Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

2539

M.T.E. y S.S. FOLIO 59

Dra. NOEMI RIAL
SECRETARIA DE TRABAJO

COMISION NEGOCIADORA
M.T.E.

ANEXO

Lic.
COMISION
M.T.E. y S.S.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 20 días del mes octubre de 2015, siendo las 15:00 hs. en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ante la Sra. Secretaria de Trabajo Dra. Noemi RIAL, el Dr. Mauricio J. RIAFRECHA VILLAFAÑE y el Lic. Eduardo BERMUDEZ, en sus calidades de Presidente y Presidente Alterno, respectivamente, de la Comisión Negociadora para la Administración Pública Nacional, Sectorial para el Personal Civil y Docentes Civiles de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (Leyes Nros. 20.239 y 17.409) y Personal del Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas –IOSFA- (ex IOSE), comparecen por la **JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS**, por la SUBSECRETARIA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, su titular Lic. Daniel FIHMAN, y por la SUBSECRETARIA DE EVALUACIÓN DEL PRESUPUESTO NACIONAL, su titular Lic. Cristina Elisabet CRESCENZI y el Lic. Norberto PEROTTI; por el **MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS PUBLICAS**, SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO de la SECRETARIA DE HACIENDA, su titular Lic. Raúl RIGO acompañado por el Dr. Jorge CARUSO, la Cra Natalia ERROZARENA; por el **MINISTERIO DE DEFENSA**, SUBSECRETARIA DE COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, su titular Lic. German MARTINEZ, acompañado por el Dr. Carlos BORGHINI, y por el **MINISTERIO DE SEGURIDAD**, la Dra. Patricia BAEZ ROCHA y la Lic. Mariana BUCETA, todos ellos por parte del **ESTADO EMPLEADOR**, y por la Parte Gremial, en representación de la **UNION DE PERSONAL CIVIL DE LAS FUERZAS ARMADAS – UPECIFA-** los Sres. Eduardo LAUCHIERI, Juan A. BAUSO, Juan C. FRAGUGLIA, Julio ALEGRE y Enrique TIZON, y en representación de la **UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION –UPCN** los Sres. Diego GUTIERREZ, Antonio MONTAGNA, Lucas DENNA y Mauricio VARGAS, asistidos por el Sr. Hugo SPAIRANI, quienes asisten al presente acto.----------

M.T.E. y S.S.
170

ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL

Dr. MAURICIO J. FILIPRECHA VILLAFAÑE
PRESIDENTE
COMISION NEGOCIADORA DEL SECTOR PÚBLICO
M.T.E. y S.S.

ES COPIA FIEL
ORIGINAL

M.T.E. y S.S. FOLIO 60

Dra. NOEMI RIAL
SECRETARIA DE TRABAJO

Dr. MAURICIO J. RIAFRECHA VILLAFAÑE
PRESIDENTE
COMISION NEGOCIADORA DEL SECTOR PUBLICO
M.T.E. y S.S.

LIC. EDUARDO BERMÚDEZ
PRESIDENTE ALTERNO
COMISION NEGOCIADORA DEL SECTOR PÚBLICO
M.T.E. y S.S.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, se cede la palabra a la representación del Estado Empleador que MANIFIESTA: Que ratifica en todo su contenido y términos el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal Civil y Docentes Civiles de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (Leyes nros. 20.239 y 17.409) y Personal del Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas –IOSFA- (ex IOSE), aprobado el pasado 15 de octubre del 2015.----------

M.T.E. y S.S. 70

Acto seguido, se cede la palabra a la representación de la UNION DE PERSONAL CIVIL DE LAS FUERZAS ARMADAS – UPECIFA- quien MANIFIESTA: Que ratifica en todo su contenido y términos el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal Civil y Docentes Civiles de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (Leyes nros. 20.239 y 17.409) y Personal del Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas –IOSFA- (ex IOSE),), aprobado el pasado 15 de octubre del 2015.----------

Seguidamente, se cede la palabra a la representación sindical de la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION –UPCN- quien MANIFIESTA: Que ratifica en todo su contenido y términos el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal Civil y Docentes Civiles de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (Leyes nros. 20.239 y 17.409) y Personal del Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas –IOSFA- (ex IOSE),), aprobado el pasado 15 de octubre del 2015,.----------

En este estado, la Autoridad de Aplicación hace saber a las partes que conforme lo manifestado precedentemente por las representaciones del Estado Empleador, de la UNION DE PERSONAL CIVIL DE LAS FUERZAS ARMADAS –UPECIFA- y de la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION –UPCN-, atento que la

ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL

Dr. MAURICIO J. IRIARTE CHA VILLAFAÑE
PRESIDENTE
COMISION NEGOCIADORA DEL SECTOR PÚBLICO
M.T.E. y S.S.

ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL

M.T.E. y S.S. FOLIO 61

mayoría se pronunció en favor de la aprobación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal Civil y Docentes Civiles de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (Leyes Nros. 20.239 y 17.409) y Personal del Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas –IOSFA- (ex IOSE), que integra la presente Acta, conforme el artículo 4° de la Ley Nº 24.185 y su Decreto reglamentario Nº 447/93, se tiene por aprobado y será remitido para su instrumentación mediante acto administrativo correspondiente. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se notificará a la ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO la presente y se la invitará a suscribir el Acuerdo.----------

M.T.E. y S.S. 170

Siendo las 15:30 horas, se da por finalizado el presente acto realizado en los términos de la Ley Nº 24.185, previa lectura y ratificación del mismo ante el funcionario actuantes que así lo CERTIFICAN.----------

POR EL ESTADO EMPLEADOR **POR LA PARTE GREMIAL**

Lic. EDUARDO BERMÚDEZ
PRESIDENTE ALTERNO
COMISION NEGOCIADORA DEL SECTOR PÚBLICO
M.T.E. y S.S.

Dr. MAURICIO J. RIAFRECHA VILLAFAÑE
PRESIDENTE
COMISION NEGOCIADORA DEL SECTOR PÚBLICO
M.T.E. y S.S.

Dra. NOEMI RIAL
SECRETARIA DE TRABAJO

6

ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL

Dr. MAURICIO J. LARRECHA VILLAFAÑE
PRESIDENTE
COMISION NEGOCIADORA DEL SECTOR PÚBLICO
M.T.E. y S.S.

ES COPIA FIEL
DEL ORIGINAL

M.T.E. Y S.S. FOLIO 62

TITULO I
AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

M.T.E.y S.S. 170

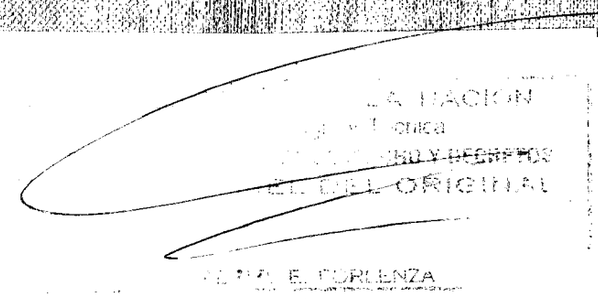
CAPITULO I
AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1°.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial es de aplicación para los trabajadores que fueran designados conforme al presente bajo el régimen de estabilidad prescripto por la Ley N° 25.164 y el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/06, para quienes oportunamente fueron designados como personal permanente en los regímenes que fueron establecidos por la Ley N° 20.239 – Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad- y por la Ley N° 17.409 - Personal Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad- y para los trabajadores del Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas (IOSFA) incluidos los trabajadores permanentes del entonces Instituto de Obra Social del Ejército (IOSE), conforme a las plantas orgánicas y funcionales vigentes para los Colectivos mencionados.

Asimismo resulta de aplicación al personal que fuera designado para ocupar cargos en las Plantas Transitorias y contratado, bajo el régimen de contrataciones establecido por el artículo 9° del Anexo a la Ley N° 25.164 y normativa complementaria, cuyas retribuciones fueran equiparadas con las del Escalafón establecido por el presente; o fuera designado como suplente en cargos u horas clase correspondiente a la planta permanente de cada uno de los Institutos dependientes de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (Gendarmería Nacional y Prefectura Naval Argentina), aprobados presupuestariamente; en todos los casos, con los alcances y salvedades de su modalidad de empleo.

Queda convenido que las referencias a los trabajadores y autoridades efectuadas en género masculino o femenino tienen carácter y alcance indistinto.

7



ARTICULO 2°.- El personal Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad comprendido en los alcances de la Ley N° 17.409 y su reglamentación, y en los términos de las Leyes N° 26.286 y 27.015, seguirá rigiéndose por dicha normativa, hasta tanto se apruebe el régimen laboral que la sustituya, conforme lo previsto en el artículo 4° de la Ley N° 25.164.

ARTÍCULO 3°.- Las cláusulas del presente Convenio quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y sólo podrán ser modificadas, con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del Convenio Sectorial, una vez expedida favorablemente la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (en adelante Co.P.A.R), conforme a lo establecido al inciso b) del artículo 80 del Convenio Colectivo de Trabajo General (Decreto N° 214/06). Si durante la vigencia del presente Convenio se dictaren leyes o actos administrativos, que alcancen a algún sector de los trabajadores comprendidos en el presente, y cuya aplicación resultare más beneficiosa para dicho personal, las mismas podrán ser incorporadas al presente por la Comisión Negociadora Sectorial, previa consulta a la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales conforme a lo establecido por el inciso b) del artículo 80 del Convenio Colectivo de Trabajo General (Decreto N° 214/06).

ARTÍCULO 4°.- Vigencia. El cumplimiento de este Convenio es obligatorio en todo el territorio nacional, con la aclaración efectuada en el segundo párrafo del artículo 6º del Convenio Colectivo de Trabajo General (Decreto N° 214/06).
Su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años a partir de su entrada en vigencia de conformidad con lo normado en el segundo párrafo del artículo 15 de la Ley N° 24.185, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular.
Dentro del plazo de SESENTA (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora Sectorial deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 de la Ley N° 24.185.

M.T.E. Y S.S.
FOLIO
63

No obstante, las partes de común acuerdo podrán constituirse antes de dicho plazo para negociar la modificación o renovación del presente convenio sectorial en el supuesto que se produjera la instrumentación de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo General (CCTG).

M.T.E.y S.S.
170

CAPITULO II

REPRESENTACION DE LAS PARTES SIGNATARIAS EN LOS ORGANOS PARITARIOS

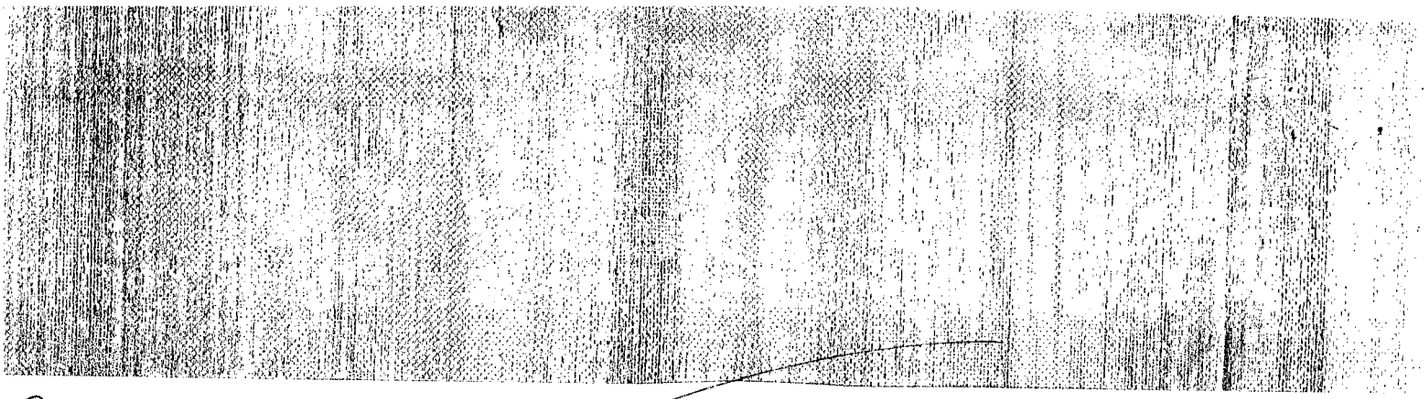
ARTICULO 5º.- En todos los órganos e instancias correspondientes, la voluntad de las partes se regirá, para sus respectivas composiciones en la negociación colectiva sectorial que diera lugar al presente convenio, de conformidad con lo prescripto por el artículo 4º de la Ley N° 24.185 y sus normas reglamentarias.

CAPITULO III

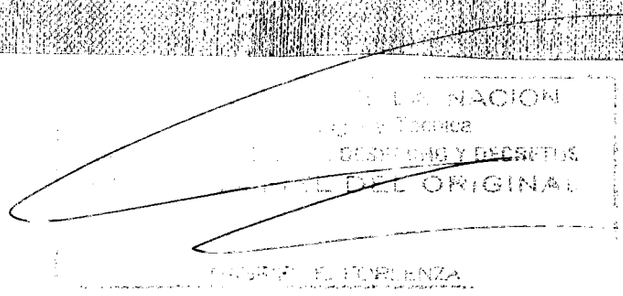
DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACION Y CARRERA DEL PERSONAL CIVIL Y DOCENTE CIVIL DE LAS FUERZAS ARMADAS Y DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 6º.- Créase la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera del Personal Civil y Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (Co.P.I.C.Pe.Ci.Fa.Se) constituida por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes de cada parte.

Cada parte podrá concurrir con sus asesores quienes tendrán el uso de la palabra sólo cuando existiere la autorización de la mitad más uno de los integrantes presentes de la Comisión. Cuando se trataren cuestiones referidas o provenientes, de una entidad descentralizada o Fuerza Armada o de Seguridad, ésta podrá participar designando para ello un representante, el que tendrá voz sin voto.



8



ARTÍCULO 7º.- Además de las que se le asignen expresamente en este Convenio, la Comisión tendrá las siguientes atribuciones y funciones.

a) Interpretar el presente Convenio con alcance general, buscando asegurar la debida integración de la normativa del mismo y la reglamentaria aplicable, a solicitud de las partes.

b) Fiscalizar la aplicación adecuada del presente Convenio en cada jurisdicción, entidad descentralizada, Fuerza Armada o de Seguridad.

c) Promover el desarrollo de relaciones laborales armónicas y productivas a efectos de mejorar la prestación del servicio a la comunidad.

d) Elaborar y/o analizar las propuestas de modificación del régimen establecido por el presente Convenio que faciliten la concreción de los principios orientadores establecidos en éste y en la Ley N° 25.164, a efectos de afianzar tanto la profesionalidad y dignidad laboral de los trabajadores, así como de elevar los niveles de excelencia respecto a la calidad y el rendimiento en el servicio.

e) Requerir la intervención de la COPAR, constituida por el artículo 79 del CCTG y en virtud de las atribuciones conferidas en el inciso b) del artículo 80 del mismo, para el tratamiento de las cuestiones que afecten a la interpretación, integración o prevalencia de normas del presente convenio con el CCTG.

f) Intervenir en la resolución de controversia y/o conflictos no comprendidos en el artículo 81 del Convenio Colectivo de Trabajo General o el que lo reemplace, surgidos a causa de la aplicación de este Convenio y siempre que se hubieran agotado previamente los procesos de reclamos correspondientes y cumplido con las instancias de intervención de los órganos permanentes de aplicación con competencia en la materia.

g) Intervenir en los términos de los artículos 60 y 67 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

h) Dictar su reglamento de funcionamiento y el de sus Delegaciones.

ARTICULO 8º.- Los acuerdos de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo prudencial y formalizarse mediante el acta respectiva, teniendo carácter vinculante, excepto cuando mediare el dictado de un acto administrativo del Jefe de Gabinete de Ministros de tenor contrario, emitido

M.T.E. Y S.S. FOLIO 64

dentro de los TREINTA (30) días corridos de notificadas las mismas. En caso de no producirse este supuesto dentro del plazo mencionado, los acuerdos serán tenidos como firmes a todos sus efectos.

M.T.E.y S.S. 170

De no existir comunicación favorable con fecha expresa del Jefe de Gabinete de Ministros, dichos acuerdos entrarán en vigencia a partir del primer día hábil siguiente al del cumplimiento del término establecido en el párrafo precedente.

Los acuerdos que pudieran tener implicancias económico-financieras requerirán el cumplimiento de la Ley N° 18.753 y la intervención previa de los órganos citados en el segundo párrafo del artículo 79 del CCTG o el que lo sustituya.

La Comisión se reunirá ordinariamente al menos UNA (1) vez al mes, excepto ante la inexistencia de temas o que a sugerencia de las partes se justificara el traslado de los mismos a la reunión mensual ordinaria siguiente o a reunión extraordinaria convocada al efecto.

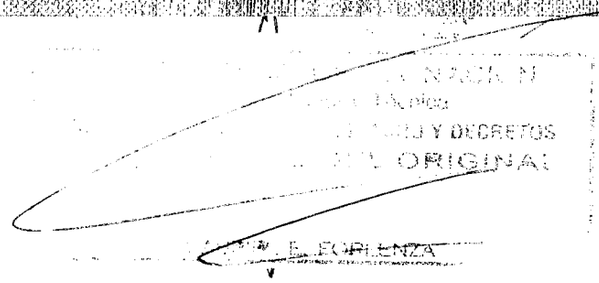
Las actas que impliquen interpretación del presente Convenio deberán ser publicadas en el Boletín Oficial dentro de los CINCO (5) días de emitidas.

ARTÍCULO 9°.- DELEGACIONES. La Comisión contará con una Delegación en cada Ministerio y en el Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas (IOSFA), con ámbito de actuación en las instituciones que les dependen según se detalla en el Anexo I

TITULO II

REGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA DEL PERSONAL CIVIL DE LAS FF.AA. Y DE SEGURIDAD Y DEL ENTONCES INSTITUTO DE OBRA SOCIAL DEL EJERCITO (IOSE) ACTUALMENTE PARTE INTEGRANTE DEL INSTITUTO DE OBRA SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (IOSFA)

CAPITULO I



CARRERA

ARTÍCULO 10.- El trabajador comprendido bajo el régimen de estabilidad ingresa y progresa en los distintos Agrupamientos, Niveles, Grados y Tramos, en los que se organizan las funciones y puestos de trabajo, así como también por el acceso a las Funciones de Jefatura, de conformidad con el régimen de Carrera previsto en el presente Convenio como resultado de su mayor nivel de idoneidad, formación educativa y rendimiento laboral que el mismo alcance.

El progreso en forma vertical consiste en el ascenso del trabajador a los niveles establecidos por el presente, habilitándole para ocupar cargos o funciones de mayor responsabilidad, complejidad y autonomía, mediante los procesos de selección diseñados para tal fin.

El progreso en forma horizontal consiste en la promoción a los diferentes grados y tramos superiores habilitados para el nivel escalafonario en el que revista el personal, lo que resultará de la capacitación y acreditación de sus desempeños y competencias laborales respectivas.

La promoción de Grado refleja el avance en el nivel escalafonario, logrado a través de las calificaciones resultantes de las evaluaciones de su desempeño laboral y la acreditación de la capacitación exigida o adquirida, en una escala de promoción del UNO (1) al DIEZ (10), de conformidad con lo previsto en el artículo 24 del presente.

La promoción de Tramo refleja el avance en la profesionalidad, tecnificación y/o madurez laboral, según corresponda, de las capacidades del trabajador y comporta la acreditación de la posesión de progresivo y creciente dominio de competencias laborales específicas que le habilitan para el ejercicio de funciones y/o responsabilidades asignadas.

ARTÍCULO 11.- El trabajador, por su función y puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado, revistará en los Agrupamientos, Niveles, Grados y Tramos Escalafonarios establecidos en el presente Convenio.

Por Agrupamiento se entenderá al conjunto de trabajadores que desarrollan funciones y puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal, según se define en el presente.

