

Decreto 191/2023

DCTO-2023-191-APN-PTE - Homologación.

Ciudad de Buenos Aires, 05/04/2023

VISTO el Expediente N° EX-2022-133777905-APN-DNRYRT#MT, la Ley N° 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o. 2014), la Ley N° 18.753, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo de la Administración Pública Nacional N° 24.185, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, la Ley N° 27.701 de Presupuesto General de la Administración Nacional para el Ejercicio 2023, el Decreto N° 447 del 17 de marzo de 1993, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214 del 27 de febrero de 2006 y sus modificatorios y las Actas Acuerdo del 27 de diciembre de 2022 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley N° 24.185 establece el régimen aplicable a las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados y empleadas e instituye al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL como su Autoridad Administrativa de Aplicación.

Que en cumplimiento del mecanismo establecido en el mencionado cuerpo normativo se constituyó la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06 y sus modificatorios, y se suscribieron las Actas Acuerdo de fecha 27 de diciembre de 2022.

Que las partes, en el marco previsto en el artículo 6° de la Ley N° 24.185, reglamentado por el artículo 5° del Decreto N° 447/93 y normas complementarias, acordaron modificar el citado Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto N° 214/06) con el fin de adaptar su texto a los aspectos más relevantes y competentes del Convenio N° 190 de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).

Que, en tal sentido, se previó sustituir los artículos 16, 20, 33, 34, 35, 37, 50, 52, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 68, 69, 70, 72, 74, 76, 113, 117, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 141, 142 bis y 145 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional e incorporar los artículos 63 bis, 64 bis y 124 bis.

Que, asimismo, las partes consensuaron dejar sin efecto, a partir del 1° de enero de 2023, lo acordado mediante las Actas de la citada Comisión Negociadora de fechas 6 de junio de 2019 y 22 de julio de 2019, homologadas por los artículos 1° y 2°, respectivamente, del Decreto N° 788/19.

Que, por otra parte, se incorporó, a partir del 1° de enero de 2023, el Régimen de Dirección Pública aprobado por la citada Acta y que obra como Anexo a la misma, con vigencia a partir del 1° de junio de 2024.

Que, además, se sustituyeron los artículos 1°, 14 y 21 del referido Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, los que entraran en vigencia a partir del 1° de junio de 2024.

Que los mencionados Acuerdos cumplen los requisitos del artículo 11 de la Ley N° 24.185.

Que sobre el control de legalidad cabe puntualizar que la Autoridad Administrativa de Aplicación tomó la intervención prevista en los artículos 4°, 6°, 7°, 10 y concordantes de la referida Ley N° 24.185, su Decreto Reglamentario N° 447/93 y normas complementarias.

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

Que la COMISIÓN TÉCNICA ASESORA DE POLÍTICA SALARIAL DEL SECTOR PÚBLICO ha emitido el correspondiente dictamen sin formular objeción alguna.

Que los servicios de asesoramiento jurídico permanentes han tomado la intervención que les compete.

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

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

ARTÍCULO 1°.- Homologanse las Actas Acuerdo de fecha 27 de diciembre de 2022 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06 y sus modificatorios, que como ANEXOS I y II (IF-2023-03469544-APN-DNRYRT#MT) e IF-2023-04262086-APN-DNRYRT#MT, respectivamente, forman parte integrante de la presente medida.

ARTÍCULO 2°.- La vigencia de lo convenido en las Actas Acuerdo que se homologan por el artículo 1° del presente será en las condiciones establecidas por las partes intervinientes.

ARTÍCULO 3°.- Facúltase a la COMISIÓN TÉCNICA ASESORA DE POLÍTICA SALARIAL DEL SECTOR PÚBLICO para dictar las normas aclaratorias y complementarias a que diera lugar la aplicación del presente decreto.

ARTÍCULO 4°.- Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

FERNÁNDEZ - Agustín Oscar Rossi - Raquel Cecilia Kismer

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 27 días del mes de DICIEMBRE de 2022, siendo las 11 :00 horas, en el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN**, ante la Sra. MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN Dra. Raquel Cecilia KISMER DE OLMOS, la Sra. Directora Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo Dra. Gabriela MARCELLO, la Sra. Subsecretaria de Políticas de Inclusión en el mundo Laboral Dra. María Cecilia CROSS, la Sra. Directora de la Dirección de Análisis laboral del Sector Público Dra. Mara MENTORO, acompañada por el Secretario de Conciliación Dr. Lisandro AYASTUY, en el marco de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por Decreto N° 214/06, COMPARECEN: por la **JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS**, la Sra. SECRETARIA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, la Dra. Ana G. CASTELLANI, acompañada por la Lic. Paula RECALDE POLAR!, el Sr. SUBSECRETARIO DE COORDINACIÓN PRESUPUESTARIA, Lic. Ignacio LOHLE, acompañado por el Lic. Marcelo ROMANO, por el **MINISTERIO DE ECONOMÍA**, el Sr. SUBSECRETARIO DE PRESUPUESTO, Lic. Jorge DOMPER, todos ellos por parte del Estado Empleador, y por la Parte Gremial, en representación de la **UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (UPCN)**, Sres. Diego GUTIERREZ, Alejo CONDE y la Sra. Alejandra LOPEZ ATIA con el asesoramiento del Sr. Hugo SPAIRANI, y en representación de la **ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE)** Sr. Rodolfo AGUIAR, acompañado por la Sra. Gladys SOSA, el Sr. Flavio VERGARA, y Sras. Clarisa GAMBERA y Silvia BERGALIO asesorados por la Dra. Mariana AMARTINO.

Declarado abierto el acto por los funcionarios actuantes, en el uso de la palabra el Estado Empleador MANIFIESTA:

Que en relación a la propuesta de modificación al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto N° 214/06), adaptando el texto del mismo conforme los aspectos más relevantes y competentes del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo elevado por la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato {CIOT), y en el marco del análisis en conjunto y los intercambios de propuestas técnicas efectuados previamente por las partes sobre dicha temática, así como diversos temas objeto de la presente, se someten a consideración de esta Comisión Negociadora las cláusulas que se detallan a continuación:

CLAUSULA PRIMERA:

Sustituir los artículos 16, 20, 33, 34, 35, 37, 50, 52, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 68, 69, 70, 72, 74, 76, 113, 117, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 141, 142 bis y 145 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por Decreto N° 214/06, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 16.- Las condiciones de trabajo determinadas en el presente convenio responden a los siguientes principios ordenadores de la función pública, los que deberán ser respetados en los convenios sectoriales:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional y a la ley.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de empleo, siempre que se revistara como personal permanente de acuerdo con el régimen provisto en la Ley N° 12.516. Queda exceptuado de este principio, el personal que rige sus relaciones de trabajo por la Ley de Contrato de Trabajo.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- e) Eficacia en el servicio.
- f) Perfeccionamiento continuo
- g) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.

- h) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- i) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- j) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, y erradicación de la violencia y acoso en el ámbito laboral."

"**ARTÍCULO 20.-** La estabilidad del personal comprende:

- a) el empleo,
- b) el nivel, grado y tramo escalafonario alcanzados, y
- c) la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel, grado y tramo escalafonario."

"**ARTÍCULO 33.-** Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente convenio y de los convenios sectoriales son obligaciones del empleador:

- a. Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio.
- b. Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- c. Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este Convenio Colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d. Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- e. Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante esta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de estos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
- f. Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por este para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente.
- g. Garantizar la dignidad de la persona trabajadora, así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Nacional.
- h. Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral.
- i. Velar por el buen clima de trabajo, haciendo cesar cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso en el ámbito laboral.
- j. Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.
- k. Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.

- l. Llevar un registro de personal por organismo con sus respectivos legajos los que serán confeccionados de acuerdo con la normativa vigente y deberán ser transferidos conjuntamente con el agente cuando esté alcanzado por una situación de movilidad.
- m. Informar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista del agente.
- n. Garantizar a las trabajadoras madres en período de lactancia la disponibilidad de espacios de extracción y conservación de leche materna contribuyendo a su incorporación al trabajo luego de la licencia por maternidad.
- o. Promover el funcionamiento de las comisiones y delegaciones paritarias creadas en el marco del presente convenio.
- p. Promover a través de las comisiones y delegaciones paritarias la capacitación en las materias de su incumbencia."

"ARTÍCULO 34.- Personal Permanente. El personal permanente tendrá, conforme al régimen laboral que lo encuadre, los siguientes derechos:

- a. Estabilidad en los términos señalados en el inciso c) del artículo 16 del presente convenio,
- b. Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.
- c. Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d. Capacitación permanente.
- e. Libre agremiación y negociación colectiva.
- f. Licencias, justificaciones y franquicias.
- g. Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- h. Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
- i. Interposición de recursos.
- j. Renuncia
- k. Jubilación o retiro.
- l. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libres de violencia y acoso, incluida la violencia y acoso por razón de género, ejerciendo medidas de apoyo adecuadas.
- m. Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en los institutos y sistemas de carrera establecidos en el presente convenio y en los convenios sectoriales.
- n. Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).
- o. Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos,

condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

- p. Derecho a disponer en el ámbito laboral de un espacio privado, cómodo y exclusivo para trabajadoras madres en período de lactancia con el objeto de contribuir y facilitar la voluntad de las mismas de reincorporarse al trabajo."

