

## **Resolución 1284/2008**

**Buenos Aires, 12/12/2008**

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por Decreto N° 214 del 27 de febrero de 2006, el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria, homologado por Decreto N° 40 del 25 de enero de 2007, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, su Decreto Reglamentario N° 1421/02 y el Acta N° 9 de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (COPIC) del citado Servicio Nacional, y considerando:

Que el artículo 65 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria, establece que, previa consulta a las entidades gremiales, se dictará el Sistema de Capacitación y Desarrollo, en el ámbito de dicho sectorial.

Que, mediante el Acta N° 9 de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (COPIC) del citado Servicio Nacional, de fecha 25 de noviembre de 2008, consta la instrumentación de la consulta prevista en la normativa referenciada en el párrafo precedente, como asimismo, la conformidad de las representaciones gremiales respectivas, a los términos contenidos en la propuesta del Sistema que el Estado Empleador sometiera a consideración.

Que habiéndose dado cumplimiento a las instancias legales establecidas al respecto, resulta procedente la aprobación del Sistema de Capacitación y Desarrollo de Personal del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria, correspondiendo proceder en consecuencia.

Que ha tomado la intervención que le compete la Dirección de Asuntos Jurídicos del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria.

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones emanadas de los artículos 65 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial homologado por el Decreto N° 40 del 25 de enero de 2007, y 8°, inciso h) del Decreto N° 1.585 del 19 de diciembre de 1996, sustituido por su similar N° 680 del 1° de septiembre de 2009.

Por ello,

EL PRESIDENTE DEL

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA

RESUELVE:

Artículo 1°.- Apruébase el Sistema de Capacitación y Desarrollo del Personal del Convenio Colectivo de Trabajo del Sectorial para el personal del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. Jorge Néstor AMAYA – Presidente – Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria

## SISTEMA DE CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL DEL Senasa

## TITULO I.- DEL SISTEMA Y SUS FINALIDADES

Artículo 1°.- Establécese el Sistema de Capacitación y Desarrollo (SCyD) de los trabajadores comprendidos por el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (Senasa), homologado por el Decreto N° 40 del 25 de enero de 2007 y de conformidad con el artículo 65 de la citada norma, compuesto por los principios, normas, órganos y procedimientos mediante los cuales se administra la determinación, implementación, evaluación y registro de las actividades de formación, capacitación y desarrollo del personal, así como las actividades que permitan la acreditación de sus competencias.

Artículo 2°.- Las acciones desarrolladas dentro del SCyD estarán orientadas a satisfacer el objetivo general del fortalecimiento de las competencias y perfiles laborales del personal, para mejorar la calidad del servicio público bajo responsabilidad del Senasa.

Consecuentemente, la aprobación de las actividades comprendidas en el Sistema permitirá la promoción del personal en su carrera administrativa, la profesionalización de la carrera administrativa y el desarrollo de sus capacidades en general.

Artículo 3°.- En la interpretación y aplicación del SCyD se observarán los siguientes principios:

a. La capacitación, el desarrollo técnico profesional de los trabajadores y la acreditación de sus competencias son, en primer lugar, un derecho y una contribución responsable de éstos hacia el interés público, materializado en la acción del Senasa y como artífices de su propia carrera administrativa.

b. Asimismo, y en función del derecho del funcionario público a promover de acuerdo con el régimen de carrera establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Senasa, éste fomentará, ejecutará y asegurará debidamente las acciones correspondientes en un marco de igualdad de oportunidades.

c. Consecuentemente, la gestión eficaz e integrada del SCyD es responsabilidad principalmente de las autoridades superiores y funcionarios con personal a su cargo, pues el desempeño laboral eficaz y la promoción de este personal es su responsabilidad primaria.

d. La aprobación de los requisitos previstos para las acciones de capacitación y desarrollo y la aplicación de las enseñanzas a los problemas de gestión de los servicios y del desempeño laboral, contará con la colaboración de todos los integrantes del Senasa.

e. El SCyD procurará además, instrumentar actividades que fomenten un mayor nivel de información, comprensión y apreciación de las realidades laborales, del contexto general del país en el que se inserta la acción del Senasa, así como del nivel de formación ciudadana en general de todos los integrantes del mismo, junto con el concurso de las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, en un todo de acuerdo con el Prólogo acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo General de la Administración Pública Nacional.

f. De allí que las acciones a desarrollar o certificar serán orientadas a satisfacer:

i. La brecha entre capacidades para el servicio y los problemas o déficits de gestión o desempeño de las unidades organizativas en las que se desarrollan las tareas.

ii. La profesionalización creciente de los trabajadores del Senasa.

iii. La comprensión y el debido cumplimiento de la normativa vigente en materia de empleo público.

## TITULO II.- DE LAS ACTIVIDADES, PROGRAMAS Y EXIGENCIAS PARA LA PROMOCION

Artículo 4º.- A los efectos previstos en los artículos precedentes y para una más efectiva gestión de las actividades, éstas se identificarán como de:

a. Formación: por estar orientadas al logro o finalización completa de los niveles de escolaridad formal o de titulación académica que se requieran o se estimen como mínimos o deseables a alcanzar por un trabajador según su ubicación escalafonaria, que cuenten con el expreso apoyo y explícita promoción del Organismo.

b. Capacitación: por estar orientadas a incorporar, mantener, mejorar o actualizar competencias laborales del trabajador para el ejercicio de las funciones propias en el transcurso de su carrera administrativa.