M.T.E. Y S.S. FOLIO 65

CAPITULO II

AGRUPAMIENTOS

M.T.E.y S.S. 170

ARTÍCULO 12.- El trabajador revistará en uno de los siguientes Agrupamientos:

1. PROFESIONAL;
2. TÉCNICO;
3. ADMINISTRATIVO;
4. PRODUCCION;
5. MANTENIMIENTO Y SERVICIOS.

AGRUPAMIENTO PROFESIONAL

Comprende al personal que acredite la posesión de título universitario de grado reconocido oficialmente en carreras de duración no menor a CUATRO (4) años, designado para cumplir tareas propias de su incumbencia profesional.

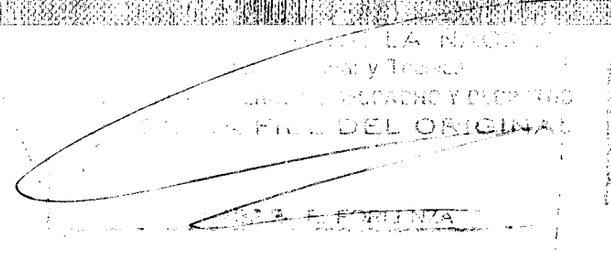
AGRUPAMIENTO TECNICO

Comprende al personal designado para ejercer una especialidad o tareas específicas que exijan formación técnica superior de nivel universitario inferior a CUATRO (4) años de duración o título terciario reconocido oficialmente, en carreras de duración no menor a DOS (2) años.

Asimismo podrán acceder los trabajadores con título de nivel secundario completo, o con secundario completo de orientación técnica que acrediten la experiencia laboral atinente, fehacientemente comprobada, durante la cantidad de años que se detalla en cada nivel que les permitan desempeñar idóneamente tareas de responsabilidad o especialización directamente vinculadas con los procesos o servicios propios del Agrupamiento Técnico.

AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO

Comprende al personal designado para cumplir y/o colaborar en diversas tareas,



específicas vinculadas con los procesos de apoyo administrativo, sean principales, complementarias o auxiliares de elaboración documental, transcribiendo, formalizando, verificando y/o registrando o archivando textos y/o datos y cumplimentando información oral y escrita, que exijan como mínimo título secundario completo.

AGRUPAMIENTO PRODUCCION

Comprende al personal designado para cumplir y/o colaborar con los técnicos y/o profesionales en diversas tareas específicas vinculadas con la producción, conservación y/o reparación de bienes en establecimientos tales como talleres, arsenales, astilleros, y cualquier otro tipo de establecimiento con características similares, que requiera conocimientos y habilidades en los distintos oficios con título secundario completo.

AGRUPAMIENTO MANTENIMIENTO Y SERVICIOS

Comprende al personal designado para cumplir y/o colaborar en diversas tareas específicas vinculadas con la reparación y mantenimiento de bienes o equipos no comprendidos en otro Agrupamiento, operación de ascensores, conducción de vehículos, limpieza, vigilancia y servicios generales o auxiliares, así como al personal que satisface funciones o puestos de trabajo complementarios a la gestión de los anteriores Agrupamientos, que exijan como mínimo título secundario completo.

ARTÍCULO 13.- Dentro de cada Agrupamiento se podrán establecer Orientaciones que den cuenta de conjuntos de trabajadores caracterizados por la prestación de servicios de una específica profesión, función o particularidad laboral.

Dicha Orientación sólo y exclusivamente tendrá por objeto la definición de perfiles de requisitos y competencias laborales, de contenidos y modalidades de capacitación, modalidades operativas y evaluación del desempeño laboral y del reconocimiento de específicos itinerarios de ocupaciones, funciones y puestos de trabajo, las que serán establecidas por el Estado empleador, previa consulta a las entidades integrantes de la Co.P.I.C.Pe.Ci.FA.Se.

M.T.E. Y S.S. FOLIO 66

Una vez resuelto el establecimiento de una orientación, podrá organizarse un Comité Asesor específico para el seguimiento y perfeccionamiento de la carrera del personal comprendido.

M.T.E.y S.S. 170

CAPITULO III

NIVELES ESCALAFONARIOS

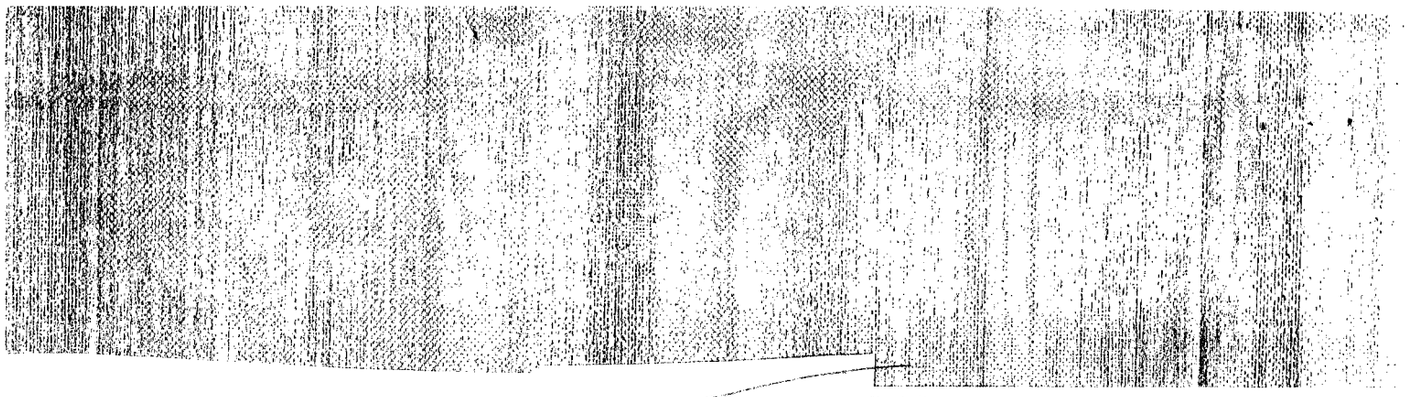
ARTÍCULO 14.- El personal revistará en el nivel escalafonario que corresponda a la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

A este efecto, se establecen OCHO (8) Niveles escalafonarios que corresponden al grado de complejidad, responsabilidad y autonomía que comporten las tareas a desarrollar en esas funciones o puestos de trabajo.

El acceso del personal a un nivel escalafonario estará sujeto a la acreditación de los requisitos mínimos de titulación educativa, de experiencia laboral previa y de competencias laborales generales, sin perjuicio de los demás requisitos que se fijen para la función o puesto de trabajo determinado para el que se aspire a ser seleccionado.

Los niveles escalafonarios se denominarán con los numerales I al VIII, ambos inclusive.

ARTÍCULO 15.- NIVEL I – PROFESIONAL ESPECIALIZADO: Corresponde al personal que acceda a funciones o puestos de trabajo de muy alta complejidad que comportan gran autonomía profesional para la realización de tareas con plena responsabilidad por el cumplimiento de objetivos y resultados de gran impacto para la dependencia. Puede comportar el asesoramiento altamente especializado y profesional a las autoridades superiores o máximas autoridades administrativas en temas o áreas de políticas o servicios públicos de su especialidad, la detección de problemas, la formulación de alternativas de solución y/o la evaluación de políticas o servicios públicos para el nivel superior de responsabilidad en la organización en la que revista, la jefatura de unidades organizativas, programas, proyectos y equipos de



trabajo de gran envergadura así como la prestación de servicios profesionales muy especializados.

Se deberán acreditar los siguientes requisitos mínimos para acceder a este Nivel:

- Título universitario de grado no inferior a CUATRO (4) años de duración académica; y

- Especialización de postgrado o acreditación de especialidad profesional avanzada en instituciones académicas o de reconocido prestigio; y

- Experiencia laboral no inferior a SEIS (6) años después de la titulación de Grado, pertinentes a la especialidad o afines a la función o puesto de trabajo; y

- Amplio dominio profesional y/o gerencial acordes con las responsabilidades y características establecidas para el nivel.

ARTÍCULO 16.- NIVEL II – PROFESIONAL CALIFICADO. Corresponde al personal que acceda a funciones o puestos de trabajo de complejidad profesional que comportan autonomía técnica para la realización de tareas profesionales bajo supervisión, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos y resultados complejos de conformidad con estándares profesionales de su ámbito de incumbencia. Puede comportar el asesoramiento especializado y profesional a las máximas autoridades administrativas de las que dependa, y eventualmente a las autoridades superiores, en temas o áreas de políticas o servicios públicos de su especialidad. Puede implicar la participación supervisada en la detección de problemas, la formulación de alternativas y/o la evaluación de políticas o servicios públicos, la jefatura de Unidades Organizativas Intermedias o de programas y/o proyectos y equipos de trabajo complejos y la prestación de servicios profesionales de cierta especialización.

M.T.E. y S.S. FOLIO 67

Se deberán acreditar los siguientes requisitos mínimos para acceder a este Nivel:

- Título universitario de grado no inferior a CUATRO (4) años de duración académica; y

M.T.E.y S.S. 170

- Experiencia laboral no inferior a TRES (3) años después de la titulación de Grado pertinente a la especialidad o afines a la función o puesto de trabajo; y;

- Actividades de capacitación especializada y dominio profesional acordes con las responsabilidades y características establecidas para el nivel de conformidad con el párrafo precedente.

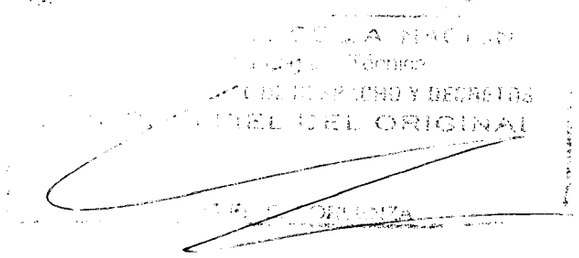
ARTÍCULO 17.- NIVEL III – PROFESIONAL O TÉCNICO ESPECIALIZADO.

Agrupamiento Profesional.

Corresponde al personal que acceda a funciones o puestos de trabajo de ejecución profesional que comportan autonomía dentro de los estándares de la profesión, en general bajo supervisión, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos, resultados y tareas acordes propias de la incumbencia respectiva. Puede comportar colaboración en tareas de asesoramiento profesional en temas o áreas de políticas o servicios públicos de su especialidad, y la jefatura de unidades organizativas menores o la supervisión de proyectos y/o de equipos de trabajo.

Para el acceso a funciones o puestos de trabajo de este Nivel correspondiente a lo establecido en el párrafo precedente se deberá acreditar el siguiente requisito mínimo:

- Título universitario de grado no inferior a CUATRO (4) años de duración académica, reconocido oficialmente, con incumbencia para el ejercicio profesional que se trate.



Agrupamiento Técnico

Asimismo, también corresponde al trabajador que acceda a funciones o puestos de trabajo de alta complejidad pertenecientes al Agrupamiento Técnico que comportan gran autonomía para la realización de tareas muy especializadas con plena responsabilidad por el cumplimiento de objetivos y resultados sujeto a los máximos estándares de la tecnicatura respectiva. Puede comportar el asesoramiento especializado en temas o áreas de políticas o servicios públicos de su especialidad, y la jefatura de unidades organizativas, proyectos y/o equipos de trabajo importantes así como la prestación de servicios técnicos muy especializados.

Para el acceso a funciones o puestos de trabajo de este Nivel correspondientes a lo establecido en el párrafo precedente se deberán acreditar los siguientes requisitos mínimos:

- Título universitario inferior a CUATRO (4) años de duración o título terciario, en ambos casos de carreras de duración no inferior a DOS (2) años, reconocidos oficialmente, que les habilite para ejercer la especialidad técnica requerida; y

- Experiencia laboral no inferior a SEIS (6) años después de dicha titulación, o de OCHO (8) en total, pertinente a la especialidad o afines a la función o puesto de trabajo; y

- Amplio dominio técnico y/o directivo acordes con las responsabilidades y características establecidas.

Asimismo, podrá accederse acreditando los requisitos mínimos que se detallan a continuación:

- Título de nivel secundario completo de orientación técnica; y

M.T.E. y S.S. FOLIO 68

- Experiencia laboral atinente fehacientemente comprobada durante al menos OCHO (8) años después de la titulación o de DIEZ (10) años en total; o

- Título de nivel secundario completo; y

- Experiencia laboral atinente fehacientemente comprobada durante al menos DIEZ (10) años después de la titulación o de DOCE (12) años en total; y

- Actividades de capacitación o entrenamiento relacionadas con competencias laborales específicas que les permitan desempeñar idóneamente tareas de responsabilidad técnica directamente vinculadas con los procesos y servicios propios del presente Nivel, cuando las especialidades requeridas no contaran con planes de estudios en las instituciones habilitadas para otorgar los títulos exigidos o éstas tuvieran una cobertura geográfica o personal muy limitada.

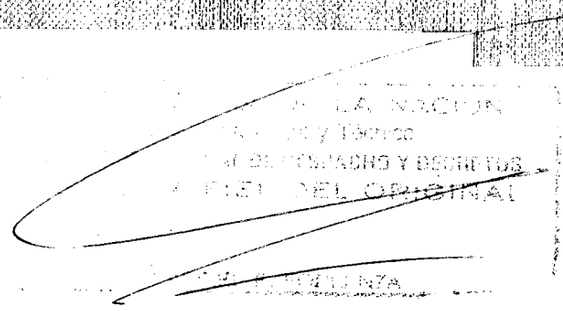
M.T.E.y S.S. 170

ARTÍCULO 18.- NIVEL IV – TÉCNICO CALIFICADO. Corresponde al personal que acceda a funciones o puestos de trabajo de complejidad técnica y autonomía para realizar tareas especializadas, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos y resultados asignados a su persona o equipos de trabajo a su cargo, sujeto a precisos estándares de la tecnicatura respectiva y bajo supervisión. Puede comportar la jefatura de unidades organizativas, proyectos y/o equipos de trabajo de volumen o responsabilidad intermedia y la prestación de servicios técnicos especializados

Se deberán acreditar los siguientes requisitos mínimos para acceder a este Nivel:

- Título universitario inferior a CUATRO (4) años de duración o título terciario, en ambos casos de carreras de duración no inferior a DOS (2) años, reconocidos oficialmente, que les habilite para ejercer una especialidad o tareas específicas propias de la misma; y

13



- Experiencia laboral no inferior a CUATRO (4) años después de la titulación, o de SEIS (6) en total, pertinente a la especialidad o afines a la función o puesto de trabajo, y dominio técnico acorde con las responsabilidades y características establecidas en el párrafo precedente.

Asimismo, podrá accederse acreditando los requisitos mínimos que se detallan a continuación:

- Título de nivel secundario completo de orientación técnica; y

- Experiencia laboral atinente, fehacientemente comprobada, durante al menos SEIS (6) años después de la titulación o de OCHO (8) años en total, o

- Título de nivel secundario completo; y

- Experiencia laboral atinente durante al menos OCHO (8) años después de la titulación, o de DIEZ (10) en total; y

- Actividades de capacitación o de entrenamiento relacionadas con competencias laborales específicas vinculadas con los procesos y servicios propios del presente Nivel, así como dominio técnico acorde con las responsabilidades y características establecidas para este Nivel.

ARTÍCULO 19.- NIVEL V – TÉCNICO O ADMINISTRATIVO/PRODUCCION ESPECIALIZADO.

Agrupamiento Técnico

Corresponde al personal que acceda a funciones o puestos de trabajo para realizar bajo supervisión, tareas propias de la tecnicatura respectiva y con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos y resultados asignados a su persona o equipos de trabajo a su cargo, sujeto a estándares técnicos muy

M.T.E. y S.S.
FOLIO
69

específicos. Puede comportar la dirección de pequeños proyectos y/o la supervisión de equipos de trabajo de menor volumen o complejidad de tareas y la jefatura de las unidades organizativas de menor nivel jerárquico.

Para el acceso a funciones o puestos de trabajo de este Nivel correspondientes a lo establecido en el párrafo precedente se deberá acreditar el siguiente requisito mínimo:

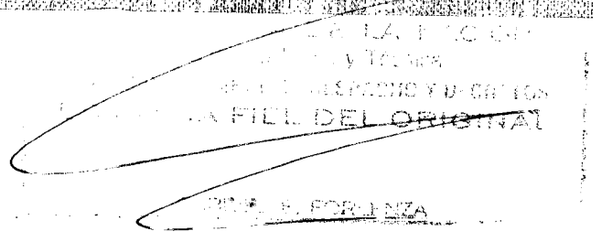
M.T.E. y S.S.
170

- Título universitario de grado inferior a CUATRO (4) años de duración o título terciario de duración no menor a DOS (2) años, reconocido oficialmente y otorgados por entidades oficiales o privadas, que les habilite para ejercer una especialidad o tareas específicas propias de la misma.

Asimismo, podrá accederse acreditando los siguientes requisitos mínimos:

- Título de nivel secundario completo de orientación técnica; y
- Experiencia laboral atinente fehacientemente comprobada durante al menos DOS (2) años después de la titulación o de CUATRO (4) en total; o
- Título de nivel secundario completo; y
- Experiencia laboral atinente fehacientemente comprobada durante al menos CUATRO (4) años después de la titulación o de SEIS (6) en total; y
- Actividades de capacitación o de entrenamiento relacionadas con competencias laborales específicas vinculadas con los procesos y servicios propios del presente Nivel, así como dominio técnico acordes con las responsabilidades y características establecidas en dicho párrafo.

Podrá eximirse de la acreditación de la experiencia laboral a estudiantes de carreras afines de nivel universitario, siempre que se acreditara la aprobación



completa de al menos DOS (2) años de estudios.

Agrupamientos Administrativo y de Producción

También corresponde al trabajador de los Agrupamientos Administrativo y de Producción que realiza tareas especializadas en sus correspondientes ámbitos, temas u oficios laborales bajo supervisión de personal de mayor nivel y responsabilidad por la efectiva prestación sujeta a estándares técnicos muy precisos. En estos casos, también puede comportar la supervisión de equipos de trabajo intermedios y/o la dirección de proyectos específicos y la jefatura de las unidades organizativas de menor nivel jerárquico.

Para el acceso a funciones o puestos de trabajo de este Nivel, correspondientes a lo establecido en el párrafo precedente, se deberán acreditar los requisitos mínimos detallados precedentemente.

Podrá eximirse de la acreditación de la experiencia laboral a estudiantes de carreras afines de nivel universitario, siempre que se acreditara la aprobación completa de al menos DOS(2) años de estudios.

ARTÍCULO 20.- NIVEL VI – ASISTENTE ADMINISTRATIVO, DE PRODUCCION, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS.

Corresponde al personal que acceda a funciones o puestos de trabajo para realizar bajo supervisión, tareas de cierta diversidad y especialización, propias de sus correspondientes ámbitos, temas u oficios laborales, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos y resultados asignados a su persona o equipos de trabajo a su cargo, sujeto a estándares y/o rutinas muy específicos.

Se deberán acreditar los siguientes requisitos mínimos para acceder a este nivel escalafonario:

- Título de nivel secundario completo de orientación técnica; y

M.T.E. Y S.S. FOLIO 70

- Experiencia laboral atinente fehacientemente comprobada durante al menos UN (1) año después de la titulación o de DOS (2) en total, o

- Título de nivel secundario completo; y

- Experiencia laboral atinente fehacientemente comprobable durante al menos DOS (2) años después de la titulación o de CUATRO (4) en total; y

- Actividades de capacitación o de entrenamiento, que determinen idoneidad relacionada con competencias laborales específicas vinculadas con los procesos y servicios propios del Nivel acordes con las responsabilidades y características establecidas en el párrafo precedente.

M.T.E.yS.S.

ARTÍCULO 21.- NIVEL VII - AUXILIAR ADMINISTRATIVO, DE PRODUCCION, y CALIFICADO MANTENIMIENTO Y SERVICIOS.

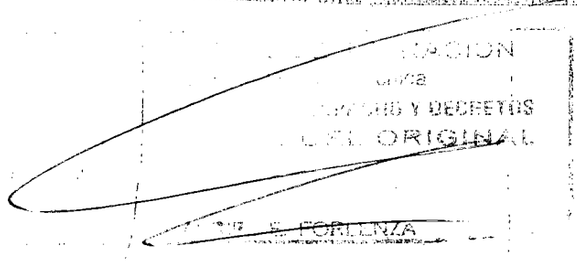
Corresponde al personal que acceda a funciones o puestos de trabajo para realizar bajo supervisión directa e inmediata tareas de baja especialización o ayuda específica, con responsabilidad por el cumplimiento de las tareas asignadas a su persona.