"ARTICULO 35.- Personal No Permanente: El personal no permanente, conforme al régimen laboral que lo encuadre, tendrá los siguientes derechos:

- a) Retribución por sus servicios, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente convenio.
- b) Libre agremiación y negociación colectiva.
- c) Licencias, justificaciones y franquicias.
- d) Asistencia Social para sí y su núcleo familiar.
- e) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- f) Interposición de recursos.
- g) Renuncia.
- h) Jubilación o retiro.
- i) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libres de violencia y acoso, incluida la violencia y acoso por razón de género, ejerciendo medidas de apoyo adecuadas.
- j) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier otra que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- k) Derecho a disponer en el ámbito laboral de un espacio privado, cómodo y exclusivo para trabajadoras madres en período de lactancia con el objeto de contribuir y facilitar la voluntad de las mismas de reincorporarse al trabajo."

"ARTÍCULO 37.- Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal.

- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la jurisdicción u organismo en el que se encuentre prestando servicios.
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación exclusión.
- i) Realizar comportamientos y prácticas inaceptables que resulten compatibles con la definición de violencia y acoso laboral.
- j) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal."

"**ARTÍCULO 50.-** El régimen de carrera estará orientado a facilitar la incorporación y el desarrollo del personal que permita a los órganos del PODER EJECUTIVO NACIONAL cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades."

"**ARTÍCULO 52.-** El régimen de carrera del personal, consistirá en el acceso del agente a distintos niveles, tramos, grados, categorías, agrupamientos y funciones definidas en los términos del artículo 21 del presente, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente Convenio y en las normas vigentes en la materia."

"**ARTÍCULO 56.-** La selección del personal se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones."

Quando se trate de cobertura de cargos con Funciones de Jefaturas, se podrá requerir la acreditación de experiencia en conducción de equipos de trabajo o la acreditación de competencias específicas a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento validadas por el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA {I.N.A.P.)."

"**ARTÍCULO 57.-** Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad, transparencia e igualdad de trato por razones de género o discapacidad, garantizando la transparencia durante todo el proceso sin violencias ni acoso para las personas que se postulen como candidatas. Se asegurará el cumplimiento de las Leyes N° 22.431, 25.689, 23.109; 26.743 y 27.636 o los que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional."

"**ARTÍCULO 58.-** El Estado empleador establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar conocimientos, competencias, habilidades y aptitudes laborales para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente. En el perfil de la vacante a cubrir se deberá especificar cuáles son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del puesto de trabajo."

"**ARTÍCULO 59.-** Difusión de las convocatorias. Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, el Estado empleador deberá poner en conocimiento de los interesados todas las ofertas disponibles. Las convocatorias a procesos de selección, deberán ser publicadas en el Boletín Oficial y en la Cartelera Central de Ofertas de Empleo Público o la que en el futuro la reemplace, y medios digitales que se reglamenten."

Las entidades gremiales se comprometen a actuar como agentes de difusión en todos los ámbitos de actuación."

"ARTÍCULO 60.- Procedimientos. Los procesos de selección del personal que apruebe el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias de los convenios colectivos en el marco de funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en ellos se establezcan y a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Capítulo, contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimiento, habilidades y aptitudes. Podrán convenirse asimismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso.

Las etapas del proceso de selección y la correspondiente elevación del orden de mérito o terna, según corresponda, se deberán realizar dentro de un plazo máximo de SESENTA (60) días contados desde el cierre de inscripción de los aspirantes a participar, pudiéndose prever previa fundamentación, la ampliación del citado plazo por el término de TREINTA (30) días."

"ARTÍCULO 61.- Designación. La designación del personal deberá ajustarse al orden de mérito aprobado; sin perjuicio de ello, cuando se trate de la selección de aspirantes a cargos de jefatura, podrá establecerse la posibilidad de que la autoridad competente pueda escoger entre una terna, es decir entre las TRES (3) personas mejor puntuadas, 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.

El orden de mérito y la terna según corresponda, tendrán una vigencia de SEIS {6} meses contados a partir de la fecha de la primera designación, debiendo la persona tomar posesión del cargo dentro de los TREINTA {30} días corridos contados a partir de la notificación de su designación. En el supuesto de no tomar posesión o cesar en sus funciones por cualquier motivo antes del vencimiento del plazo de vigencia previsto por el presente artículo, debe designarse al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito o alguno de los restantes integrantes de la terna conformada, según sea el caso.

A igualdad de mérito deberá darse cumplimiento a las previsiones de las Leyes N° 22.431 y su modificatoria N° 23.109 y la Ley N° 27.636, en ese orden."

"ARTÍCULO 63.- Veeduría. La parte gremial fiscalizará los procesos de selección, debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas al titular de la jurisdicción o entidad y consideradas antes de la decisión final. Podrán participar de las etapas, excepto en las sesiones en las que el Órgano de Selección elabore y apruebe los temarios, pruebas y grillas a las que sean sometidos los participantes del proceso de selección."

"ARTÍCULO 64.- Órganos de selección. Se asegurará la integración de los órganos de selección para la cobertura de cargos de conducción, o que requieran títulos técnicos y/o profesionales, con representantes de academias nacionales, consejos, colegios o asociaciones profesionales, o especialistas de reconocido prestigio pertenecientes o no, a universidades o centros de investigación, nacionales o extranjeros, afines a la especialidad requerida.

En ningún caso los órganos de selección estarán integrados exclusivamente por personal de la jurisdicción de la que dependa el cargo a cubrir, entendiéndose por jurisdicción a la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, al Ministerio, Secretaría de la PRESIDENCIA DE LA NACION u organismo descentralizado, ni por más de un SESENTA POR CIENTO {60%} de personas de un mismo género."

"ARTÍCULO 68.- Plazos. La evaluación será al menos anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo SEIS {6} meses de servicio efectivo.

El proceso de calificación deberá estar concluido durante el trimestre inmediato posterior al período evaluado.

Cuando sea necesario por la naturaleza de los servicios podrán convenirse otros períodos."

"ARTÍCULO 69.- Evaluadores. Los titulares de unidades organizativas y jefaturas serán responsables de evaluar al personal a su cargo con ecuanimidad y objetividad.

En caso de desvincularse del servicio deberán dejar un informe sobre el desempeño de los agentes que le dependan.

El cumplimiento de lo dispuesto en el presente precedentemente integra el deber establecido de conformidad con el inciso c) del artículo 36 del presente convenio.

Los convenios sectoriales podrán acordar modalidades especiales de acuerdo a las particularidades de las funciones a evaluar."

"ARTÍCULO 70.- Órgano de Evaluación. Podrá ser unipersonal o colegiado. El proceso de evaluación deberá garantizar la participación del superior inmediato. La evaluación del desempeño del agente podrá complementarse con las ponderaciones de otros actores vinculados con su gestión."

"ARTÍCULO 72.- Objetivo.- La capacitación tendrá como objetivo asegurar la formación y promoción en la carrera del personal, su desarrollo y el perfeccionamiento de sus competencias laborales para elevar su profesionalización, el acceso y dominio de nuevas tecnologías de gestión y la mejora continua de la prestación de los servicios de acuerdo con las prioridades que el Estado empleador defina en el marco de sus atribuciones de formulación, acreditación, certificación y evaluación. Para ello, el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA podrá establecer trayectos formativos y actividades de capacitación y/o entrenamiento."

"ARTÍCULO 74.- Cada Jurisdicción o Entidad Descentralizada elaborará un plan estratégico de capacitación, tanto general como específica, y sus correspondientes planes anuales, sobre la base de las propuestas elevadas por los titulares de las jefaturas y sectoriales, las necesidades detectadas y las propuestas a elevar por las organizaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo General y de los Convenios Sectoriales.

Dichos planes se articularán con las estimaciones cuantitativas y las características de las competencias laborales a satisfacer para atender los servicios actuales y futuros de las jurisdicciones y entidades descentralizadas, contemplando, además, las particulares circunstancias regionales y provinciales de las prestaciones a cargo del personal.

El Estado empleador, a través del INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA conforme a lo establecido en la Ley N° 20.173 y modificatorias, establecerá las pautas metodológicas y los lineamientos generales bajo cuya orientación dichos planes serán elaborados, y certificará las actividades de capacitación.

Las actividades de capacitación organizadas en modalidades formales, no formales, o de desarrollo y acreditación de competencias laborales realizadas fuera del Sistema Nacional de Capacitación, serán acreditadas por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA sobre la base del régimen de reconocimiento y asignación de créditos que se establezca por vía reglamentaria."

