

PODER EJECUTIVO NACIONAL

República Argentina

DECRETO 1032/2009 · 2009

DECRETO 1032/2009

Boletín Oficial, 5 de agosto de 2009 · 87 artículos

Texto actualizado al 20 de noviembre de 2026

ÍNDICE

Decreto 1032/2009

Anexo 4

- Capítulo I · Ámbito de aplicación y vigencia 4
- Capítulo II · De la Comisión Permanente de interpretación y carrera 5
- Capítulo III · Representación gremial 7
- Capítulo IV · De la relación de empleo 7
- Capítulo V · Régimen escalafonario 7
- Capítulo VI · Régimen de carrera 9
- Capítulo VII · De las funciones ejecutivas y de jefaturas 12
- Capítulo VIII · Del régimen del concurso 13
- Capítulo IX · Del régimen de capacitación y desarrollo del personal 16
- Capítulo X · De la evaluación del desempeño laboral 17
- Capítulo XI · Del régimen retributivo 20
- Capítulo XII · Del personal no permanente 23
- Capítulo XIII · De modalidades operativas y demás regulaciones 24
- Capítulo XIV · De las subrogancias 24
- Capítulo XV · Cláusulas complementarias 25
- Capítulo XVI · Cláusulas transitorias 26
- Capítulo XVII · Del reencasillamiento del personal 28

Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales de la Secretaría de Cultura de la Presidencia de la Nación.

Bs. As., 3/8/2009

VISTO el Expediente Nº 1.330.851/09 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo de la Administración Pública Nacional Nº 24.185, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional Nº 25.164, el Decreto Nº 447 del 17 de marzo de 1993, el Decreto Nº 1421 del 8 de agosto de 2002, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nº 214 del 27 de febrero de 2006, el Acta Acuerdo del 31 de marzo de 2009 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES del ámbito de la SECRETARIA DE CULTURA de la PRESIDENCIA DE LA NACION, y

CONSIDERANDO:

Que por la Ley Nº 24.185 se estableció el régimen aplicable a las negociaciones colectivas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Que en cumplimiento del mecanismo establecido por la Ley Nº 24.185 y por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nº 214/06, se ha constituido la Comisión Negociadora Sectorial correspondiente al personal del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, del ámbito de la SECRETARIA DE CULTURA de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Que, las partes, en el marco previsto por el artículo 6º de la Ley Nº 24.185, reglamentado por el artículo 5º del Decreto Nº 447/93 y normas complementarias, acordaron un convenio colectivo de trabajo a nivel sectorial concretado a través del Acta Acuerdo de fecha 31 de marzo de 2009 de la referida Comisión Negociadora.

Que en cuanto al ámbito de aplicación, se trata de un Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial aplicable a los trabajadores bajo dependencia laboral del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nº 214/06, con los alcances y salvedades para las distintas modalidades de relación de empleo previstas en la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional Nº 25.164, su Decreto Reglamentario Nº 1421/02 y las establecidas en el precitado convenio sectorial para cada caso particular.

Que con relación a su vigencia temporal, conforme lo establecido por las partes signatarias, el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial regirá a partir del 1º de abril de 2009.

Que el mencionado Acuerdo cumple con los requisitos del artículo 11 de la Ley Nº 24.185.

Que se han cumplimentado las intervenciones prescriptas por los artículos 79, segundo

párrafo y 80, inciso b), del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nº 214/06.

Que la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público ha emitido el correspondiente dictamen.

Que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención prevista en los artículos 7º, 10 y concordantes de la Ley Nº 24.185.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que el presente se dicta en ejercicio de las atribuciones emergentes del artículo 99, inciso 1, de la CONSTITUCION NACIONAL y del artículo 14 de la Ley Nº 24.185.

Por ello,

LA PRESIDENTA DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

ARTÍCULO 1° (NORMA). Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES del ámbito de la SECRETARIA DE CULTURA de la PRESIDENCIA DE LA NACION, concertado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales mediante el Acta Acuerdo y su Anexo de fecha 31 de marzo de 2009, que como Anexo forma parte integrante del presente decreto.

ARTÍCULO 2° (NORMA). La vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial homologado por el presente será a partir del día 1º de abril de 2009, conforme lo establecido por las partes signatarias.

ARTÍCULO 3° (NORMA). Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — FERNANDEZ DE KIRCHNER. — Aníbal D. Fernández. — Carlos A. Tomada.