La capacitación también podrá orientarse a la reubicación laboral que permita desarrollar nuevas funciones o puestos de trabajo, o para la recuperación del nivel de desempeño laboral de conformidad con lo establecido por el artículo 78 del Convenio Colectivo Sectorial del Senasa.

c. Desarrollo: por estar dirigidas a complementar el nivel cultural, profesional y/o ético general del funcionario.

d. Acreditación de Competencias Laborales: por asegurar el sistemático reconocimiento y certificación fehaciente del grado de dominio o posesión de conocimientos, habilidades y destrezas asociadas o requeridas para desempeñar eficazmente funciones o puestos de trabajo.

Artículo 5º.- Las actividades podrán ser materializadas y acreditadas bajo cualquier modalidad que admita su adecuado reconocimiento y valoración. A este efecto podrán ser reconocidas y valoradas las actividades sistemáticamente organizadas para la formación, capacitación, o desarrollo dictadas en modalidades presenciales, semi presenciales o a distancia, las auto instruccionales, y las becas y pasantías.

Será indistinto que las actividades sometidas a reconocimiento y valoración hayan sido realizadas a iniciativa del agente, según lo establecido por el artículo 50 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, a iniciativa del Senasa o de terceros.

Artículo 6º.- Para la mejor organización de las actividades, éstas se integran a uno de los siguientes Programas Permanentes:

a. De Fortalecimiento de Competencias Generales el que estará compuesto por un:

i. Subprograma de Capacitación General dirigido a proporcionar la orientación general y el marco estratégico de la gestión del Senasa y sus unidades organizativas, programas y proyectos, el encuadramiento de los valores éticos que presiden la función pública, el marco normativo que regula el empleo público, el Convenio Colectivo de Trabajo General y Sectorial y aquellas otras competencias transversales que se estimen necesarias fortalecer.

ii. Subprograma de Formación dirigido a dar cumplimiento de lo establecido en el primer párrafo del artículo 69 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial y también por las actividades que promuevan la terminación de otros niveles de titulación formal de carreras consideradas pertinentes por el Senasa, no incluidas en el Programa de Fortalecimiento de Competencias Laborales Técnico Profesionales Específicas.

b. De Fortalecimiento de Competencias Laborales Técnico Profesionales Específicas compuesto por un:

iii. Subprograma de Capacitación Específica orientado a la capacitación para el fortalecimiento del desempeño laboral y/o de la gestión de los servicios públicos en temáticas propias del Senasa y determinadas para éste. Podrá estar también definido para perfiles ocupacionales o funcionales de naturaleza similar o equivalentes o para requerimientos propios de cada unidad organizativa.

iv. Subprograma de Formación Técnico Profesional por las actividades que promuevan la terminación de otros niveles de titulación formal de especialidades contempladas en el tercer párrafo del artículo 69 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial consideradas prioritarias por el Senasa.

v. Subprograma de Capacitación Directiva orientado a habilitar el mejor ejercicio de las funciones directivas o de jefatura contempladas en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, incluyendo aquellas actividades que permitan evaluar y desarrollar el potencial del trabajador y las competencias específicas para desempeñarse como responsable de grupos o equipos de trabajo.

vi. Subprograma de Capacitación para la Reubicación Laboral, incluyendo las actividades orientadas a dar cumplimiento a lo establecido por el artículo 70 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, para el cambio de Agrupamiento y por aquellas tendientes al recupero de desempeños laborales del personal calificado "insatisfactorio".

c. De Desarrollo: orientado a organizar o reconocer actividades no comprendidas en los Programas o Subprogramas precedentes, incluyendo actividades de extensión.

Artículo 7°.- El titular del Senasa fijará por resolución los requerimientos de capacitación, sobre la base de la determinación de los niveles mínimos de dominio de la o las competencias laborales específicas a un puesto de trabajo o grupo de puestos o a los agrupamientos en los que revisten los trabajadores, de conformidad con lo que se establece más adelante en el presente reglamento.

La Dirección de Recursos Humanos y Organización a través de la Coordinación Técnica de Capacitación deberá proponer la actualización periódica de los contenidos de los cursos específicos o habilitantes de la promoción a cada Tramo, sobre la base de los análisis de perfiles de puestos, de las innovaciones tecnológicas aplicables y los estudios técnicos que avalen la necesidad de dicha actualización.

### TITULO III.- DE LA PROMOCION DE GRADO ESCALAFONARIO

Artículo 8°.- Para la promoción de Grado Escalafonario, los trabajadores deberán reunir horas de capacitación por un total de TREINTA (30) horas por cada período de evaluación.

Artículo 9°.- En todos los casos se deberá satisfacer, al menos, el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) de los créditos de capacitación exigidos para la promoción de Grado, sobre la base de los siguientes requerimientos:

- El VEINTE POR CIENTO (20%) con actividades integradas en el Programa de Fortalecimiento de Competencias Laborales, Subprograma de Capacitación General, especialmente en temáticas vinculadas al empleo público, normas y procedimientos administrativos, ética de la función pública y afines.
- El resto con actividades integradas en el Programa de Fortalecimiento de Competencias Laborales Técnico Profesionales Específicas, Subprograma de Capacitación Específica, especialmente en temáticas vinculadas al área de desempeño, perfiles ocupacionales, mejoramiento de los puestos de trabajo, o al desempeño de políticas institucionales y similares.