Se deberán acreditar los siguientes requisitos mínimos para acceder a este nivel escalafonario:

- Título de nivel secundario completo; y

- Experiencia laboral atinente fehacientemente comprobada durante al menos DOS (2) años; y

- Actividades de capacitación o de entrenamiento, que determinen idoneidad relacionada con competencias laborales específicas vinculadas con los procesos y servicios propios del Nivel acordes con las responsabilidades y



características establecidas en el párrafo precedente.

ARTÍCULO 22.- NIVEL VIII — AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS. Corresponde al trabajador que acceda a funciones o puestos de trabajo para realizar bajo supervisión directa, inmediata y constante e instrucciones precisas en tareas simples, repetitivas y sin especialización, con responsabilidad por el cumplimiento de las tareas asignadas a su persona.

Es requisito mínimo para acceder a este nivel acreditar secundario completo.

El trabajador menor que ingresara a este nivel, deberá contar con DIECISEIS (16) años de edad al momento de su incorporación y acreditar ciclo básico secundario completo.

En la convocatoria respectiva se podrá exceptuar de este requisito, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.Pe.Ci.Fa.Se, para quienes acreditaren una experiencia laboral afín al puesto y las circunstancias locales lo fundamentaren.

El personal que por aplicación de lo dispuesto en el presente artículo, no hubiera satisfecho el requisito de título del nivel educativo secundario antes de la aprobación del orden de mérito definitivo, le será reservado el cargo por un término de hasta SETECIENTOS TREINTA (730) días corridos contados desde el día de inicio del próximo ciclo lectivo a su inscripción en el proceso de selección, en la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o de la provincia donde estuviera radicado el domicilio de prestación de funciones.

En este supuesto, el Estado empleador arbitrará las medidas para que el cargo sea considerado como integrante de la Planta Transitoria de la jurisdicción ministerial o entidad descentralizada respectiva, y el postulante será designado en el mismo en carácter transitorio hasta tanto dé por cumplido las exigencias para obtener ese título. Si vencido dicho término el designado no hubiera dado cumplimiento a tales exigencias se considerará sin más trámite cancelada su designación.

En caso que al finalizar el mencionado plazo de SETECIENTOS TREINTA (730) días corridos, el agente acreditara que durante el mismo aprobó los dos tercios del plan de estudios, se le otorgará una única prórroga de TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días corridos contados a partir del vencimiento del término original.

M.T.E. y S.S.
FOLIO
71

El interesado deberá manifestar por escrito al momento de su inscripción y constará como condición en el acto de su designación en el cargo de planta transitoria, el compromiso de completar sus estudios conforme a lo dispuesto en el presente Artículo.

M.T.E.y S.S.

Las entidades sindicales y el Estado empleador arbitrarán los medios a su alcance para facilitar el cumplimiento de este compromiso que será ineludible para el empleado. Podrá acordarse que hasta DOS (2) horas de labor diaria sean dedicadas en el asiento de destino por el trabajador para materializar las exigencias académicas como parte de las prestaciones de servicios efectivos. Los resultados educativos que obtenga el empleado serán objeto de la debida puntuación en los factores correspondientes de su calificación del desempeño.

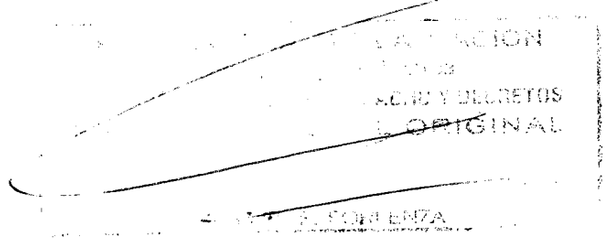
EL FONDO PERMANENTE DE CALIFICACION Y RECALIFICACION LABORAL podrá arbitrar acciones conducentes a estas finalidades y el Estado empleador dispondrá por medio de los órganos competentes en materia educativa para la instrumentación de programas acelerados de completamiento del nivel educativo exigido.

Las entidades sindicales arbitrarán los medios financieros, materiales y personales a su alcance de conformidad con lo dispuesto en el presente y en el artículo 159 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

CAPITULO IV

DEL NOMENCLADOR CLASIFICADOR DE PUESTOS Y FUNCIONES

ARTÍCULO 23.- A los efectos previstos en los Capítulos II y III del presente el Estado Empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Comisión Permanente de Interpretación de Carrera (Co.P.I.C.Pe.Ci.FA.Se), establecerá el Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. De la misma manera se articulará un Directorio Central de Competencias Laborales y Requisitos Mínimos correspondientes a Puestos y Funciones clasificadas, de conformidad con lo establecido en el artículo



58 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

CAPITULO V

DE LOS GRADOS

ARTÍCULO 24.- Se establece una escala de DIEZ (10) Grados para la promoción horizontal del trabajador en el Nivel del Agrupamiento en el que revistara.

CAPITULO VI

DE LOS TRAMOS

ARTÍCULO 25.- El acceso al Tramo siguiente supone incorporar, al ejercicio de la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado o asignado y el cobro del respectivo adicional, según se establece en el presente Convenio

El personal podrá acceder a los Tramos Intermedio y Avanzado establecidos en el presente, acreditando sus progresivos mayores dominios de experticia profesional, técnica, de oficio o especialidad laboral, según corresponda.

En cada Nivel se establecen TRES (3) Tramos detallados a saber:

a) TRAMO 1 - GENERAL
b) TRAMO 2 - INTERMEDIO
c) TRAMO 3 - AVANZADO

a) TRAMO 1 - GENERAL:

Tramo General en el cual el trabajador acredita la capacitación, experiencia y demás competencias laborales, que le permiten realizar funciones y tareas propias de la ejecución de su respectiva incumbencia profesional, técnica o laboral en el puesto de trabajo para el que hubiera sido seleccionado o se le haya asignado, y para contribuir al logro de los objetivos planteados. Supone responsabilidad sobre el resultado de sus propias intervenciones laborales, por la correcta aplicación de las normas,

M.T.E. y S.S.
FOLIO
72

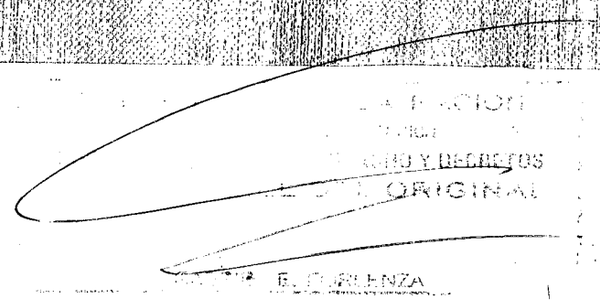
métodos, técnicas, procedimientos y/o rutinas que encuadran su accionar y/o son propias de su disciplina, especialidad, oficio o ejercicio laboral, en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos organizacionales y las directivas recibidas. Ocasionalmente, puede resolver situaciones imprevistas y supervisar las tareas de personal de menor nivel. Se revista en este Tramo desde el Grado CERO (0), inicial de la Carrera.

M.T.E.yS.S.

b) TRAMO 2 – INTERMEDIO:

El acceso al Tramo Intermedio comporta la acreditación de la capacitación, experiencia y demás competencias laborales que, además de permitirle al trabajador realizar las funciones habituales propias del Tramo anterior y de su respectiva incumbencia profesional, técnica, del oficio o ejercicio laboral en el puesto de trabajo para el que haya sido asignado para contribuir al logro de los objetivos planteados, lo habilita para realizar, en el puesto de trabajo que le corresponda del mismo nivel escalafonario y equivalente especialidad, funciones más diversas con un mayor grado de autonomía y experticia, sea en la organización, planificación y/o ejecución de actividades específicas, para asesorar y asistir técnicamente en la solución de problemas propios del ámbito laboral de incumbencia en uno o varios aspectos o campos de acción; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas; producir información, estudios técnicos y análisis que contribuyan con la toma de decisiones; y para conducir y supervisar tareas de equipos de trabajo o unidades organizativas con y sin funciones de jefatura. Ocasionalmente, puede resolver situaciones imprevistas.

Supone responsabilidad, sobre el cumplimiento de objetivos, normas, métodos, técnicas, procedimientos y/o rutinas que encuadran su accionar, propias de su disciplina, especialidad, oficio o ejercicio laboral; en la realización de tareas individuales o grupales, bajo directivas recibidas; con autonomía relativa para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de pautas establecidas; y por la actualización de sus capacidades y contribuciones laborales. Supone también la responsabilidad de la coordinación y desarrollo apropiados del personal a su cargo, si lo tuviera, y la transferencia de conocimientos y técnicas acordes con su nivel de especialidad.



Se puede ingresar a este Tramo revistando como mínimo en el Grado CUATRO (4).

c) TRAMO 3 – AVANZADO:

El acceso al Tramo Avanzado comporta la acreditación de la capacitación, experiencia y demás competencias laborales, que además de permitirle al trabajador realizar las funciones propias de los Tramos anteriores de su respectiva incumbencia profesional en el puesto de trabajo asignado, lo habilita para realizar todas las tareas comprendidas en su ámbito de actuación con el máximo nivel de experticia, para dirigir y supervisar equipos de trabajo. Comporta el ejercicio de las funciones del puesto de trabajo asignado con la más alta experticia profesional, técnica, del oficio o especialidad laboral, según corresponda, reconocida por sus superiores. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos con sujeción a políticas específicas y marcos normativos y profesionales, con autonomía para la toma de decisiones y para el manejo de los recursos puestos a su cargo dentro de la competencia asignada.

Puede suponer también responsabilidad por la dirección integral y el desarrollo apropiado de la unidad organizativa; el equipo de trabajo, el personal a su cargo, si lo tuviera, y la transferencia de conocimientos y técnicas acordes con su nivel de especialización, como asimismo, por la actualización avanzada y excelencia de sus capacidades y contribuciones laborales.

Se puede ingresar a este Tramo revistando como mínimo en el Grado OCHO (8).

CAPITULO VII

FUNCIONES DE JEFATURA

ARTÍCULO 26.- Se considera Función de Jefatura Superior el ejercicio de los puestos de trabajo que comporten la titularidad de una Unidad Organizativa de carácter no operativo, entendiendo por tal aquélla que no tenga responsabilidad primaria y acciones en materias de defensa y seguridad de las respectivas Jurisdicciones u Organismos Descentralizados, de nivel superior a Departamento, formalmente establecida en la estructura organizativa respectiva e identificada como tal en el Nomenclador a aprobar por resolución conjunta de los órganos

M.T.E. y S.S.
FOLIO
73

16

rectores en la materia del Estado empleador.

El personal sólo podrá acceder a la titularidad de un puesto con Función de Jefatura Superior mediante el sistema de Selección Abierto de conformidad con el presente convenio. En este supuesto, gozará del derecho a la estabilidad en la función, conforme los términos del segundo párrafo del artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, por el término de TRES (3) años contados a partir de la notificación de la designación respectiva.

M.T.E. y S.S.

Para aspirar a la cobertura de una Función de Jefatura Superior se deberá acreditar, además de las exigencias propias de la respectiva Función, los requisitos mínimos correspondientes al Agrupamiento Profesional Nivel I PROFESIONAL ESPECIALIZADO.

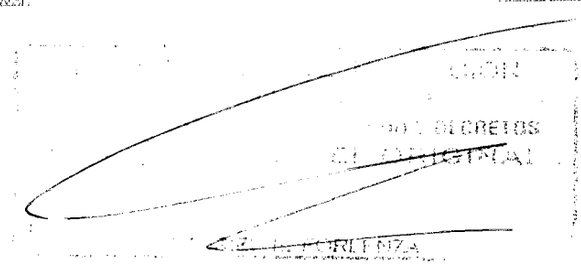
ARTÍCULO 27.- Se considerará Función de Jefatura el ejercicio de los puestos de trabajo que pueden comportar la titularidad de una Unidad Organizativa de carácter no operativo, en los términos del artículo precedente. Podrán ser de igual o inferior nivel a Departamento, formalmente establecida en la estructura organizativa respectiva o implicar funciones de Supervisión en los términos del artículo siguiente, aunque sin comportar titularidad de unidad organizativa. Ambas situaciones deberán estar identificadas como tales en el Nomenclador a aprobar por resolución conjunta de los órganos rectores, en la materia, del Estado empleador.

El personal sólo podrá acceder a la titularidad de un puesto con Función de Jefatura mediante el sistema de Selección General establecido en el presente convenio. En este supuesto, gozará del derecho a la estabilidad en la función, conforme los términos del segundo párrafo del artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, por el término de TRES (3) años contados a partir de la notificación de la designación respectiva.

ARTÍCULO 28.- Las Funciones de Jefatura se clasifican en los siguientes niveles:

Nivel I - Jefatura de Departamento.

Nivel II - Jefatura de División.



Nivel III - Jefatura de Sección.

Nivel IV - Supervisión.

Para postularse a una Función de Jefatura, el personal debe cumplir los requisitos mínimos del Nivel Escalafonario correspondiente al puesto a cubrir, además de reunir los requisitos que se establezcan para cada función en ocasión de la convocatoria respectiva.

Para aspirar a la cobertura de funciones clasificadas en el Nivel I, se deberán reunir como mínimo, los requisitos exigidos para el Nivel Escalafonario III - PROFESIONAL O TÉCNICO ESPECIALIZADO, para las de Nivel II y III, los del Nivel Escalafonario V – TÉCNICO O ADMINISTRATIVO/PRODUCCION ESPECIALIZADO, y para las de Nivel IV los del Nivel Escalafonario VI ASISTENTE ADMINISTRATIVO, DE PRODUCCION, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS, según se establezca en el Nomenclador respectivo.

TITULO III
DEL REGIMEN DE CARRERA
CAPITULO I
DEL INGRESO

ARTÍCULO 29.- Todo ingreso al Régimen Escalafonario se efectuará en el Grado CERO (0), inicial de la carrera y Tramo General, del Nivel Escalafonario del Agrupamiento correspondiente al puesto de trabajo para el que el trabajador fuera seleccionado.

Cuando el órgano selector estimara condiciones de idoneidad especialmente relevantes, podrá recomendar su incorporación en el Grado siguiente al establecido precedentemente.

ARTÍCULO 30.- El personal ingresante será evaluado a los efectos previstos en el inciso b) del Artículo 24 del Convenio Colectivo de Trabajo General y del inciso a) del Artículo 17 del Anexo de la Ley Nº 25.164, de conformidad al Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral y las exigencias de Capacitación que se establecen en el presente convenio, a los SEIS (6) meses de servicios efectivos

M.T.E. Y S.S. FOLIO 74

contados desde la posesión del puesto y, en segunda ocasión, en el período abarcado entre los DIEZ (10) y antes de cumplidos los ONCE (11) meses de servicios efectivos contados de la misma manera.

Asimismo, deberá satisfacer las exigencias de capacitación previstas en los artículos citados, las que corresponderán como mínimo y en relación al nivel escalafonario del trabajador, al conocimiento de las normas de empleo y ética pública, del referido Convenio General y del presente Convenio Sectorial, de las responsabilidades, acciones y planes de la Jurisdicción o entidad descentralizada y de la unidad organizativa de destino, del ejercicio de funciones de jefatura si fuera el caso, y cuando se presten servicios de atención al público, de las normas y estilos para su debido trato.

M.T.E.y S.S.

Los titulares de la unidad organizativa en la que preste servicios el trabajador y de la unidad de Recursos Humanos del personal comprendido en el presente Convenio, son responsables de la ejecución de las actividades de inducción del ingresado según se establezca.

Una calificación inferior a BUENO o la desaprobación de las actividades de capacitación motivará la cancelación de la respectiva designación, conforme lo previsto por el artículo 24 inciso b) del Convenio Colectivo de Trabajo General.

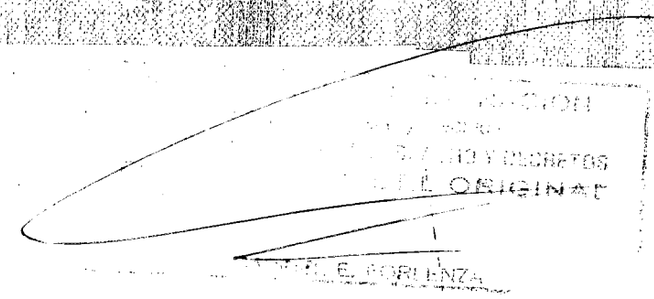
ARTÍCULO 31.- El trabajador que se incorpore al presente régimen de carrera en los términos de los supuestos contemplados en la última frase del artículo 41 o en el artículo 42 del Convenio Colectivo de Trabajo General deberá ser ubicado en el Agrupamiento y Nivel escalafonario que corresponda con la función o puesto para el que hubiera sido seleccionado bajo el ordenamiento de origen. Será equiparado al grado que resultara del cómputo de la antigüedad acumulada en los términos del inciso b) del artículo 134 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

CAPITULO II
DE LA PROMOCION DE GRADO

ARTÍCULO 32.- PROMOCION DE GRADO

El personal promoverá al grado siguiente dentro del Nivel y Tramo escalafonario en el

19



que reviste mediante la acreditación de:

a) TRES (3) calificaciones no inferiores a "BUENO", o de DOS (2) calificaciones superiores, resultantes de la evaluación anual de su desempeño laboral

b) Las actividades de capacitación o de desarrollo profesional, técnico o laboral que se establezcan en cualquiera de las modalidades habilitadas por el Sistema de Capacitación y Desarrollo, para cada Agrupamiento, Nivel, Grado y Tramo, las que deberán comportar, por período de promoción de grado exigido, una carga horaria o esfuerzo equivalente, de conformidad con lo que se establezca en el régimen de equivalencias de créditos de capacitación, según el siguiente detalle:

NIVEL ESCALAFONARIO	T R A M O S		
	GENERAL	INTERMEDIO	AVANZADO
I a V	80 horas	112 horas	144 horas
VI a VIII	70 horas	80 horas	96 horas

Podrá reconocerse a este efecto, las actividades de capacitación comprobadas fehacientemente que el personal haya efectuado por su cuenta o iniciativa, siempre que sean pertinentes a sus responsabilidades o exigencias laborales.

ARTÍCULO 33.- La promoción al grado siguiente se efectuará a partir del primer día del mes siguiente al que se acreditara el cumplimiento de los requisitos establecidos de conformidad con el artículo precedente. A tal efecto, se considerará cumplido el requisito de:

a) La calificación, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha límite del proceso de evaluación del desempeño establecido en el presente convenio; y,

b) La capacitación, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de aprobación de las actividades respectivas, cuando éstas fueran organizadas o patrocinadas por el Estado empleador, o al primer día del mes siguiente al término del plazo que se establezca para que el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA pueda dar por reconocida la aprobación de las demás actividades, a solicitud de la jurisdicción ministerial o descentralizada

M.T.E. y S.S.
FOLIO
75

respectiva.

Asimismo, el trabajador podrá promover de grado si inscripto en las actividades de capacitación no hubiese podido participar de ellas por falta de vacantes suficientes o inexistencia de oferta de capacitación en la Jurisdicción.

Del mismo modo se procederá en el supuesto de hallarse en condiciones de promover en un ejercicio y no ser autorizado a inscribirse o participar de las actividades respectivas, por estar afectado a servicios impostergables, por determinación de su Superior con rango no inferior a Jefe de Departamento en la que presta servicios, con intervención de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización del Ministerio u organismo descentralizado respectivo.

M.T.E. y S.S.

En estos supuestos, la debida participación en las actividades de capacitación será garantizada durante el período de promoción de grado siguiente. Las actividades de capacitación deberán cumplirse con carácter previo a la próxima promoción.

ARTÍCULO 34.- GRADO EXTRAORDINARIO: El trabajador que hubiera accedido al último grado previsto para el nivel escalafonario en el que revistara, continuará promoviendo de grado hasta su egreso, si cumpliera con los mismos requisitos establecidos para el acceso a ese último grado.