Anexo

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y vigencia

ARTÍCULO 1°. El presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial es de aplicación para los trabajadores bajo relación de dependencia laboral del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto Nº 214/06, con los alcances y salvedades para las distintas modalidades de relación de empleo previstas en la

Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional Nº 25.164, su Decreto Reglamentario Nº 1421/02 y las establecidas para cada caso en particular en el presente convenio.

Queda convenido que las referencias a los trabajadores y autoridades efectuadas en género masculino o femenino tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones en un género representan siempre hombres y mujeres con las salvedades que se formulen en atención a las particularidades que se establezcan.

ARTÍCULO 2°. Las cláusulas del presente convenio quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia de conformidad con el artículo 3º del Convenio Colectivo de Trabajo General y sólo podrán ser modificados con efectos en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del convenio sectorial, una vez expedida la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (en adelante Co.Pa.R.), conforme a lo establecido por el inciso b) del artículo 80 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 3°. VIGENCIA.- EI cumplimiento de este convenio es obligatorio en todo el territorio nacional a partir del 1º de abril de 2009 y su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años, 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 en lo establecido en el artículo 12 de la Ley Nº 24.185. No obstante lo establecido en el primer párrafo del presente, las partes de común acuerdo podrán constituirse antes del plazo allí establecido 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 o existieran modificaciones al mismo según lo estatuido en el inciso e) del artículo 80 de dicho Convenio.

CAPÍTULO II

De la Comisión Permanente de interpretación y carrera

ARTÍCULO 4°. Créase la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (Co.P.I.C.), integrada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado Empleador y TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes de la parte gremial. Cada parte podrá concurrir con sus asesores.

ARTÍCULO 5°. Además de las que se le asignen expresamente en este Convenio, la Comisión tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

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

partes.

2) Fortalecer la aplicación adecuada del presente Convenio.

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

4) 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 Nº 25.164, para afianzar tanto la profesionalidad y dignidad laboral de los trabajadores así como de elevar los niveles de excelencia respecto a la calidad y rendimiento en el servicio.

5) Requerir la intervención de la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.Pa.R.), constituida por el artículo 79 del Convenio Colectivo de Trabajo General o el que sustituya 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 citado Convenio General.

6) Intervenir en la resolución de controversias 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 reclamo correspondientes y cumplido con las instancias de intervención de los órganos permanentes de aplicación con competencia de materia.

7) Intervenir en los términos establecidos en los Artículos 60 y 67 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

8) Dictar su reglamento de funcionamiento.

ARTÍCULO 6°. Los acuerdos de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo no superior a los CUARENTA Y CINCO (45) días hábiles, a formalizarse mediante el acta respectiva, los cuales serán aprobados conforme la normativa vigente.

En los casos en que dichos acuerdos tuvieran implicancia económica requerirán el cumplimiento de la Ley Nº 18.753.

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

Las actas que impliquen interpretación de las previsiones del presente Convenio deberán ser publicadas en el Boletín Oficial dentro de los CINCO (5) días de emitidas, sin perjuicio de su comunicación y/o difusión por los canales internos del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES.

CAPÍTULO III

Representación gremial

ARTÍCULO 7°. En todas aquellas instancias que requieran en su integración la participación gremial, ésta se compondrá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Ley Nº 24.185 y su reglamentación.

CAPÍTULO IV

De la relación de empleo

ARTÍCULO 8°. EI personal queda comprendido por las prescripciones establecidas en la Ley Nº 25.164 y su reglamentación, así como por las contenidas en el Convenio Colectivo del Trabajo General en materia de requisitos de ingreso, deberes, derechos, prohibiciones, régimen disciplinario y causales de egreso.

CAPÍTULO V

Régimen escalafonario

ARTÍCULO 9°. El personal comprendido bajo el régimen de estabilidad revistará en un único agrupamiento de SEIS (6) Niveles escalafonarios nominados en orden descendente de la letra A a la F.

Los Niveles Escalafonarios reflejan los niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía así como los requisitos de experiencia, formación y capacitación que comporten las funciones y puestos de trabajo respectivos.

El Nomenclador clasificador de funciones y puestos de trabajo será establecido por el INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente convenio en el marco de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera.

