



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional

1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

### Acta firma conjunta

Número:

**Referencia:** Acta COPAR N° 228 – Fiscalización Acuerdo Comisión Negociadora Sectorial del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del Sistema Nacional de Empleo Público de fecha 27/12/2022

## COMISION PERMANENTE DE APLICACIÓN Y RELACIONES LABORALES

(Co.P.A.R.)

### ACTA N° 228

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 16 días del mes de enero de 2023, siendo las 14:00 horas, se reúnen en la sede de la Co.P.A.R., sus integrantes: por la SUBSECRETARIA DE EMPLEO PÚBLICO, su titular la Cdora. Viviana MELAMUD, y la DIRECTORA NACIONAL DE RELACIONES LABORALES, Lic. Paula RECALDE; por la SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO, su titular el Lic. Jorge Horacio DOMPER, y el DIRECTOR DE PRESUPUESTO Y EVALUACIÓN DE GASTOS EN PERSONAL, Dr. Jorge CARUSO; por la SUBSECRETARIA DE COORDINACIÓN PRESUPUESTARIA, su titular el Lic. Ignacio LOHLÉ y el COORDINADOR DE INFORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y ANÁLISIS SALARIAL, Lic. Marcelo ROMANO; todos ellos por el Estado Empleador. Por la otra parte, concurren en representación del sector gremial, por la UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (UPCN) el Señor Diego GUTIÉRREZ; y por la ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE), el Señor Flavio Waldemar VERGARA.

Participan de la reunión, la Lic. Mariela Liuni y el Sr. Hugo SPAIRANI como Secretarios Administrativos de la Comisión.

Abierto el acto, y en los términos del inciso b) del Artículo 80 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06 y modificatorios, se procede a considerar el Acta de fecha 27 de diciembre de 2022, de la Comisión Negociadora Sectorial para el personal del Sistema Nacional de Empleo Público (Decreto 2098/2008 y modificatorios).

Sobre el particular, las partes consensuaron dejar sin efecto, a partir del 1° de enero de 2023, las actas de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de marras, de fecha 06 de junio y 22 de julio de 2019 homologadas por los artículos 3° y 4° del Decreto 788/2019; sustituir a partir del 1° de enero de 2023 los artículos 9°, 13, 14, 17, 22, 23, 61, 62, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 85, 86 y 94 del Convenio Colectivo de Trabajo

Sectorial para el personal del Sistema Nacional de Empleo Público, los que entrarán en vigencia a partir del 1° de junio de 2024; incorporar el artículo 24 bis al referido Convenio Sectorial; derogar a partir del 1° de junio de 2024, los artículos 19, 20, 38 y 84, y el inciso 3.2. del artículo 78 del Convenio Colectivo señalado precedentemente; por último, se dispuso que en virtud de todo lo expresado anteriormente, y hasta tanto tenga lugar su entrada en vigencia, las disposiciones de los artículos mencionados, serán las que resultaban vigencia antes del dictado del Decreto 788/2019, con las modificaciones que hubieren tenido lugar, con posterioridad al dictado del citado decreto.

En consecuencia; y con el objeto de proceder a la referida fiscalización por parte de esta Comisión, se destaca que, en el marco de la Comisión Negociadora Sectorial para el personal del Sistema Nacional de Empleo Público (Decreto 2098/2008 y modificatorios), se acordó lo siguiente:

**“CLAUSULA PRIMERA:**

Dejar sin efecto, a partir del 1° de enero de 2023, lo acordado mediante actas de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) –Decreto N° 2098/08 y modificatorios- de fechas 06 de junio de 2019 y 22 de julio de 2019 homologadas por los artículos 3° y 4° respectivamente del Decreto N° 788/19.