Artículo 10.- Las actividades organizadas para capacitación que correspondan al Subprograma de Capacitación General, o al Subprograma de Capacitación Específica para un determinado Grado de la Categoría Profesional, podrán replicarse, simultáneamente, para los trabajadores en las Categorías Técnica y Administrativa vinculados a la misma área temática, o transversales,

adecuándolas en el nivel de exigencia para la evaluación respectiva, promoviendo la integración de las actividades que fomente la conformación de equipos de trabajo consistentes y la profesionalización de la gestión del Organismo.

Artículo 11.- Para asegurar la debida y permanente actualización, y la estrecha relación de las inversiones en capacitación con las prioridades fijadas o a fijar por el Estado empleador y la autoridad del Senasa, los créditos de capacitación obtenidos por un trabajador que excedan la cantidad exigida para promover de Grado, podrán ser transferidos en un SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%), sólo para la satisfacción de los requisitos exigibles para la promoción de Grado siguiente.

#### TITULO IV.- DE LA PROMOCION DE TRAMO ESCALAFONARIO

Artículo 12.- La promoción de tramo escalafonario, en cualquiera de los DOS (2) agrupamientos, estará supeditada a la aprobación de los siguientes requisitos de capacitación:

1. Categoría Profesional a Tramo Principal: CUATRO (4) módulos de VEINTE (20) horas cada uno, cuyos contenidos se refieran a actividades previstas dentro del Programa de Fortalecimiento de Competencias Laborales Técnico Profesionales Específicas, particularmente del Subprograma de Capacitación Específica y de Formación Técnico Profesional. UNO (1) de ellos deberá estar comprendido en el Subprograma de Capacitación Directiva y, en particular, orientado a fortalecer las capacidades de liderazgo, jefatura, formación y dirección de grupos de trabajo, técnicas gerenciales, evaluación de personal y la gestión de clima laboral (principio de igualdad y oportunidad de trato, y similares).

2. Categoría Profesional a Tramo Superior: CUATRO (4) módulos de VEINTE (20) horas cada uno, cuyo contenido se refiera a actividades previstas dentro del Programa de Fortalecimiento de Competencias Laborales Técnico Profesionales Específicas, particularmente el Subprograma de Capacitación Específica y de Formación Técnico Profesional referido a alta gerencia, planificación y diseño de políticas y estrategias de programas, conducción de equipos de complejidad, administración de presupuestos, control de gestión, sistemas de auditoría, y similares.

3. Categoría Técnica a Tramo Principal: CUATRO (4) módulos de VEINTE (20) horas cada uno, cuyo contenido se refiera a actividades previstas dentro del Programa de Fortalecimiento de Competencias Laborales Técnico Profesionales Específicas, particularmente el Subprograma de Capacitación Específica, de Formación Técnico Profesional y de Capacitación Directiva, en especial: en lo concerniente a técnicas de negociación, liderazgo y trabajo en equipo, evaluación de estadísticas, y similares.

4. Categoría Técnica a Tramo Superior: CUATRO (4) módulos de VEINTE (20) horas cada uno, cuyo contenido se refiera a actividades previstas dentro del Programa de Fortalecimiento de Competencias Laborales Técnico Profesionales Específicas, particularmente del Subprograma de Formación Técnico Profesional, referido a controles intermedios de gestión, administración y control de la ejecución de programas, responsabilidades auditables, y similares.

5. Categoría Administrativa y Asistente Técnico a Tramo Principal: CUATRO (4) módulos de VEINTE (20) horas cada uno, cuyo contenido se refiera a actividades previstas dentro del Programa de Fortalecimiento de Competencias Laborales Técnico Profesionales Específicas, particularmente del Subprograma de Formación Técnico Profesional, y en lo referido al de Capacitación Directiva: técnicas de negociación, liderazgo y trabajo en equipo, evaluación de estadísticas, y similares.

6. Categoría Administrativa y Asistente Técnico a Tramo Superior: CUATRO (4) módulos de VEINTE (20) horas cada uno, cuyo contenido se refiera a actividades previstas dentro del programa de Fortalecimiento de Competencias Laborales Técnico Profesionales Específicas, particularmente del Subprograma de Formación Técnico Profesional, referido a controles intermedios de gestión, administración y control de ejecución de programas, responsabilidades auditables, y similares.

7. Categoría Servicios a Tramo Principal: CUATRO (4) módulos de VEINTE (20) horas cada uno, cuyo contenido se refiera al desarrollo de competencias transversales y en el campo laboral y/u oficio de incumbencia.

8. Categoría Servicios a Tramo Superior: CUATRO (4) módulos de VEINTE (20) horas cada uno, cuyo contenido se refiera a actividades específicas y al fortalecimiento de competencias propias del campo laboral de incumbencia, cualificación en tareas de supervisión y otras capacidades afines.

Los módulos de capacitación previstos para el cambio al tramo superior podrán ser cursados a partir de acceder al grado intermedio correspondiente al tramo inmediato anterior.

Artículo 13.- Podrá darse por cumplida la exigencia para la promoción al Tramo Principal, a los trabajadores de la máxima categoría de cada Agrupamiento que hubieran acreditado un segundo título de Grado universitario o título de especialización de Postgrado, de orientaciones pertinentes a sus correspondientes puestos de trabajo o funciones o declaradas de interés en el Plan Estratégico de Capacitación (PEC) por el Senasa.

