

Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales
*Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06*

COMISION PERMANENTE DE APLICACION Y RELACIONES LABORALES
Co.P.A.R.

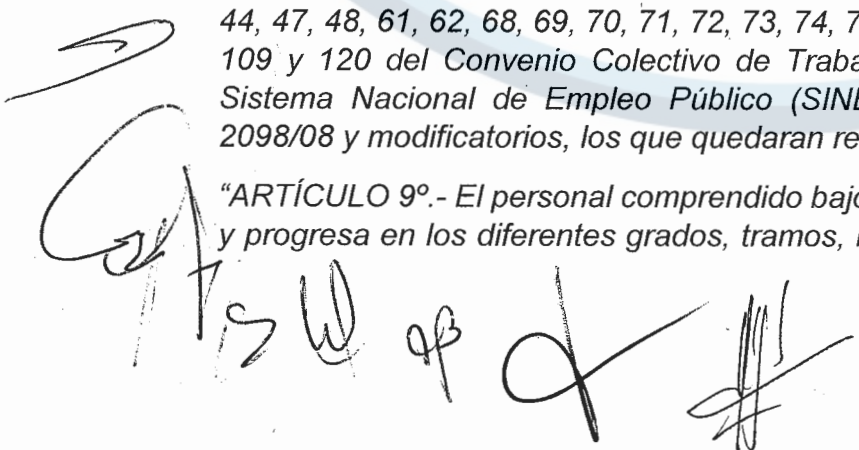
ACTA N° 173

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 22 días del mes de agosto de 2019, siendo las 15 hs. se reúnen en la sede de la Co.P.A.R., sus integrantes: Lic. Agustín BRUNO Subsecretario de Presupuesto y Dr. Jorge CARUSO Director de Evaluación Presupuestaria Salarial de la Subsecretaría de Presupuesto, en representación del MINISTERIO DE HACIENDA; el Dr. Carlos LELIO Subsecretario de Relaciones Laborales y Fortalecimiento del Servicio Civil y el Cdor. Gonzalo DÍAZ Director Nacional de Relaciones Laborales y Análisis Normativo, en representación de la Secretaría de Gobierno de MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS y el Lic. Maximiliano CASTILLO CARRILLO, Secretario de Evaluación Presupuestaria, Inversión Pública y Participación Público Privada en representación de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS; 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) los Señores: Omar AUTÓN y Diego Gutiérrez; y por la ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE), el Señor: Flavio Waldemar VERGARA. Participa de la reunión, el Sr. Hugo SPAIRANI en su carácter de Secretario Administrativo 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 proceden a considerar las Actas Acuerdos de fecha 6 de junio de 2019 y 22 de julio de 2019 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) homologado por Decreto N° 2.098/08 y modificatorios, en las cuales las partes acordaron:

"PRIMERO: Sustituir los Artículos N° 9, 13, 14, 17, 22, 23, 31, 33, 34, 36, 39, 42, 44, 47, 48, 61, 62, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 85, 86, 94, 107, 108, 109 y 120 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) homologado por Decreto N° 2098/08 y modificatorios, los que quedaran redactados de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 9º.- El personal comprendido bajo el régimen de estabilidad ingresa y progresa en los diferentes grados, tramos, niveles y agrupamientos así como



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

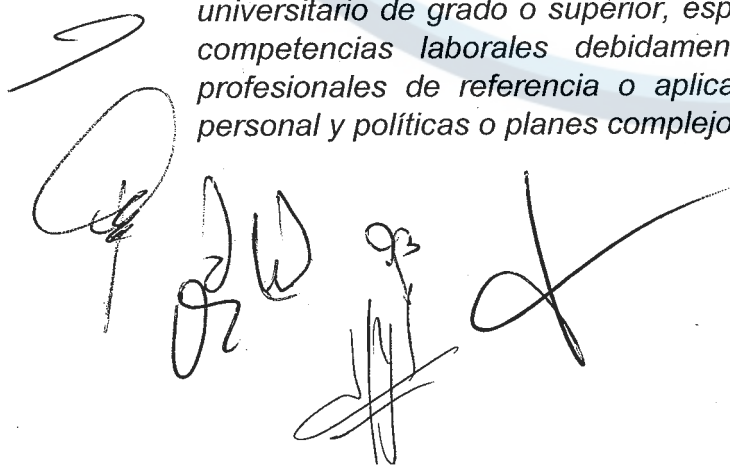
por su acceso a las funciones de jefatura, de conformidad con el régimen de carrera previsto en el presente Convenio, como resultado del nivel de idoneidad, formación académica y rendimiento laboral que alcance.

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."

"ARTÍCULO 13.- El personal revista en uno de los siguientes Niveles Escalafonarios:

NIVEL A: comprende al personal designado para desarrollar funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, 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.

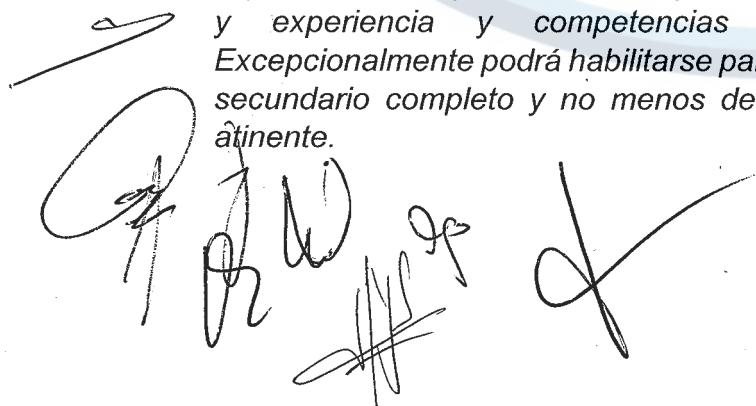


Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

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. 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 afínente.



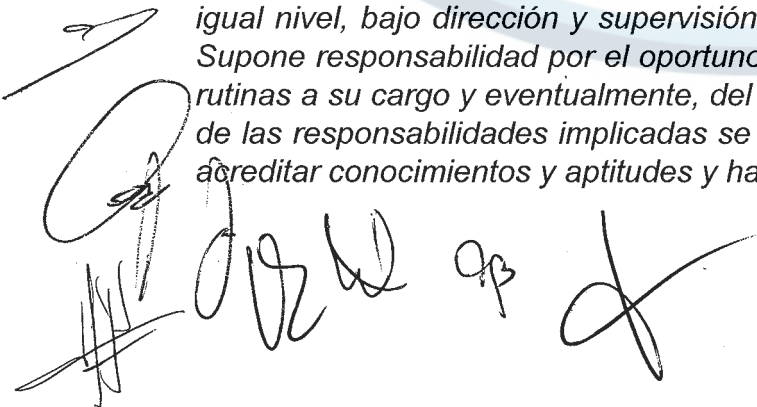
Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

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."