**CLAUSULA SEGUNDA:**

Sustituir a partir del 1° de enero de 2023, los artículos 9°, 13, 14, 17, 22, 23, 61, 62, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 85, 86 y 94 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) –Decreto N° 2098/08 y modificatorios-, los que entrarán en vigencia a partir del 1° de junio de 2024, y que quedarán redactados de la siguiente manera:

*“ARTICULO 9°.- El personal comprendido bajo el régimen de estabilidad ingresa y progresa en los diferentes grados, tramos, niveles y agrupamientos, así como por su acceso a las funciones de jefatura, de conformidad con el régimen de carrera previsto en el presente Convenio, como resultado del nivel de idoneidad, formación académica y rendimiento laboral que alcance.*

*La promoción vertical consiste en el acceso a niveles escalafonarios superiores mediante los procesos de selección diseñados para ocupar cargos o funciones de mayor responsabilidad, complejidad y autonomía.*

*La promoción horizontal comprende el acceso a los diferentes tramos y grados superiores habilitados para el nivel escalafonario en el que revista el personal, lo que resultará de la capacitación y la acreditación de sus desempeños y competencias laborales respectivas.”*

**“ARTICULO 13.- El personal revista en uno de los siguientes Niveles Escalafonarios:**

*NIVEL A: comprende al personal designado para desarrollar funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, y/o control de unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo de muy considerable responsabilidad, complejidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales superiores de alta especialización o pericia que implican la participación en la formulación, propuesta, asesoría o gestión de políticas públicas específicas y/o de planes y programas de acción de máxima relevancia y complejidad e impacto. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento o materialización de los objetivos generales y resultados establecidos en términos de excelencia, cantidad, calidad y oportunidad en las respectivas políticas, normas, planes o programas y para las unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo a su cargo, el*

asesoramiento al más alto nivel administrativo o político, sujeto a políticas generales y a los marcos normativos y a estándares de mayor rigor y normas profesionales del campo de actuación, con delegación de máxima autonomía dentro de la competencia asignada. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de nivel universitario de grado o superior, especialización de alto nivel, y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas tanto en las materias profesionales de referencia o aplicación como en materia de dirección de personal y políticas o planes complejos.

*NIVEL B:* comprende al personal designado para cumplir funciones de planeamiento, asesoramiento, organización y/o control en unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo de gran complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales o técnicas especializadas que implican la formulación, propuesta, asesoría o gestión de planes, programas y/o proyectos de relevancia y complejidad. Pueden comportar funciones de jefatura y control en unidades organizativas. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento o materialización de objetivos y resultados establecidos en términos de cantidad, calidad y oportunidad para la unidad organizativa o el grupo o equipo de trabajo a cargo o para los planes, programas o proyectos de los que participe, con sujeción a políticas específicas y marcos normativos, profesionales o técnicos del campo de actuación, con relativa autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de nivel de grado universitario o superior, o formación técnica superior de nivel universitario o terciario, con especialización en la función, y experiencia y competencias laborales acreditadas tanto en las materias profesionales o técnicas de referencia o aplicación como en materia de dirección de personal y proyectos de mediana complejidad.

*NIVEL C:* comprende al personal designado para desarrollar funciones profesionales o funciones y servicios que comportan la aplicación de técnicas, de procedimientos o de normas jurídicas específicas. Pueden suponer funciones de formulación, desarrollo y/o dirección de proyectos y procedimientos de cierta relevancia y complejidad. Pueden comportar funciones de jefatura y control en unidades organizativas, o la supervisión o coordinación de grupos o equipos de trabajo de igual o menor nivel y mediana complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones a cargo. Suponen responsabilidad por el cumplimiento o materialización de las metas y los resultados encomendados con sujeción a normas y procedimientos jurídicos, profesionales o técnicos específicos, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de nivel de grado universitario, o formación técnica superior de nivel universitario o terciario, en este último supuesto, con especialización específica pertinente a las funciones a desarrollar y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas. Excepcionalmente podrá habilitarse para puestos que admitan exigencia de título secundario completo y no menos de DIEZ (10) años de experiencia laboral atinente.