En este supuesto, percibirá un Adicional de Grado Extraordinario cuyo monto en unidades retributivas será la suma de las unidades retributivas correspondientes al último grado, más la diferencia de unidades retributivas entre las correspondientes a este último grado con las de su inmediato anterior.

El grado extraordinario habilitado a este efecto será automáticamente suprimido en la fecha en la que se produjera el egreso.

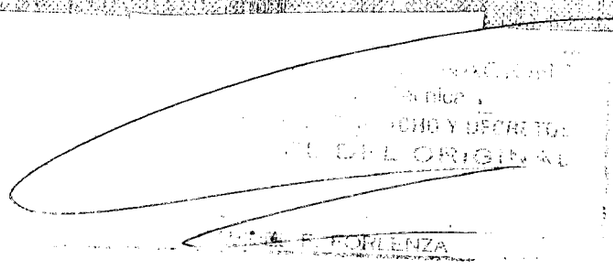
CAPITULO III

DE LA PROMOCION DE TRAMO

ARTÍCULO 35.- El personal podrá acceder al Tramo inmediato superior a partir del primer día de los meses de enero o julio, posteriores a la fecha de acreditación del cumplimiento de:

a) los requisitos para la promoción al Grado que corresponda a dicho Tramo, y,

20



b) la certificación de la capacitación, experiencia y competencias laborales, mediante el régimen de valoración de méritos que el Estado empleador establezca al efecto, previa consulta a las entidades sindicales en el marco de la Co.P.I.C.Pe.Ci.FA.Se. A este efecto, dicho régimen contemplará la aprobación de actividad de capacitación específicamente organizada, o la acreditación de los mayores dominios de competencias laborales asociadas, de conformidad con las exigencias previstas en los incisos b) o c), según corresponda del artículo 25 del presente Convenio. En ambos casos deberá efectuarse el reconocimiento de la experiencia laboral desempeñada eficazmente.

La capacitación específica que se determine estará diseñada para el fortalecimiento de las competencias laborales propias de la profesión, especialidad, técnica, oficio o servicio por el que el trabajador haya sido asignado al puesto de trabajo o función y su aprobación comportará la capacidad adquirida para su aplicación en dicha asignación.

La acreditación de los mayores dominios de competencias laborales asociadas resultará de al menos una actividad de valoración en la que el trabajador postulante a la promoción de Tramo deberá demostrarlos mediante las modalidades que al efecto postule o se habiliten.

En cualquiera de los casos el reconocimiento de la experiencia laboral será efectuado específicamente por la autoridad superior competente, el que junto con las calificaciones resultantes de la evaluación del desempeño, conforme lo establecido en el Título VI del presente Convenio deberá ser efectuado al momento de la postulación del trabajador para promover de Tramo.

El trabajador también podrá promover al Tramo inmediato superior mientras reviste en un Grado comprendido por ese Tramo.

CAPITULO IV
DE LA PROMOCIÓN DE NIVEL ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 36.- El personal podrá promover de Nivel escalafonario mediante el régimen de selección establecido de conformidad con el presente Convenio, el que

M.T.E. Y S.S.
FOLIO
76

asegurará la comprobación de la idoneidad, méritos, experiencias y competencias laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones correspondientes a dicho Nivel, siempre que exista cargo vacante financiado y fuera declarada necesaria su cobertura.

A este efecto se establece que hasta un 30% de las vacantes cuya cobertura proceda mediante Sistema de Selección Abierto, pueda ser efectuada mediante el Sistema de Selección General.

M.T.E.y S.S.

En los procesos que se establezcan como consecuencia de lo indicado en el párrafo precedente, se valorará específicamente a quienes hayan accedido a tramos más elevados.

El personal que accediera a un Nivel escalafonario superior, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, continuará con su carrera a partir del Grado y Tramo equivalente al alcanzado en su Nivel anterior. A este efecto se considerará Grado equivalente al resultante de:

a) Reconocer UN (1) grado del Nivel superior, cada DOS (2) grados alcanzados en el Nivel anterior, a contar desde el grado inicial del nuevo Nivel al que asciende, cuando este fuera el inmediato superior.

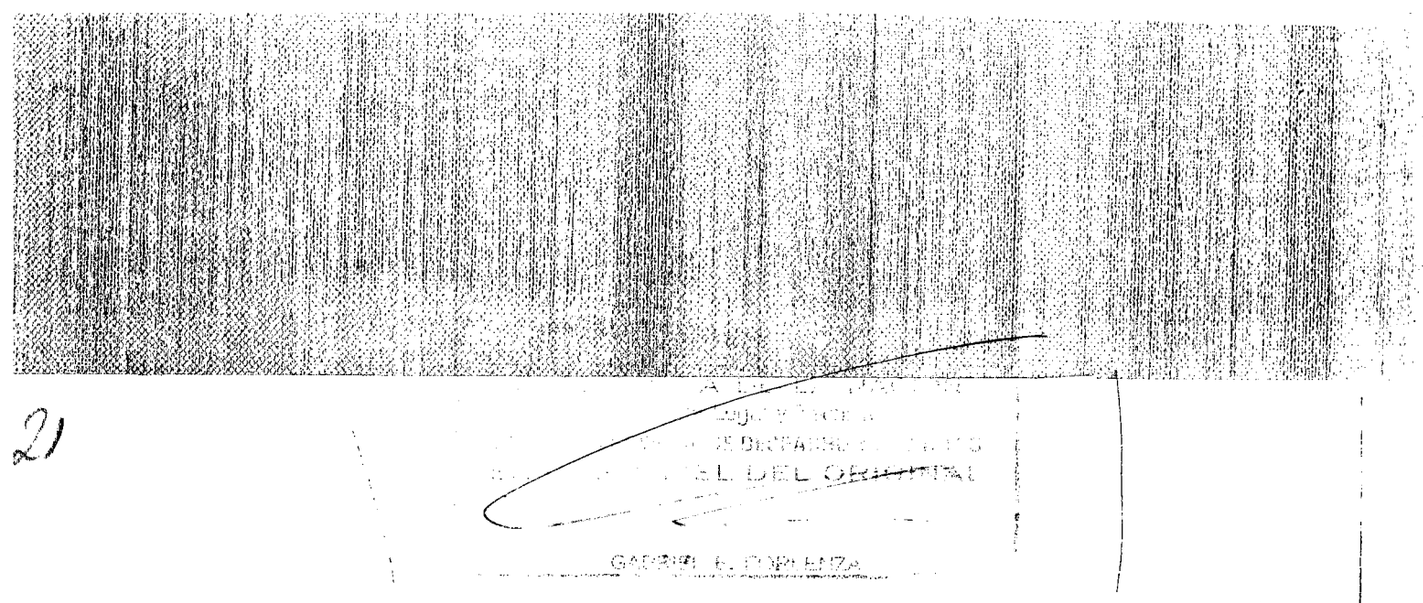
b) Reconocer UN (1) grado del Nivel superior, por cada TRES (3) grados alcanzados en el Nivel anterior, a contar del grado inicial del nuevo Nivel al que asciende, cuando éste no fuera el inmediato superior.

c) En el supuesto que el personal viniera desarrollando tareas afines con el puesto o función correspondiente al Nivel superior, será ubicado en el grado siguiente al que resultara de la aplicación del procedimiento establecido en los incisos a) o b) del presente artículo.

Si como consecuencia de la aplicación de los incisos a), b) y c) del presente artículo le fuera asignado un Grado comprendido en un Tramo igual o inferior al que revistara, continuará su carrera en el Tramo correspondiente al Grado asignado.

En todos los casos, si correspondiera, será de aplicación lo dispuesto por el Decreto N° 5592 del 9 de setiembre de 1968.

Los créditos de capacitación y las calificaciones no utilizadas para la satisfacción de las exigencias de promoción de Grado en el Nivel escalafonario anterior sólo podrán ser reconocidos para la promoción de Grado en el nuevo Nivel cuando



guarden relación de pertinencia con las funciones prestadas en este último.

CAPITULO V
CAMBIO DE AGRUPAMIENTO

ARTÍCULO 37.- El Estado empleador podrá disponer el cambio de Agrupamiento de los trabajadores por razones de servicio debidamente fundadas, siempre que no hubiera menoscabo moral y económico de los mismos.

Asimismo, el trabajador podrá solicitar el cambio de Agrupamiento con motivo de la educación formal, capacitación o acreditación de competencia laboral específica que hubiera obtenido.

El cambio de Agrupamiento se realizará en el mismo Nivel escalafonario de revista del trabajador manteniéndose el Tramo y Grado alcanzado o cuando dicho Nivel no existiera en el nuevo Agrupamiento al Nivel escalafonario inferior y Tramo General del mismo, aplicándose en lo relativo al Grado, lo dispuesto en los incisos a), b) y c) del artículo precedente, según corresponda.

En este último supuesto, deberá certificarse previamente, la existencia de vacante financiada y el trabajador deberá reunir los requisitos exigidos para dicho Nivel escalafonario.

En caso de haber más personal interesado que necesidades de servicios así requeridos, se procederá a cubrirlas mediante un orden resultante de un régimen de valoración de méritos que, respetando los principios de igualdad de oportunidades y de publicidad en la oferta, establezca el Estado empleador en la reglamentación al presente artículo, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente, mediante la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (Co.P.I.C.Pe.Ci.FA.Se).

TITULO IV
DEL REGIMEN DE SELECCIÓN DE PERSONAL

ARTÍCULO 38.- Para el ingreso a la carrera establecida en el presente Convenio,

M.T.E. y S.S. FOLIO 77

para la promoción a un nivel escalafonario superior y para la titularidad del ejercicio de las funciones de Jefatura, será de aplicación el régimen de Selección que el Estado empleador establezca, de conformidad con lo establecido en el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C.Pe.Ci.FA.Se., según lo acordado en el artículo 60 del referido Convenio, y las particularidades prescriptas en el presente. Asimismo se formulará consulta a las mencionadas entidades sindicales con relación al régimen de valoración de méritos del personal involucrado en la promoción de Tramo y de cambio de Agrupamiento, de conformidad con los artículos 35 y 37 del presente.

M.T.E.y S.S.

En el régimen de Selección deberá preverse el mecanismo para instrumentar la aplicación de la Ley Nº 22.431 y sus modificatorias, las previsiones referidas al régimen de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad establecidas por la Decisión Administrativa N° 609/14 o la que la sustituya, y la Ley N° 23.109, conforme lo establecido por el artículo 57 del citado Convenio Colectivo de Trabajo General.

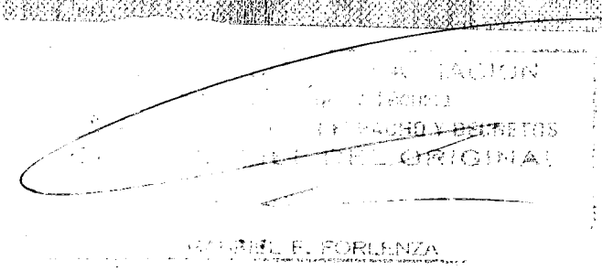
ARTÍCULO 39.- Los procesos de selección se realizarán mediante los respectivos concursos de oposición y antecedentes, pudiéndose prever modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto, que permitan comprobar y valorar fehacientemente la idoneidad y las competencias laborales de los candidatos, esto es, de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, conforme al perfil del puesto o función a cubrir, el Nivel escalafonario, y Agrupamiento respectivo, y asegurar el establecimiento del orden de mérito.

Los perfiles y requisitos a exigir se ajustarán a lo establecido en el Nomenclador previsto en el presente Convenio y a lo dispuesto en el artículo 58 del Convenio Colectivo de Trabajo General, como asimismo resguardando la aplicación de las Leyes Nº 22.431 y sus modificatorias y N° 23.109.

ARTÍCULO 40.- En todos los casos el proceso de selección deberá estar integrado por las siguientes etapas:

a) Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales a partir de las

21



declaraciones en carácter de declaración jurada, y las certificaciones que deberán presentar los postulantes.

b) Evaluación Técnica por las que se apreciarán los conocimientos, habilidades y capacidades para aplicarlos a situaciones concretas según los requerimientos típicos del puesto.

c) Evaluación mediante Entrevista Laboral a través de al menos un encuentro para valorar la adecuación del aspirante con relación a los requerimientos del puesto.

d) Evaluación del Perfil Psicológico a cargo de profesional matriculado, preferentemente del ámbito público.

Esta etapa será optativa en los procesos de selección que se sustancien para la cobertura de cargo de los Agrupamientos Técnico, Administrativo, Producción y Mantenimiento y Servicios en los Niveles IV a VIII respectivamente sin la función de Jefatura contemplada en el presente régimen escalafonario, debiéndose anunciar con la difusión de la convocatoria si se llevará o no a cabo. En caso de no haberlo anunciado se entenderá que se optó por cumplir la presente etapa.

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

El Órgano Selector consignará por acta los fundamentos de la desaprobación de los postulantes.

Las pruebas técnicas escritas deberán ser anónimas debiendo utilizarse una clave convencional de identificación que permita individualizar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación.

Los aspirantes que se hubieran identificado en sus exámenes escritos serán eliminados del proceso de selección.

En el caso de cargos bajo el régimen de reserva de puestos para personas con discapacidad certificada o en aquellos concursos que se presenten personas con certificado de discapacidad, se realizarán los ajustes razonables necesarios en todas las etapas del proceso.

ARTÍCULO 41.- En todos los casos se deberán instrumentar en la evaluación técnica apreciaciones de conocimientos y habilidades pertinentes, cuyos resultados

M.T.E. Y S.S.
FOLIO
78

deberán tener una ponderación no inferior al SESENTA POR CIENTO (60%) del total de la calificación a obtener por los candidatos para posicionarse en el orden de mérito.

Para la evaluación de los aspirantes se tomarán en consideración factores tales como formación académica y especialización, situación de revista en Tramos superiores para los procesos por Convocatoria General, experiencia laboral, características, habilidades y aptitudes personales, con relación a los requerimientos del puesto, nivel escalafonario y agrupamiento, cuya ponderación será informada a los interesados al momento de la Inscripción. A tal efecto se dará mayor grado de ponderación a la situación de revista en tramos superiores para los procesos de cargos simples o de jefatura, cuando el llamado se efectúe por Convocatoria General.

M.T.E.y S.S.
170

ARTÍCULO 42.- En todos los casos en los que se requiera título no inferior a secundario con orientación técnica deberá darse especial valoración a aquéllos que sean específicos a la función o puesto a cubrir.

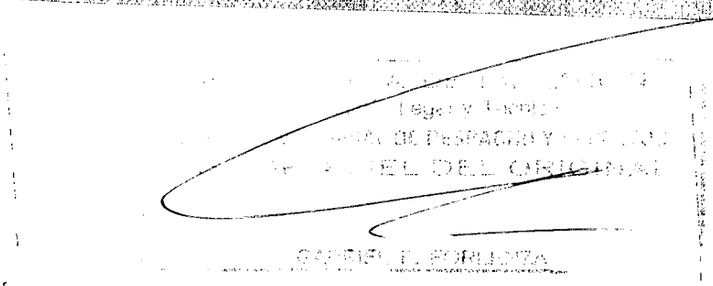
ARTÍCULO 43.- El Comité de Selección se integrará con al menos CINCO (5) miembros para los Niveles I a V, y con al menos TRES (3) miembros para los niveles escalafonarios restantes, de conformidad con lo establecido en el Artículo 64 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Los órganos selectores que intervengan en los procesos respectivos para cubrir cargos bajo el régimen de reserva de puestos de trabajo deberán estar integrados con UN (1) experto a designar por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, según lo establecido en el artículo 7° de la Decisión Administrativa N° 609/14 o la que la reemplace.

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

ARTÍCULO 44.- Con relación a los miembros del Comité de Selección sólo se admitirán 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

23



la Nación.

ARTÍCULO 45.- Las etapas del proceso de selección y la correspondiente elaboración y elevación del orden de mérito, serán desarrolladas en no más de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de cierre de la inscripción, pudiéndose prever mediante debida fundamentación una extensión que no será superior a otros QUINCE (15) días.

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

ARTÍCULO 46.- Los procesos de selección serán por convocatoria General o Abierta.

En los procesos por convocatoria General podrá participar todo el personal comprendido en el presente Convenio.

En los procesos por convocatoria Abierta podrán participar todos los postulantes, sea que procedan de ámbito público o privado, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas.

ARTÍCULO 47.- Serán por convocatoria abierta los procesos de selección destinados a cubrir vacantes de:

a) Función de Jefatura Superior prevista en el artículo 26 del presente,
b) Los niveles escalafonarios I y III del Agrupamiento Profesional,
c) Los Niveles escalafonarios III y V del Agrupamiento Técnico,
d) Los niveles escalafonarios inferiores de los Agrupamientos Administrativo, Producción y Mantenimiento y Servicios
e) Todos los casos en que se hayan declarado desiertos los procesos por convocatoria general.

Serán por Convocatoria General los cargos con Funciones de Jefatura contemplados en los artículos 27 y 28 del presente.

Podrán ser por convocatoria general hasta el 30% de las vacantes conforme lo

M.T.E. y S.S. FOLIO 79

previsto en el artículo 36 del presente Convenio y las restantes situaciones no contempladas en el primer párrafo del presente artículo.

En todos los casos se dará cumplimiento a las previsiones de las Leyes N° 22.431 y sus modificatorias y N° 23.109, de no existir candidatos en tales condiciones, se dará preferencia a quienes revisten en los tramos más elevados previstos en el presente y al trabajador de la Administración Pública Nacional.

M.T.E. y S.S.

ARTÍCULO 48.- Los procesos de selección serán convocados dentro de los meses de marzo y septiembre de cada año a través de los medios que aseguren su debida difusión pública y con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos.

Aquellos procesos de selección que se dispongan dentro de los SESENTA (60) días corridos de haber sido declarada desierta o fracasada una selección anterior, se considerarán complementarios del primero.

En todos los casos deberán ser publicados en el Boletín Oficial QUINCE (15) días antes de la fecha de la apertura de la inscripción.

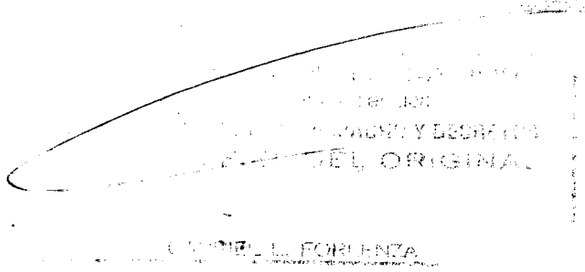
El Estado empleador podrá autorizar convocatorias con carácter de excepción a lo señalado en el primer párrafo del presente artículo, con el objeto de cubrir vacantes que resulten imprescindibles para el mantenimiento de servicios esenciales para la población o el Estado.

ARTÍCULO 49.- En los procesos de selección por convocatoria General, el Estado empleador dispondrá la pertinente difusión entre el personal comprendido, por los medios de comunicación disponibles (carteleras, página web, circulares, entre otros), debiéndose garantizar la existencia de al menos una cartelera impresa en lugar de acceso público y de una cartelera digital en página web de los Ministerios, Jurisdicciones y organismos descentralizados comprendidos en el presente para dar a conocer todas las ofertas de vacantes cuya convocatoria se hallara vigente.

En los procesos de selección por convocatoria Abierta se exigirá además, la publicación respectiva en al menos DOS (2) diarios de mayor circulación nacional, por al menos DOS (2) días, y con una antelación no inferior a DIEZ (10) días

Maria Luisa

24



corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos.

Se promoverá progresivamente que los anuncios publicados según lo dispuesto en el párrafo precedente contengan la totalidad de las ofertas correspondientes a cada uno de los turnos de convocatoria establecidos por el artículo 48 del presente convenio.

Asimismo deberán notificarse a las entidades sindicales signatarias del presente Convenio las convocatorias que se dispongan, para que sean difundidas a través de los diversos medios a su disposición en todo el ámbito territorial en el que tengan presencia.