ARTÍCULO 10. El Nivel Escalafonario A comprende a quienes ejerzan cargos con funciones de planeamiento, organización, dirección, supervisión y control de unidades organizativas de máximo nivel y funciones de asesoramiento profesional altamente especializado, que impliquen la participación en la formulación y propuesta de políticas específicas, planes y programas de acción de máxima relevancia y complejidad e impacto.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico y en el Plan Operativo de Gestión, sujeto a políticas generales y marcos normativos, con delegación de máxima autonomía dentro de la competencia asignada.

Son requisitos mínimos indispensables para el acceso a este nivel:

1) Estudios: Título Universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años, afín a la función o puesto de trabajo.

2) Experiencia laboral en la especialidad atinente a dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a SIETE (7) años después de la titulación.

3) Experiencia laboral acreditada en dirección de equipos de trabajo de gran envergadura o complejidad por un término no inferior a TRES (3) años, cuando comporte ejercicio de funciones ejecutivas.

La designación en el Nivel A que comporte el ejercicio de funciones ejecutivas de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio obliga al cumplimiento de un régimen de dedicación exclusiva, con excepción del ejercicio de la docencia, sin perjuicio de la reposición horaria a que dé lugar este último.

ARTÍCULO 11. El nivel Escalafonario B comprende a quienes ejerzan cargos con funciones de planeamiento, organización, dirección y control de unidades organizativas no comprendidas en los alcances del artículo precedente y funciones de asesoramiento o ejercicio profesional o técnico especializado, que puedan comportar la formulación y/o desarrollo de programas y proyectos específicos.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de los objetivos de programas y proyectos, debidamente encuadrada en marcos normativos y técnicos específicos, con autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada.

Son requisitos mínimos para el acceso a este nivel:

1) Estudios: Título Universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años afín a la o las especialidades exigidas por el puesto de trabajo, pudiéndose aceptar Título Terciario afín que comporte ciclo académico de duración no menor a TRES (3) años y una experiencia laboral correspondiente a la función o puesto a desarrollar no inferior a SEIS (6) años.

2) Experiencia laboral en la especialidad atinente a dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a CINCO (5) años después de la titulación.

3) La titulación terciaria podrá ser suplida con título de nivel secundario completo y una experiencia no inferior a DIEZ (10) años del tenor de la exigida en el inciso 3) anterior.

La designación en un cargo de Nivel B que comporte el ejercicio de funciones ejecutivas de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio obliga al cumplimiento de un régimen de dedicación exclusiva, con excepción del ejercicio de la docencia, sin perjuicio de la reposición horario a que dé lugar este último.

ARTÍCULO 12. El Nivel Escalafonario C comprende a quienes ejerzan cargos con funciones de organización, coordinación y control de grupos de trabajo, de ejercicio técnico o profesional, que incluyan diversidad de tareas y exijan conocimientos y pericias acordes para la aplicación de técnicas específicas. Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y de las tareas individuales y del grupo bajo su supervisión, con sujeción a objetivos y métodos específicos y relativa autonomía técnica o profesional.

Son requisitos mínimos para el acceso a este nivel:

1) Título universitario de grado de duración no menor a CUATRO (4) años o Título Terciario que comporte ciclo académico de duración no menos a TRES (3) años, o,

2) Título de nivel secundario completo con experiencia no menor a SEIS (6) años en funciones o tareas atinentes al puesto de trabajo o función.

La designación en un cargo de Nivel C) que comporte el ejercicio de funciones de jefatura de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del presente Convenio obliga al cumplimiento de un régimen de dedicación exclusiva, con excepción del ejercicio de la docencia, sin perjuicio de la reposición horario a que dé lugar este último.

ARTÍCULO 13. El Nivel Escalafonario D comprende a quienes ejerzan cargos con funciones de ejecución de tareas administrativas y técnicas de mediana complejidad, con niveles de autonomía acorde a pautas preestablecidas y responsabilidad sobre el resultado de las tareas individuales y grupales fijadas por su inmediato superior.

Son requisitos mínimos indispensables para el acceso a este nivel:

1) Estudios: Título de nivel secundario completo.

2) Experiencia acreditable afín no inferior a TRES (3) años.

ARTÍCULO 14. El Nivel Escalafonario E comprende a quiénes ejerzan cargos con funciones de ejecución de tareas administrativas y técnicas de escasa diversidad, con responsabilidad por los resultados de tales tareas.