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales
Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

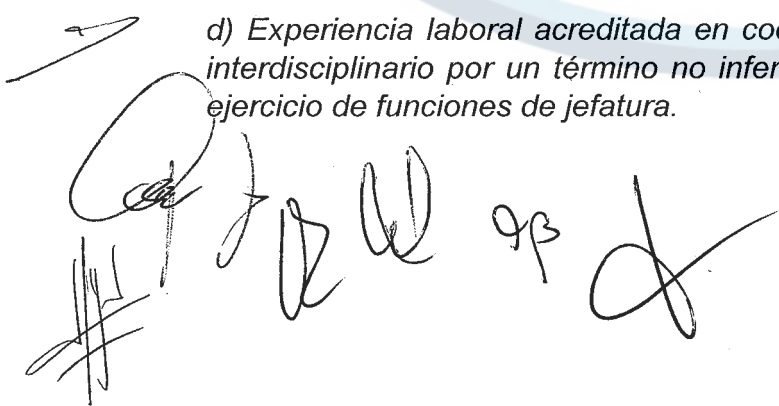
"ARTÍCULO 14.- Los requisitos mínimos de acceso a cada nivel escalafonario, sin perjuicio de los que se establezcan para los distintos agrupamientos y las distintas funciones o puestos, son los siguientes:

NIVEL A:

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

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.*



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales
Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

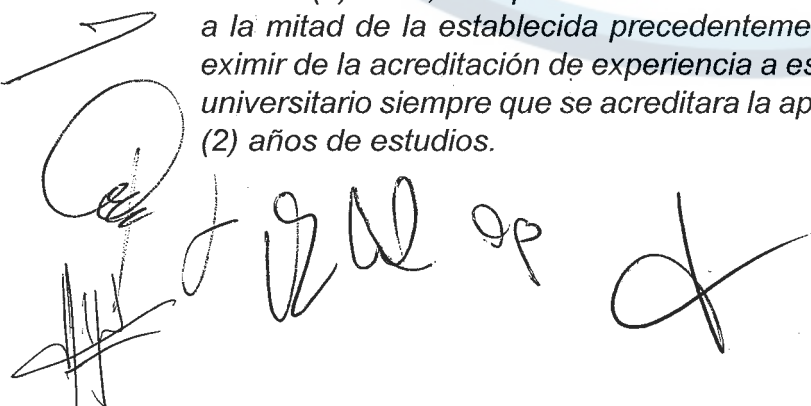
NIVEL C:

- 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.
- c) En el supuesto que comporte el ejercicio de función de jefatura se deberá acreditar experiencia laboral correspondiente por un término no inferior a DOS (2) años, o, acreditación de competencias específicas a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento validadas por el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA (I.N.A.P.).
- d) En el supuesto que sea admisible para el Agrupamiento General título de nivel secundario completo, se deberá acreditar experiencia laboral concreta para la función que corresponda al cargo atinente por un término no inferior a DIEZ (10) años, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.

UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

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.



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

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.)

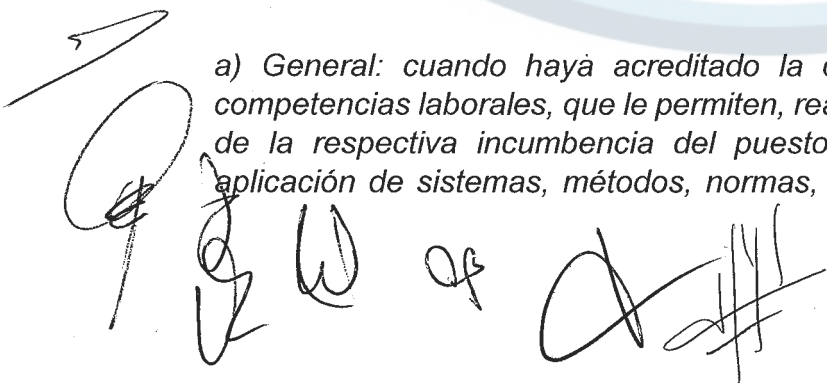
NIVEL F:

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."

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

a) General: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y demás competencias laborales, que le permiten, realizar las tareas propias de ejecución de la respectiva incumbencia del puesto o función asignado, mediante la aplicación de sistemas, métodos, normas, procedimientos, técnicas o pericias



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

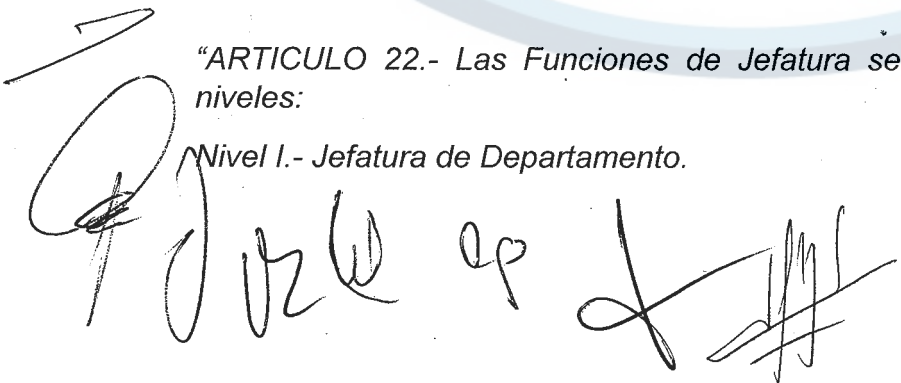
habituales u ordinarios, para contribuir al logro de los objetivos planteados. Supone responsabilidad por el resultado de sus propias prestaciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, 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 aprendidas. Comprende desde el grado CUATRO (4) al DIEZ (10) de la escala establecida por el artículo siguiente.

c) Avanzado: cuando haya acreditado capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas comportadas según el tramo anterior, le permitan ejercer su ocupación 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:

Nivel I.- Jefatura de Departamento.