"ARTÍCULO 76.- Son funciones de la Comisión:

- a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido, derivadas tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por las jurisdicciones y entidades descentralizadas.
- b) Colaborar con la formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del personal para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías de gestión requeridas por las dependencias.

- c) Programar, coordinar y evaluar acciones de capacitación y acompañamiento del personal alcanzado por el supuesto previsto en el artículo 26 del presente convenio, pudiendo ejecutar con esta finalidad, acciones por sí o por terceros.
- E) Promover y apoyar a la elaboración, ejecución y/o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo de distintos puestos de trabajo y facilitar la movilidad funcional de los agentes y su correspondiente profesionalización.
- e) Administrar los recursos financieros que se le asignen conforme las funciones precedentemente establecidas.
- f) Dictar las regulaciones para la asignación de los recursos a las actividades de capacitación que se aprueben.
- g) Publicar con frecuencia no inferior a un trimestre en la correspondiente página WEB, el detalle de las actividades aprobadas y en curso, y de la utilización y destino de los recursos puestos a su disposición.
- h) Dictar su reglamento interno de funcionamiento.
- i) Crear Delegaciones en las Jurisdicciones y Organismos en las que reviste el personal comprendido.
- j} Dictar el reglamento de funcionamiento de las Delegaciones.

En caso de no arribar a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Co.P.A.R. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen, el que será vinculante para las partes."

"ARTÍCULO 113.- Para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio, la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y de capacitación, así como para disponer de un adecuado y actualizado conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en el personal de la Administración Pública Nacional, el estado empleador remitirá anualmente a las mismas un informe estadístico detallando:

- a) Dotaciones: número, distribución por nivel escalafonario, género y edad, altas y bajas producidas, agentes en goce de licencia sin goce de haberes.
- b) Grupo familiar: cantidad de agentes por estado civil, de familiares o personas a su cargo y de hijos en edad escolar.
- c) Remuneraciones: masa salarial global, distribución por niveles, evolución del salario promedio.
- d} Capacitación: cantidad por nivel de educación formal alcanzado, de profesionales por especialidad. Cantidad de recursos desarrollados y de asistentes.
- e) Condiciones y medio ambiente laboral: Cantidad de Exámenes médicos periódicos, patologías prevalentes detectadas, cantidad de horas laborables por licencias por enfermedad o accidente, cantidad de cursos dictados al personal, estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales.

f) Igualdad de oportunidades y de trato: índices de ausentismo, áreas con frecuentes pedidos de traslados, personal con discapacidad: distribución por nivel escalafonario, género y edad."

"ARTÍCULO 117.- Créase la COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO {CyMAT) integrada por TRES {3} representantes titulares y TRES {3} suplentes por parte del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial, conforme a Jo establecido en el artículo 78 del presente, a la que deberá agregarse una Comisión Técnica Asesora Permanente integrada como mínimo por un médico especialista en medicina laboral, un especialista en higiene y seguridad y un representante de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, pudiéndose convocar a otros especialistas cuando la situación Jo requiera.

Contará asimismo con una delegación en cada jurisdicción o entidad descentralizada, conformada por TRES {3} representantes titulares y TRES {3} suplentes del Estado empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES {3} suplentes por la parte gremial, debiendo por lo menos uno de cada parte ser especialista en la materia. En aquellos Organismos o Entes que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones de la misma."

"ARTÍCULO 119.- La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Fiscalizar, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.577 y 19.587, y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia.
- b) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- c) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.
- d) Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.
- e) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- f) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.
- h) Verificar la Constitución efectiva de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional y promover la integración de dichos servicios y las delegaciones de la Comisión para la ejecución de las políticas respectivas.
- i) Controlar, asistir y coordinar la acción de sus delegaciones y disponer la fusión de las mismas cuando la escasa cantidad de trabajadores lo justifique.
- j) Proponer la conformación de consorcios cuando uno o más organismos compartan espacios comunes.
- k) Elaborar su reglamento interno.
- l) Diseñar e implementar en coordinación con la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) un plan para la prevención, detección y abordajes de los riesgos psicosociales y sus posibles soluciones, u otras temáticas, debiendo establecerse reuniones periódicas de coordinación y seguimiento de acciones.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Co.P.A.R. un informe circunstanciando con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes."

"ARTÍCULO 121.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de conformidad con el Artículo 75 Inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nros. 25.164, 25.188, 23.592, 26.485, 26.618, 26.743, 27.499, 27.636 y 27.580, Decretos Nros. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigual entre las personas trabajadoras fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral."

"ARTICULO 122.- Promoción de las mujeres y personas LGBTIQA+ trabajadoras. Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179 y 24.632 y el Decreto N° 254/98, y lo establecido en las Leyes Nros. 26.743, 27.636 para lo cual se adoptarán las medidas necesarias, sean estas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir la discriminación en todas sus formas y manifestaciones y promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades."

"ARTICULO 123.- Promoción de las personas con discapacidad. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de las personas con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes N° 22.431, 26.378, 27.044, y 25.280."

"ARTICULO 124.- Erradicación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia y acoso laboral impiden la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, constituyendo una vulneración de los derechos humanos, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio.

Se entiende por violencia laboral a todo comportamiento y práctica inaceptable, omisión, segregación o exclusión, realizada por una persona o varias personas, que afecte o degrade las condiciones de trabajo, la dignidad, los derechos, la salud física, mental, social y/o moral, de la persona, que pueda comprometer su futuro laboral.

La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya."

"ARTÍCULO 125.- COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO. Créase la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO {CIOT) integrada por TRES titulares y TRES suplentes por el Estado Empleador, y TRES titulares y TRES suplentes de la parte gremial conforme a lo establecido en el Artículo 78 del presente convenio, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

La Comisión tiene como funciones:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales;
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido, así como de la evolución de las soluciones adoptadas.
- d) Elaborar e implementar un plan de capacitación y sensibilización, el que podrá ser anual, y estará destinado a las delegaciones y subdelegaciones C/OT, como así también a los sectores y/o personas que por su área de trabajo aborden cuestiones relacionadas con la violencia laboral y el incumplimiento al principio de igualdad de oportunidades y de trato.
- e) Diseñar e implementar en coordinación con la COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO {CyMAT) un plan para la prevención, detección y abordajes de los riesgos psicosociales y sus posibles soluciones, u otras temáticas, debiendo establecerse reuniones periódicas de coordinación y seguimiento de acciones.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Co.P.A.R. un informe circunstanciado con precisa mención de la situación y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la Co.P.A.R. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes."

"ARTÍCULO 126.- La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente;

Una vez recibida la denuncia y constatada la vigencia de la relación laboral, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda, la que deberá tramitar con carácter muy urgente.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato {CIOT) solicitará informes sobre los avances, estado y resultados obtenidos y/o alcanzados respecto a las denuncias elevadas a las máximas autoridades de las jurisdicciones, así como de las sanciones resueltas y/o aplicadas en cada caso."

"ARTÍCULO 127.- Contará asimismo con una delegación en cada Jurisdicción o entidad descentralizada conformada por TRES {3} representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado Empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial. En aquellas Jurisdicciones o Entidades Descentralizadas que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones.

Las Delegaciones tendrán las siguientes funciones:

- a) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato;

- b) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito y elevar al menos UN (1) informe semestral a la comisión.
- c) Orientar, informar y asesorar al trabajador de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito;
- d) Informar a la comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.
- e) Elaborar y ejecutar, con supervisión de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), un plan anual de prevención y sensibilización de los temas de su incumbencia, destinado a todo el personal de la jurisdicción, con el fin de crear concientización sobre el impacto y daño que ocasiona la violencia y el acoso laboral."

"ARTÍCULO 128.- La Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) podrá articular acciones con organismos estatales, no gubernamentales, y/o universidades nacionales e internacionales de reconocido prestigio, a efectos de diseñar, desarrollar, planificar y ejecutar actividades que permitan erradicar y remover patrones y barreras socioculturales que vulneren el principio de igualdad y no discriminación garantizados en el presente convenio."

"ARTICULO 141.- LICENCIA PARA LA INTEGRACIÓN FAMILIAR. GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ADOPCIÓN DE INTEGRACIÓN. Al agente que acredite que se le ha otorgado la guarda con fines de adopción de uno o más niños se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de cien (100) días corridos. En caso que la guarda fuese otorgada a un matrimonio o a quienes acrediten unión convivencia/ y los dos sean trabajadores comprendidos en el presente Convenio, podrán alternar la presente licencia de cien días entre ambos, de la forma que les sea más conveniente, o decisión de las partes. La presente licencia especial alcanzará a todo el personal bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General."