Son requisitos mínimos para el acceso a este nivel:

1) Estudios: Título de nivel secundario completo.

2) Acreditar las habilidades necesarias para el desempeño de las tareas del cargo, con un mínimo de TRES (3) años de experiencia.

ARTÍCULO 15. El Nivel Escalafonario F comprende a quienes ocupen cargos donde se realizan tareas rutinarias y simples, distribuyendo mensajes, paquetes u otros objetos por diferentes oficinas o en otras instalaciones.

Son requisitos mínimos para el acceso a este nivel acreditar:

1) Estudios: Título de nivel secundario completo.

El menor que ingresara deberá contar con al menos 16 años de edad al momento de su inscripción en el proceso de selección y acreditar Ciclo Básico Secundario Completo.

CAPÍTULO VI

Régimen de carrera

ARTÍCULO 16. La carrera del Personal del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES comprende el ingreso y promoción de cada empleado en los distintos niveles, tramos y grados escalafonarios, y en el ejercicio de funciones ejecutivas y de jefatura, de conformidad con el régimen que se establece por el presente.

ARTÍCULO 17. El personal revistará en el nivel escalafonario correspondiente a la función y puesto de trabajo para el que hubiera sido seleccionado. El ingreso se producirá en el grado

0 del nivel correspondiente.

ARTÍCULO 18. El trabajador podrá promover a un nivel escalafonario superior, a través del procedimiento de elección respectivo, una vez que acreditara reunir:

1) los requisitos previstos para el nivel escalafonario al que se aspire, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio,

2) las competencias exigidas por el puesto de trabajo o función a que aspire, y,

3) un tiempo mínimo en su actual nivel escalafonario de TRES (3) períodos anuales evaluatorios en los que hubiera obtenido calificaciones no inferiores a Bueno, contados a partir del día en que comenzara a revistar en su nivel escalafonario actual.

A este efecto se establece que hasta un TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes para cuya cobertura proceda mediante sistema de selección abierto, con excepción de la cobertura de cargos con Funciones Ejecutivas, pueda ser efectuada mediante sistema de selección General. En los procesos que se establezcan como consecuencia de lo establecido en el párrafo precedente, se valorará específicamente a quiénes hayan accedido a tramos más elevados.

El personal que accediera a un nivel escalafonario superior continuará con su carrera a partir del grado equivalente del Tramo general alcanzado en su nivel anterior. A este efecto se considerará grado equivalente al resultante de:

a) reconocer UN (1) grado del nivel superior, por cada DOS (2) grados alcanzados en el nivel anterior, a contar desde el grado inicial del nuevo nivel al que asciende cuando éste fuera el inmediato superior;

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

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

En todos los casos, si correspondiera, será de aplicación lo dispuesto por el Decreto N° 5592 del 9 de septiembre 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 solo podrán ser reconocidos para la promoción de grado en el nuevo nivel cuando guarden relación de pertinencia con las funciones prestadas en este último.

ARTÍCULO 19. El personal promoverá de grado una vez que acredite:

a) TRES (3) calificaciones no inferiores a 'BUENO' o de DOS (2) calificaciones como 'DESTACADO' por la evaluación anual de su desempeño laboral y,

b) Una cantidad de créditos de capacitación no inferiores a un esfuerzo equivalente a CUARENTA (40) horas de clase por calificación del desempeño exigida para los Niveles A,

B, C y D y de TREINTA Y CINCO (35) horas de clase por calificación del desempeño exigida para los Niveles E y F.

ARTÍCULO 20. 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 de la fecha de aprobación de las actividades respectivas, cuando éstas fueran organizadas o patrocinadas por el INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, o al primer día del mes siguiente al término del plazo que se establezca para que dicho INSTITUTO y el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA puedan dar por reconocido la aprobación de las demás actividades.

El trabajador que hubiera accedido al último grado previsto en el artículo 23 del presente Convenio 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 este 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 las diferencias de unidades retributivas entre las correspondiente 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.