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales
Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

Nivel II.- Jefatura de División."

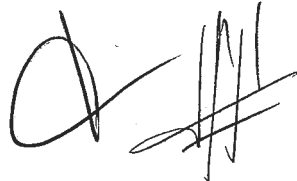
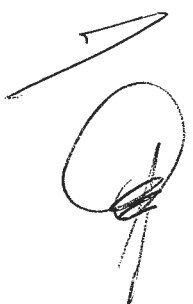
"ARTÍCULO 23.- Para aspirar a la cobertura de una Función de Jefatura se deberá acreditar, además de lo que se exija para cada una en ocasión de la convocatoria respectiva, los requisitos correspondientes para el nivel escalafonario B o C, según corresponda, en el supuesto de funciones clasificadas en el Nivel I, y los de Nivel C o D, según corresponda, en el supuesto de tratarse de funciones clasificadas en el Nivel II."

"ARTÍCULO 31.- ASCENSO DE NIVEL ESCALAFONARIO - El personal podrá promover de Nivel escalafonario mediante el régimen de selección establecido de conformidad con el presente Convenio. A este efecto se establece que hasta un TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes para cuya cobertura proceda mediante sistema de selección abierto, pueda ser efectuado mediante sistema de selección general.

En los procesos que se establezcan como consecuencia de lo establecido en el presente artículo, se valorará específicamente a quiénes hayan accedido a tramos más elevados. El personal que accediera a un nivel escalafonario superior de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, continuará con su carrera a partir del Grado y Tramo equivalente al alcanzado en su nivel anterior. A este efecto se considerará grado equivalente al resultante de:

- a) reconocer UN (1) grado del nivel superior, por cada DOS (2) grados alcanzados en el nivel anterior, a contar desde el grado inicial del nuevo nivel al que asciende cuando éste fuera el inmediato superior;
- b) reconocer UN (1) grado del nivel superior, por cada TRES (3) grados alcanzados en el nivel anterior, a contar del grado inicial del nuevo nivel al que asciende, cuando éste no fuera el inmediato superior.
- c) En el supuesto que el personal viniera desarrollando tareas afines con el puesto o función correspondiente al nivel superior, será ubicado en el grado siguiente al grado que resultara de la aplicación del procedimiento establecido en los incisos a) o b) del presente artículo.

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



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

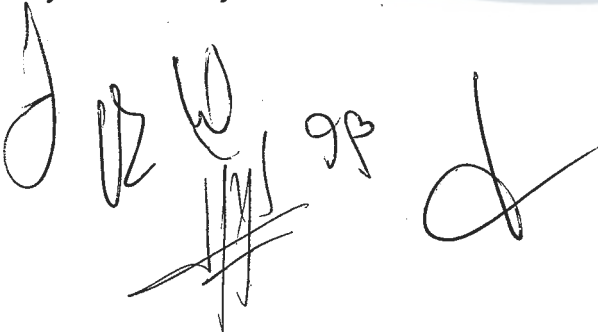
Los créditos de capacitación y las calificaciones no utilizadas para la satisfacción de las exigencias de promoción de grado en el nivel escalafonario anterior solo podrán ser reconocidos para la promoción de grado en el nuevo nivel cuando guarden relación de pertinencia con las funciones prestadas en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

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

UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

"ARTÍCULO 34.- Los procesos de selección se realizarán mediante los respectivos concursos de oposición y antecedentes, pudiendo prever modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto, los que permitirán comprobar y valorar fehacientemente la idoneidad y las competencias laborales de los candidatos, esto es, de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, conforme al perfil del puesto o función a cubrir, el nivel escalafonario y agrupamiento respectivo, y asegurar el establecimiento de un orden de mérito o una nómina integrada entre los DOS (2) y los CINCO (5) postulantes mejor puntuados, según corresponda."

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



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

"ARTÍCULO 36.- En todos los casos se deberán instrumentar evaluaciones de conocimientos y habilidades pertinentes, cuyos resultados deberán tener una ponderación no inferior al SESENTA POR CIENTO (60%) del total de la calificación a obtener por los candidatos para posicionarse en el orden de mérito o nómina integrada entre los DOS (2) y los CINCO (5) postulantes mejor puntuados, según corresponda.

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

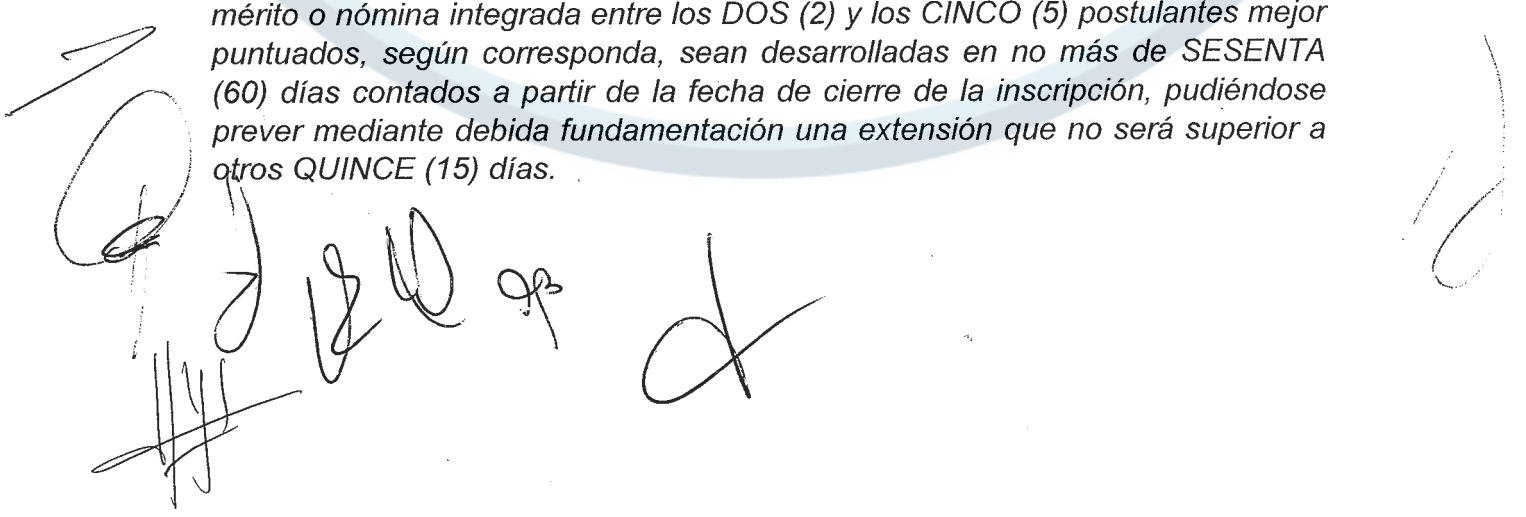
"ARTÍCULO 39.- El órgano de selección se integrará con:

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

El Comité de Selección se integrará con al menos TRES (3) miembros y de conformidad con lo establecido en el Artículo 64 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

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

"ARTÍCULO 42.- La reglamentación a dictar establecerá que las etapas del proceso de selección y la correspondiente elaboración y elevación del orden de mérito o nómina integrada entre los DOS (2) y los CINCO (5) postulantes mejor puntuados, según corresponda, sean desarrolladas en no más de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de cierre de la inscripción, pudiéndose prever mediante debida fundamentación una extensión que no será superior a otros QUINCE (15) días.



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

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

"ARTÍCULO 44.- Serán por convocatoria Abierta, los procesos de selección destinados a cubrir cargos de los dos niveles inferiores del agrupamiento General, de todos los niveles escalafonarios de los agrupamientos Profesional y Científico-Técnico, del nivel escalafonario inferior del agrupamiento Especializado y en los casos en los que se haya sido declarado desiertos los procesos por convocatoria General.

A igualdad de méritos se dará cumplimiento a las previsiones de la Ley N° 22.431 y modificatorias y de no existir candidatos en tales condiciones, se dará preferencia a quienes revisten en los tramos más elevados previstos en el presente y al agente de la Administración Pública Nacional. Podrá ser por convocatoria General, hasta el TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes conforme a lo previsto en el Artículo 31 del presente convenio y las restantes situaciones no contempladas en el primer párrafo del presente Artículo."

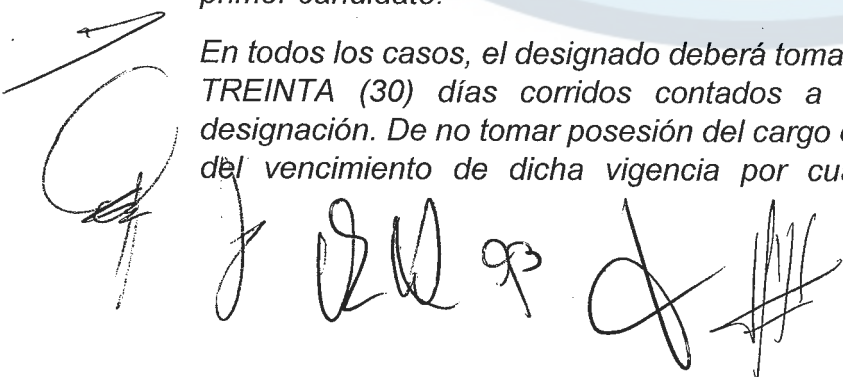
UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

"ARTÍCULO 47.- La autoridad competente designará al postulante de acuerdo con el orden de mérito aprobado.

Sin perjuicio de ello, cuando se trate de selección de aspirantes a cargos que tengan asignadas funciones de jefaturas en los términos del presente Convenio, la autoridad podrá escoger entre los DOS (2) y los CINCO (5) postulantes mejor puntuados, siempre que esta modalidad hubiese sido anunciada con la difusión de la respectiva convocatoria. En caso de no haberlo anunciado, la autoridad competente debe designar según el estricto orden de mérito."

"ARTÍCULO 48.- El orden de mérito y la nómina que incluya de los DOS (2) a los CINCO (5) postulantes mejor puntuados, según corresponda, tendrán una vigencia de SEIS (6) meses contados a partir de la fecha de la designación del primer candidato.

En todos los casos, el designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los TREINTA (30) días corridos contados a partir de la notificación de su designación. De no tomar posesión del cargo o de cesar en sus funciones antes del vencimiento de dicha vigencia por cualquier motivo, se designará al



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales
Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto Nº 214/06

postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito respectivo o a alguno de los restantes integrantes de los integrantes de la nómina que incluya de los DOS (2) a los CINCO (5) postulantes mejor puntuados, según sea el caso."

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

"ARTÍCULO 62.- Los Planes de Capacitación contemplarán especialmente actividades para el desarrollo y acreditación de competencias 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."

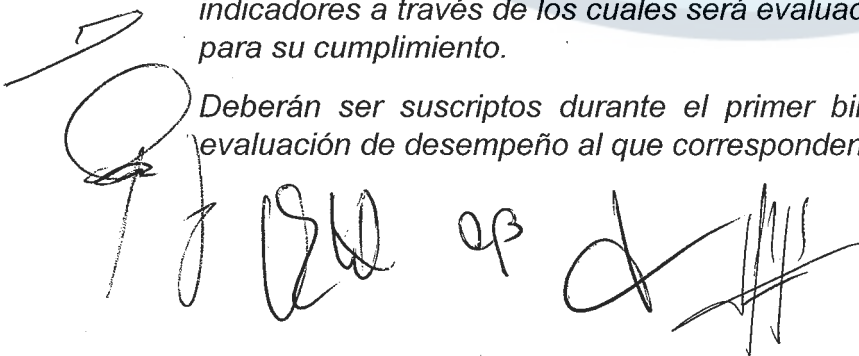
"ARTÍCULO 68.- El desempeño del personal será evaluado con relación a las competencias demostradas en el ejercicio de sus funciones, el logro de los objetivos y el presentismo.

Las competencias, las cuales comprenden los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, estarán definidas de acuerdo con el perfil del puesto y función que desempeñará el trabajador.

Los objetivos, metas y/o resultados serán pautados mediante Acuerdos de Gestión.

El Acuerdo de Gestión es un compromiso escrito mediante el cual se convienen las metas para el período de evaluación, establecen los objetivos anuales, los indicadores a través de los cuales será evaluado su cumplimiento y fecha límite para su cumplimiento.

Deberán ser suscriptos durante el primer bimestre del año del período de evaluación de desempeño al que corresponden y poseerán una vigencia anual.