De la misma manera se procederá para su promoción al Tramo Superior a quienes acreditaran título de maestría o doctorado, de orientaciones pertinentes a sus correspondientes puestos de trabajo o funciones o declaradas de interés, según lo establecido en el artículo precedente.

Artículo 14.- Podrá darse por cumplida la exigencia respectiva para el paso al Tramo Principal, a los trabajadores de las categorías de Técnico de cada Agrupamiento, que hubieran acreditado la obtención de un título de Pre-grado universitario de duración no inferior a DOS (2) años o un segundo título terciario, siempre que respondieran a orientaciones pertinentes a sus correspondientes puestos de trabajo o funciones o declaradas de interés en el PEC por el Senasa.

Artículo 15.- Podrá darse por cumplida la exigencia respectiva para el paso al Tramo Principal, a los trabajadores de las categorías de Asistente Técnico o Administrativo que hubieran acreditado la obtención de un título terciario de no menos de DOS (2) años de duración, siempre que respondiera a orientaciones pertinentes a sus correspondientes puestos de trabajo o funciones.

Artículo 16.- Podrá darse por cumplida la exigencia respectiva para el paso al Tramo Principal, a los trabajadores de las categorías Servicios que hubieran acreditado la obtención de un título oficial de oficio de no menos de CUATRO (4) meses de duración, siempre que respondiera a orientaciones pertinentes a sus correspondientes puestos de trabajo o funciones.

Artículo 17.- Los trabajadores podrán inscribirse a las pruebas de suficiencia, acreditación de competencias o actividades específicas que los habiliten para su promoción al Tramo siguiente que disponga el Senasa, a partir de acceder al grado intermedio del tramo precedente.

Estas actividades se realizarán al menos DOS (2) veces al año, con anterioridad al mes de septiembre, priorizándose la situación de quienes revisten en el grado anterior al primero del tramo siguiente.

El que inscripto para un turno no compareciera a las actividades del caso, no podrá volver a solicitar su inscripción hasta pasado el siguiente turno, excepto que la ausencia fuera justificada por razones de servicio por el superior inmediato o por razones de salud, debidamente acreditadas.

## TITULO V.- DE LOS REQUISITOS PARA EL PASE DE AGRUPAMIENTO

Artículo 18.- Establécense los siguientes requisitos en materia de capacitación para el pase de Agrupamiento:

a. En la categoría Profesional, la obtención del título de Grado con específica incumbencia a las nuevas funciones o puestos de trabajo.

b. En la categoría de Técnico, actividades específicas por un total de CUARENTA Y OCHO (48) créditos, o la acreditación de competencias laborales específicas o título terciario con específica incumbencia a las nuevas funciones o puestos de trabajo.

c. En la categoría de Asistente Técnico y Administrativo, actividades específicas por un total de CUARENTA Y OCHO (48) créditos o la acreditación de competencias laborales específicas.

#### TITULO VI.- DE LOS REQUISITOS PARA LAS FUNCIONES DIRECTIVAS Y DE JEFATURA

Artículo 19.- El personal que acceda a las funciones directivas establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, deberá satisfacer al menos UN TERCIO (1/3) de sus exigencias para la promoción de Grado, mediante actividades integradas en el Subprograma de Capacitación Directiva y se comprometerá a completarlas en el lapso de UN (1) año a contar desde la fecha del Concurso.

Artículo 20.- El personal que acceda a las funciones de jefatura establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, deberá satisfacer al menos UN TERCIO (1/3) de sus exigencias para la promoción de Grado, mediante actividades integradas en el Subprograma de Capacitación Directiva.

Quienes por razones de implementación de la carrera, al momento de acceder a la titularidad del cargo por concurso, no tuvieran dicha capacitación, deberán completarla en el lapso de UN (1) año a contar desde la fecha de toma de posesión de dicho cargo.

#### TITULO VII.- DE LA FORMULACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACION

Artículo 21.- Las actividades de capacitación estarán comprendidas en un Plan Estratégico de Capacitación (PEC), cuya elaboración será coordinada por el titular de la Dirección de Recursos Humanos y Organización con el concurso de la Coordinación Técnica de Capacitación, sobre la base del relevamiento de necesidades realizado por cada una de las unidades organizativas con rango no menor a Dirección Nacional, Dirección o equivalente y de los lineamientos metodológicos establecidos por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA (INAP).

Asimismo, las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial serán informadas de los lineamientos bajo los cuales se elabora el PEC, las que podrán contribuir con los aportes que estimarán convenientes.

El Plan estará alineado con las políticas públicas determinadas por el Gobierno Nacional para el área de incumbencia y los objetivos de gestión del Senasa y deberá determinar las acciones correspondientes que contribuyan a mejorar el desempeño de las unidades organizativas y del personal para el mejor servicio público y para satisfacer en el período, las exigencias de capacitación del personal según el régimen de carrera establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

Artículo 22.- El Plan Estratégico de Capacitación será elevado por el titular del Senasa para la debida intervención del INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA y, una vez efectuada, será aprobado mediante resolución de dicho titular.

Antes de su remisión al citado Instituto se pondrá en conocimiento de las entidades gremiales.