En todos los casos deberá cumplirse con la publicación en la Cartelera Pública Central de Ofertas de Empleo Público de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS con carácter previo a la convocatoria, de conformidad con lo establecido en el artículo 7° de la Decisión Administrativa N° 506/09.

ARTÍCULO 50.- El órgano de selección determinará, conforme a los resultados de las etapas practicadas, el orden de mérito, dejando constancia de los fundamentos del mismo en el Acta correspondiente. Para ello, la calificación final resultará de la suma de los puntajes ponderados obtenidos por cada postulante en cada una en las etapas establecidas.

En caso de empate, el orden de mérito se establecerá priorizando el mayor puntaje obtenido en la Evaluación Técnica, de persistir el empate, se considerará el puntaje obtenido en la evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales. En caso de persistir el empate resolverá el titular del Ministerio o entidad descentralizada respectiva.

En todos los casos a igualdad de puntaje se decidirá a favor de quienes se hallen alcanzados por las Leyes Nº 22.431 y sus modificatorias y Nº 23.109, de no existir candidatos en tales condiciones, se dará preferencia a quienes revisten en los tramos más elevados previstos en el presente y al trabajador de la Administración Pública Nacional.

ARTÍCULO 51.- El orden de mérito será aprobado por el titular del Ministerio o entidad descentralizada respectiva con efecto exclusivo para el concurso para el

cual se aprobó, con una vigencia de SEIS (6) meses contados desde la designación del primer candidato.

ARTÍCULO 52.- La autoridad competente designará al postulante de acuerdo con el orden de mérito. En todos los casos, el designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los TREINTA (30) días corridos contados a partir de la notificación de su designación.

De no tomar posesión del cargo o de cesar en sus funciones antes del vencimiento de dicha vigencia por cualquier motivo, se designará sucesivamente al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito respectivo.

ARTÍCULO 53.- En todos los casos, los cargos presupuestarios del personal que hubiera sido objeto de promoción serán cubiertos mediante la convocatoria respectiva en el turno siguiente de conformidad con lo establecido en el artículo 48 del presente convenio.

ARTÍCULO 54.- Las inasistencias en las que incurra el personal con motivo de la presentación en los procedimientos de selección, serán justificadas con goce de haberes, con independencia de los conceptos previstos en el régimen vigente de licencias, justificaciones y franquicias.

ARTÍCULO 55.- A los efectos previstos en el artículo 63 del Convenio Colectivo de Trabajo General, se asegurará la invitación debidamente notificada a cada una de las entidades sindicales signatarias del presente para la designación de un veedor titular y su suplente, antes de procederse a la designación de los integrantes del órgano selector, en cada uno de los procesos convocados.

En los mismos términos deberá solicitarse la designación de un veedor titular y su suplente, al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL en cumplimiento de las previsiones del artículo 8° de la Ley N° 22.431 y modificatorias, conforme lo previsto por el artículo 57 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

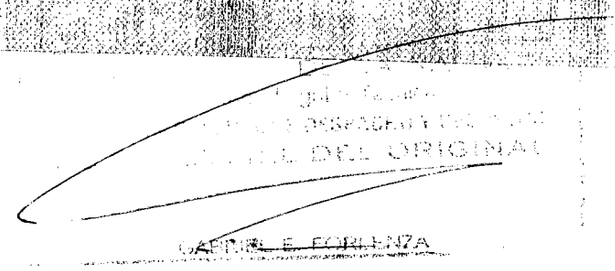
Vencido el plazo de CINCO (5) días hábiles de notificadas se procederá sin más

Ayala Luisa

25

DEL ORIGINAL

GABRIEL E. FORLENZA



trámite a la designación del referido órgano. Las entidades sindicales podrán designar a sus veedores en cualquier momento del proceso pero éstos sólo podrán efectuar observaciones en los asuntos o etapas que se estuvieran tramitando a partir del momento de su incorporación como tales.

Los veedores participarán de cada una de las etapas y reuniones correspondientes, excepto aquéllas en las que se apruebe el temario de la evaluación técnica, de las que serán debidamente notificados con antelación. Será nulo lo actuado en una etapa o reunión a la que no concurrieran los veedores por no haber sido notificados debidamente,

Asimismo, los veedores sólo podrán efectuar observaciones de las etapas o reuniones a las que concurrieran, las que deberán consignarse en las actas respectivas así como de la contestación debida a las mismas.

ARTÍCULO 56.- De conformidad con las características del cargo a cubrir, con las competencias y perfiles laborales a requerir o con otras características que lo fundamenten convenientemente, se podrá disponer la realización de la etapa prescripta en el inciso b) del artículo 40 del presente convenio, mediante la realización de un curso de selección cuyos contenidos y duración serán establecidos en oportunidad de la convocatoria. A este efecto, deberá preverse la realización de la etapa establecida de conformidad con el inciso a) del referido artículo y quienes hubiesen aprobado esa primera etapa podrán acceder al referido curso siempre que la cantidad de aspirantes no supere las plazas previstas para el mismo. En caso de superar la cantidad de dichas plazas, se arbitrará un examen escrito de conocimientos que dará lugar a un orden de prelación conforme el puntaje obtenido para la asignación de esas plazas.

Sólo podrán acceder a los cargos vacantes, quienes aprobaran el curso de selección antes referido y las demás etapas establecidas en el artículo 40 del presente. Las vacantes serán asignadas hasta agotarlas de conformidad con el orden de mérito aprobado.

Quienes hubieran aprobado el examen escrito de conocimientos o el curso de selección y no hubiesen sido designados en las vacantes puestas a concurso, quedarán habilitados para acceder al curso de selección en una próxima

convocatoria sin necesidad de examen previo. La vigencia de esta habilitación será de un año calendario.

TITULO V
DEL REGIMEN DE CAPACITACION Y DESARROLLO

ARTÍCULO 57.- El Estado empleador establecerá el Sistema de Capacitación y Desarrollo del Personal, previa consulta a las entidades gremiales signatarias a través de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera del Personal Civil y Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (Co.P.I.C.Pe.Ci.FA.Se), orientado a la actualización y mejoramiento de las competencias laborales del personal, requeridas para el buen funcionamiento de los servicios, el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción y el desarrollo técnico y profesional de sus trabajadores, asegurando el acceso a las actividades en igualdad de oportunidades.

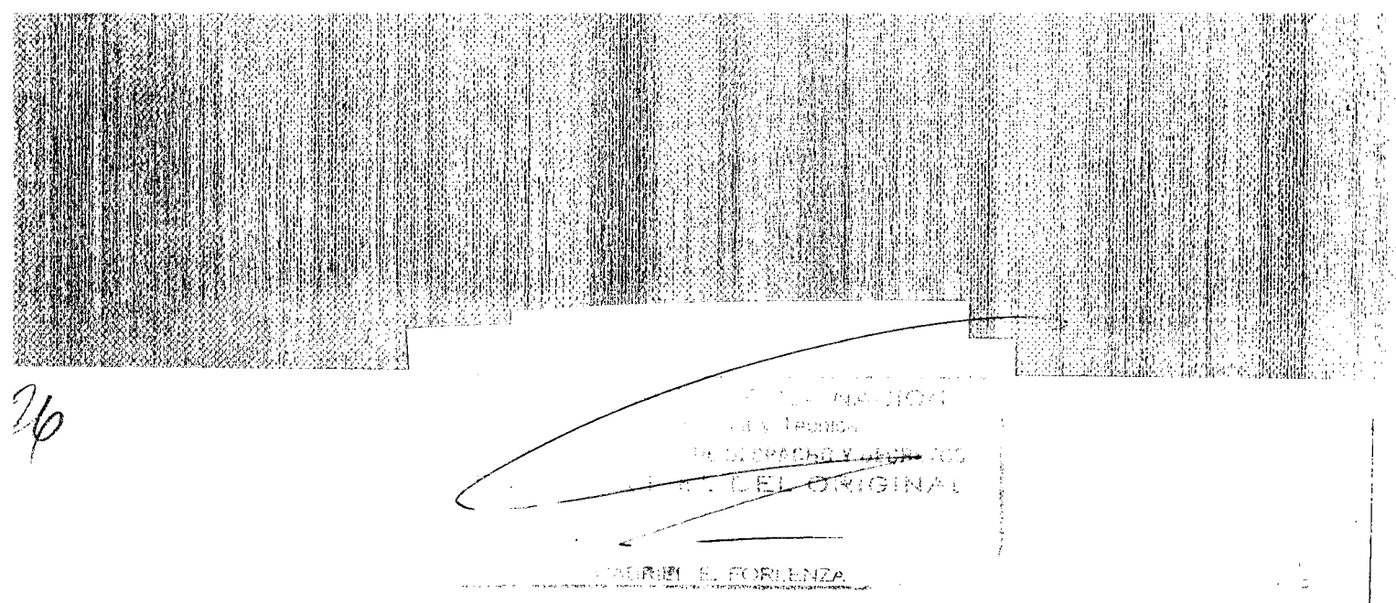
CAPITULO I
CAPACITACION

ARTÍCULO 58.- El trabajador participará de las actividades de capacitación, según lo establecido en el artículo 16, inciso d) del Anexo al Decreto Nº 1421/02, para las que sea autorizado, cuando éstas sean pertinentes a las funciones que cumpla o puesto que desenvuelva, al Nivel y Tramo escalafonarios en que se encuentre y/o para su desarrollo técnico y profesional.

A tal efecto, las actividades podrán desarrollarse en diversas modalidades formales o no formales, presenciales o no, de conformidad con lo que se determine en el régimen a establecerse.

Cuando corresponda a la naturaleza y/o finalidad de las actividades de capacitación, éstas deberán prever modalidades de evaluación que permitan certificar y/o acreditar el rango de dominio de una o varias competencias laborales técnicas específicas mediante las correspondientes pruebas de desempeño.

Las Direcciones Generales de Recursos Humanos de las jurisdicciones ministeriales o entidad descentralizada y la Jefatura del Organismo



respectivo, podrán autorizar al personal no permanente para concurrir a las actividades de capacitación que se estimen necesarias para la mejor prestación de los servicios, una vez aseguradas las actividades previstas para el personal permanente.

ARTÍCULO 59.- Las actividades de capacitación y desarrollo que individualmente emprendan los trabajadores, también pueden ser reconocidas para satisfacer los requisitos de la promoción de tramo y grado, de acuerdo con el régimen de equivalencias establecido por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, cuando éstas sean atinentes a la función o puesto que ocupe.
A esos efectos, serán reconocidas también, previa intervención y acreditación del INAP, según lo establecido en la Resolución ex SGP N° 2/02 o la que la sustituya , actividades de formación, por acumulación de experiencia laboral, de capacitación de los equipos o grupos de trabajo en la Unidad Organizativa para la que desarrollen servicios, la prestación de servicios especiales en comisión o adscripción, asignaciones a trabajos especiales, producción de investigaciones, estudios o informes inéditos, complejos o especiales y demás actividades equivalentes, siempre que satisfagan los requisitos y procedimientos establecidos en el citado régimen y se encuentren debidamente acreditadas.

ARTÍCULO 60.- Para el cumplimiento de la elaboración de los Planes Anuales previstos por el artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo General, las entidades sindicales signatarias del presente se comprometen a elevar al titular de las Jurisdicciones Ministeriales u organismos descentralizados respectivos o Jefaturas de las FFAA o de Seguridad, los resultados de los relevamientos de necesidades de capacitación así como las propuestas consecuentes que estimaran necesarias, a más tardar el último día hábil del mes de septiembre de cada año.

ARTÍCULO 61.- Para la promoción de grado y tramo sólo serán acreditadas las actividades de capacitación incluidas en los Planes Estratégicos y Anuales establecidos de conformidad con el artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo

M.T.E. y S.S.
FOLIO
82

General, y las equivalencias avaladas por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, de acuerdo con lo que se establezca para cada agrupamiento, nivel escalafonario y tramo.

También podrá ser acreditada la certificación de rangos de dominio en competencias laborales técnicas que se especifiquen para determinadas ocupaciones o funciones mediante el correspondiente procedimiento a establecer por el Estado Empleador, de conformidad con lo prescripto en el segundo párrafo del artículo 53 del Convenio Colectivo de Trabajo General. Esas certificaciones también podrán ser reconocidas y valoradas en los procesos de selección en los que participe el personal.

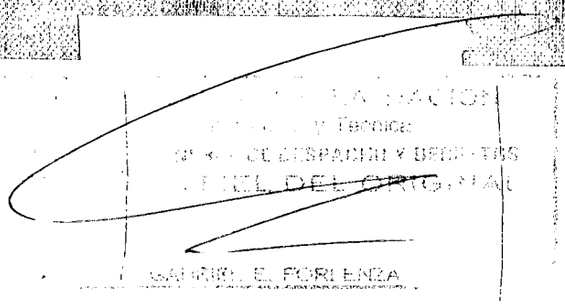
M.T.E. y S.S.

ARTÍCULO 62.- Las partes acuerdan promover la terminación de los niveles educativos formales de quiénes no hubiesen completado los Niveles Primarios y/o Secundarios. A este mismo efecto, las entidades sindicales signatarias comprometen su colaboración mediante el aporte de tutores, locales, relaciones interinstitucionales, convenios o demás alicientes a su alcance.

La finalización de los estudios del nivel secundario satisfacen las exigencias de capacitación requeridas para la promoción al grado siguiente en el año en que se produjeran, y el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de las exigencias, para la siguiente promoción de grado.

De la misma manera se procederá con la obtención de título correspondiente a carreras de nivel superior universitario y no universitario de al menos DOS (2) años de duración o de carreras de postgrado, reconocidas como tales por los órganos competentes del MINISTERIO DE EDUCACION, de orientaciones o especialidades que el Estado empleador reconozca como pertinentes a las funciones, servicios y/o prioridades establecidas de conformidad con el artículo 72 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 63.- El Estado empleador podrá establecer perfiles o itinerarios de rangos de dominio de competencias laborales técnicas específicas correspondientes a ocupaciones, funciones o puestos relacionados con la gestión de los sistemas transversales de la Administración Pública Nacional o de aquellos



comprendidos en los alcances del artículo 58 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 64.- De conformidad con lo establecido en el artículo 72 del Convenio Colectivo de Trabajo General, los Ministerios de DEFENSA y SEGURIDAD definirán antes del último día hábil del mes de octubre de cada año, las prioridades a seguir en materia de capacitación para el personal civil de cada Jurisdicción y organismos descentralizados que le dependan y Jefaturas de las FF AA o de Seguridad, según corresponda.

A tal efecto las jurisdicciones a través de sus áreas competentes en la materia, solicitarán los requerimientos de capacitación a las Jefaturas de las respectivas FFAA o de Seguridad, según corresponda, con el objeto de dar cumplimiento a la elaboración de los Planes Anuales previstos por el artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Asimismo, oportunamente, deberán articular institucionalmente y monitorear la gestión de la participación del personal civil en las actividades de capacitación respectivas (difusión, inscripción, reserva vacantes, etc.).

ARTÍCULO 65.- Con la misma finalidad y plazo que lo establecido en el artículo 60, quienes ejercen una función de jefatura deberán elevar sus propuestas en materia de capacitación del personal a su cargo.

En la formulación de las mismas, deberán considerar los resultados de las calificaciones del personal evaluado por ellos.

El cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo integra el deber establecido en el inciso c) del artículo 36 del Convenio Colectivo de Trabajo General y normativa concordante.

El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo y su reglamentación será considerado para la calificación del desempeño del interesado.

ARTÍCULO 66.- Los Planes de Capacitación contemplarán especialmente actividades para el desarrollo y acreditación de competencias para quienes ejerzan funciones de jefatura, las que podrán ser obligatorias para la satisfacción de las

M.T.E. y S.S. FOLIO 83 26

exigencias para la promoción de nivel, grado y/o tramo.

ARTÍCULO 67.- Los Planes de Capacitación integrarán las actividades orientadas al conocimiento y manejo de los principios, finalidades y normas que regulan el empleo y la ética pública y las líneas de acción o políticas de la Jurisdicción o entidad descentralizada y unidad organizativa para la que se presten servicios.

M.T.E.y S.S.

ARTÍCULO 68.- Los Planes de Capacitación integrarán las actividades que pudieran resultar del apoyo de proyectos con financiamiento internacional, las que deberán ser gestionadas de conformidad con el régimen que se establezca.
Las becas, pasantías u otras oportunidades de formación deberán ser gestionadas de conformidad con los principios de publicidad e igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 69.- Las partes acuerdan promover la tecnificación de las ocupaciones que no requieran posesión de título de grado universitario, mediante la organización o patrocinio de actividades o entrenamiento de capacitación específica.

TITULO VI
DEL SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 70.- Los trabajadores serán evaluados a través del sistema que establezca el Estado empleador con la previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de los mecanismos previstos en la Co.P.I.C.Pe.Ci.FA.Se, de conformidad con lo establecido en el Capítulo IV del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 71.- Establécese como período de evaluación al comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.
Cuando la naturaleza o estacionalidad de los servicios o el desempeño de los mismos en determinada región lo aconsejen, se podrá establecer períodos especiales de evaluación, previa consulta a las entidades sindicales signatarias.

El personal deberá ser calificado y notificado dentro de los TRES (3) meses siguientes.
Sólo una vez resuelta, la calificación será comunicada mediante entrevista personal. En caso que ésta no pudiera celebrarse por motivo fundado podrá ser comunicada mediante cualquier otra modalidad habilitada de notificación fehaciente.

ARTÍCULO 72.- El desempeño del personal será evaluado con relación al logro de los objetivos, metas y/o resultados tomando en consideración las competencias, esto es los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes demostradas en el ejercicio de sus funciones, y las condiciones y recursos disponibles.
A este fin, se deberá establecer y comunicar por escrito al inicio del período de evaluación, los objetivos, metas y/o resultados así como de los estándares de cantidad, calidad, oportunidad y/o excelencia a obtener durante tal período por cada trabajador, grupo o equipo de trabajo o unidad organizativa según se establezca, los que servirán como parte de los parámetros de evaluación y de la debida rendición de cuentas.
Podrá disponerse de una instancia de preevaluación semestral con el objeto de proceder con las adecuaciones del desempeño o de los estándares exigibles para el resto del período.

ARTÍCULO 73.- Los instrumentos de evaluación serán diseñados para dar cuenta de las especificidades del desempeño laboral según los niveles escalafonarios y tramos de cada agrupamiento, así como de las funciones de jefatura.
En las situaciones en las que la modalidad habitual sea el trabajo en equipo, los instrumentos de evaluación deberán contemplar además, la evaluación del aporte conjunto.
Podrá disponerse modalidades de auto evaluación cuando las circunstancias de las prestaciones o las características de personal lo permitan. En estos casos, los resultados de esa evaluación sólo podrán representar hasta un VEINTE POR CIENTO (20%) de la calificación final del trabajador.

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

M.T.E. y S.S. FOLIO 84

ARTÍCULO 74.- El trabajador será precalificado por el superior inmediato de quien dependa y calificado por un Comité de Evaluación integrado con al menos un trabajador que reviste en el presente Convenio en nivel escalafonario igual o superior al evaluado y vinculado con las competencias de su gestión de acuerdo con lo establecido en el artículo 70, último párrafo del Convenio Colectivo de Trabajo General, homologado por Decreto N° 214/06 y las demás autoridades que se determinen. Las pautas de distribución de las evaluaciones y sus mecanismos de aplicación serán las que se dispongan por la reglamentación del presente artículo.
Los representantes de las entidades gremiales signatarias participarán en carácter de veedores, según lo establecido en el artículo 71 del aludido Convenio Colectivo de Trabajo General.

M.T.E. y S.S. 172

ARTÍCULO 75.- En el cumplimiento de estas funciones, los evaluadores pueden requerir los informes que sean necesarios a las partes involucradas en la gestión del trabajador a evaluar, o al propio trabajador, según se establezca.
En el caso de servicios con atención al público, deberá disponerse modalidades de consulta, referencial no vinculante, sistemática y periódica de la satisfacción de éste, y sus resultados serán considerados para la evaluación del desempeño del personal afectado.