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

A mitad del período de evaluación, deberá realizarse entre cada trabajador y su evaluador una entrevista de seguimiento o las que fueren conducentes a fin de determinar el grado de avance en el cumplimiento de los objetivos acordados y, de ser necesario, realizar adecuaciones a los mismos."

"ARTÍCULO 69.- El período de evaluación de desempeño será anual y se inicia el 1° de enero y culmina 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 proceso de evaluación deberá iniciar el 1° de octubre del período evaluado y deberá estar concluido el 31 de enero del período subsiguiente."

"ARTÍCULO 70.- Los instrumentos de evaluación serán diseñados para dar cuenta de las especificidades del desempeño laboral del agente con relación a las competencias demostradas en el ejercicio de sus funciones y el logro de los objetivos.

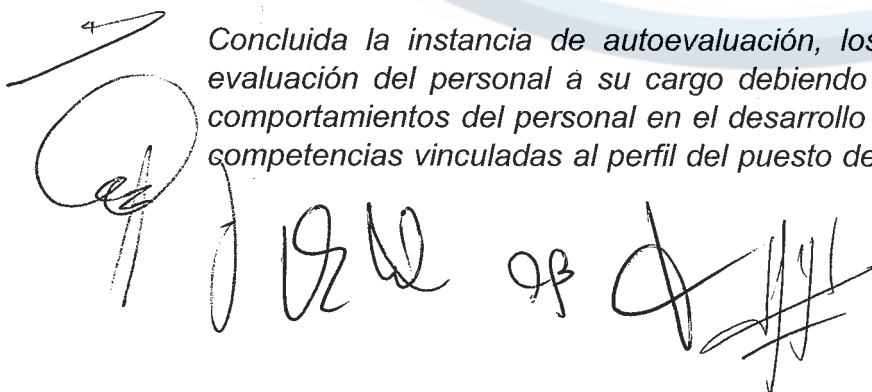
En las situaciones en las que la modalidad habitual sea el trabajo en equipo, los instrumentos de evaluación deberán contemplar además, la evaluación del aporte conjunto.

Podrá disponerse modalidades de autoevaluación cuando las circunstancias de las prestaciones o las características de personal lo permitan."

"ARTÍCULO 71.- El proceso de evaluación de desempeño estará integrado por las etapas de autoevaluación, evaluación por competencias, calibración y validación, entrevista personal, evaluación por objetivos, ponderación del presentismo y notificación de la calificación final.

La etapa de autoevaluación es una instancia optativa, previa a la evaluación, en la cual el trabajador podrá merituar su desempeño y comunicar dichas valorizaciones a sus superiores directos.

Concluida la instancia de autoevaluación, los evaluadores procederán a la evaluación del personal a su cargo debiendo efectuar una valoración de los comportamientos del personal en el desarrollo de sus funciones en base a las competencias vinculadas al perfil del puesto del agente y, analizar asimismo el



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

Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

grado de cumplimiento de los objetivos acordados en los respectivos Acuerdos de Gestión, en el caso del personal con funciones de jefatura.

La evaluación se integrará con los informes de autoevaluación y de gestión, en su caso, y los que corresponda elaborar en cada área, de corresponder, tendientes a poder llevar adelante esta etapa."

"ARTÍCULO 72.- Una vez concluida la etapa de evaluación por competencias, el titular de la unidad de evaluación realizará un confronte entre las distintas evaluaciones, y podrá otorgar uniformidad al criterio de evaluación seguido por los evaluadores; finalizado dicho proceso de calibración, validará las evaluaciones del personal a su cargo.

La etapa de calibración y validación no se aplicará a las evaluaciones del personal con funciones de jefatura."

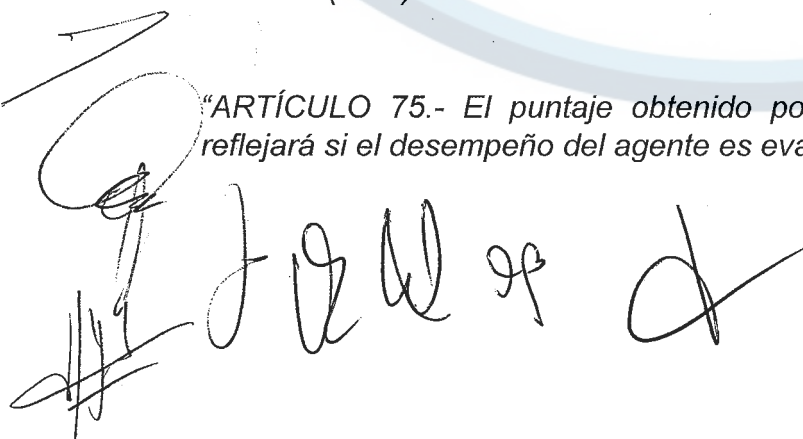
"ARTÍCULO 73.- El evaluador mediante entrevista personal comunicará al agente la calificación obtenida en el desempeño de sus competencias."

UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

"ARTÍCULO 74.- A efectos de la calificación final, la etapa de evaluación de desempeño por competencias tiene una ponderación del NOVENTA POR CIENTO (90%) de la calificación final a obtener por el agente y la etapa de evaluación de desempeño por objetivos tiene una ponderación del DIEZ POR CIENTO (10%) de la calificación final a obtener por el agente.

A efectos de la calificación final, en el caso de que se trate del titular de un puesto con Función de Jefatura, la etapa de evaluación de desempeño por competencias tiene una ponderación del CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la calificación final a obtener por el agente y la etapa de evaluación de desempeño por objetivos tiene también una ponderación del CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la calificación final a obtener por el agente."

"ARTÍCULO 75.- El puntaje obtenido por el agente como calificación final reflejará si el desempeño del agente es evaluado como:



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales
Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto Nº 214/06

DESTACADO: El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo de sus competencias, un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo que supera ampliamente el estándar previsto.

MUY BUENO: El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo en sus competencias, un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo que supera el estándar previsto.

BUENO: El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo en sus competencias, un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo que satisface el estándar previsto.

REGULAR: El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo en sus competencias, un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo, que cumple parcialmente el estándar previsto.