#### TITULO VIII.- DEL RELEVAMIENTO DE NECESIDADES Y DEMANDAS DE CAPACITACION Y FORMULACION DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION

Artículo 23.- El PEC se desagregará anualmente en Planes Anuales de Capacitación (PAC) conteniendo el detalle de los programas de capacitación a implementarse durante UN (1) año calendario, de acuerdo con los lineamientos metodológicos fijados por dicho Instituto, los que serán elevados al INAP

Los Planes Anuales se fundamentarán en el desarrollo de las actividades de capacitación necesarias para la optimización de las competencias del personal, los requerimientos específicos de entrenamiento y cualificación de los distintos Agrupamientos, Categorías y Tramos, y el cumplimiento de las exigencias de capacitación necesarias para la promoción de grado.

Los programas contemplarán, asimismo, las acciones de capacitación

necesarias para complementar los planes de recuperación de los agentes con evaluaciones de desempeño que no alcancen los niveles esperados, en base a los informes suministrados por la Coordinación de Carrera y Evaluación de Desempeño.

Artículo 24.- A esos efectos, la Coordinación Técnica de Capacitación impulsará el relevamiento de las necesidades y demandas de capacitación de las Direcciones

Nacionales, Direcciones o equivalentes en todo el país a integrar el PAC del año siguiente durante los meses de abril y mayo.

Este relevamiento considerará lo establecido en el Plan Estratégico de Capacitación y su grado de cumplimiento.

Asimismo, en el mes de octubre la Coordinación Técnica de Capacitación implementará un relevamiento complementario a los efectos de actualizar, ajustar y consolidar las demandas y necesidades de capacitación a ser incluidas en el Plan.

Artículo 25.- Los titulares de unidades organizativas con funciones directivas o de Jefatura son personalmente responsables de relevar y determinar las necesidades y demandas de capacitación del personal a su cargo, garantizando en esa ocasión la determinación de los problemas de desempeño de su unidad y el fortalecimiento de las competencias laborales específicas que requiera su personal.

Para ello también estimarán las necesidades a atender de la evaluación del desempeño de cada persona a su cargo.

Artículo 26.- El incumplimiento de las responsabilidades o la entrega incompleta y/o inoportuna de la información solicitada, será considerada para la calificación de la evaluación del desempeño anual de los titulares establecidos de conformidad con los DOS (2) artículos precedentes, y encuadrado en lo establecido por el artículo 23, inciso c) del Anexo de la Ley N° 25.164 y en el último párrafo del inciso c) del artículo 23 del Decreto N° 1.421 de fecha 8 de agosto de 2002.

Artículo 27.- Será responsabilidad de quienes ejerzan los cargos de dirección o jefatura, asegurar la difusión y concurrencia a los cursos de capacitación a todo el personal para quienes sea pertinente.

Artículo 28.- Asimismo podrá establecerse una encuesta a responder de manera voluntaria por el personal del Senasa, en la que cada uno proponga la capacitación que estime conveniente para su mejor desempeño laboral u otras demandas en materia de capacitación o desarrollo que estime oportunas. Para dicho proceso de relevamiento la Dirección de Recursos Humanos y Organización establecerá los lineamientos metodológicos correspondientes.

Artículo 29.- Las entidades sindicales signatarias podrán elevar sus contribuciones, de conformidad con lo establecido por el artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo General y concordantes antes del último día hábil del mes de mayo de cada año.



Artículo 30.- Antes del 30 de octubre de cada año, el titular del Senasa fijará la propuesta de prioridades en materia de capacitación y desarrollo para el año siguiente. A este efecto considerará las políticas del Gobierno para el sector a su cargo y las necesidades detectadas y las demandas relevadas, así como la proyección de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para los ejercicios presupuestarios siguientes.

Artículo 31.- La Dirección de Recursos Humanos y Organización procederá a elaborar el Plan Anual de Capacitación e impulsará la tramitación de las consultas, en las que también se incluyen las organizaciones gremiales, de manera tal que antes del 31 de noviembre de cada año, el titular del Senasa esté en condiciones de aprobar el Plan Anual de Capacitación.

#### TITULO IX.- DE LA OFERTA, DIFUSION, E INSCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION

Artículo 32.- La Dirección de Recursos Humanos y Organización coordinará la elaboración de la oferta trimestral de actividades de capacitación y arbitrará las medidas para su difusión antes del 31 de marzo, del 30 de junio, del 30 de septiembre y del 31 de diciembre de cada año, de conformidad con las prioridades del PAC.

Deberá adoptar las medidas conducentes para permitir la materialización de las actividades de capacitación y desarrollo a partir del primer día hábil del mes siguiente a cada una de las fechas establecidas en el párrafo precedente.

Artículo 33.- Cuando circunstancias excepcionales o de emergencia así lo fundamentaran, podrán ofertarse en cualquier momento actividades de capacitación o desarrollo no incorporadas en el PAC ni en la oferta trimestral respectiva. En estos casos, y siempre que sea posible, se deberá estar a lo establecido en los DOS (2) artículos subsiguientes del presente reglamento.

Artículo 34.- La Dirección de Recursos Humanos y Organización difundirá la oferta anual y trimestral de Capacitación por sí y será responsable de difundir mediante carteleras habilitadas al efecto en cada edificio, las actividades de capacitación y desarrollo abiertas a inscripción.

Para ello también pondrá en conocimiento a los Consejeros Gremiales y habilitará una página en internet en la que se concentrará la difusión de toda oferta de capacitación en el ámbito del Senasa, y podrá disponer la publicación de boletines o gacetillas informativas, como también la publicación y divulgación por medios masivos de comunicación a su alcance, si correspondiera.