"ARTÍCULO 142 bis.- FRANQUICIA HORARIA PARA REALIZACIÓN DE TRÁMITES INHERENTES A LA ASISTENCIA DE PERSONAS A CARGO CON DISCAPACIDAD. Cuando el trabajador que acredite tener a su cargo personas con discapacidad necesite ausentarse de su lugar de trabajo para realizar trámites de asistencia vinculados a dicha condición debidamente justificados, podrá gozar de franquicias horarias que no excedan las 30 horas anuales, no debiendo compensar el tiempo utilizado a tal fin. Dicha franquicia horaria será de 40 horas anuales para el caso de familias monoparentales.

Para usufructuar esta franquicia no se hará distinción entre hijos mayores o menores de edad.

La presente franquicia horaria alcanzará a todo el personal bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General."

"ARTÍCULO 145.- Las condiciones generales para el otorgamiento de las licencias especiales por razones de salud serán las que establece la normativa vigente.

Será de competencia del MINISTRO DE SALUD la fiscalización de las licencias comprendidas en el presente régimen.

Los organismos comprendidos en el presente convenio podrán contar con servicios propios o contratar a terceros, para el otorgamiento de las licencias por Lesiones o Afecciones de Corto o Largo Tratamiento, Asistencia de Grupo Familiar o Maternidad.

En caso de disenso entre la licencia aconsejada por el médico del agente y los servicios médicos del organismo, se recurrirá a una junta médica del Órgano competente del MINISTERIO DE SALUD.

El MINISTERIO DE SALUD a través del área citada será el único organismo autorizado para efectuar las juntas médicas para la concesión de beneficios de reducción de la jornada laboral, cambio de tareas o de destino.

En todas las juntas médicas previstas el agente podrá concurrir acompañado de su médico tratante u otro profesional de su elección."

CLAUSULA SEGUNDA:

Incorporar los artículos 63 bis, 64 bis y 124 bis al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/06 con el siguiente texto:

"ARTÍCULO 63 bis.- Deberán ejercer la veeduría en representación de los titulares de las jurisdicciones o entidades con competencia para asegurar el cumplimiento de las Leyes N° 22.431, 25.689, 23.109; 26.743 y 27.636 o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional. Asimismo, podrán actuar como asesores técnicos para la mejor organización y gestión del proceso de selección conforme a la participación de postulantes comprendidos por los alcances de las respectivas leyes."

"ARTÍCULO 64 bis.- Con relación a los integrantes del Órgano de Selección sólo se admiten recusaciones y excusaciones con expresión de causa, resultando de aplicación, a tal efecto, los artículos 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación."

"ARTÍCULO 124 bis.- Erradicación de la violencia de género. Las partes signatarias acuerdan en reconocer por violencia y acoso por razón de género a todo comportamiento y práctica que estén dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluyendo el acoso sexual. Para ello adoptarán las medidas necesarias y apropiadas, para prevenir, sancionar y erradicar todo comportamiento y/o práctica, o amenaza de tales comportamientos y/o práctica.

La comisión de cualquier acto de violencia y acoso de género en el mundo del trabajo, configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya."

CLAUSULA TERCERA:

Las disposiciones de la presente Acta Acuerdo entrarán en vigencia a partir del 01/01/23.

Cedida la palabra a la representación sindical U.P.C.N., MANIFIESTA: que acepta de manera integral la propuesta del Estado Empleador.

Cedida la palabra a la representación sindical A.T.E., MANIFIESTA: que acepta de manera integral la propuesta del Estado Empleador.

En este estado, la Autoridad de Aplicación hace saber a las partes que atento las propuestas efectuadas por el estado Empleador, y conforme lo manifestado precedentemente por las representaciones sindicales, se tiene por perfeccionado el acuerdo.

No siendo para más, se da por finalizado el presente acto realizado en los términos de la Ley N° 24.185, previa lectura y ratificación del mismo ante los funciona los actuantes que así lo CERTIFICAN.-

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 27 días del mes de DICIEMBRE de 2022, siendo las 11 :00 horas, en el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN**, ante la Sra. MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN Dra. Raquel Cecilia KISMER DE OLMOS, la Sra. Directora Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo Dra. Gabriela MARCELLO, la Sra. Directora de la Dirección de Análisis laboral del Sector Público Dra. Mara MENTORO, acompañada por el Secretario de Conciliación Dr. Lisandro AYASTUY, en el marco de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por Decreto N° 214/06, COMPARECEN: por la **JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS**, la Sra. SECRETARIA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, la Dra. Ana G. CASTELLANI, acompañada por la Lic. Paula RECALDE POLAR!, el Sr. SUBSECRETARIO DE COORDINACIÓN PRESUPUESTARIA, Lic. Ignacio LOHLE, acompañado por el Lic. Marcelo ROMANO, por el **MINISTERIO DE ECONOMÍA**, el Sr. SUBSECRETARIO DE PRESUPUESTO, Lic. Jorge DOMPER, todos ellos por parte del Estado Empleador, y por la Parte Gremial, en representación de la **UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (UPCN)**, Sres. Diego GUTIERREZ, Alejo CONDE y la Sra. Alejandra LOPEZ ATIA con el asesoramiento del Sr. Hugo SPAIRANI, y en representación de la **ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE)** Sr. Rodolfo AGUIAR, acompañado por la Sra. Gladys SOSA, y el Sr. Flavio VERGARA, asesorados por la Dra. Mariana AMARTINO.

Declarado abierto el acto por los funcionarios actuantes, en el uso de la palabra el Estado Empleador MANIFIESTA:

CLAUSULA PRIMERA:

Dejar sin efecto, a partir del 1º de enero de 2023, lo acordado mediante actas de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional - Decreto N° 214/06 y sus modificatorios- de fechas 06 de junio de 2019 y 22 de julio de 2019 homologadas por los artículos 1º y 2º respectivamente del Decreto N° 788/19.

CLAUSULA SEGUNDA:

Incorporar, a partir del 1º de enero de 2023, el Régimen de Dirección Pública que se aprueba por la presente y que obra como Anexo I de la misma, el que entrará en vigencia a partir del 1º de junio de 2024.

CLAUSULA TERCERA:

Como consecuencia de lo dispuesto en la cláusula segunda, sustituir a partir del 1º de enero de 2023, los artículos 1º, 14 y 21, del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, los que entrarán en vigencia a partir del 1º de junio de 2024, y que quedarán redactados de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 1º.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo General será de aplicación para todos los trabajadores bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I del presente. Al personal regido por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 {T.O. 1976 y sus modificatorias en adelante Ley de Contrato de Trabajo) le será de aplicación las normas del presente convenio con las salvedades que se formulen para cada Instituto en particular.

El Régimen de Dirección Pública comprende al personal bajo relación de dependencia laboral de conformidad con las disposiciones del presente que acceda al mismo, que cumpla con los requisitos para el ingreso, permanencia, egreso y demás condiciones requeridas en el Anexo IV al presente, para el desempeño de un puesto con Función Directiva que comporte la titularidad de una unidad organizativa prevista en la estructura de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, y que tenga incidencia en la formulación, propuesta o gestión de políticas públicas específicas y programas de acción de máxima relevancia, complejidad e impacto."

"ARTÍCULO 14.- Reingreso. Para el reingreso a la Administración Pública Nacional en el ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164 se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso, con la excepción prevista en el inciso f) del artículo 12 del presente Convenio. Si el mismo se produjera dentro de los CINCO (5) años del egreso, en calidad de permanente y a un cargo o función de nivel equivalente o inferior al que tenía al momento de su egreso, y el agente hubiera gozado de dicha estabilidad en aquel momento, la readquirirá en forma automática."

"ARTÍCULO 21.- La estabilidad en la función prevista en los términos del artículo 17 del Anexo de la Ley N° 25.164, es extensiva al desempeño de funciones comprendidas en el Régimen de Dirección Pública, a las que se hubiese accedido por regímenes de selección abiertos, con períodos de duración establecidos previamente y en las condiciones que se establezcan en el Anexo IV al presente Convenio Colectivo de Trabajo General. La estabilidad sólo se perderá por las causales expresamente previstas en el citado Anexo IV.

Asimismo, podrá convenirse que el desempeño de Funciones de Jefatura, a las que se hubiese accedido mediante sistemas de selección que acrediten la idoneidad bajo igualdad de oportunidades entre los trabajadores que reunieran las condiciones exigidas, pueda tener la estabilidad funcional prevista en el presente artículo.

El personal al que alude el párrafo precedente, alcanzado por la estabilidad mencionada en el presente artículo, la perderá por redefinición funcional o de la estructura organizativa, por desempeño inadecuado, por sanciones disciplinarias que impliquen como mínimo una suspensión de más de DIEZ {10} días dispuesta mediante un procedimiento de instrucción sumarial, sin perjuicio de las que se puedan establecer en los respectivos sectoriales.

A este efecto, no podrá pactarse períodos de duración superiores a los TRES {3} años. Una vez vencido el período respectivo deberá realizarse el proceso de selección correspondiente."

CLAUSULA CUARTA:

En virtud de lo dispuesto en la cláusula precedente, 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.