ARTÍCULO 76.- Los evaluadores serán aquellos que ejerzan las funciones que los habiliten como tales al momento de cumplimentar la evaluación. El cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo integra el deber establecido en el inciso c) del artículo 36 del Convenio Colectivo de Trabajo General y normativas concordantes.
En el caso que hubiera DOS (2) o más evaluadores 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 será considerada falta grave una vez que, exigida formalmente, el evaluador se negara a cumplirla.
El incumplimiento de lo establecido en el presente Artículo y de la reglamentación complementaria será además, considerado para la calificación del desempeño del

evaluador.

ARTÍCULO 77.- El trabajador podrá elevar por propia iniciativa ante la primera instancia de evaluación un informe de su gestión al finalizar el período de evaluación, el que deberá ser considerado a los efectos correspondientes por todas las instancias que participen de la calificación.

ARTÍCULO 78.- La calificación reflejará si el desempeño del trabajador ha sido evaluado como:

a) DESTACADO: por superar muy ampliamente los estándares del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados, así como por haber logrado que los objetivos, metas y/o resultados se produjeran por encima de lo normal, ordinario o frecuente.

b) BUENO: por alcanzar razonablemente dichos estándares, haber cubierto adecuadamente los requerimientos de la función o puesto y/o haber logrado objetivos, metas y/o resultados esperados.

c) REGULAR: por alcanzar sólo ocasionalmente a cubrir los requerimientos de la función o puesto, obtener resultados por debajo de lo esperado, ordinario, frecuente o habitual y/o sin satisfacer los estándares mínimos del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados.

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

ARTÍCULO 79.- Cuando el trabajador sea calificado en forma regular o deficiente, los responsables de la evaluación, junto con el titular de la unidad organizativa a cargo de las materias de Personal, fijarán un plan de recuperación del nivel de desempeño del evaluado y ejercerán la tutoría de su cumplimiento.

COPIA
FIEL DEL ORIGINAL
GABRIEL E. FORLENZA

M.T.E. y S.S. FOLIO 85

ARTÍCULO 80.- En caso de disconformidad, el trabajador podrá interponer contra la calificación notificada, recurso de reconsideración dentro del término de DIEZ (10) días hábiles a resolver por la misma autoridad evaluadora (Artículo 84 y siguientes del Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por el Decreto N° 1759 de fecha 3 de abril de 1972 T.O. 1991), o bien interponer directamente recurso jerárquico a resolver conforme el Artículo 90 del citado reglamento, dentro del término de QUINCE (15) días hábiles de la notificación.

M.T.E.y S.S.

TITULO VII

DEL REGIMEN RETRIBUTIVO

ARTICULO 81.- De conformidad con el artículo 148 del Convenio Colectivo de Trabajo General, el personal percibirá las Asignaciones Básicas de su Nivel Escalafonario así como los Adicionales, Suplementos, Bonificación y Compensaciones que se establecen en el presente Convenio Sectorial, a saber:

1) ASIGNACION BASICA DE NIVEL ESCALAFONARIO

2) ADICIONALES

2.1.- de GRADO

2.2.- de TRAMO

3) SUPLEMENTOS

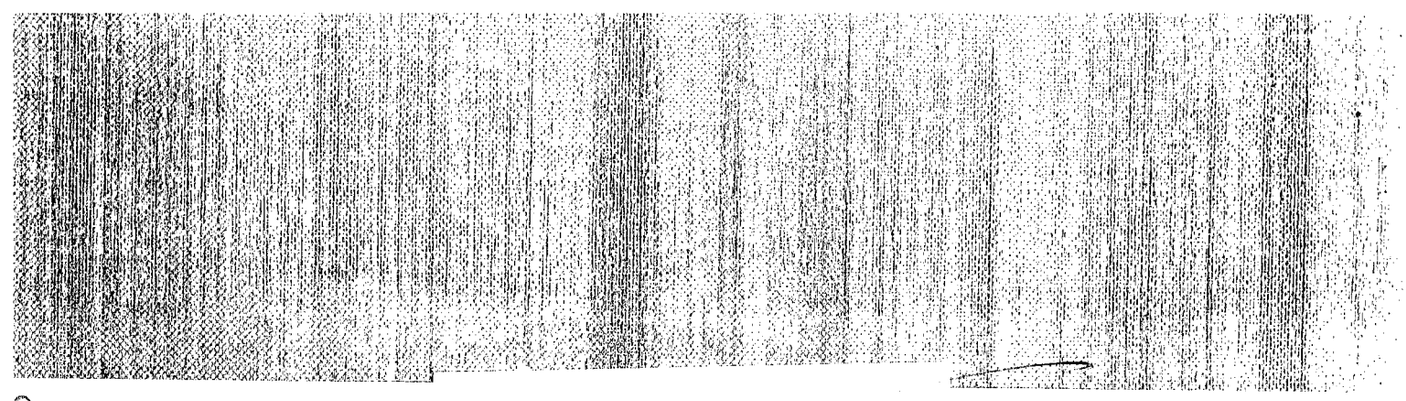
3.1.- por JEFATURA

3.2.- por APLICACIÓN TECNOLÓGICA

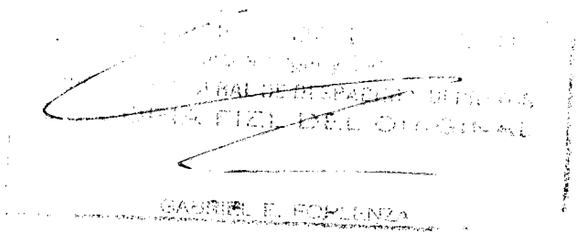
3.3.- por ACTIVIDAD ENFERMERÍA

3.4.- por CAPACITACIÓN UNIVERSITARIA

3.5.- por CAPACITACIÓN TERCIARIA



30



4) BONIFICACION

4.1.- por DESEMPEÑO DESTACADO

5) COMPENSACIONES

5.1.- por SERVICIOS CUMPLIDOS.

5.2.- por ZONA

5.3.- por BLOQUEO DE TITULO

Los adicionales, suplementos y bonificación establecidos en el presente artículo tienen carácter remunerativo.

Los suplementos y compensaciones establecidos de conformidad con el presente serán percibidos mientras se mantengan las causales que motivaran su percepción y se constatara la prestación del servicio efectivo correspondiente que les dé lugar.

ARTÍCULO 82.- Las Asignaciones Básicas de los Niveles Escalafonarios estarán determinadas por la cantidad de Unidades Retributivas que para cada caso se establece en el cuadro que consta en el presente artículo.
Las mismas se compondrán en un CUARENTA POR CIENTO (40%) de la cantidad establecida en concepto de sueldo y el SESENTA POR CIENTO (60%) restante por dedicación funcional.

ASIGNACIÓN BÁSICA ESCALAFONARIA

NIVEL ESCALAFONARIO	SUELDO	DEDICACION FUNCIONAL	ASIGNACIÓN BÁSICA
I	1.091	1.637	2.729
II	917	1.376	2.293
III	771	1.156	1.927
IV	648	972	1.619
V	563	845	1.408
VI	481	722	1.203
VII	419	628	1.047
VIII	364	546	910

M.T.E. Y S.S. FOLIO 86

CAPITULO I

DE LOS ADICIONALES

M.T.E.y S.S. 170

ARTICULO 83.- Fíjase el Adicional de GRADO en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas según se detalla:

NIVEL ESCALAFO-NARIO	ADICIONAL DE GRADO (UNIDADES RETRIBUTIVAS)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	273	478	740	1.021	1.328	1.461	1.563	1.672	1.789	1.915
II	229	401	622	858	1.116	1.227	1.313	1.405	1.504	1.609
III	193	337	523	721	938	1.031	1.104	1.181	1.264	1.352
IV	162	283	439	606	788	867	927	992	1.062	1.136
V	141	246	382	527	685	754	806	863	923	988
VI	120	211	326	450	586	644	689	738	789	844
VII	105	183	284	392	509	560	599	641	686	734
VIII	91	159	247	341	443	487	521	558	597	639

ARTICULO 84.- El adicional por TRAMO será percibido por el personal que accediera al mismo de conformidad con los artículos 25 y 35 del presente Convenio Sectorial.

CAPITULO II

DE LOS SUPLEMENTOS

ARTICULO 85.- El Suplemento por FUNCION DE JEFATURA SUPERIOR y por FUNCIÓN DE JEFATURA, será percibido por quienes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en los Artículo 26 y 27 del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, a partir del día de la toma de posesión de la respectiva función y hasta la finalización del término fijado en dichos Artículos o del día en que se produjera el cese del ejercicio de la función como consecuencia de la aplicación del tercer párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Fíjase el suplemento por FUNCION DE JEFATURA en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se establecen a continuación:

NIVEL		UNIDADES RETRIBUTIVAS
I	Jefatura de Departamento	737
II	Jefatura de División	665
III	Jefatura de Sección	617
IV	Supervisión	551

El suplemento por Función de Jefatura Superior será establecido por las partes en oportunidad de su reglamentación la que se deberá realizar en el plazo de 180 días a contar del reencasillamiento del personal.

ARTICULO 86.- La falta de ejercicio del cargo con Función de Jefatura Superior o Función de Jefatura producto de las inasistencias en las que incurriera el titular habilitado para percibir el Suplemento por FUNCION DE JEFATURA SUPERIOR o por FUNCION DE JEFATURA, de conformidad con lo establecido en el artículo precedente, por un período superior a los SESENTA (60) días corridos, exceptuando el lapso correspondiente a la licencia anual ordinaria, será descontada del Suplemento respectivo.

ARTICULO 87.- El Suplemento por APLICACIÓN TECNOLÓGICA será percibido por el personal que desempeñe en forma exclusiva las funciones que taxativamente se detallan:

a) Programador de Sistemas:

Diseñar y/o programar sistemas en aplicaciones a partir de especificaciones emanadas de los analistas de programación. Comporta la función de líder de proyecto. Es requisito poseer título universitario de grado de duración no inferior a cuatro (4) años reconocido oficialmente por el Ministerio de Educación de la Nación y atinente a la función y experiencia profesional no

M.T.E. y S.S.
FOLIO
87

menor a 6 años en el área de Desarrollo de Sistemas.

b) Administrador de Base de Datos

Administrar las tecnologías de la información y la comunicación, siendo responsable de los aspectos técnicos, tecnológicos, científicos, inteligencia de negocios y legales de bases de datos. Es requisito poseer título universitario de grado de duración no inferior a cuatro (4) años reconocido oficialmente por el Ministerio de Educación de la Nación y atinente a la función y experiencia profesional no menor a 6 años en el área de Administración de Bases de Datos.

M.T.E. y S.S.

El Suplemento consistirá en una suma equivalente resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de 682 Unidades Retributivas

ARTICULO 88.- El Suplemento por ACTIVIDAD DE ENFERMERÍA será percibido por el personal designado para ejercer las funciones que se detallan en el presente artículo, y consistirá en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que para cada caso se indica:

a) Actividades que realizan quienes quedan comprendidos en los alcances del inciso a) del artículo 3° de la Ley N° 24.004 por poseer los títulos habilitantes de conformidad con lo reglado en los artículos 5° y 7° de la citada norma y su reglamentación y se desempeñen en una unidad organizativa comprendida en los alcances del artículo 27 del presente Convenio Colectivo: 573 Unidades Retributivas.
b) Actividades que realizan quienes quedan comprendidos en los alcances del inciso b) del artículo 3° de la Ley 24.004 por poseer los certificados habilitantes de conformidad con lo reglado en el artículo 6° de la citada norma y su reglamentación y se desempeñen en una unidad organizativa comprendida en los alcances del artículo 27 del presente Convenio Colectivo: 482 Unidades Retributivas.

ARTICULO 89.- El Estado, en su carácter de Empleador confeccionará y

32

mantendrá actualizado un INVENTARIO DE FUNCIONES alcanzadas por los Suplementos regulados en los artículos precedentes, previa consulta a las entidades gremiales signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, en el marco de la Co.P.I.C.Pe.Ci.FA.Se.

ARTICULO 90.- EL Suplemento por CAPACITACIÓN UNIVERSITARIA será percibido por el personal que revistando en los Niveles escalafonarios I, II o III del Agrupamiento Profesional fuera designado para cumplir tareas o funciones propias de su incumbencia profesional que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a CUATRO (4) años reconocidos oficialmente.

El Suplemento consistirá en una suma equivalente al VEINTE por CIENTO (20%) de la Asignación Básica del Nivel escalafonario del trabajador.

ARTICULO 91.- El Suplemento por CAPACITACIÓN TERCIARIA será percibido por el personal que revistando en los Niveles escalafonarios III, IV o V, posea título terciario reconocido oficialmente a nivel nacional de carreras de duración no inferior a DOS (2) años y desarrolle tareas o funciones propias o inherentes a las incumbencias del título.

El Suplemento consistirá en una suma equivalente al DIEZ POR CIENTO (10%) de la Asignación Básica del Nivel escalafonario del trabajador.

CAPITULO III
DE LAS BONIFICACIONES

ARTICULO 92.- La Bonificación por DESEMPEÑO DESTACADO consistirá en una suma de pago única equivalente a la asignación básica del nivel escalafonario respectivo con más los adicionales por grado y por tramo, que perciba el trabajador a la fecha de cierre del período de evaluación, a ser liquidada dentro de los SEIS (6) meses siguientes a la fecha de cierre del proceso de evaluación pertinente al período considerado. Podrá ser percibida por hasta el DIEZ POR CIENTO (10%) del personal evaluado.

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

M.T.E. y S.S. FOLIO 88

CAPITULO IV
DE LAS COMPENSACIONES

ARTICULO 93.- La Compensación por SERVICIOS CUMPLIDOS consistirá en el pago de un monto no remunerativo al agente que, revistando bajo el régimen de estabilidad y habiendo reunido VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Nacional con posterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, se acogiera al beneficio previsional, al momento de reunir los requisitos para su percepción.

M.T.E.yS.S. 120

Este pago será equivalente a multiplicar por CINCO (5) la remuneración mensual, normal, regular, habitual y permanente correspondiente a su situación de revista.

Deberá abonarse, una vez certificadas debidamente las condiciones establecidas en el presente artículo, en una única suma a calcular junto con el pago correspondiente al último mes trabajado por el agente. Se calculará tomando en consideración la Asignación Básica del Nivel Escalafonario, el Adicional de Grado y el de Tramo, una vez reglamentado éste, y todo aquel suplemento previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial en la medida que reuniere los requisitos señalados en el segundo párrafo del presente artículo. Para el cálculo de la antigüedad exigida en el presente artículo no se deberán tener en cuenta las prestaciones simultáneas.

ARTICULO 94.- La Compensación por ZONA consistirá en una suma equivalente al porcentaje a aplicar a la Asignación Básica del nivel de revista del agente, según la región geográfica en la que tenga su asiento habitual definido éste en los términos establecidos en el Artículo 45 del Convenio Colectivo de Trabajo General

ARTICULO 95.- La Compensación por BLOQUEO DE TÍTULO se liquidará a los profesionales designados Directores Técnicos de Farmacia y/o Esterilización, que por la naturaleza de su función se encuentren formalmente inhabilitados para ejercer simultáneamente su profesión en el ámbito público o privado.

23

Se fija la Compensación por Bloqueo de Título en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de 665 Unidades Retributivas.

CAPITULO V
DE LAS INCOMPATIBILIDADES EN LA PERCEPCIÓN DE LOS SUPLEMENTOS

ARTÍCULO 96.- La percepción del Suplemento por Función de Jefatura Superior es incompatible con la percepción de los suplementos por Aplicación Tecnológica, por Jefatura, por Actividad Enfermería, por Capacitación Universitaria y por Capacitación Terciaria.

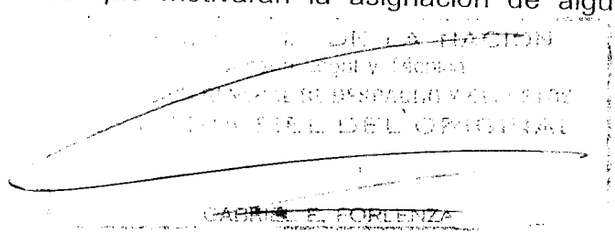
La percepción del Suplemento por Aplicación Tecnológica es incompatible con la percepción del de Actividad de Enfermería y con el de Capacitación Terciaria.

La percepción del Suplemento por Capacitación Universitaria es incompatible con la percepción del Suplemento por Capacitación Terciaria.

En los casos que corresponda la procedencia simultánea de los Suplementos regulados en el presente Convenio Colectivo, para su percepción se deberán observar las siguientes condiciones:

a) La percepción del Suplemento por Jefatura podrá concurrir con la percepción del Suplemento por Capacitación Universitaria o por Capacitación Terciaria cuando el ejercicio del cargo con Función de Jefatura comporte la utilización de las pericias, conocimientos o incumbencias del título que motivara la asignación del referido suplemento.

De la misma manera es compatible el Suplemento por Jefatura con el Suplemento por Aplicación Tecnológica o con el suplemento por Actividad de Enfermería siempre que el ejercicio del cargo por Función de Jefatura comporte al mismo tiempo los supuestos que motivaran la asignación de alguno de los referidos suplementos.



M.T.E. y S.S.
FOLIO
89

b) La percepción del Suplemento por Capacitación Universitaria podrá concurrir con la percepción del Suplemento por Aplicación Tecnológica cuando el ejercicio del cargo de esta función comporte la utilización de las pericias, conocimientos o incumbencias del título que motivara la asignación del precedentemente referido suplemento.

M.T.E.y S.S.

c) La percepción del Suplemento por Actividad de Enfermería podrá concurrir con la percepción del Suplemento por Capacitación Universitaria o por Capacitación Terciaria cuando el ejercicio del cargo comporte la utilización de las pericias, conocimientos o incumbencias del título que motivara la asignación del referido suplemento.

TITULO VIII
DEL PERSONAL NO PERMANENTE

ARTÍCULO 97.- Para ser designado en un cargo de Planta No Permanente y para ser contratado en los términos del régimen previsto en el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164 se deberá acreditar la idoneidad correspondiente al objeto de la prestación, mediante el régimen que se establezca de conformidad a lo acordado en el artículo 60, Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 98.- El personal contratado y/o designado de conformidad con el Artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164, percibirá una remuneración mensual equivalente a la Asignación Básica del Nivel Escalafonario de acuerdo a la función que desempeñe, con más la equiparación al Adicional de Grado respectivo.
Respecto a la equiparación mencionada, a fin de determinar la ubicación en el Grado correspondiente, se dividirá por TREINTA Y SEIS (36) la cantidad de meses de experiencia laboral acreditada en Organismos del Gobierno Nacional, Provincial, Municipal y organismos o entes públicos, incluidos los "ad honorem", en funciones idénticas o equivalentes o análogas, de conformidad con lo que se reglamente, en base a lo dispuesto en el Inciso b) del artículo 134 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Publica Nacional homologado por Decreto

Nº 214/06.

Las fracciones iguales o superiores a CERO CON CINCUENTA CENTÉSIMOS (0,50) serán redondeadas al entero siguiente, y en caso de resultar necesario se aplicará el Grado extraordinario previsto en el Artículo 34 del presente Convenio.

ARTÍCULO 99.- El personal será evaluado en el último mes previo a la finalización de su contrato o designación de acuerdo con las características propias del tipo de prestación que realiza. La calificación resultante de la evaluación de su desempeño laboral se ajustará a lo dispuesto en el artículo 78 del presente Convenio.

Dicha calificación será considerada como antecedente en la acreditación de la idoneidad de conformidad con lo que se establezca por aplicación del artículo 39 del presente.

TITULO IX
MODALIDADES OPERATIVAS

ARTÍCULO 100.- Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Regirán las previsiones contenidas en el Título VIII, Capítulos 1 y 2 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTICULO 101.- De la Igualdad de Oportunidades y de Trato. Regirán las previsiones contenidas en el Título IX del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTICULO 102 Dependientes de las respectivas Delegaciones de las Jurisdicciones, se podrán constituir Subdelegaciones de la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) y de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) en cada Fuerza Armada y de Seguridad y Organismo Descentralizado, debiendo integrarse la representación gremial con las entidades signatarias del presente convenio, previa consulta a las Comisiones centrales del Convenio Colectivo de Trabajo General, homologado por el Decreto N° 214/06.