Artículo 35.- La divulgación deberá proceder en todos los casos, con no menos de CINCO (5) días hábiles anteriores al inicio de la fecha de inscripción. La fecha de inscripción no podrá ser inferior a los TREINTA (30) días hábiles anteriores al inicio.

Las inscripciones deberán estar abiertas durante no menos de CINCO (5) días hábiles.

La promoción de los cursos de capacitación, deberá establecer los destinatarios habilitados para inscribirse con indicación de Agrupamiento, Categoría, Tramo y Cargo, en estos DOS (2) últimos, si correspondiera. Asimismo deberán informar la cantidad de créditos que otorgan.

Artículo 36.- Cada trabajador completará el formulario de inscripción, que se establecerá oportunamente, y lo elevará ante el titular de su unidad organizativa de rango no inferior a Director, en las fechas que se estipule y enviará copia a la Dirección de Recursos Humanos y Organización.

Artículo 37.- La inscripción en las actividades de capacitación y desarrollo implica la obligación de cumplir los requisitos de asistencia, puntualidad y exigencias académicas que se establezcan en cada caso y de reunir las condiciones de habilitado para inscribirse según lo establecido en el último párrafo del artículo 35.

Artículo 38.- Cuando la inscripción proceda por su expresa determinación, el titular de la unidad organizativa consignará este motivo y calificará la pertinencia, notificando al trabajador con al menos CINCO (5) días hábiles de anticipación de su obligación de participar de la actividad.

Artículo 39.- Los titulares de las unidades organizativas no podrán negar la inscripción y asistencia a las actividades de capacitación y desarrollo requeridas para la promoción de Tramo, Grado o Agrupamiento, excepto que, la participación del agente solicitante, no esté contemplada entre los destinatarios posibles, según lo dispuesto en el último párrafo del artículo 35.

Artículo 40.- Sólo por razones fundadas en el servicio, los titulares de las unidades organizativas podrán postergar la realización de las actividades, siempre que esta postergación no impida la oportuna promoción del agente.

En caso que necesidades debidamente fundadas impusieran la postergación de la asistencia del personal a las actividades de capacitación, para el cumplimiento de las exigencias establecidas para la promoción de grado, los titulares de las unidades organizativas deberán hacer constar por escrito tal situación a la Dirección de Recursos Humanos y Organización, consignando la fecha o fechas estimadas en las que el agente podrá realizarlas, lo que en ningún caso sustituirá las exigencias previstas. Esta postergación sólo podrá disponerse por una única vez en cada promoción.

Artículo 41.- En el supuesto previsto por el artículo precedente, el agente promoverá de grado pero deberá reunir los créditos adeudados de capacitación dentro del siguiente año calendario. De no hacerlo oportunamente, no podrá promover al grado siguiente hasta que hayan satisfechos esos créditos.

Para asegurar la satisfacción oportuna de los créditos en cuestión, el titular de la unidad organizativa deberá autorizar la inscripción a las actividades pertinentes que permitan normalizar la promoción del personal a su cargo, no pudiendo invocarse las razones establecidas por el artículo 40 del presente reglamento.

Artículo 42.- Se entregará al agente, acuse de recibo de su inscripción, y deberá ser notificado del rechazo de la misma por no estar comprendido entre los destinatarios posibles determinados según lo preceptuado por el artículo 35.

La lista de los inscriptos autorizados de cada actividad deberá estar disponible para los interesados y cuando sea posible, hecha pública antes de proceder a la asignación definitiva de las vacantes.

Artículo 43.- Para el otorgamiento de las vacantes de las actividades de capacitación y desarrollo se asegurará la igualdad de oportunidades y la preferencia en favor de los agentes que debieran satisfacer o complementar los requisitos de capacitación para la promoción al Grado o Tramo siguiente durante el ejercicio en el que se desarrollen las actividades.

A este efecto, una vez cerrada la lista de inscriptos para concurrir a la actividad en cuestión, se procederá según la siguiente metodología:

1. Se identificará a los agentes que deban completar las exigencias de capacitación anual en el que se desarrolle la actividad para su promoción en la carrera administrativa y se les asignará las vacantes en primer lugar.
2. Se identificará al resto de los agentes y se procederá al otorgamiento de las vacantes hasta completarlas.
3. Se confeccionará una nómina de personal, remanente de inscripción, con el objeto de establecer la posibilidad de réplicas del curso si correspondiera, para cubrir la capacitación de ese colectivo.

Artículo 44.- Cuando no se pueda acceder a las actividades por falta de vacantes, se extenderán las certificaciones correspondientes. Si esta circunstancia impide al personal obtener los créditos de capacitación requeridos para su promoción, igualmente se le habilitará la promoción solamente al grado siguiente, debiendo satisfacerlos en el próximo período de promoción. A este último efecto, se garantizará la asistencia a la capacitación requerida, debiendo el personal reunir los créditos de capacitación pendientes dentro del siguiente año calendario. De no hacerlo oportunamente, no podrá promover al grado siguiente hasta que haya satisfecho esos créditos. Para asegurarlo, el titular de la unidad organizativa autorizará la inscripción a las actividades pertinentes que permitan normalizar la promoción del personal a su cargo, no pudiendo invocarse las razones establecidas por el artículo 40 del presente reglamento.