Cedida la palabra a la representación sindical U.P.C.N., MANIFIESTA: que acepta de manera integral la propuesta del Estado Empleador.

Cedida la palabra a la representación sindical A.T.E., MANIFIESTA: que acepta de manera integral la propuesta del Estado Empleador.

En este estado, la Autoridad de Aplicación hace saber a las partes que atento las propuestas efectuadas por el estado Empleador, y conforme lo manifestado precedentemente por las representaciones sindicales, se tiene por perfeccionado el acuerdo.

No siendo para más, se da por finalizado el presente acto realizado en los términos de la Ley N° 24.185, previa lectura y ratificación del mismo ante los funcionarios actuantes que así lo CERTIFICAN.-

ANEXO IV AL DECRETO N° 214/06 - RÉGIMEN DE DIRECCIÓN PÚBLICA**PROPUESTA REEMPLAZO D. N. 788/2019****ANEXO IV****CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

ARTÍCULO 1º. - El régimen que se establece será de aplicación para el personal bajo relación de dependencia laboral de conformidad con las disposiciones del presente, en el desempeño de Funciones de Dirección Pública, que comporten la titularidad de una unidad organizativa de nivel superior a departamento, en las jurisdicciones y entidades comprendidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06.

ARTÍCULO 2º. - Al personal comprendido en el Régimen de Dirección Pública, le son de aplicación las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, con las salvedades que se formulen para cada instituto en particular y se especifiquen en el presente régimen.

CAPÍTULO II.- RELACIÓN DE EMPLEO PARA EL RÉGIMEN DE DIRECCIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO 3º.- El personal comprendido en el presente Régimen de Dirección Pública accede a una Función Directiva, mediante los mecanismos de selección que contemplen los principios de transparencia, publicidad, igualdad de oportunidades y de trato, y mérito para determinar la idoneidad en el desempeño de la función a cubrir.

A estos efectos, se entenderá por Función Directiva, al ejercicio de un puesto de conducción que comporte la titularidad de una unidad organizativa de nivel superior a departamento, aprobada en la respectiva estructura organizativa de las jurisdicciones y entidades, e incorporado al Nomenclador de Funciones para el Régimen de Dirección Pública, a establecer por el Estado Empleador.

ARTÍCULO 4º. - La estabilidad en la Función Directiva del personal comprendido en el Régimen de Dirección Pública tiene una duración de CINCO (5) años contada a partir de la toma de posesión de la respectiva función.

El personal ingresante, deberá cumplimentar los recaudos establecidos para la adquisición de la Estabilidad en la relación de empleo, conforme con el régimen previsto en el artículo 17 de la Ley N° 25.164 Marco de Empleo Público. Queda exceptuado de este principio, el personal que rige sus relaciones de trabajo por la Ley de Contrato de Trabajo

ARTÍCULO 5º. - Para el personal ingresante, la falta de cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 4º del presente régimen, produce la cancelación de la designación, requiriendo del dictado de un acto administrativo de la máxima autoridad de la jurisdicción o entidad.

La cancelación de la designación no genera en ningún caso derecho a indemnización alguna.

ARTÍCULO 6º.- Al personal comprendido en el régimen de Dirección Pública que se desempeñe en entidades, y se encuentre comprendido en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, le serán de aplicación las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, con las salvedades que se formulen para cada instituto en particular.

En este supuesto, dicha situación deberá ser contemplada a los efectos del Procedimiento de Reubicación establecido en el artículo 13, del presente.

ARTICULO 7º.- La estabilidad funcional del personal comprendido en el Régimen de Dirección Pública por el período previsto en el artículo 4º del presente, comprende:

- a) La Función Directiva para la que fue seleccionado; y
- b) La remuneración normal, regular, habitual y permanente de la función de que se trate.

ARTÍCULO 8º.- Cuando el personal integrante del Régimen de Dirección Pública que gozara de estabilidad funcional, fuera designado en un cargo de mayor jerarquía correspondiente al presente régimen, o cargo extraescalafonario o fuera electo para desempeñar funciones superiores de gobierno, podrá retener la estabilidad en la Función Directiva por el término de UN (1) año, dentro del período de hasta CINCO (5) años, contados a partir de la toma de posesión de la respectiva función.

ARTÍCULO 9º. - La designación de personal en funciones del régimen de Dirección Pública sin la aplicación de los sistemas de selección establecidos de conformidad con los principios previstos en el presente régimen, no genera derecho a la incorporación al régimen de estabilidad funcional establecido en el mismo.

ARTÍCULO 10.- La estabilidad en la Función Directiva, del personal comprendido en el Régimen de Dirección Pública, se pierde, antes del vencimiento del plazo de duración de la misma conforme lo establecido en el artículo 4º del presente, por alguna de las siguientes causales:

- a) Por desempeño inadecuado, es decir, UNA (1) evaluación de desempeño con calificación inferior a BUENO.
- b) Por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a los mismos.
- c) Por sanciones disciplinarias firmes que impliquen como mínimo una suspensión de más de DIEZ (10) días dispuesta mediante un procedimiento de instrucción sumarial.
- d) Por renuncia a la Función Directiva.

ARTÍCULO 11.- En los supuestos previstos en el artículo 10 del presente régimen, la cancelación de la designación y pérdida de la estabilidad en la Función Directiva, deberá ser dispuesta por la máxima autoridad de la jurisdicción o entidad, mediante el dictado de un acto administrativo conforme con lo dispuesto por el artículo 7 º de la Ley Nº 19.549 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 12.- La cancelación de la designación y pérdida de la estabilidad en una función del Régimen de Dirección Pública en los supuestos previstos en el artículo 10 del presente régimen, no da derecho al pago de indemnización alguna.

En los supuestos previstos en los incisos a), c) y d) del artículo 10 del presente régimen, dispuesta la cancelación de la designación en la Función Directiva, y la pérdida de la estabilidad funcional prevista en el mismo, el personal deberá reintegrarse al cargo de la planta permanente en el que revistaba al momento previo de su designación, y al que hubiere accedido a través del sistema de selección o a su equivalente, previo Procedimiento de Reubicación conforme los recaudos establecidos en el artículo 13, siempre que hubiera cumplimentado los requisitos establecidos en el artículo 4º del presente régimen, excepto en el supuesto en el que le hubiere correspondido una sanción de cesantía o exoneración.

ARTÍCULO 13.- La cancelación de la designación y pérdida de la estabilidad en una Función Directiva del Régimen de Dirección Pública, en el supuesto previsto en el inciso b) del artículo 10 del presente régimen, da derecho al personal involucrado:

- a) Cuando revistara como personal de planta permanente y se encontrara usufructuando licencia por cargo de mayor jerarquía, a reintegrarse a su cargo del nivel o categoría escalafonaria, o a su equivalente del régimen de personal establecido en el respectivo Sectorial, previa aplicación del Procedimiento de Reubicación.

- b) Cuando no revistara con anterioridad como personal de planta permanente, a continuar desempeñándose en el cargo de esa misma naturaleza escalafonaria o equivalente, del régimen de personal establecido en el respectivo Sectorial donde se hubiera integrado la estructura organizativa correspondiente a la Función Directiva, a la que hubiera accedido a través del sistema de selección previsto, previa aplicación del Procedimiento de Reubicación.

En ambos supuestos, el personal con estabilidad que cesara sus funciones, será reubicado en el cargo de misma naturaleza escalafonaria del régimen de personal establecido en el respectivo Sectorial o su equivalente, conforme criterios de complejidad, ámbito de responsabilidad y grado de autonomía de las tareas permanentes que tuviera asignadas en la función para la que hubiera sido seleccionado.

El proceso de reubicación que apruebe el Estado empleador, en el supuesto del cese en un cargo con Funciones Directivas del Régimen de Dirección Pública, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, en el marco de la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R.), deberá contemplar mecanismos que permitan la comprobación de antecedentes, como asimismo deberá prever la conformación de un Comité de Valoración que será integrado por al menos un representante de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS DE LA NACIÓN.

El referido procedimiento, deberá instrumentarse mediante acto administrativo de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, previa intervención de la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO. Las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, podrán efectuar la veeduría correspondiente ante la SECRETARIA DE GESTION Y EMPLEO PÚBLICO, con carácter previo al correspondiente dictado del acto administrativo que apruebe la reubicación del personal.

ARTÍCULO 14.- En los supuestos en que el trabajador integrante del Régimen de Dirección Pública, al concluir su designación en la función a la que accedió a través del respectivo proceso de selección, fuera designado transitoriamente en esa función y como consecuencia de medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a los mismos, o sea cancelada su designación transitoria, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 13 del presente.

CAPÍTULO III.- FUNCIÓN

ARTÍCULO 15.- Entiéndase por Función Directiva del Régimen de Dirección Pública el puesto de conducción que comporta la titularidad de una unidad organizativa de nivel superior a departamento, prevista en la estructura de las jurisdicciones y entidades, la que determina el nivel de la función, con responsabilidades propias, acciones específicas y competencias particulares, que de manera integrada determinan su complejidad y permiten la asignación del rango.