EL DEL ORIGINAL

M.T.E. Y S.S.
FOLIO
90

ARTÍCULO 103.- Jornada laboral. La jornada de trabajo será de OCHO (8) horas diarias, CUARENTA (40) horas semanales, de lunes a viernes, con excepción de quienes revisten en los Niveles VI a VIII, los que tendrán una carga horaria de SIETE (7) horas diarias, TREINTA Y CINCO (35) horas semanales, de lunes a viernes.

Para las tareas que sean consideradas riesgosas y/o insalubres de conformidad con lo establecido en el artículo 43 del Convenio Colectivo de Trabajo General, podrá establecerse una distinta a la prevista en el párrafo precedente cuando por la índole específica de la actividad requiera un tratamiento diferenciado.

M.T.E.y S.S.

La autoridad de cada Jurisdicción o Entidad Descentralizada distribuirá las horas de trabajo teniendo en consideración la índole de la actividad y las circunstancias permanentes o temporales que resulten atendibles a cuyo efecto consultará a la representación gremial.

ARTÍCULO 104.- Jornada nocturna. Sin perjuicio de la aplicación de los artículos 48 y 49 del Convenio Colectivo de Trabajo General, en aquellas dependencias en las que el horario nocturno se realice en forma permanente se deberá prever un mecanismo de rotación del personal afectado a esas tareas para garantizar que ningún agente realice su carrera sólo en dicha jornada, salvo solicitud del interesado en contrario.

A estos efectos, el Estado empleador mantendrá un registro central y actualizado de estas situaciones, de las que dará cuenta a la parte gremial en el marco de la Co.P.I.C.PE.CI.FA.SE.

ARTICULO 105.- Jornada de trabajo de Sábados Domingos y Feriados. Los trabajadores cuya jornada laboral se desarrolle en los días sábados, domingos o feriados, tendrán una jornada normal y habitual de DOCE (12) horas diarias y DOS (2) francos compensatorios mensuales, en sábados, domingos o feriados.

ARTÍCULO 106.- Jornada Reducida. Con relación a la jornada reducida se aplicaran las previsiones del artículo 47 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06.

35

ARTÍCULO 107.- Trabajo Adolescente. Los menores desde los DIECISÉIS (16) años y hasta los DIECIOCHO (18) años de edad, deberán contar con la pertinente autorización de sus padres, responsables o tutores, según corresponda, a los fines de su incorporación al presente régimen. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos.

El personal comprendido tendrá una jornada de labor de SEIS (6) horas diarias, TREINTA (30) horas semanales, de lunes a viernes, practicándose una reducción proporcional de sus haberes.

No podrá realizar trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el realizado en el intervalo comprendido entre las VEINTE (20) y las SEIS (6) horas del día siguiente.

Independientemente de su fecha de ingreso, gozarán de un período mínimo de licencia anual ordinaria, no inferior a QUINCE (15) días corridos, correspondiente al primer año calendario.

ARTÍCULO 108.- Servicios Extraordinarios. A efectos de la realización y pago de servicios extraordinarios sólo se podrán establecer restricciones fundadas en razones presupuestarias o por topes salariales, sin discriminar por nivel escalafonario.

ARTÍCULO 109.- Guardias Asistenciales. Se prestarán en forma activa en los casos o situaciones que exijan una atención clínicamente considerada sin demora y la asistencia de pacientes que concurran por sus propios medios, o derivados de otros centros asistenciales o del mismo establecimiento, con problemas que por su entidad requieran atención de urgencia en servicios de prestación continua.

Asimismo incluye la asistencia de pacientes con idénticas necesidades, que requieran atención fuera del ámbito de la institución, de acuerdo con lo que se determine por vía reglamentaria y lo que fije la máxima autoridad del establecimiento o instituto de que se trate.

Por tratarse de una modalidad de prestación continua involucra la responsabilidad de los profesionales de guardia de no abandonar la misma hasta tanto no se

DE LA NACION
DEL ORIGINAL
GABRIEL E. FORLENZA

M.T.E. y S.S.
FOLIO
91

reporte el reemplazo o lo autorice fehacientemente el jefe del área de urgencia de la institución.

ARTICULO 110.- En un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días a partir de la vigencia del presente convenio, el Estado Empleador dispondrá la adecuación del sistema de guardias que rige actualmente, para el personal de asistencia de la salud. Hasta tanto se efectúen las adecuaciones establecidas y los actores de la negociación colectiva reglamenten las formalidades del sistema de guardias activas, continuará vigente el régimen actualmente en vigor en las diversas instituciones de atención sanitaria.

M.T.E. y S.S.
170

ARTÍCULO 111.- Licencias. En materia de licencias, justificaciones y franquicias, será de aplicación el Régimen general establecido oportunamente por el Decreto Nº 3413/79 y modificatorios, incorporado por el artículo 134 al Convenio Colectivo de Trabajo General y las demás prescripciones contenidas en dicho Convenio.

ARTÍCULO 112.- Los profesionales y técnicos de la salud humana con atención directa a pacientes que desempeñen funciones en áreas de riesgo infectológico certificadas por la autoridad competente, o en servicios de radiodiagnóstico y de terapia por irradiación, además de la licencia ordinaria por descanso anual que les corresponda, tendrán derecho a gozar de QUINCE (15) días corridos de licencia adicional, cualquiera fuera su antigüedad. Esta licencia no podrá ser acumulada a la ordinaria y deberá ser obligatoriamente otorgada como mínimo TRES (3) meses antes o después de la misma. Este personal deberá cumplir obligatoriamente su licencia anual todos los años.

ARTÍCULO 113.- Tareas Riesgosas o Peligrosas. El Estado empleador se ajustará a los criterios que determine la autoridad competente en la materia, para identificar y registrar las tareas que correspondan tipificar como insalubres y/o riesgosas, de acuerdo con la normativa vigente; efectuará el seguimiento de los agentes que desempeñan dichas tareas, ajustándose a lo que establezca la legislación general vigente, en lo referido a condiciones especiales para acceder a la jubilación,

reducción de carga horaria, exámenes médicos periódicos y todo aquello relacionado con sus condiciones de trabajo de las que dará cuenta a la representación gremial en el marco de la Co.P.I.C.Pe.Ci.FA.Se.

ARTÍCULO 114.- Transporte. En los casos en los que las tareas deban cumplirse en lugares alejados de centros urbanos y por no contar con medios de transporte público se disponga el traslado de los trabajadores con vehículos con cargo al Estado, estos deberán ser cubiertos, disponer de asientos fijos y no transportar en el mismo habitáculo materiales o equipos, salvo que existan separaciones adecuadas para uno u otro fin. Las mismas condiciones deberán cumplirse en todos los casos en que se disponga el traslado de los trabajadores en medios de transporte a cargo del Estado.

ARTÍCULO 115.- Ropa de Trabajo. En los casos en que resulte imprescindible en atención a la naturaleza de las tareas desempeñadas y las características climáticas de la zona en que se presta servicios, el Estado Empleador proveerá al trabajador de DOS (2) equipos de ropa de trabajo por año.

ARTÍCULO 116.- Elementos de Protección Personal. El Estado en su carácter de empleador determinará y proveerá los equipos y elementos de protección personal imprescindibles para el desarrollo de las actividades que los requieran, de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente en la materia.

ARTÍCULO 117.- En esta materia, los trabajadores estarán obligados a:

a) cumplir con las normas de seguridad y con las recomendaciones referidas a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal que le fuera provisto,

b) someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y a cumplir con las prescripciones e indicaciones que se les formulen,

c) participar de los programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

GABRIEL E. FORLENZA

M.T.E. Y S.S. FOLIO 92

TITULO X

DE LAS SUBROGANCIAS

ARTÍCULO 118.- Se entenderá por subrogancia la asignación transitoria de funciones superiores correspondientes a Jefaturas de Unidades Organizativas de nivel no inferior a Departamento o equivalente, de acuerdo con las condiciones que se determinan en el presente título.

M.T.E.yS.S.

ARTÍCULO 119.- La subrogancia recaerá en el personal que reviste en calidad de permanente y goce de estabilidad, por alguna de las siguientes causas y siempre que el período a cubrir sea superior a TREINTA (30) días corridos:

a) Que el cargo se halle vacante;

b) Que el titular del cargo se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

1.- Designado en otro cargo con licencia sin goce de haberes en el propio.

2.- En uso de licencia extraordinaria con o sin goce de sueldo o especial por razones de salud.

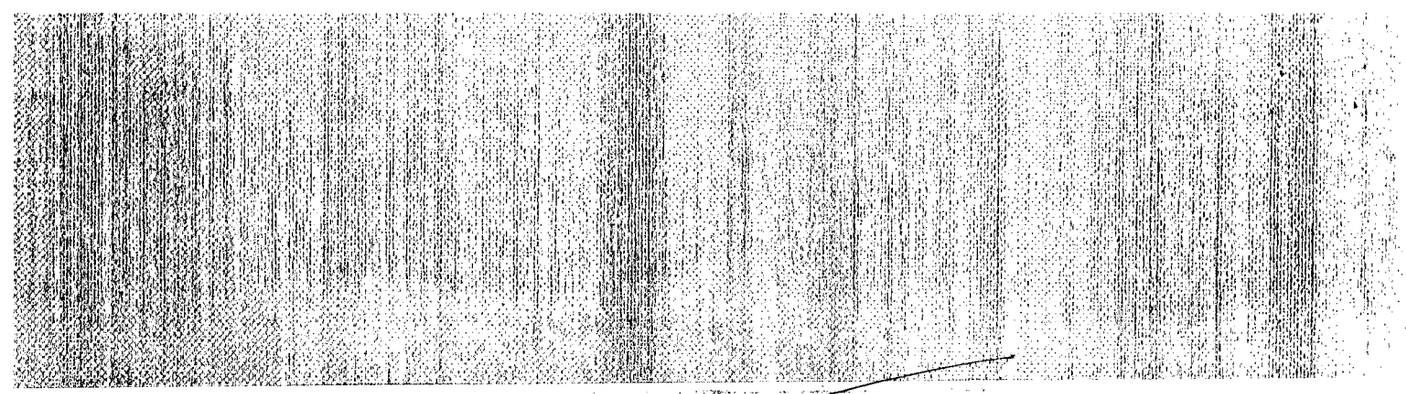
3.- Suspendido o separado del cargo por causales de sumario.

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

ARTÍCULO 120.- El personal subrogante percibirá la diferencia entre su retribución mensual, regular y permanente y la retribución correspondiente al cargo superior con más el suplemento por Jefatura, sin computar los adicionales propios del subrogado pero reconociendo los propios del agente subrogante.

ARTÍCULO 121.- Los cargos vacantes comprendidos en el supuesto previsto en el inciso a) del artículo 119 del presente podrán ser objeto de subrogancia debiéndose adoptar las providencias del caso para formalizar su cobertura definitiva con arreglo a los respectivos regímenes de selección.

ARTÍCULO 122.- Las subrogancias que se dispongan en virtud de las causales 1 a 3 del inciso b) del artículo 119, caducarán automáticamente al reintegrarse el titular



37

del cargo. Las que se dispongan en virtud del inciso a) de dicho artículo no podrán superar el plazo fijado en los artículos 26 y 27 del presente Convenio.

ARTÍCULO 123.- El reemplazante deberá cumplir con los requisitos exigidos para la situación escalafonaria correspondiente al cargo subrogado y reunir la especialidad profesional requerida por el mismo en caso que corresponda.

TITULO XI
CLAUSULAS COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 124.- El presente CCT tendrá vigencia a partir del 1/12/2015, a excepción de las fechas en particular que expresamente se mencionen para diversos institutos, artículo y/o capítulos acordados.

ARTICULO 125.- Las partes establecerán una agenda y cronograma para efectuar el reencasillamiento del personal en un plazo máximo de CIENTO OCHENTA (180) días a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial. El Estado Empleador, a través de los titulares de los Ministerios de Defensa y Seguridad, impartirá las instrucciones necesarias a las jurisdicciones ministeriales, de las fuerzas armadas y de seguridad y organismos descentralizados, para el cumplimiento del respectivo cronograma dentro del plazo establecido.

ARTÍCULO 126.- El valor de la Unidad Retributiva, como asimismo de los Adicionales, Suplementos, Compensaciones y demás conceptos que surgen del Capítulo VII del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial serán establecidos en el marco de las negociaciones paritarias durante el ejercicio 2016.

ARTÍCULO 127.- Una vez acordados los valores referidos en el artículo precedente resultaran de aplicación de acuerdo al siguiente detalle:

a) Asignación Básica de Nivel escalafonario; Adicional de Grado; Bonificación por Desempeño Destacado; compensaciones por Servicios Cumplidos; Zona

M.T.E. y S.S.
FOLIO
93

y Bloqueo de Título, una vez concluido formalmente el reencasillamiento del personal.

b) Suplemento por Jefatura. Aprobada formalmente las correspondientes unidades orgánicas y designados los respectivos titulares conforme el artículos 27 del presente.

c) Suplementos por Aplicación Tecnológica y Actividad de Enfermería: En oportunidad que el personal resulte incorporado al Inventario de Funciones que elaborará y actualizará el Estado Empleador.

M.T.E. y S.S.

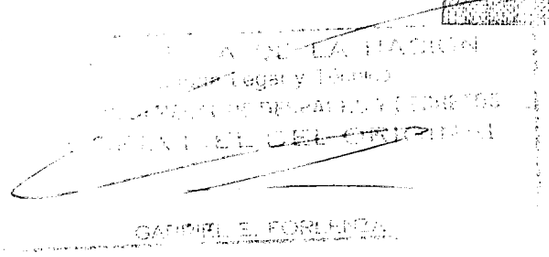
d) Suplementos por Capacitación Universitaria y Terciaria, una vez que el personal acredite el cumplimiento de las condiciones que justifican su procedencia. Para el personal que al momento de su reencasillamiento ya disponía de los requisitos exigidos, lo percibirá con fecha del momento de formalizado dicho proceso.

TITULO XII
CLAUSULAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO 128.- En un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, de conformidad con el artículo 25 del Capítulo VI del Título II (Tramos), se establecerán los criterios y procedimientos que permitan la instrumentación de los Tramos, incluyendo la definición del respectivo Adicional.

ARTÍCULO 129.- Los procedimientos para implementar los regímenes de Selección, Capacitación y de Evaluación de Desempeño que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, deberán ser aprobados por el Estado Empleador en el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días a partir de la fecha de reencasillamiento en el mismo, establecida por el artículo 125 , previa consulta a las entidades gremiales signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, en el marco de la Co.P.I.C.Pe.Ci.FA.Se.

38



Hasta tanto se aprueben los nuevos regímenes de Selección, de Evaluación de Desempeño y Capacitación precitados, se aplicarán los siguientes:

a) Selección: De conformidad con lo establecido por la D.A.N° 609/14 resultarán de aplicación los principios y procedimientos establecidos en el Régimen de Selección aprobado por la Resolución SG N°166/15 o el que lo reemplace, con las respectivas veedurías gremiales de las entidades signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 63 del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL, homologado por Decreto Nº 214/06; del CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER a efecto de velar por la debida igualdad de oportunidades de hombres y mujeres; y el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para asegurar la veeduría prevista en el artículo 8º de la Ley Nº 22.431, modificado por la Ley Nº 25.689, los que serán invitados a designar cada uno, UN (1) veedor titular y su suplente ante el Comité de Selección.

De suscitarse controversia sobre los principios y procedimientos aplicables, se requerirá el correspondiente dictamen a la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la SECRETARÍA DE GABINETE de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS.

b) Evaluación de Desempeño: El vigente en el escalafón que se sustituye, debiendo darse cumplimiento con la precalificación del Superior inmediato del agente y con las respectivas veedurías gremiales. Las calificaciones por las evaluaciones del desempeño obtenidas de conformidad con el régimen que se sustituye por el presente que se encontraran pendientes de utilización, serán aplicadas al efecto previsto para la promoción de grado establecido según el presente Convenio.

c) Capacitación: El sistema vigente al momento de la suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

ARTÍCULO 130.- Hasta tanto se disponga un régimen uniforme para toda la Administración Pública Nacional que regule los alcances y la Compensación por Zona, para el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo Sectorial se mantendrán los montos actualmente percibidos y el régimen vigente en el escalafón reemplazado por el presente, según corresponda, con las siguientes previsiones:

M.T.E. y S.S.
FOLIO
94

a) Los agentes que se encuentran percibiendo el Suplemento por Zona a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio, mantendrán idéntico monto al cual le serán de aplicación los incrementos salariales que se negocien en el marco de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General.

b) El régimen aplicable a los agentes que ingresaren con posterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial; y los agentes pertenecientes al escalafón reemplazado por el presente que cambiaren de zona o comenzaren a prestar servicios, con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, en lugares aislados, inhóspitos, de difícil acceso, alejados de centros urbanos o poblados, por su ubicación, según los distintos grupos establecidos en el escalafón reemplazado; se determinará al momento de acordarse el valor de la Unidad Retributiva conforme a lo establecido en el artículo 126 del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

M.T.E. y S.S.
170

En todos los casos, los valores correspondientes serán actualizados en orden a lo que se negocie en el marco de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 131.- A partir de la operatividad que corresponde a cada cláusula del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, cesa la aplicación de todas aquellas medidas emanadas de las autoridades de los Ministerios de Defensa , de Seguridad, de las entidades descentralizadas, y del ex Instituto de Obra Social del Ejército (IOSE) – actualmente parte integrante del Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas (IOSFA), incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, que hubieran establecido pagos al personal, incluyendo toda la normativa laboral y los conceptos de pago, derechos y obligaciones establecidos por esas autoridades como asimismo mediante Resoluciones, Actas o Acuerdos colectivos u otros actos emanados de la Administración Pública Nacional que se hubieran celebrado con anterioridad al presente, atento las contraprestaciones y mejores beneficios emergentes del presente Convenio.

TITULO XIII
NORMAS DE REENCASILLAMIENTO DEL PERSONAL

ARTÍCULO 132.- El personal que revista bajo el régimen de carrera sustituido por el presente convenio, a partir de la vigencia de éste, será reencasillado conforme lo previsto en el presente Título.

ARTÍCULO 133.- Para el reencasillamiento se completará un Formulario que deberá ser firmado por el trabajador, su superior jerárquico inmediato de nivel no inferior a la jerarquía a definir por los Ministerios de Defensa o Seguridad y según corresponda, el Director General de Personal de la Fuerza Armada u organismo descentralizado o un representante de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización del Ministerio de Defensa o bien el Director General de Personal de la Fuerza de Seguridad o un representante designado por la Secretaría de Seguridad del Ministerio de Seguridad. Al efecto, los citados funcionarios o sus representantes formalmente designados, se constituirán en cada dependencia para completar el Formulario cuyo contenido se aprueba como Anexo II al presente.
Asimismo, la asimilación de los cargos vacantes al escalafón aprobado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, se realizará conforme la propuesta que eleven los titulares de los Ministerios de Defensa y de Seguridad

ARTÍCULO 134.- Las entidades gremiales signatarias del CCTS actuarán como veedores y deberán ser fehacientemente citadas para suscribir cada Formulario.

ARTÍCULO 135.- Para la asignación del Grado Escalafonario se dividirá por TREINTA Y SEIS (36) meses la experiencia laboral acreditada conforme a lo establecido en el inciso b) del artículo 134 del citado Convenio Colectivo de Trabajo General.

Las fracciones iguales o superiores a CERO CON CINCUENTA CENTESIMOS (0,50) serán redondeadas al entero siguiente.