*NIVEL D:* Comprende al personal designado para ejecutar funciones profesionales, o funciones o servicios técnicos o especializados que requieren conocimientos, habilidades o pericias determinadas para la aplicación de normas, procedimientos, métodos o rutinas específicas a una diversidad de tareas bajo dirección de personal de mayor nivel. Pueden comportar la jefatura o control operativo de unidades organizativas de menor nivel o la supervisión de tareas de grupos o equipos de trabajo del mismo o menor nivel. Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas individuales o grupales, con sujeción a objetivos, métodos, procedimientos y/o técnicas específicas con relativa autonomía ante su superior. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de grado universitario, o técnica intermedia o superior de nivel universitario o terciario, o formación de nivel de educación secundaria con especialización específica para la función, y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas.

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

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

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

**NIVEL A:**

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

**NIVEL B:**

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

**NIVEL C:**

- a. *Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años o título universitario o terciario de carreras de duración no inferior a TRES (3) años, correspondiente a la función o puesto a desarrollar.*
- b. *En el supuesto que sea admisible título terciario para acceder al agrupamiento General de conformidad con el inciso precedente, se deberá acreditar experiencia laboral pertinente por un término no inferior a TRES (3) años después de la titulación, o, de SEIS (6) en total.*
- a. *Experiencia laboral acreditada en coordinación de equipos o de trabajo de interdisciplinario por un término no inferior a DOS (2) años, cuando comporte ejercicio de funciones de jefatura.*
- a. *En el supuesto que sea admisible para el Agrupamiento General título de nivel secundario completo, se deberá acreditar experiencia laboral concreta para la función que corresponda al cargo atinente por un término no inferior a DIEZ (10) años, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.*

**NIVEL D:**

- a. *Título universitario o terciario de carreras de duración no inferior a DOS (2) años, correspondiente a la función o puesto a desarrollar, o, título de nivel secundario completo. Para los agrupamientos Profesional o Científico-Técnico se exigirá título de grado universitario correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años.*
- b. *En el supuesto que sea admisible título de nivel secundario completo de conformidad con el inciso precedente, se deberá acreditar experiencia laboral atinente por un término no inferior a TRES (3) años después de la titulación o, de SEIS (6) en total. En el supuesto que se acreditara título de nivel secundario, correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a CINCO (5) años, la experiencia laboral a acreditar podrá ser de un término igual a la mitad de la establecida precedentemente. En ambos supuestos, se podrá eximir de la acreditación de experiencia a estudiantes de carreras afines de nivel universitario siempre que se acreditara la aprobación completa de al menos DOS (2) años de estudios.*
- c. *En el supuesto que comporte el ejercicio de jefatura o supervisión de grupo o equipo de trabajo, se deberá acreditar experiencia laboral correspondiente por un término no inferior a UN (1) año, o, acreditación de competencias específicas a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento validadas por el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA (I.N.A.P.).*

**NIVEL E:**

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

**NIVEL F:**

- a. *Título de nivel secundario completo.*
- b. *Acreditar conocimientos y capacidades básicas para las tareas mediante capacitación específica o experiencia laboral afín. El menor que ingresara, deberá contar con DIECISEIS (16) años de edad al momento de su incorporación y acreditar ciclo básico secundario completo.”*