ARTÍCULO 16.- El Estado empleador deberá establecer el Nomenclador de Funciones para el Régimen de Dirección Pública.

Para la incorporación al Nomenclador de Funciones para el Régimen de Dirección Pública y sin perjuicio de las facultades de organización del estado empleador, deberá considerarse para determinar los niveles y rangos de las funciones asociadas a la titularidad de una unidad organizativa, criterios que al menos contemplen, una cantidad mínima de personal asignado a dichas unidades, y la complejidad asociada a las funciones.

ARTÍCULO 17.- Las Funciones Directivas del Régimen de Dirección Pública se clasifican en TRES (3) niveles:

- a) Nivel I.-: Dirección Nacional, General o equivalente;

- b) Nivel II.-: Dirección de segunda apertura, simple, o equivalente; y
- c) Nivel III.-: Coordinación, o equivalente.

ARTÍCULO 18.- Cada nivel del régimen de Dirección Pública, se clasifica en TRES (3) rangos:

- a) Rango R3;
- b) Rango R2; y
- e) Rango R1.

Sólo podrá asignarse al Rango R3, a las Funciones Directivas correspondientes a la titularidad de unidades organizativas de órganos rectores, a las que por vía reglamentaria establezca el Estado Empleador en el respectivo Nomenclador.

Para la correspondiente determinación del rango, el estado empleador establecerá el respectivo Nomenclador de Funciones para el Régimen de Dirección Pública.

ARTÍCULO 19.- La selección del personal para acceder a cargos con Funciones Directivas del Régimen de Dirección Pública, se realizará mediante sistemas de selección abiertos, que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias, aptitudes y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones que tendrá a su cargo.

Son requisitos mínimos de acceso a las Funciones Directivas del Régimen de Dirección Pública, sin perjuicio de los que se establezcan en cada convocatoria en particular para las distintas funciones, los siguientes:

Para el acceso al Nivel de Función Directiva I, se deberá acreditar:

- a) Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años y atinente a la función a desarrollar.
- b) Especialización avanzada en los campos profesionales correspondientes a la función a desarrollar, acreditable mediante estudios de postgrado.
- c) Experiencia laboral en la especialidad atinente a la función acreditada por un término no inferior a SEIS (6) años después de la titulación.
- d) Experiencia en conducción de equipos de trabajo no inferior a TRES (3) años, y competencias laborales orientadas a la planificación y gestión de políticas públicas que se derivan del ejercicio del cargo respectivo.

Para el acceso a los Niveles de Función Directiva II y III, se deberá acreditar:

- a) Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años y atinente a la función a desarrollar.
- b) Especialización en los campos profesionales correspondientes a la función a desarrollar, acreditable mediante estudios de posgrado o cursos en entidades de reconocido prestigio y solvencia académica y/o profesional y/o mediante publicaciones inherentes al cargo y/o función.
- c) Experiencia laboral en la especialidad atinente a la función acreditada por un término no inferior a TRES (3) años después de la titulación.

- d) Se deberá acreditar experiencia en conducción de equipos de trabajo no inferior a DOS (2) años, y competencias laborales orientadas a la planificación y gestión de políticas públicas que se derivan del ejercicio del cargo respectivo.

Sin menoscabo de lo establecido precedentemente, se podrán establecer requisitos superiores en el correspondiente perfil de Función Directiva, en oportunidad de la respectiva convocatoria.

CAPÍTULO IV.- SELECCIÓN

ARTÍCULO 20.- La selección del personal para acceder a Funciones Directivas del Régimen de Dirección Pública, se realizará mediante sistemas de selección que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias, aptitudes y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones que tendrá a su cargo.

ARTÍCULO 21.- Se deben respetar los principios de igualdad de oportunidades y trato, publicidad y transparencia, como así también la debida competencia entre las personas.

ARTÍCULO 22.- Los procesos de selección deberán instrumentarse mediante convocatorias Abiertas, conforme lo dispuesto en el artículo 20, en las que puedan participar todos los aspirantes, sea que procedan del ámbito público o privado, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas en la convocatoria respectiva.

Los procesos de Selección, serán coordinados, convocados y organizados por la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS.

ARTÍCULO 23.- Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, el Estado empleador deberá poner en conocimiento de las personas interesadas, todas las ofertas disponibles.

Las convocatorias a procesos de selección, para cubrir funciones que integren el presente Régimen de Dirección Pública deberán ser publicadas en el Boletín Oficial y en la Cartelera Central de Ofertas de Empleo Público o la que en el futuro la reemplace, y medios digitales que se reglamenten.

Las entidades gremiales se comprometen a actuar como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

ARTÍCULO 24.- El proceso de selección, que previa consulta a las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, en el marco de la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales {Co.P.A.R), apruebe el Estado empleador para cubrir cargos con Funciones Directivas del Régimen de Dirección Pública, deberá contemplar, a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente régimen, sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con la función, conocimientos, habilidades y aptitudes

Para la cobertura de Funciones Directivas, se podrá prever entre los requisitos a exigir, la evaluación de un Plan de Gestión elaborado por el aspirante, conforme a las directivas de la autoridad superior de la jurisdicción o entidad, que permita la apreciación de sus competencias en lo que respecta a la planificación, diseño, implementación y/o evaluación de gestión de políticas públicas, en la materia de que se trate

ARTÍCULO 25.- La reglamentación a dictarse debe establecer que las etapas del proceso de selección y la correspondiente elaboración y elevación del orden de mérito o terna según corresponda, sean desarrolladas en el período máximo de SESENTA {60) días contados a partir del cierre de inscripción; se puede disponer, previa fundamentación, la ampliación del citado plazo por el término de TREINTA {30) días.

ARTÍCULO 26.- En oportunidad de dictarse la reglamentación del proceso de selección, se deberán detallar las etapas a implementarse, con independencia del orden en que se lleven a cabo.

En las respectivas etapas, deben arbitrarse las medidas necesarias para la comprobación de competencias laborales y en la planificación y gestión de políticas públicas, que se derivan del ejercicio del cargo respectivo, conocimientos e idoneidad, debiendo el Órgano de Selección consignar por acta los fundamentos de la desaprobación de una etapa por parte de la persona postulante, cuando corresponda.

ARTÍCULO 27.- En caso que se implementen pruebas técnicas o de conocimientos en el proceso de selección que se reglamente, y las mismas se encuentren a cargo del Órgano de Selección o Comité de Selección, las pruebas deberán ser anónimas. A tal fin debe utilizarse una clave convencional de identificación que permita individualizar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación o metodologías digitales que contemplen los mismos principios de objetividad.

Las personas que se hubieran identificado en la evaluación técnica a la que se refiere el párrafo precedente serán eliminados del proceso de selección.

ARTÍCULO 28.- El Órgano de Selección para la cobertura de Funciones Directivas del Régimen de Dirección Pública se integra con:

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

En el proceso de selección que apruebe el Estado empleador para cubrir las funciones del Régimen de Dirección Pública, se debe establecer las instancias o etapas en las que toma intervención cada uno de los integrantes del Órgano de Selección.

ARTÍCULO 29.- El Comité de Selección para la cobertura de funciones del Régimen de Dirección Pública se debe integrar con al menos TRES (3) miembros titulares y sus respectivos alternos, los que deben ser profesionales con reconocida experiencia en su materia y/o en procesos de selección. En ningún caso el Comité de Selección puede ser integrado exclusivamente por personal de la jurisdicción ni entidad, en cuya dotación se integra la respectiva función, y debe conformarse en número impar, con los recaudos establecidos para una conformación ecuaníme en materia de género.

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

ARTÍCULO 30.- La Coordinación Concursal se integra con UN (1) coordinador concursal y su alterno, quien podrá tener a su cargo un equipo técnico de colaboradores y asistentes para poder implementar las diversas instancias y etapas que le correspondan.

ARTÍCULO 31.- Con relación a los miembros del Órgano de Selección sólo se admiten recusaciones y excusaciones con expresión de causa, resultando de aplicación, a tal efecto, los artículos 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

ARTÍCULO 32.- La designación de personal deberá ajustarse al orden de mérito aprobado; sin perjuicio de ello, en la respectiva convocatoria puede establecerse la posibilidad de que la autoridad competente pueda escoger entre una terna, es decir entre las TRES (3) personas 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.

El orden de mérito y la terna, según corresponda de las personas mejor puntuadas, tendrán una vigencia de SEIS (6) meses contados a partir de la fecha de la primera designación.

A igualdad de mérito deberá darse cumplimiento a las previsiones de las Leyes N° 22.431, N° 23.109 y Ley N° 27.636, y sus respectivas modificatorias, en ese orden.