ARTÍCULO 136.- A los efectos de la aplicación de los criterios que se indican en los Artículos 138 y 139, se considerará para la asignación del nivel escalafonario en el

FIEL DEL ORIGINAL

GABRIEL E. FORLENZA

M.T.E. y S.S.
FOLIO
95

presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, la categoría de revista alcanzada por el agente al 30 de junio de 2015, conforme la última promoción de categoría legal y formalmente aprobada, de acuerdo a su escalafón de origen, o excepcionalmente, la categoría de revista alcanzada por el agente, con posterioridad a esa fecha, y que hubiera sido obtenida mediante la aplicación de regímenes de selección debidamente acreditados, cuyas convocatorias y publicación se hubieran efectuado con carácter previo a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, y que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones y la correspondiente veeduría gremial, según lo establecido en los artículos 56 y 63 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

M.T.E. y S.S.

ARTÍCULO 137.- Las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo Sectorial serán citadas para concluir la veeduría correspondiente, con carácter previo a la aprobación del Reencasillamiento. Efectuada la veeduría correspondiente, las actuaciones serán remitidas a los titulares de los Ministerios de Defensa o de Seguridad, según corresponda al ámbito de desempeño de los agentes involucrados, para el dictado de las respectivas resoluciones ministeriales aprobatorias del reencasillamiento.

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES DE REENCASILLAMIENTO

ARTÍCULO 138.- El Agrupamiento y Nivel escalafonario se asignará según resulte de la aplicación de los siguientes criterios:

1) Agrupamiento Profesional:

a) Nivel I:

40

El Personal del Agrupamiento Superior con título universitario de grado no inferior a 4 años en Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación que revista en las Categorías 26 a 30.

El Personal del Agrupamiento Universitario con título universitario de grado no inferior a 4 años en Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación que revista en la Categoría 26.

b) Nivel II:

El Personal de los Agrupamientos Superior y Universitario del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación), y del Agrupamiento Administradores del Instituto de Obra Social del Ejército (IOSE), con título universitario de grado no inferior a 4 años en Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación que revista en las Categorías 21 a 25.

El Personal del Agrupamiento Supervisión del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación), y del Agrupamiento Especial del IOSE con título universitario de grado no inferior a 4 años en Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación que revista en las Categorías 21 a 24 y 21 a 22, respectivamente.

c) Nivel III:

El Personal del Agrupamiento Superior con título universitario de grado no inferior a 4 años en Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación que revista en las Categorías 16 a 20.

El Personal de los Agrupamientos Administradores y Especial del IOSE con título universitario de grado no inferior a 4 años en Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación que revista en las Categorías 11 a 20 y 9 a 20, respectivamente.

M.T.E. y S.S. FOLIO 96

El Personal de los Agrupamientos Universitario y Supervisión con título universitario de grado no inferior a 4 años en Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación que revista en las Categorías 8 a 20.

El Personal de los restantes Agrupamientos que acredite título universitario de grado no inferior a 4 años en Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación será reencasillado en el Nivel III del Agrupamiento Profesional.

M.T.E.yS.S.

2) Al Agrupamiento Técnico:

a) Nivel III:

El Personal del Agrupamiento Universitario que revista en las Categorías 19 a 26 y acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

El Personal de los Agrupamientos de Seguridad y Protección al Vuelo y Técnico que revista en la Categoría 19 y acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

El personal de los Agrupamientos Superior y Supervisor del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación), así como de los Agrupamientos Administradores y Especial del IOSE, que revista desde la Categoría 19 a la máxima de dichos Agrupamientos y acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

b) Nivel IV:

El Personal del Agrupamiento Universitario que revista en las Categorías 21 a 26 y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

El Personal de los Agrupamientos Universitario, de Seguridad y Protección al Vuelo, Técnico y Aeronavegante que, según corresponda, revista en las Categorías 12 a 18 y acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

El personal de los Agrupamientos Superior y Supervisor que, según corresponda, revista en las Categorías 12 a 18 y acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

El personal de los Agrupamientos Administradores, Especial y Ventas del IOSE que revista en las Categorías 12 a 18 y acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

c) Nivel V:

El Personal de los Agrupamientos Universitario, de Seguridad y Protección al Vuelo, Técnico, Aeronavegante del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación), y Ventas del IOSE que, según corresponda, revista en las Categorías 12 a 20 y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

M.T.E. y S.S.
FOLIO
97

El Personal de los Agrupamientos Universitario, de Seguridad y Protección al Vuelo, Técnico, Aeronavegante del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación),y Ventas del IOSE que, según corresponda, revista en las Categorías 2 a 11 y el de Servicios del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación), que revista en las Categorías 1 a 15 que, en todos los casos, acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

M.T.E. y S.S.
170

El Personal del Agrupamiento Administrativo que revista en las Categorías 2 a 16 que acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

El Personal de los Agrupamientos Producción del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación),y Producción Talleres del IOSE que revista en las Categorías 1 a 17 que acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

3) Al Agrupamiento Administrativo:

a) Nivel V:

El Personal del Agrupamiento Administrativo que revista en las Categorías 12 a 16 no comprendidos en las situaciones establecidas precedentemente y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo

b) Nivel VI:

El Personal del Agrupamiento Administrativo que revista en las Categorías 7 a 11, no comprendidos en las situaciones establecidas precedentemente y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo

El Personal del Agrupamiento Universitario que revista en la Categoría 8 a 11 no comprendidos en las situaciones establecidas precedentemente y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo

El Personal del Agrupamiento Ventas del IOSE que revista en la Categoría 7 a 11 no comprendidos en las situaciones establecidas precedentemente y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo

c) Nivel VII:

El Personal del Agrupamiento Administrativo que revista en las Categorías 2 a 6, no comprendidos en las situaciones establecidas precedentemente y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo

El Personal del Agrupamiento Ventas del IOSE que revista en la Categoría 2 a 6 no comprendidos en las situaciones establecidas precedentemente y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo

M.T.E. y S.S. FOLIO 98

4) Al Agrupamiento Producción:

a) Nivel V:

El Personal de los Agrupamientos Producción del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación), y Producción Talleres del IOSE que revista en las Categorías 12 a 17, no comprendidos en las situaciones establecidas precedentemente y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo

M.T.E. y S.S.

b) Nivel VI:

El Personal de los Agrupamientos Producción del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación), y Producción Talleres del IOSE que revista en las Categorías 7 a 11, no comprendidos en las situaciones establecidas precedentemente y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo

El Personal de los Agrupamientos Técnico, de Seguridad y Protección al Vuelo y Aeronavegante que, según corresponda, revista en la Categoría 7 a 11 y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

c) Nivel VII:

El Personal de los Agrupamientos Producción del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación), y Producción Talleres del IOSE que revista en las Categorías 1 a 6, no comprendidos en las situaciones establecidas precedentemente y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo

El Personal de los Agrupamientos Técnico, de Seguridad y Protección al Vuelo y Aeronavegante que, según corresponda, revista en las Categorías 2 a 6 y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

5) Al Agrupamiento Mantenimiento y Servicios:

a) Nivel VI:

El Personal del Agrupamiento Servicios que revista en las Categorías 7 a 11, y no comprendidos en las situaciones establecidas precedentemente y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

b) Nivel VII:

El Personal del Agrupamiento Servicios que revista en las Categorías 4 a 6, no comprendidos en las situaciones establecidas precedentemente y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo

c) Nivel VIII:

El Personal del Agrupamiento Servicios que revista en las Categorías 1 a 3, no comprendidos en las situaciones establecidas precedentemente y no acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES PARTICULARES DE REENCASILLAMIENTO

M.T.E. y S.S. FOLIO 99

ARTÍCULO 139.-

I.- a) El personal que actualmente revista en los Agrupamientos Superior y Supervisor del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación), y Administradores y Especial del IOSE, y no acredite a la fecha de vigencia del Convenio título universitario de grado no inferior a 4 años en Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación será reencasillado en los Niveles III a VI, de acuerdo con la Categoría de revista conforme se determina en el apartado II) del presente artículo, del Agrupamiento que corresponda según la denominación del puesto de acuerdo con la especialidad fijada en el escalafón de origen.

M.T.E. y S.S.

Asimismo, se habilitarán de modo extraordinario y al solo efecto del reencasillamiento, los Niveles III a V, en los Agrupamientos del presente escalafón que no los incluyen.

b) El personal del Agrupamiento Servicios que reviste en las Categorías 12 a 15 del escalafón reemplazado por el presente será reencasillado en el Nivel V extraordinario en el Agrupamiento Mantenimiento y Servicios.

c) El personal reencasillado en un nivel extraordinario continuará su carrera promoviendo de grado y tramo de acuerdo con lo establecido en el Título III Capítulos II y III, y podrá postularse de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV a un nivel escalafonario superior de los previstos en el Título II Capítulo III del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, si reúne los requisitos del mismo.

El nivel extraordinario habilitado al sólo efecto del reencasillamiento será automáticamente suprimido en la fecha en la que el trabajador deje dicho nivel, cualquiera sea la causal y no podrá ser objeto de promoción vertical, sino en el Nivel que establezca el Estado Empleador por vía reglamentaria.

II.- El personal que actualmente revista en los Agrupamientos Superior y Supervisor del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación), así como Administradores y Especial del IOSE, y que no acredite a la fecha de vigencia del presente Convenio título universitario de grado no inferior a 4 años en Universidades reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación será reencasillado del siguiente modo:

a) Nivel III:

El personal del Agrupamiento Superior que revista en las Categorías 26 a 30 sin título universitario ni terciario que reúna al menos OCHO (8) años de antigüedad acumulada en los Agrupamientos Superior y Supervisor y CUATRO (4) en el Agrupamiento Superior a la fecha de vigencia del presente Convenio. Se determinará el Agrupamiento Técnico, Administrativo, Producción o Mantenimiento y Servicios, según corresponda, por la denominación del puesto de acuerdo con la especialidad fijada en el escalafón de origen (Anexos I a VII Ley N° 20.239 y modif.) y con lo establecido en el apartado I del presente artículo.

b) Nivel IV:

El personal del Agrupamiento Superior sin título universitario ni terciario que revista en las Categorías 26 a 30 y no reúna al menos OCHO (8) años de antigüedad acumulada en los Agrupamientos Superior y Supervisor y CUATRO (4) en el Agrupamiento Superior a la fecha de vigencia del presente Convenio, y el que reviste en las Categorías 21 a 25 del citado Agrupamiento Superior. En ambos casos, se determinará el Agrupamiento Técnico, Administrativo, Producción o Mantenimiento y Servicios, según corresponda, por la denominación del puesto de acuerdo con la especialidad fijada en el escalafón de origen (Anexos I a VII Ley N° 20.239 y modif.) y con lo establecido en el apartado I del presente artículo.

COPIA ORIGINAL

M.T.E. y S.S.
FOLIO
100

El personal del Agrupamiento Supervisor sin título universitario ni terciario y que revista en las Categorías 21 a 24. Se determinará el Agrupamiento Técnico, Administrativo, Producción o Mantenimiento y Servicios, según corresponda, por la denominación del puesto de acuerdo con la especialidad fijada en el escalafón de origen (Anexos I a VII Ley N° 20.239 y modif.) y con lo establecido en el apartado I del presente artículo.

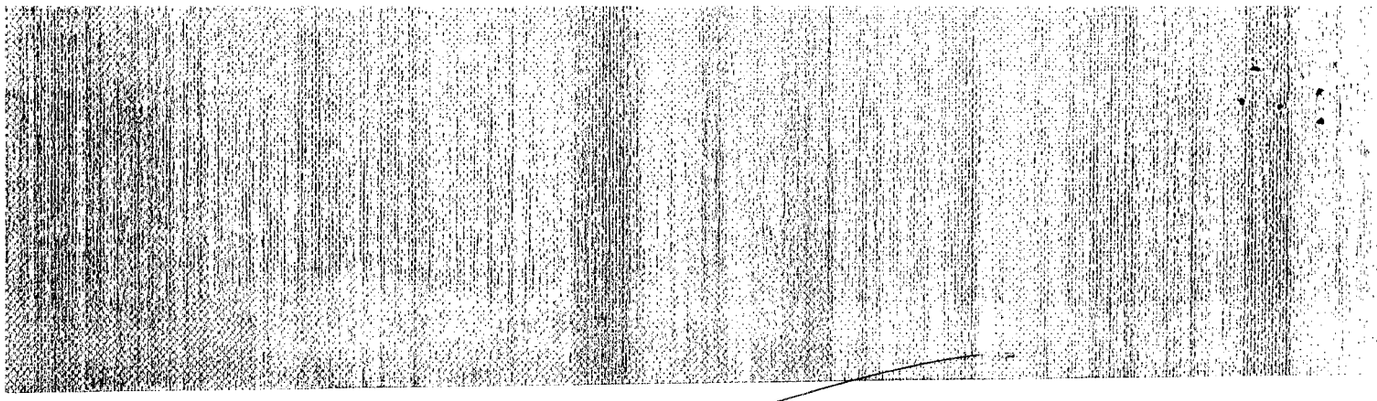
M.T.E. y S.S.
170

El personal de los Agrupamientos Administradores y Especial del IOSE sin título universitario ni terciario y que revista en las Categorías 21 a 25 y 21 a 22, respectivamente. Se determinará el Agrupamiento Técnico, Administrativo, Producción o Mantenimiento y Servicios, según corresponda, por la denominación del puesto de acuerdo con la especialidad fijada en el escalafón de origen y con lo establecido en el apartado I del presente artículo.

c) Nivel V:

El personal del Agrupamiento Superior sin título universitario ni terciario y que revista en las Categorías 16 a 20. Se determinará el Agrupamiento Técnico, Administrativo, Producción o Mantenimiento y Servicios, según corresponda, por la denominación del puesto de acuerdo con la especialidad fijada en el escalafón de origen (Anexos I a VII Ley N° 20.239 y modif.) y con lo establecido en el apartado I del presente artículo.

El personal del Agrupamiento Supervisor del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación), así como de los Agrupamientos Administradores y Especial del IOSE, sin título universitario ni terciario y que revista en las Categorías 12 a 20. Se determinará el Agrupamiento Técnico, Administrativo, Producción o Mantenimiento y Servicios, según corresponda, por la denominación del puesto de acuerdo con la especialidad fijada en el escalafón de origen y con lo establecido en el apartado I del presente artículo.



45

El Personal del Agrupamiento Supervisor que revista en las Categorías 8 a 11, y de las Categorías 11 y 9 a 11 respectivamente, de los Agrupamientos Administradores y Especial del IOSE, y acredite título universitario inferior a 4 años de duración o título terciario, en ambos casos no inferior a DOS (2) años reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación respectivo. Se determinará el Agrupamiento Técnico, Administrativo, Producción o Mantenimiento y Servicios, según corresponda, por la denominación del puesto de acuerdo con la especialidad fijada en el escalafón de origen y con lo establecido en el apartado I del presente artículo.

d) Nivel VI:

El personal del Agrupamiento Supervisor del escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación) que revista en las Categorías 8 a 11, y de las Categorías 11 y 9 a 11 respectivamente de los Agrupamientos Administradores y Especial del IOSE, sin título universitario ni terciario. Se determinará el Agrupamiento Administrativo, Producción o Mantenimiento y Servicios, según corresponda, por la denominación del puesto de acuerdo con la especialidad fijada en el escalafón de origen y con lo establecido en el apartado I del presente artículo.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS AL REENCASILLAMIENTO

ARTÍCULO 140.- En todos aquellos casos que en los legajos del personal no esté incorporado el Título del nivel educativo requerido para la asignación de la categoría correspondiente que ostentara el agente a la fecha de vigencia del convenio, el mismo deberá ser acompañado al momento del reencasillamiento, debidamente certificado por la autoridad competente. En caso de no presentarlo, se lo tendrá por no acreditado.

ARTICULO 141.- En oportunidad de aplicarse el valor de la unidad retributiva del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, las partes acuerdan revisar la

M.T.E. y S.S.
FOLIO
101

asignación del nivel extraordinario previsto en las Disposiciones Particulares del artículo 139, apartado II inciso a) del presente, a los efectos de considerar los niveles de titulación secundaria con orientación técnica en las categorías superiores de los Agrupamientos del Escalafón de origen mencionados en el citado artículo 139, apartado II.

M.T.E. y S.S.

TITULO XIV
OTRAS CLAUSULAS TRANSITORIAS

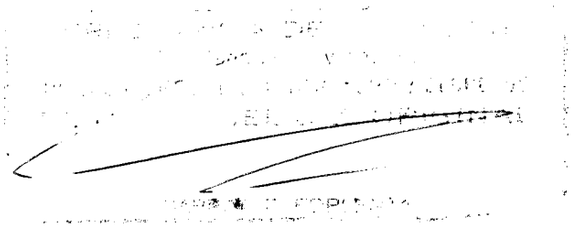
ARTÍCULO 142.- En un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, las partes se comprometen al tratamiento de una agenda de trabajo que tenga por objeto desarrollar el régimen laboral de personal Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad comprendido en los alcances de la Ley N° 17.409 y su reglamentación, y en los términos de las Leyes N° 26.286 y N° 27.015.

ARTICULO 143.- El agente que, revistando bajo el régimen de estabilidad en el escalafón de origen (Ley N° 20.239 y su reglamentación), o en el Instituto de Obra Social del Ejército (IOSE) , hubiera reunido VEINTE (20) años ininterrumpidos en dichos escalafones a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial y se acogiera al beneficio previsional solicitando la baja por tal motivo con carácter previo al reencasillamiento, de acuerdo a lo previsto en el TITULO XIII - NORMAS DE REENCASILLAMIENTO DEL PERSONAL – ARTÍCULO 132, se le abonará una compensación similar a la COMPENSACIÓN POR SERVICIOS CUMPLIDOS, que consistirá en el pago de un monto no remunerativo equivalente a multiplicar por CINCO (5) la remuneración mensual, normal, regular, habitual y permanente correspondiente a su situación de revista en dichos escalafones.

ARTICULO 144.- El Estado Empleador constituirá una Comisión de Seguimiento para la implementación inicial del presente régimen, la que propondrá, dentro de las facultades de sus órganos integrantes, las medidas, acciones, recomendaciones o instrumentaciones que contribuyan al mejor desenvolvimiento inicial del régimen

4/6

establecido y de la situación del personal comprendido. La parte gremial, en el marco de lo establecido en el segundo párrafo del artículo 160 del CCTG, colaborará para el logro de estos efectos, debiendo concluirse las actividades de esta Comisión antes del 31 de diciembre de 2016.



M.T.E. y S.S.
FOLIO
102

ANEXO I

1) MINISTERIO DE DEFENSA

ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJÉRCITO

ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA

ESTADO MAYOR GENERAL DE LA FUERZA AÉREA

ESTADO MAYOR CONJUNTO DE LAS FUERZAS ARMADAS

2) MINISTERIO DE SEGURIDAD

GENDARMERIA NACIONAL

PREFECTURA NAVAL ARGENTINA

M.T.E.yS.S.

3) INSTITUTO DE OBRA SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (IOSFA) QUE INCLUYE AL ENTONCES INSTITUTO DE OBRA SOCIAL DEL EJÉRCITO (IOSE)

47

ANEXO II

Dicho Formulario contendrá como mínimo los siguientes datos:

1. Nombre apellido y CUIL.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso al escalafón de origen. Detallar Acto Administrativo: Funcionario, N° y Fecha.
4. Agrupamiento, Clase y Categoría de revista alcanzada por el agente al 30-6-15, conforme la última promoción de categoría legal y formalmente aprobada, de acuerdo a su escalafón de origen. Detallar Acto Administrativo: Funcionario, N° y Fecha.
5. Antigüedad en la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal al 30-6-15.
6. Antigüedad en el Agrupamiento actual y en el inmediato anterior, Categoría y Clase al 30-6-15.
7. Detalle de las DOS (2) últimas situaciones de revista anteriores al último día del mes inmediato anterior al 30-6-15. Actos Administrativos, Funcionario, N° y Fecha.
8. Máximo nivel de estudios alcanzado. Denominación del Título (deberá adjuntarse copia).
9. Denominación del puesto de acuerdo con la especialidad fijada en el escalafón de origen.
10. Lugar de prestación de servicios.
11. Horario.
12. Suplemento por Zona. Detallar Zona.

...LACION
...ECRETOS
...FIEL DEL ORIGINAL
GABRIEL E. FORLENZA