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

- a. *General: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y demás competencias laborales, que le permiten, realizar las tareas propias de ejecución de la respectiva incumbencia del puesto o función asignado, mediante la aplicación de sistemas, métodos, normas, procedimientos, técnicas o pericias habituales u ordinarios, para contribuir al logro de los objetivos planteados. Supone responsabilidad por el resultado de sus propias prestaciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos organizacionales, y las directivas recibidas. Comprende los DIEZ (10) Grados de promoción que se establecen de conformidad con el artículo siguiente.*
- b. *Intermedio: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias de su respectiva incumbencia del puesto o función asignado según el tramo anterior, le habilita para realizar actividades más complejas o menos habituales; afrontar algunas situaciones extraordinarias o novedosas; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas con menor supervisión; colaborar con el diseño de sistemas, métodos, normas, procedimientos, rutinas y/o programas de implementación de los trabajos asignados; y para conducir eventualmente equipos de trabajo o unidades organizativas. Supone adicionalmente responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos o tareas encargadas con sujeción a planes y directivas recibidas, con autonomía para aplicar cierta iniciativa personal en la resolución de problemas así como por la coordinación y desarrollo apropiados del personal que tuviera a su cargo y la transferencia de conocimientos y técnicas acordes. Comprende desde el grado CUATRO (4) al DIEZ (10) de la escala establecida por el artículo siguiente,*
- c. *Avanzado: cuando haya acreditado capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas comportadas según el tramo anterior, le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia reconocida por pares y superiores, con la responsabilidad máxima acorde a su nivel escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso, bajo políticas, instrucciones y marcos normativos, profesionales o técnicos específicos. Puede también permitirle la eventual conducción de unidades organizativas de hasta máximo nivel posible y del desarrollo apropiado del personal a su cargo y de la actualización avanzada y excelencia de sus capacidades y contribuciones laborales. Comprende desde el grado OCHO (8) al DIEZ (10) de la escala establecida por el artículo siguiente.”*

**“ARTICULO 22.-** *Las Funciones de Jefatura se clasifican en los siguientes niveles:*

- a. *Nivel I.- Jefatura de Departamento.*
- b. *Nivel II.- Jefatura de División.”*

**“ARTICULO 23.-** *Para aspirar a la cobertura de una Función de Jefatura se deberá acreditar, además de lo que se exija para cada una en ocasión de la convocatoria respectiva, revistar en el tramo intermedio. Asimismo, deberán acreditarse los requisitos correspondientes para el nivel escalafonario B o C, según corresponda, en el*

*supuesto de funciones clasificadas en el Nivel I, y los de nivel escalafonario C o D, según corresponda, en el supuesto de tratarse de funciones clasificadas en el Nivel II.”*

**“ARTICULO 61.-** *Con la misma finalidad y plazo que lo establecido en el artículo precedente, quienes desarrollaran una función de jefatura deberán elevar sus propuestas en materia de capacitación del personal a su cargo, consolidadas a nivel de Dirección o Dirección General o Nacional, o equivalentes conforme el Régimen de Dirección Pública, según corresponda.*

*En la formulación de las mismas, deberán considerar los resultados de las calificaciones del personal evaluado por ellos. El cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo integra el deber establecido en el inciso c) del artículo 36 del Convenio Colectivo de Trabajo General y normativa concordante. El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo y su reglamentación serán, además, considerados para la calificación del desempeño del interesado.”*

**“ARTICULO 62.-** *Los Planes de Capacitación contemplarán especialmente actividades para el desarrollo y acreditación de competencias de organización y conducción para quienes ejerzan funciones de jefatura, las que podrán ser obligatorias para la satisfacción de las exigencias para la promoción de grado y/o tramo.”*

**“ARTICULO 68.-** *Establécese como período de evaluación al comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año. Cuando la naturaleza o estacionalidad de los servicios o el desempeño de los mismos en determinada región lo aconsejen, se podrá establecer períodos especiales de evaluación, previa consulta a las entidades sindicales signatarias. El personal deberá ser calificado y notificado dentro de los TRES (3) meses siguientes.*

*Sólo una vez resuelta, la calificación será comunicada mediante entrevista personal. En caso que ésta no pudiera celebrarse por motivo fundado, podrá ser comunicada mediante cualquier otra modalidad habilitada de notificación fehaciente.”*

**“ARTICULO 69.-** *El desempeño del personal será evaluado con relación al logro de los objetivos, metas y/o resultados tomando en consideración las competencias, esto es los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes demostradas en el ejercicio de sus funciones, y las condiciones y recursos disponibles.*

*A este fin, se deberá establecer y comunicar por escrito al inicio del período de evaluación, los objetivos, metas y/o resultados, así como de los estándares de cantidad, calidad, oportunidad y/o excelencia a obtener durante tal período por cada empleado, grupo o equipo de trabajo o unidad organizativa según se establezca, los que servirán como parte de los parámetros de evaluación y de la debida rendición de cuentas.*