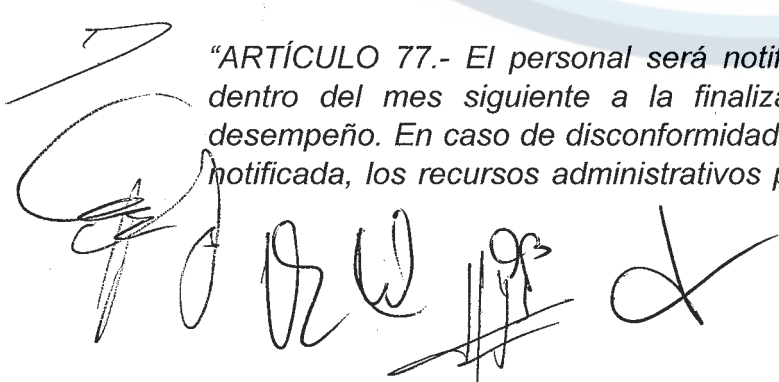
DEFICIENTE: El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra falta de cumplimiento con el estándar previsto para el desarrollo de sus competencias, para el aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo."

"ARTÍCULO 76.- En caso de que el trabajador obtenga una calificación Regular o Deficiente, el evaluador con la asistencia de la unidad organizativa a cargo de las acciones en materia de personal elaborará un "Plan de Mejora".

Luego de aprobar el "Plan de Mejora", el evaluador convocará al agente del que se trate para ponerlo en conocimiento de referido Plan y de las consecuencias de su falta de cumplimiento

El evaluador supervisará la ejecución del "Plan de Mejora" aprobado y tomará en cuenta su cumplimiento o la falta de este como base para la evaluación del próximo período de evaluación."

"ARTÍCULO 77.- El personal será notificado de la calificación final obtenida dentro del mes siguiente a la finalización del proceso de evaluación de desempeño. En caso de disconformidad, podrá interponer contra la calificación notificada, los recursos administrativos pertinentes conforme lo normado en el



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales
Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

DESTACADO: El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo de sus competencias, un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo que supera ampliamente el estándar previsto.

MUY BUENO: El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo en sus competencias, un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo que supera el estándar previsto.

BUENO: El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo en sus competencias, un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo que satisface el estándar previsto.

REGULAR: El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo en sus competencias, un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo, que cumple parcialmente el estándar previsto.

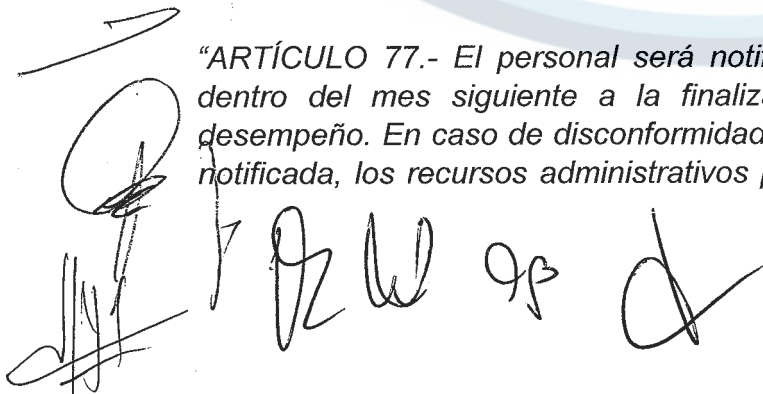
DEFICIENTE: El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra falta de cumplimiento con el estándar previsto para el desarrollo de sus competencias, para el aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación y el cumplimiento del presentismo."

"ARTÍCULO 76.- En caso de que el trabajador obtenga una calificación Regular o Deficiente, el evaluador con la asistencia de la unidad organizativa a cargo de las acciones en materia de personal elaborará un "Plan de Mejora".

Luego de aprobar el "Plan de Mejora", el evaluador convocará al agente del que se trate para ponerlo en conocimiento de referido Plan y de las consecuencias de su falta de cumplimiento

El evaluador supervisará la ejecución del "Plan de Mejora" aprobado y tomará en cuenta su cumplimiento o la falta de este como base para la evaluación del próximo período de evaluación."

"ARTÍCULO 77.- El personal será notificado de la calificación final obtenida dentro del mes siguiente a la finalización del proceso de evaluación de desempeño. En caso de disconformidad, podrá interponer contra la calificación notificada, los recursos administrativos pertinentes conforme lo normado en el



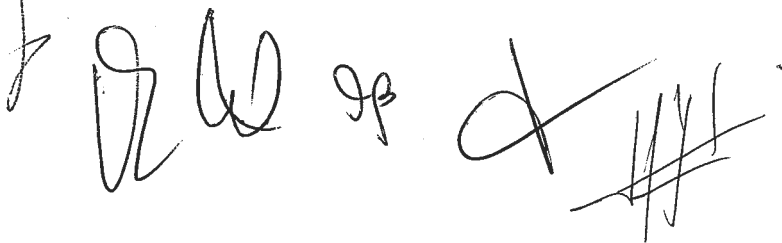
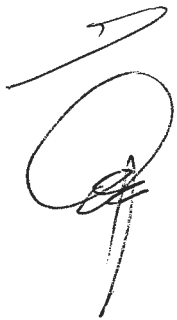
Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales
*Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06*

*Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por el Decreto N° 1759
de fecha 3 de abril de 1972 (T.O. 2017)."*

"ARTÍCULO 78.- De conformidad con el artículo 148 del Convenio Colectivo de Trabajo General, el personal percibirá las Asignaciones Básicas de su Nivel Escalonario así como los Adicionales, Suplementos, Bonificación, Incentivos y Compensaciones que se establecen en el presente Convenio, a saber:

- 1) ASIGNACION BASICA DE NIVEL ESCALAFONARIO
- 2) ADICIONALES
 - 2.1.- de GRADO
 - 2.2.- de TRAMO
- 3) SUPLEMENTOS
 - 3.1.- por AGRUPAMIENTO
 - 3.2.- Derogado
 - 3.3.- por FUNCION DE JEFATURA
 - 3.4.- por FUNCION ESPECIFICA
 - 3.5.- por CAPACITACION TERCIARIA
- 4) BONIFICACION
 - 4.1.- por DESEMPEÑO DESTACADO
 - 4.2.- por SERVICIOS A TERCEROS
- 5) INCENTIVOS
 - 5.1.- por PRODUCTIVIDAD
 - 5.2.- por INNOVACIONES Y MEJORAS AL SERVICIO PUBLICO
- 6) COMPENSACIONES
 - 6.1.- por SERVICIOS CUMPLIDOS.