#### TITULO XI.- DE LA ASISTENCIA, APROBACION Y ACREDITACION DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION

Artículo 45.- El participante de la actividad deberá concurrir puntualmente a las sesiones programadas y cumplir los requisitos de cursada y demás exigencias académicas establecidos para el debido aprovechamiento y aprobación.

Artículo 46.- Cualquier incumplimiento deberá ser debidamente justificado por el trabajador o por las autoridades que prestaron su conformidad a la inscripción y será comunicado a la Coordinación Técnica de Capacitación de la Dirección de Recursos Humanos y Organización para su evaluación. En el supuesto de incumplimiento injustificado, el personal no podrá inscribirse en actividades de capacitación por un período de SEIS (6) meses.

Artículo 47.- Las actividades de capacitación serán organizadas de manera tal de poder comprobar y certificar fehacientemente el grado de aprovechamiento de los asistentes, en lo que se refiera a sus propias actividades en el puesto de trabajo o función, así como a su potencial transferencia al mejoramiento del rendimiento o desempeño laboral, de acuerdo con las modalidades de evaluación técnicamente aceptables y adaptadas al tipo específico de actividad.

Artículo 48.- El trabajador será notificado debidamente de los créditos que hubiera obtenido por la aprobación de cada una de las actividades que realizara.

Artículo 49.- Al efecto de acreditar los requisitos a satisfacer por los trabajadores en materia de capacitación y desarrollo, las actividades, cualquiera sea su modalidad, serán valoradas en horas de capacitación sobre la base de UNA (1) hora cátedra de clase presencial o esfuerzo equivalente.

Se establece que UNA (1) hora cátedra, de conformidad con lo establecido en el inciso b) del artículo 50 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, representa a todo efecto una actividad de CUARENTA (40) minutos de clase presencial o al desarrollo de una actividad que implique esfuerzo equivalente a esta última, en las demás modalidades.

Artículo 50.- La Dirección de Recursos Humanos y Organización a través de la Coordinación Técnica de Capacitación tramitará ante el INAP la debida acreditación de las actividades de capacitación, conforme a las pautas metodológicas definidas por dicho Instituto.

Cumplidas las actividades de capacitación, la Dirección de Recursos Humanos y Organización certificará los créditos de capacitación aprobados por cada trabajador.

#### TITULO XII.- DE LAS EQUIVALENCIAS

Artículo 51.- Las actividades de capacitación y desarrollo, organizadas por capacitadores o entidades no comprendidas por el SCyD pueden ser objeto de acreditación en los términos del presente, mediante el reconocimiento por equivalencia, de los créditos correspondientes.

A este efecto sólo pueden ser reconocidas actividades que, habiendo sido aprobadas guarden estrecha relación de pertinencia con las funciones o puestos de trabajo ejercidos por el personal o

sean de interés institucional a juicio de la autoridad competente, cuya solicitud y aprobación de equivalencia fuera anterior a su realización.

En el formulario a establecer para la solicitud de reconocimiento de créditos de capacitación por equivalencias, el titular de la unidad organizativa en la que preste servicios el personal, deberá emitir un informe circunstanciado acerca del grado de pertinencia de la actividad.

Artículo 52.- Para el reconocimiento de créditos por equivalencia será de aplicación el régimen establecido por el INAP. Los créditos reconocidos por equivalencia sólo podrán alcanzar el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de las actividades previstas para la promoción del grado y año de que se trate.

Artículo 53.- Sólo serán acreditadas las actividades de capacitación finalizadas durante el período de evaluación de desempeño en curso o en los DOS (2) períodos inmediatos anteriores.

Artículo 54.- Los agentes que soliciten el reconocimiento de créditos de capacitación por equivalencia deberán presentar junto con el formulario de solicitud, todos los datos o certificaciones exigibles. De no adjuntar los datos o certificaciones mencionadas, se rechazará la presentación sin más trámite.

#### TITULO XIII.- DE LA CERTIFICACION POR EDUCACION FORMAL

Artículo 55.- La certificación de los créditos de capacitación o del respectivo cumplimiento de las exigencias en esta materia, por actividades de educación formal en las modalidades establecidas en el artículo 69 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial y de las demás actividades incorporadas en los Subprogramas de Formación, será resuelta por el titular de la Dirección de Recursos Humanos y Organización mediante la presentación, por parte del trabajador, de las constancias correspondientes debidamente autenticadas.

La aprobación de DOS (2) materias, que tuvieran directa o estrecha relación con el puesto de trabajo o función desarrollada por el agente, de duración anual o CUATRO (4) de duración cuatrimestral correspondientes a planes de estudio de carreras de grado de nivel superior universitarias y no universitarias de al menos de TRES (3) años de duración o de carreras de post-grado, satisface UN CUARTO (1/4) de las exigencias de capacitación para la promoción de grado, cualquiera fuera el nivel escalafonario en el que se reviste.

Igual efecto produce la aprobación de las asignaturas de UN (1) ciclo académico anual correspondientes a los planes de estudios de nivel secundario o inferior.

De resultar cantidad no entera de créditos, se considerará la cantidad entera siguiente.

La satisfacción de los requisitos según el presente artículo se produce en todos los casos, excepto en el año en el que se terminen los estudios correspondientes.