ARTÍCULO 33.- El postulante que resulte designado deberá tomar posesión de la función dentro de los TREINTA {30} días corridos contados a partir de la notificación de su designación. En el supuesto de no tomar posesión de la función o cesar en sus funciones por cualquier motivo antes del vencimiento del plazo de vigencia previsto por el artículo precedente, debe designarse al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito, o alguno de los restantes integrantes de la terna conformada, según sea el caso.

ARTÍCULO 34.- Las inasistencias en las que incurra el personal con motivo de la presentación en los procedimientos de selección, deben ser justificadas con goce de haberes, con independencia de los conceptos previstos en el régimen vigente de licencias, justificaciones y franquicias.

Asimismo, el personal que participara de un proceso de selección, podrá solicitar licencia especial con goce de haberes, por hasta CINCO (5) días hábiles por año, a los efectos de preparar su participación en un proceso de selección para la cobertura de cargos pertenecientes al Régimen de Dirección Pública.

ARTÍCULO 35.- La veeduría gremial deberá fiscalizar los procesos de selección, debiendo dejarse constancia en acta de todas sus observaciones, las que serán consideradas antes de la decisión final, junto con la respuesta que, a las mismas, le hubiera dado el órgano de Selección.

ARTÍCULO 36.- Las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06 y las del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial que corresponda, según sea el caso, el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD, a efectos de velar por la debida igualdad de oportunidades de postulantes de diversos géneros y el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL en cumplimiento de las previsiones del artículo 8° de la Ley N° 22.431 y modificatorias, deben ser invitados a designar cada uno UN (1) veedor titular y su suplente ante el Órgano de Selección.

A partir de notificada la invitación, las entidades sindicales respectivas y dependencias oficiales citadas tendrán un plazo de CINCO (5) días hábiles para comunicar los nombres de las personas que hubieran designado como veedores, junto con la dirección de correo electrónico y número telefónico de los mismos, que se reconocen como válidos para la recepción de las correspondientes notificaciones.

ARTÍCULO 37.-Vencido el plazo de CINCO (5) días hábiles de notificadas las invitaciones a las que refiere el artículo precedente, corresponde efectuar sin más trámite la designación del órgano de Selección. Las entidades sindicales y dependencias oficiales mencionadas en el artículo anterior, podrán designar a sus veedores en cualquier momento del proceso de selección, pero los veedores sólo pueden efectuar observaciones en los asuntos o etapas que se estuvieran tramitando a partir del momento de su incorporación como tales.

ARTÍCULO 38.- Los veedores participan de cada una de las etapas e instancias correspondientes, excepto en la que se apruebe el temario de la evaluación de conocimientos, en caso de que se implemente, de las que deben ser debidamente notificados. Es nulo lo actuado en una etapa o instancia a la que no concurrieran los veedores por no haber sido notificados debidamente.

Asimismo, los veedores sólo pueden efectuar observaciones de las etapas o instancias a las que concurren, las que deben consignarse en las actas respectivas, así como de la contestación dada a las mismas.

ARTÍCULO 39.- Los procesos de selección pueden ser declarados desiertos en cualquier instancia como consecuencia de que no se registren aspirantes, los aspirantes no cumplan los requisitos mínimos para ser admitidos o cuando ninguno de los postulantes haya aprobado las etapas o instancias correspondientes.

Corresponde proceder en igual sentido, cuando en la respectiva convocatoria se haya previsto que la autoridad competente pueda escoger entre las TRES (3) personas mejor puntuadas en una terna,

y no sea posible alcanzar el número mínimo previsto en el presente artículo de aspirantes o postulantes.

ARTÍCULO 40.- En un plazo no inferior a SEIS (6) meses previos al vencimiento del período de designación del titular por concurso de una función del Régimen de Dirección Pública, la autoridad competente para aprobar la respectiva convocatoria y de conformidad con el Nomenclador de Funciones para el Régimen de Dirección Pública, deberá arbitrar las medidas conducentes a efectos de su próxima cobertura mediante el proceso de selección correspondiente.

CAPÍTULO V.- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ARTÍCULO 41.- El desempeño del personal integrante del Régimen de Dirección Pública debe ser evaluado en relación al cumplimiento de los objetivos de gestión, metas y/o resultados consensuados en el respectivo Acuerdo de Gestión y sus competencias de acuerdo al perfil de la función.

ARTÍCULO 42.- El Acuerdo de Gestión consensuado entre el evaluado y su superior jerárquico contiene los objetivos, metas y/o resultados a ser alcanzados en el período de evaluación, así como también los indicadores a través de los cuales debe constatar su efectivo cumplimiento.

Forman parte del Acuerdo de Gestión la realización de la capacitación que debe cumplir el personal integrante del Régimen de Dirección Pública, y la identificación de las necesidades de capacitación de los trabajadores de la unidad a su cargo a ser incluidas en el Plan Anual de Capacitación, cumplimiento que tiene incidencia en la calificación a obtener por el evaluado.

Los Acuerdos de Gestión en ningún caso pueden ser suscriptos más allá del primer bimestre del período de evaluación de desempeño al que corresponden y deberán poseer una vigencia anual, conforme las particularidades que se re lamenten El reglamento deberá prever las particularidades conforme la fecha de inicio de prestación de servicios que no se encontrara previstas en el período establecido en el artículo 44 del presente.

ARTÍCULO 43.- El sistema de evaluación que apruebe el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, en el marco de la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R.), debe sujetarse a los siguientes principios:

- a) Objetividad y confiabilidad;
- b) Validez de los instrumentos a utilizar;
- c) Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes; e
- d) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes funciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.

ARTÍCULO 44.- El período de evaluación debe iniciarse el 1º de enero y debe culminar el 31 de diciembre de cada año. Comprende al personal que hubiera prestado como mínimo SEIS (6) meses de servicio efectivo.

A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual la persona trabajadora hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación, incluyendo exclusivamente el término de la licencia anual ordinaria usufructuada.

Cuando la naturaleza de los servicios o el desempeño de los mismos en determinada región lo aconsejen, se puede establecer períodos especiales de evaluación, previa consulta a las entidades sindicales signatarias.

ARTÍCULO 45.- AI finalizar el primer semestre del período de evaluación, el evaluador y el evaluado, deben constatar el grado de avance en el cumplimiento de los objetivos y en caso de corresponder, deben acordar las adecuaciones necesarias, las que serán validadas por el superior jerárquico del evaluador con nivel no inferior a Función Directiva Nivel 1: Director Nacional, General o equivalente.

ARTÍCULO 46.- El evaluador es responsable de evaluar y calificar a la persona que ejerza funciones dentro del Régimen de Dirección Pública a su cargo; la notificación de la calificación estará a cargo del superior jerárquico del evaluador, o la autoridad que la reglamentación determine.

ARTÍCULO 47.- Los evaluadores serán aquellos que ejerzan las funciones que los habiliten como tales al momento de cumplimentar la evaluación, es decir, entre el 1º de octubre y el 31 de diciembre del año al que corresponda 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 homologado por el Decreto N° 214/06.

Para el supuesto que hubiera habido DOS (2) o más integrantes del Régimen de Dirección Pública, 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 deberá ser considerado para la calificación del desempeño del evaluador.

ARTÍCULO 48.- Los evaluadores son responsables del cumplimiento oportuno de las evaluaciones de desempeño. En tal sentido, pueden requerir los informes que sean necesarios a la persona a ser evaluada.

ARTÍCULO 49.- El personal integrante del Régimen de Dirección Pública titular de una Función Directiva y las autoridades políticas respectivas son responsables de las etapas de calibración y validación de las calificaciones obtenidas por el personal a su cargo según determine la reglamentación.

ARTÍCULO 50.- La reglamentación que se establezca para la evaluación de desempeño del personal integrante del Régimen de Dirección Pública, deberá permitir a la persona a ser evaluada, merituar su propio desempeño, la valoración de sus competencias y análisis del grado de cumplimiento de objetivos en coordinación con su evaluador.

ARTÍCULO 51.- La reglamentación a dictarse, deberá contener la escala a aplicar para la ponderación de la calificación de los objetivos consensuados en el Acuerdo de Gestión, la escala a aplicar para la ponderación de la calificación de las competencias, y una escala que permita la calificación resultante de cada evaluado.

ARTÍCULO 52.- La calificación de la evaluación de desempeño del trabajador, es la suma del puntaje ponderado obtenido en el logro de los objetivos consensuados en el Acuerdo de Gestión y demás competencias evaluadas.

La calificación final deberá encuadrarse conforme la siguiente escala:

- a) DESTACADO: en el período de evaluación, la persona ha superado ampliamente, a través de su desempeño, el estándar de rendimiento prefijado. Obtiene resultados inusuales o excepcionales para los objetivos preestablecidos;

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

El incumplimiento por parte del trabajador integrante del Régimen de Dirección Pública de sus obligaciones respecto a su rol como evaluador o calibrador, en caso de corresponder, así como el incumplimiento de sus obligaciones ante la Oficina Anticorrupción, apareja que su calificación final no pueda superar la calificación de 'BUENO'.