Los adicionales, suplementos, bonificación e incentivos establecidos en el presente artículo tienen carácter remunerativo. Los suplementos y compensaciones establecidos de conformidad con el presente serán percibidos



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

mientras se mantengan las causales que motivaran su percepción y se constatare la prestación del servicio efectivo correspondiente que les dé lugar."

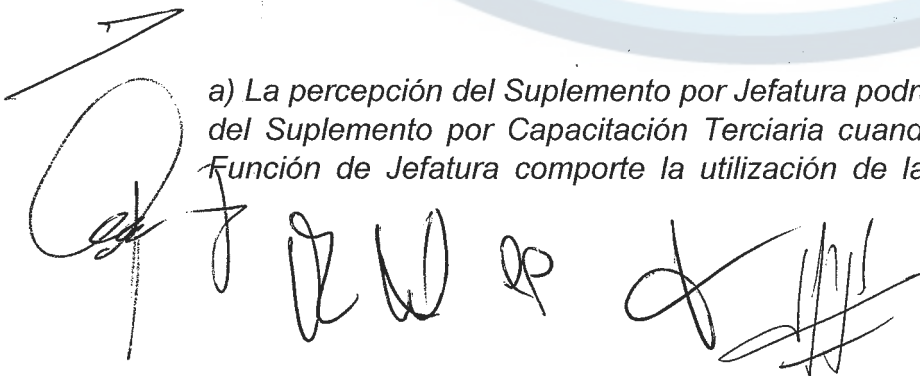
"ARTÍCULO 85.- El Suplemento por FUNCION DE JEFATURA será percibido por quienes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 21 del presente Convenio, a partir del día de la toma de posesión respectiva y hasta la finalización del término fijado en ese 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:

NIVEL	UNIDADES RETRIBUTIVAS
I	470
II	330

"ARTÍCULO 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."

"ARTÍCULO 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



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

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.

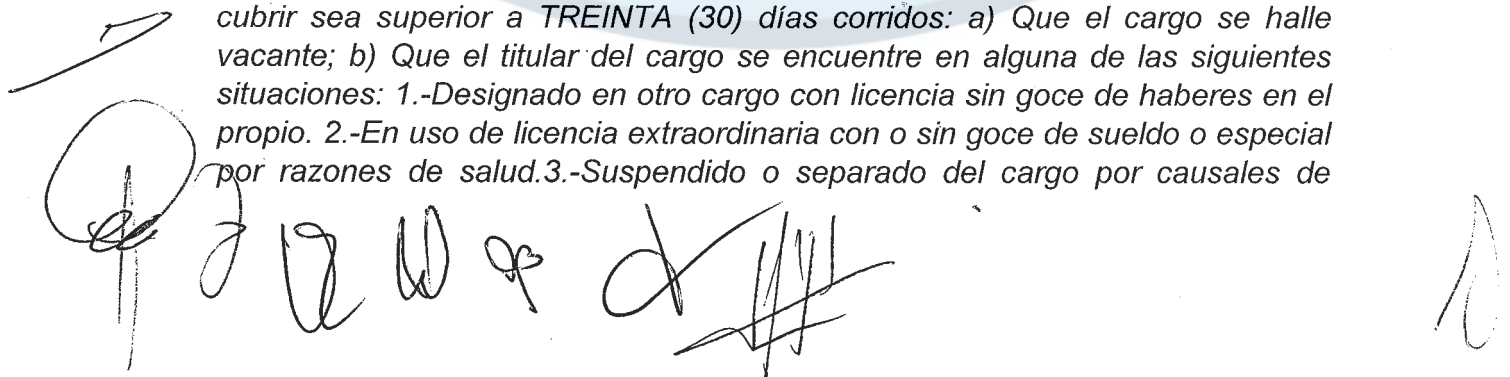
b) La percepción del Suplemento por Agrupamiento, cuando corresponda, concurre con la percepción del Suplemento por Función Específica. En este supuesto la suma del porcentaje a asignar a este último suplemento con el correspondiente al asignado al Suplemento por Agrupamiento no podrá ser mayor al CIEN 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."

"ARTÍCULO 107.- Se entenderá por subrogancia la asignación transitoria de funciones superiores correspondiente a jefaturas de unidades organizativas de nivel no inferior a División o equivalente, de acuerdo con las condiciones que se determinan en el presente título."

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



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales

Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

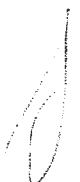
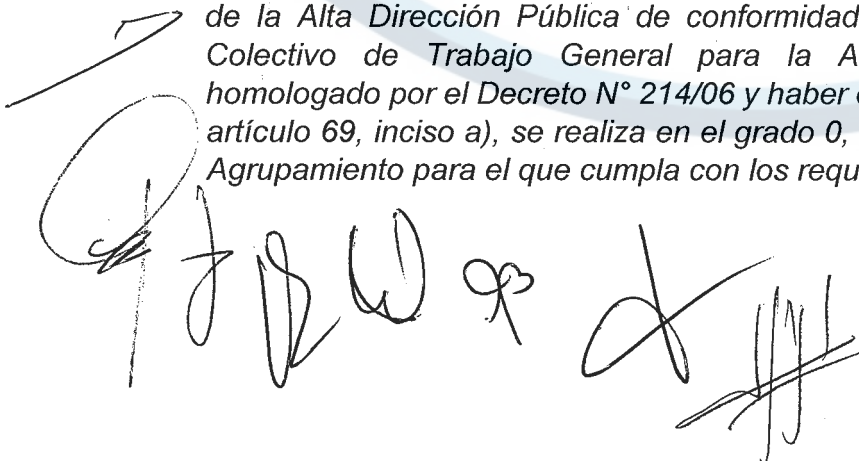
sumario. En el ejercicio del cargo se mantendrá la forma, modalidades propias del trabajo y horario de prestación de servicios."

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

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

SEGUNDO: Incorporar los Artículos 24bis, 70bis, 74bis, 77bis y 77ter al Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial (CCTS) para el personal del Sistema Nacional del Empleo Público (SINEP) homologado por Decreto N° 2098/08 y modificatorios, con el texto que para cada uno de ellos seguidamente se consigna:

"ARTÍCULO 24bis.- El ingreso del personal a la carrera establecida por el presente Convenio, luego de haber sido designado en una posición del régimen de la Alta 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 y haber efectuado la opción prevista en el artículo 69, inciso a), se realiza en el grado 0, del máximo Nivel escalafonario y Agrupamiento para el que cumpla con los requisitos mínimos.



Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales
Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06

En los supuestos en que el agente hubiera obtenido calificaciones no inferiores a Bueno su ingreso se realiza en el grado 2, del máximo Nivel escalafonario y Agrupamiento para el que cumpla con los requisitos mínimos."

"ARTÍCULO 70 bis.- El Acuerdo de Gestión se pautará entre el último mes de un año y el primer mes del año siguiente para el personal con funciones de jefatura.

A mitad del período de evaluación, deberá realizarse entre cada funcionario con funciones de jefatura y su evaluador, una entrevista de seguimiento o las que fueren conducentes a fin de determinar el grado de avance en el cumplimiento de los objetivos, metas y/o resultados pautados y, de ser necesario, realizar adecuaciones al Acuerdo de Gestión."

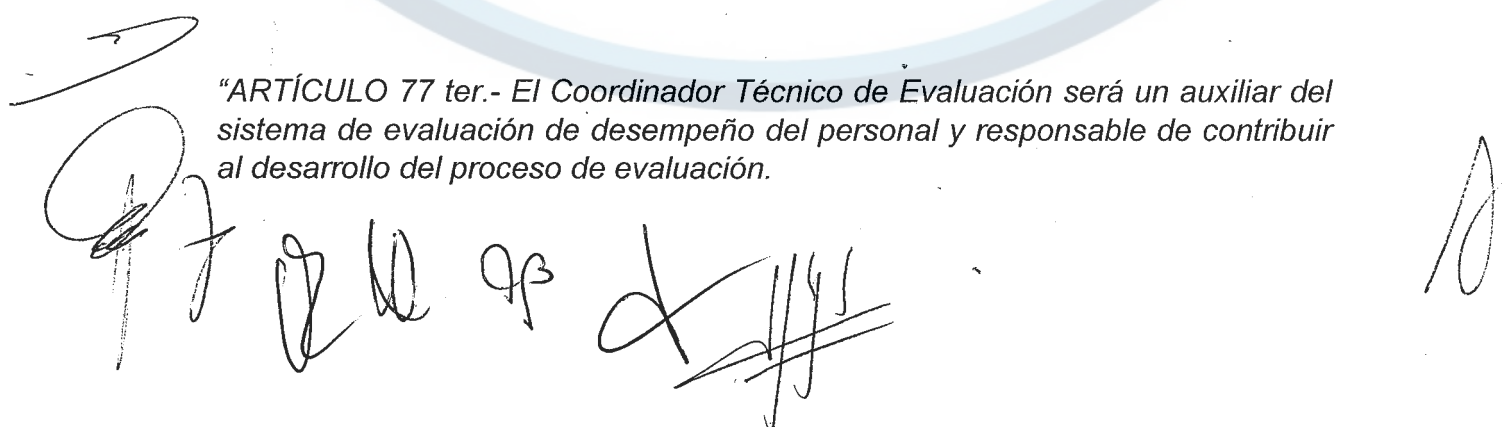
"ARTÍCULO 74 bis.- La calificación final del agente es la suma del puntaje ponderado obtenido por el agente en las etapas de evaluación por competencias y por objetivos multiplicado por el coeficiente de presentismo."

"ARTÍCULO 77 bis.- Los evaluadores son aquellos que ejerzan las funciones que los habiliten como tales al momento de cumplimentar la evaluación, es decir, entre el 1° de octubre y el 31 de diciembre del período evaluado. 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 homologado por el Decreto N° 214/06.

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

El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo debe ser además considerado para la calificación del desempeño del evaluador."

"ARTÍCULO 77 ter.- El Coordinador Técnico de Evaluación será un auxiliar del sistema de evaluación de desempeño del personal y responsable de contribuir al desarrollo del proceso de evaluación.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'PB'. On the far right, there is a single, large, stylized letter 'A'.

Comisión Permanente de Aplicación
y Relaciones Laborales
*Convenio Colectivo de Trabajo General
para la Administración Pública Nacional
homologado por Decreto N° 214/06*

Cuando se trate de un Órgano de Evaluación colegiado, el Coordinador Técnico de Evaluación deberá instar su conformación antes del 1° de octubre del período evaluado."

TERCERO: Derogar los Artículos 19, 20, 38 y 84 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial (CCTS) para el personal del Sistema Nacional del Empleo Público (SINEP) homologado por Decreto N° 2098/08 y modificatorios."

Se establece que el Régimen para la Alta Dirección Pública Nacional, cuya incorporación como Anexo IV al Convenio Colectivo de Trabajo General (CCTG), homologado por el Decreto N° 214/06, se acordó por Acta Acuerdo de fecha 6 de junio de 2019, cobrará vigencia a partir de la fecha de su homologación.

Finalmente, mediante Acta Acuerdo de fecha 22 de julio de 2019 las partes convinieron prorrogar al 01/01/2020 lo previsto en la cláusula tercera del Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del CCTS SINEP de fecha 06/06/19 en relación al artículo N° 84 del referido Sectorial.

Constan en los antecedentes adjuntos, la intervención de la SUBSECRETARÍA de PRESUPUESTO de la SECRETARÍA de HACIENDA del MINISTERIO DE HACIENDA y de la SECRETARIA DE EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA E INVERSIÓN PÚBLICA y PARTICIPACIÓN PÚBLICO PRIVADA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, en orden a lo dispuesto por el artículo 79 párrafo 2° del citado Convenio Colectivo General de Trabajo.

Analizado el contenido de la mencionada Acta Acuerdo del Sectorial del personal del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO, luego de un intercambio de opiniones se concluye que sus términos resultan compatibles con las previsiones introducidas en el citado Convenio Colectivo General de Trabajo para la Administración Pública Nacional.

Acto seguido, la Asociación de Trabajadores del Estado solicita manifestarse por Acta complementaria, ratificando lo expuesto en las Actas del 6 de junio y 22 de julio de 2019 respectivamente.

No habiendo más asuntos que tratar, siendo las 16 horas se levanta la sesión, labrándose el Acta correspondiente que firman los presentes de conformidad.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a roughly horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky. They appear to be the signatures of the representatives mentioned in the text above.