la fecha de dicha designación.

ARTÍCULO 93.- Incorporase la Convocatoria Interna, dentro de los Tipos de Convocatoria, en la cual podrá inscribirse el personal permanente y no permanente, según los artículos 8° y 9° de la Ley N° 25.164 de la Jurisdicción u Organismo Descentralizado al que pertenezca la vacante a cubrir. Dicha Convocatoria será de carácter excepcional y transitoria según lo establecido por el artículo 135 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP).

ARTÍCULO 94.- Será de aplicación para la cobertura de cargos vacantes de la Planta Permanente que se realicen mediante Convocatoria Interna, el presente Régimen de Selección de Personal, con las adecuaciones que se establecen seguidamente.

ARTÍCULO 95.- Exceptúese a la Convocatoria Interna de los períodos de convocatoria establecidos en el artículo 45 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP). Estas convocatorias internas en todos los casos deberán ser publicadas en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 96.- En caso de declarase desierto un proceso de selección por Convocatoria Interna no podrá realizarse una Convocatoria Complementaria.

ARTÍCULO 97.- En toda Convocatoria Interna, la Evaluación Técnica General será la única modalidad para satisfacer la Evaluación Técnica y su puntuación se considerará para la ponderación de la totalidad de la misma. Ordenados los postulantes según el puntaje alcanzado, podrán acceder a la siguiente etapa quienes hayan obtenido al menos SESENTA (60) puntos y se encontraran en el Listado de Candidatos. En oportunidad de referirse a Convocatorias Internas para cargos del Agrupamiento Profesional, la evaluación técnica a implementarse podrá contener preguntas sustantivas del perfil convocado, las que serán confeccionadas por el comité de selección en conformidad con las atribuciones y responsabilidades conferidas en el artículo 19 de la presente.

ARTÍCULO 98.- En toda Convocatoria Interna, se darán por cumplimentadas las etapas de Evaluación Técnica General y de Evaluación mediante Entrevista Laboral a través de una evaluación diseñada a tal efecto por la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO y el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, la que estará específicamente orientada a valorar conocimientos, pericias y habilidades requeridas, incluyendo aquellas referidas a la condición de agente de la Administración Pública Nacional en el marco de los Convenios Colectivos celebrados al amparo de la Ley N° 24.185.

ARTÍCULO 99.- Para asegurar la debida economía de los procedimientos, en los procesos de selección que se realicen mediante Convocatoria Interna, se procederá a la constitución de un único Comité de Selección, conforme con lo establecido en los artículos 14, 16, 17 y 18 de la presente reglamentación, por Jurisdicción o Entidad Descentralizada en cuya dotación se integren los cargos, el que se abocará a la totalidad de las vacantes asignadas mediante dicho tipo de convocatoria.

El Comité de Selección estará integrado por CINCO (5) miembros titulares los que serán designados por la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO. En ocasión de la designación de los respectivos titulares se resolverá la designación de sus alternos a todo efecto. Asimismo, en las convocatorias de cargos bajo el régimen de reserva de puestos de trabajo en los términos del artículo 8° de la Ley N° 22.431 y su modificatoria, o en aquellos casos en los que se presenten personas con discapacidad certificada, deberá procederse a la integración de un asesor temático a asignar por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a fin de prever los ajustes razonables necesarios para la prosecución del proceso.

El Comité de Selección se integrará con:

1. DOS (2) expertos con conocimientos, experiencia y antecedentes afines al perfil o función requerida y/o en materia de selección y/o en materia de Empleo Público, el que no podrá tener o haber tenido vinculación laboral o contractual con la Jurisdicción o Entidad Descentralizada, en cuya dotación se integre el cargo a cubrir en los últimos TRES (3) años.
2. UN (1) representante de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS DE LA NACIÓN con conocimientos, experiencia y antecedentes en materia de selección, que acredite capacitación específica o experiencia en la materia.
3. UN (1) representante del titular de la Jurisdicción Ministerial o Entidad Descentralizada en cuya dotación se integre el cargo.
4. UN (1) representante de la unidad organizativa a cargo de las acciones de Personal de la Jurisdicción Ministerial o Entidad Descentralizada en cuya dotación se integre el cargo.

En ningún caso el Comité de Selección estará integrado por más de un SESENTA POR CIENTO (60%) de personas de un mismo género. A fin de dar cumplimiento a esto, la propuesta efectuada por la entidad requirente deberá prever el titular y el alterno de cada categoría del mismo género.