#### TITULO XIV.- DE LA CERTIFICACION DE OTRAS ACTIVIDADES Y DE DESARROLLO PROFESIONAL

Artículo 56.- También podrán reconocerse por equivalencia hasta un CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la exigencia para la promoción de grado, la capacitación de las actividades realizadas bajo alguna de las siguientes modalidades:

- a. Desempeño docente.
- b. Participación en eventos académicos o profesionales de carácter público, en calidad de expositor, relator o similar.
- c. Autoría o compilación de publicaciones específicas, vinculadas con la actividad del Organismo.

## TITULO XV.- DE LA EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION

Artículo 57.- La Dirección de Recursos Humanos y Organización coordinará las actividades orientadas a constatar y evaluar:

1. La calidad de la prestación docente, de los contenidos, materiales y de la actividad misma.
2. El grado de aplicación o de aplicabilidad de lo adquirido por los agentes en las actividades de capacitación reconocidas según el presente.

Para ello podrá recabar la elaboración de los informes correspondientes, a los cursantes o a sus superiores así como disponer las tareas de observación o encuesta necesarias para tal finalidad por medio del personal de dicha Dirección o por los referentes de capacitación.

## TITULO XVI. DE LAS BECAS DE FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE

Artículo 58.- La Presidencia del Senasa podrá autorizar el otorgamiento de becas totales o parciales para estudios de Post-Grado y/o perfeccionamiento profesional en el país o en el exterior, previa intervención del titular de la Unidad Organizativa no inferior a Director Nacional o Director de primera apertura del que dependa el beneficiario y de la Dirección de Recursos Humanos y Organización, que certifiquen la pertinencia de la formación solicitada con las funciones del mismo, las necesidades de mejoras organizacional del área de revista y/o los requerimientos institucionales que justifiquen la formación.

Artículo 59.- El agente beneficiario de una beca queda obligado a permanecer en el Senasa de conformidad con el inciso b) del artículo 13 de Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias, aprobado por Decreto N° 3.413 de fecha 28 de diciembre de 1979, incorporado al Convenio Colectivo de Trabajo General, o el que lo sustituya y a realizar las actividades de transferencia de los conocimientos que le sean requeridos.

El incumplimiento de estas obligaciones ocasionará la intervención automática del Servicio Jurídico, dándose curso a las acciones legales pertinentes.

## TITULO XVII.- DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL DE PLANTA NO PERMANENTE

Artículo 60.- Los titulares de las unidades no inferiores a Dirección podrán autorizar al personal no permanente para concurrir a las actividades de capacitación necesarias para la mejor prestación de los servicios, en cumplimiento del artículo 66 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

## TITULO XVIII.- DE LOS ORGANOS RESPONSABLES DEL SCyD

Artículo 61.- La Dirección de Recursos Humanos y Organización, a través de la Coordinación Técnica de Capacitación, es la unidad con responsabilidad primaria sobre el Sistema de Capacitación y Desarrollo de Personal y deberá:

- a) Coordinar el proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación y de elaboración del Plan Estratégico de Capacitación (PEC) y sus respectivos planes anuales.
- b) Impulsar la ejecución de los planes estratégicos y anuales de capacitación, monitorear su cumplimiento y proponer las modificaciones convenientes.
- c) Participar en las reuniones convocadas por el INAP.

d) Representar al organismo en las gestiones correspondientes ante el Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral (FOPECAP).

e) Proponer para su análisis las readecuaciones de la normativa que se consideren necesarias.

f) Asegurar la gestión eficiente de los procesos administrativos relativos a las actividades previstas en la presente medida.

g) Asesorar a la unidad respectiva en la firma de convenios de cooperación y vinculación en materia educativa.

Artículo 62.- Los titulares de las unidades organizativas con funciones directivas o de jefatura son personalmente responsables de relevar las necesidades de capacitación del personal a su cargo, y deberán:

a) Determinar la necesidad de desarrollo o actualización de competencias tendientes a facilitar el cumplimiento de los objetivos de gestión de su unidad.

b) Identificar las dificultades de desempeño o los déficit de gestión de su unidad.

c) Determinar las competencias laborales generales y/o específicas tendientes a fortalecer la cualificación y el desarrollo permanente de su personal a cargo y las que se desprendan del proceso de evaluación del desempeño de dicho personal.

Artículo 63.- Los referentes de capacitación designados por las unidades organizativas con rango no menor a Dirección Nacional o Dirección de primera apertura y las unidades regionales en que se estructura el Senasa, colaborarán en los distintos procesos técnicos y administrativos tendientes a lograr un eficiente funcionamiento del SCyD, y deberán:

a) Colaborar en el relevamiento de las necesidades de capacitación o actualización de competencias de sus respectivas unidades.

b) Intervenir en los procesos de difusión de las actividades programadas.

c) Asistir a las áreas respectivas en la inscripción de los agentes a las actividades.

d) Colaborar con la Coordinación Técnica de Capacitación en la logística de las actividades.

#### TITULO XIX.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 64.- Las actividades de capacitación y desarrollo efectuadas bajo organización o supervisión del INAP o del Senasa, desde la entrada en vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, que fueran aprobadas por los agentes comprendidos en los alcances de la presente, serán objeto del reconocimiento de los créditos de capacitación al efecto de la promoción de grado en la carrera de los mismos.

Artículo 65.- Las actividades realizadas a iniciativa del agente desde la fecha de entrada en vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial y hasta la fecha del presente reglamento, podrán ser objeto del reconocimiento de equivalencias según lo previsto en el presente.