*Podrá disponerse de una instancia de pre-evaluación semestral con el objeto de proceder con las adecuaciones del desempeño o de los estándares exigibles para el resto del período.”*

**“ARTICULO 70.-** *Los instrumentos de evaluación serán diseñados para dar cuenta de las especificidades del desempeño laboral según los niveles escalafonarios y tramos de cada agrupamiento, así como de las funciones de jefatura.*

*En las situaciones en las que la modalidad habitual sea el trabajo en equipo, los instrumentos de evaluación deberán contemplar además, la evaluación del aporte conjunto.*

*Podrá disponerse modalidades de autoevaluación cuando las circunstancias de las prestaciones o las*

*características de personal lo permitan. En estos casos, los resultados de esa evaluación sólo podrán representar hasta un VEINTE POR CIENTO (20%) de la calificación final del trabajador.”*

**“ARTICULO 71.-** *El personal será precalificado por el superior inmediato de quien dependa y calificado por el titular de la unidad organizativa en la que presta servicios, con al menos rango de Director Nacional o equivalente, o la instancia colegiada que establezca la reglamentación.*

*La calificación debe ser aprobada, previa a su notificación al evaluado, por el órgano evaluador, sea éste individual o colegiado.*

*Las evaluaciones deben ajustarse a las pautas de distribución de las calificaciones y sus mecanismos de ampliación, según se reglamente.”*

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

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

**“ARTICULO 73.-** *Los evaluadores serán aquellos que ejerzan las funciones que los habiliten como tales al momento de cumplimentar la evaluación. El cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo integra el deber establecido en el inciso c) del artículo 36 del Convenio Colectivo de Trabajo General y normativa concordante.*

*En el caso que hubiera habido DOS (2) o más empleados a cargo de dichas funciones durante el período a evaluar, deben entregar a su sucesor un informe detallado del desempeño de los agentes durante el período en que ejercieron su supervisión. El incumplimiento de esta obligación será considerada falta grave una vez que, exigida formalmente, el evaluador se negara a cumplirla.*

*El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo y de la reglamentación complementaria será además, considerado para la calificación del desempeño del evaluador.”*

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

**“ARTICULO 75.-** *La calificación reflejará si el Desempeño del trabajador ha sido evaluado como:*

- a. DESTACADO: por superar muy ampliamente los estándares del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados, así como por haber logrado que los objetivos, metas y/o resultados se produjeran por encima de lo normal, ordinario o frecuente.*
- b. BUENO: por alcanzar razonablemente dichos estándares, haber cubierto adecuadamente los requerimientos de la función o puesto y/o haber logrado objetivos, metas y/o resultados esperados.*
- c. REGULAR: por alcanzar sólo ocasionalmente a cubrir los requerimientos de la función o puesto, obtener resultados por debajo de lo esperado, ordinario, frecuente o habitual y/o sin satisfacer los estándares mínimos del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados.*



d. *DEFICIENTE*: por no alcanzar a cubrir los requerimientos básicos de la función o puesto, obtener escasos o nulos resultados o muy por debajo de lo esperado, ordinario, normal o habitual y/o por no cubrir estándares mínimos de rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados.”

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

“**ARTICULO 77.-** En caso de disconformidad, el agente podrá interponer contra la calificación notificada, recurso de reconsideración dentro del término de DIEZ (10) días hábiles a resolver por la misma autoridad evaluadora (Artículo 84 y siguientes del Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por el Decreto N° 1759 de fecha 3 de abril de 1972 (T.O. 1991), o bien interponer directamente recurso jerárquico a resolver conforme el Artículo 90 del citado reglamento, dentro del término de QUINCE (15) días hábiles de la notificación.”