ARTÍCULO 53.- El titular de la Unidad de Evaluación, debe comunicar al trabajador la calificación final entre el 1º y el 31 de enero del año subsiguiente, al período de evaluación que corresponda.

ARTÍCULO 54.- En caso de disconformidad, el trabajador puede interponer contra la calificación final notificada los recursos administrativos pertinentes conforme lo normado en el Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por el Decreto N° 1759 de fecha 3 de abril de 1972 (T.O. 2017).

ARTÍCULO 55.- Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales, participan en carácter de veedores.

CAPÍTULO VI. - CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 56.- La capacitación para el personal integrante del Régimen de Dirección Pública, tiene como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales previstas en su perfil, a fin de elevar su nivel de profesionalización.

ARTÍCULO 57.- El Sistema de Capacitación para el personal integrante del Régimen de Dirección Pública debe ser aprobado por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP), el que debe prever para cada año, la capacitación a cumplir por los integrantes del presente régimen; capacitación que debe estar orientada al desarrollo de las competencias establecidas para cada función y el desarrollo individual y organizacional, en materia de ética pública

ARTÍCULO 58.- La capacitación obligatoria para el personal integrante del régimen aprobado en el presente Anexo comprende:

- a) Las actividades de capacitación específicas en materia de ética pública, género, inclusión e igualdad de oportunidades y trato, y competencias directivas; y
- b) Las actividades de capacitación aprobadas por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP), con el fin de actualizar las competencias asociadas a su perfil.

ARTÍCULO 59.- El personal comprendido en el régimen de Dirección Pública participa de las actividades de capacitación para las que sea autorizado, cuando éstas sean pertinentes para la actualización de las competencias, asociadas al perfil de la función para la que fue seleccionado.

ARTÍCULO 60.- Las actividades de capacitación que a título individual efectúe el trabajador, también pueden ser reconocidas para satisfacer los requisitos de capacitación, siempre que conlleven la actualización de las competencias asociadas al perfil de la función para la que fue seleccionado, y conforme con el régimen de equivalencias de créditos de capacitación, establecido por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP).

ARTÍCULO 61.- El trabajador integrante del Régimen de Dirección Pública, debe cumplir anualmente con la capacitación obligatoria que, para cada período de evaluación, establezca el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA {INAP}.

CAPÍTULO VII.- CESE. CAUSALES. EFECTOS.

ARTÍCULO 62.- La relación de empleo del personal comprendido en el Régimen de Dirección Pública cuya función se integre en las jurisdicciones y entidades detalladas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo General concluye por las siguientes causas:

- a) Renuncia;
- b) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración;
- c) Baja por jubilación o retiro o vencimiento del plazo de UN (1) año contado a partir de la intimación para iniciar los trámites jubilatorios;
- d) Fallecimiento;

La relación de empleo regulada por la Ley de Contrato de Trabajo se extinguirá de conformidad con las prescripciones de dicha normativa; asimismo, por el vencimiento del plazo de la designación para el personal que hubiera accedido a una Función del Régimen de Dirección Pública a través del respectivo proceso de selección.

ARTÍCULO 63.- Vencido el plazo de la designación, siempre que se hubiera accedido a una Función Directiva del Régimen de Dirección Pública a través del respectivo proceso de selección, y sus calificaciones por evaluación de desempeño no hubieran sido inferiores a BUENO, la persona puede postularse para un nuevo proceso de selección a iguales fines.

ARTÍCULO 64.- Vencido el plazo de la designación del trabajador que hubiera accedido a una Función Directiva del Régimen de Dirección Pública a través del respectivo proceso de selección importa el reintegro al cargo de la planta permanente en el que revistaba al momento previo de su designación, o al equivalente al que hubiere accedido a través del sistema de selección, previo procedimiento de reubicación, conforme los recaudos establecidos en el artículo 13, siempre que hubiera cumplimentado los requisitos establecidos en el artículo 4º del presente régimen.

CAPÍTULO VIII- DESIGNACIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 65.- Cada jurisdicción o entidad, puede cubrir transitoriamente las funciones pertenecientes al Régimen de Dirección Pública, por el término de CIENTO OCHENTA (180) días hábiles, siempre que la autoridad competente para aprobar la respectiva convocatoria y de conformidad con el perfil vigente incluido en el Nomenclador de Funciones para el Régimen de Dirección Pública, haya arbitrado las medidas conducentes a efectos de su próxima cobertura mediante el respectivo proceso de selección.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 66.- El personal integrante del Régimen de Dirección Pública, debe percibir la retribución correspondiente al Nivel y Rango de la Función para la que fue seleccionado o designado transitoriamente, según corresponda.

ARTÍCULO 67.- La retribución de la Función Directiva se determina, por la suma que resulte de multiplicar el valor de la unidad retributiva, por la cantidad de unidades retributivas que se indique, para cada uno de los niveles y rangos, de conformidad con el siguiente detalle:

Nivel/Rango	Rango R1	Rango R2	Rango R3
Nivel I.-: Dirección Nacional, General o equivalente	6.565 URS	7.221 URS	7.943 URS
Nivel II.-: Dirección de segunda apertura, simple, o equivalente	5.293 URS	5.822 URS	6.405 URS
Nivel III.-: Coordinación, o equivalente	4.510 URS	4.961 URS	5.458 URS

ARTÍCULO 68.- Créase la Unidad Retributiva aplicable al personal integrante del Régimen de Dirección Pública. Su valor debe ser establecido oportunamente por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06.

ARTÍCULO 69.- La retribución del personal integrante del Régimen de Dirección Pública es incompatible con los conceptos que componen la retribución definida por el artículo 148 del Anexo I del citado Convenio Colectivo de Trabajo General.

CAPÍTULO X.- MODALIDADES OPERATIVAS

ARTÍCULO 70.- El personal comprendido en el Régimen de Dirección Pública, a partir de la fecha de su incorporación, tiene derecho al Régimen de viáticos, movilidad, indemnizaciones, gastos de comida y órdenes de pasaje y carga para el personal de la Administración Pública Nacional, el que como Anexo III forma parte de este Convenio.

CAPÍTULO XI.- CLÁUSULAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO 71.- Las partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General, deben disponer la adecuación de los Convenios Colectivos Sectoriales y regímenes particulares que lo requieran, como consecuencia de lo establecido en las previsiones del presente Anexo.

ARTÍCULO 72.- Hasta que se sustancien los respectivos procesos de selección para la cobertura de las funciones pertenecientes al Régimen de Dirección Pública, las jurisdicciones o entidades pueden proceder a cubrir transitoriamente las referidas funciones.

ARTÍCULO 73.- Hasta tanto se sustancien las adecuaciones establecidas en el artículo 71, establécese la siguiente equivalencia entre los cargos actualmente vigentes y las Funciones Directivas del presente Régimen:

- a) Cargo de estructura organizativa de Director Nacional o General: Nivel I-;
- b) Cargo de estructura organizativa de Director: Nivel II -;
- c) Cargo de estructura organizativa de Coordinador: Nivel III.

El Estado Empleador incorporará al régimen a entidades u organismos descentralizados, previo establecimiento de las equivalencias de los cargos de estructura, cuya denominación difiera de la mencionada anteriormente, conforme lo previsto en el artículo 71 del presente Anexo.

Hasta tanto se efectivice dicha incorporación, continuarán vigentes para estos, las grillas salariales de los Convenios Colectivos Sectoriales, y regímenes particulares en los que se encuentren comprendidos los agentes.

ARTÍCULO 74.- La asignación del rango para las Funciones Directivas cuya cobertura se efectúe a través de procesos de selección, con posterioridad a la entrada en vigencia del presente régimen, debe ser determinado por el Estado empleador mediante el Nomenclador de Funciones Directivas, conforme lo establecido en el artículo 18 del presente.

ARTÍCULO 75.- Para la asignación del rango del personal que, actualmente ocupe un cargo mencionado en el artículo 73 al que haya accedido a través de un proceso de selección, el Estado empleador efectuará una revisión del respectivo perfil, a fin de adecuarlo a las previsiones del presente Anexo.

La revisión a la que alude el párrafo precedente, debe ser efectuada en un plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la entrada en vigencia del régimen de Dirección Pública; la asignación del rango derivada de dicha revisión no tendrá efectos retroactivos.

ARTÍCULO 76.- Todo el personal que a la fecha de entrada en vigencia del presente, se encontrara ejerciendo un cargo de los previstos en el artículo 73 y, como consecuencia del cambio de régimen su retribución sufriera una disminución, la diferencia existente le será abonada mediante una suma fija, remunerativa y no bonificable, denominada 'Compensación Transitoria por Cambio de Régimen'.

Dicha compensación se actualizará de igual modo que el resto de los conceptos que integren la remuneración que corresponda percibir al agente al momento del cambio de régimen, por el plazo de UN (1) año.