“**ARTICULO 85.-** El Suplemento por FUNCION 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 ese Artículo o del día en que se produjera el cese del ejercicio de dicha función como consecuencia de la aplicación del tercer párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General. Fíjase el suplemento por FUNCION DE JEFATURA en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se indican a continuación:

JEFATURAS	UNIDADES RETRIBUTIVAS
NIVEL I	470 URS
NIVEL II	330 URS

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

“**ARTICULO 94.-** 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. La percepción del Suplemento por Jefatura podrá concurrir con la percepción del Suplemento por Capacitación Terciaria cuando el ejercicio del cargo con Función de Jefatura comporte la utilización de las pericias, conocimientos o incumbencias del título que motivará la asignación del referido suplemento. De la misma manera es compatible el Suplemento por Jefatura con el Suplemento por Función Específica siempre que el ejercicio del cargo por Función de Jefatura comporte el mismo tiempo los supuestos que motivaran la asignación del referido suplemento.
- b. La percepción del Suplemento por Agrupamiento, cuando corresponda, concurre con la percepción del Suplemento por Función Específica. En este supuesto la suma del porcentaje a asignar a este último

*suplemento con el correspondiente al asignado al Suplemento por Agrupamiento no podrá ser mayor al CIEN POR CIENTO (100%) de la Asignación Básica del Nivel Escalafonario.*

- c. La percepción del Suplemento por Capacitación Terciaria podrá concurrir con la percepción del Suplemento por Función Específica cuando el ejercicio del cargo de esta función comporte la utilización de las pericias, conocimientos o incumbencias del título que motivará la asignación del precedentemente referido suplemento.*
- d. La percepción del Suplemento por Agrupamiento o por Capacitación Terciaria podrá concurrir con la percepción del Suplemento por Jefatura y con el de Función Específica. En este supuesto y mientras se mantuvieran los requisitos que motivaran la asignación de la Jefatura, el trabajador en tal situación que supervisare personal que se desempeñe con Funciones Específicas percibirá por tal concepto una suma equivalente al CUARENTA POR CIENTO (40%) del monto que resulte de aplicar el porcentaje que corresponda, según lo establecido en el artículo 87 del presente convenio.”*

### **CLAUSULA TERCERA:**

Incorporar el artículo 24 bis, al Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) –Decreto N° 2098/08 y modificatorios, con el texto que se consigna a continuación:

“**ARTÍCULO 24 bis.-** El ingreso del personal a la carrera establecida por el presente Convenio, luego de haber sido designado en una función del Régimen de Dirección Pública de conformidad con el Anexo IV del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06 en los supuestos de corresponder, se realiza conforme al proceso de reubicación que apruebe el Estado empleador, conforme el artículo 13 del Anexo IV.”

### **CLAUSULA CUARTA:**

Derogar a partir del 1° de junio de 2024, los Artículos 19, 20, 38 y 84, y el inciso 3.2. del artículo 78 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial (CCTS) para el personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) homologado por Decreto N° 2098/08 y modificatorios.

### **CLAUSULA QUINTA:**

En virtud de lo dispuesto en las cláusulas precedentes, y hasta tanto tenga lugar su entrada en vigencia, las disposiciones de los artículos mencionados en la misma, serán las que resultaban vigentes con anterioridad al dictado del Decreto N° 788/19, con las modificaciones que hubieren tenido lugar, con posterioridad al dictado del decreto citado.”

Constan en los antecedentes adjuntos, la intervención de la SUBSECRETARÍA de PRESUPUESTO de la SECRETARÍA de HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA y de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION PRESUPUESTARIA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, en orden a lo dispuesto por el Artículo 79 párrafo 2° del Convenio Colectivo General de Trabajo para la Administración Pública, homologado por Decreto N° 214/06.

Analizado el contenido de la mencionada Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora Sectorial para el personal del Sistema Nacional de Empleo Público (Decreto 2098/2008 y modificatorios), y luego de un intercambio de opiniones se concluye que sus términos resultan compatibles con las previsiones introducidas en el citado Convenio Colectivo de Trabajo General.

No habiendo más asuntos que tratar, siendo las 15:00 horas se levanta la sesión, labrándose el Acta correspondiente que firman los presentes de conformidad.