ARTÍCULO 21. El personal podrá promover dentro del nivel escalafonario en el que fuera seleccionado, a uno de los siguientes TRES (3) Tramos:

a) General: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y demás competencias laborales, que le permiten realizar las tareas propias de ejecución de la respectiva incumbencia del puesto o función asignado. Comprende desde el grado CERO (0) al DIEZ (10), ambos inclusive.

b) Intermedio: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias de su respectiva incumbencia del puesto o función asignado según el tramo anterior, le habilita para realizar actividades más complejas o menos habituales; afrontar algunas situaciones extraordinarias o novedosas; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas con menor supervisión y para conducir eventualmente equipos de trabajo o unidades organizativas. Comprende desde el grado CUATRO (4) al DIEZ (10) ambos inclusive.

c) Avanzado: cuando haya acreditado capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas comportadas según los tramos anteriores, le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia reconocida por pares y superiores, con la responsabilidad máxima acorde a su nivel escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso. Puede

también permitir el acceso a la dirección de unidades organizativas de la mayor jerarquía posible según el nivel escalafonarío del trabajador. Comprende desde el grado OCHO (8) al DIEZ (10) ambos inclusive.

ARTÍCULO 22. El personal podrá acceder al Tramo inmediato superior a partir del primer día de los meses de julio o enero, posteriores a la fecha de acreditación del cumplimiento de:

a) los requisitos para la promoción al grado inicial de dicho Tramo, y,

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.

A este último efecto; se contemplará la aprobación de actividad de capacitación específicamente organizada, el reconocimiento de la experiencia laboral desempeñada eficazmente por el superior inmediato del empleado a cargo de su evaluación del desempeño y 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 19 del presente Convenio.

La acreditación de los mayores dominios de competencias laborales asociadas resultará de al menos UNA (1) actividad de valoración en la que el empleado postulante a la promoción de Tramo deberá demostrarlos mediante las modalidades que al efecto postule o se habiliten.

El empleado podrá promover al tramo inmediato superior cuando se postule y mientras reviste en un grado escalafonario ordinario comprendido por ese tramo.

(Artículo sustituido por cláusula primera del Acta Acuerdo aprobada por Decreto N° 1831/2015 B.O 11/09/2015. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación)

ARTÍCULO 23. Establécese una escala de DIEZ (10) grados para la promoción horizontal del personal en el nivel escalafonario para el que fuera seleccionado, a partir del grado inicial o 'CERO'.

CAPÍTULO VII

De las funciones ejecutivas y de jefaturas

ARTÍCULO 24. El personal podrá acceder a la titularidad de puesto con Función Ejecutiva mediante el Sistema de Selección Abierto de conformidad con el presente convenio. En este supuesto gozará del derecho a la estabilidad prevista para dicha función en los términos establecidos en el Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General, por un término de CINCO (5) años calendario contados a partir de la notificación de la designación respectiva.

A estos efectos, se entenderá por tal, el ejercicio de un puesto de trabajo que comporte la titularidad de una Unidad Organizativa de nivel superior a Departamento, aprobada e identificado como ejecutiva en la respectiva estructura organizativa.

ARTÍCULO 25. El personal sólo podrá acceder a la titularidad de un puesto con Función de Jefatura mediante el Sistema de Selección General. En este supuesto, gozará del derecho a la estabilidad en los términos previstos en el segundo párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General, por un término de TRES (3) años calendario contados a partir de la notificación de la designación respectiva.

A estos efectos se entenderá como Función de Jefatura, el ejercicio de los puestos de trabajo que comporten la titularidad de una Unidad Organizativa de igual o inferior nivel a Departamento, formalmente establecida como tales en la estructura organizativa respectiva.

CAPÍTULO VIII

Del régimen del concurso

ARTÍCULO 26. El ingreso a la Carrera, la promoción a un nivel escalafonario superior y el acceso a la titularidad del ejercicio de un cargo con función ejecutiva o de jefatura se realizará mediante la sustanciación del correspondiente proceso de selección organizado bajo la modalidad de concurso de antecedentes y oposición, pudiéndose prever modalidades de curso concurso específicamente organizadas para tal efecto, de acuerdo con el régimen 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, según lo acordado en el artículo 60 del referido Convenio.

Las pruebas y los instrumentos a ser aplicados a los aspirantes estarán dirigidos a identificar y a valorar los conocimientos aptitudes, habilidades, destrezas y el grado de adaptación de los candidatos con relación a la naturaleza de los puestos de trabajo o funciones a cubrir.

A tal efecto, podrán realizarse pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, evaluación psicológica u otros medios técnicos a ser desarrollados dentro del proceso de selección, que permitan conocer, apreciar y merituar a los candidatos conforme a perfiles y criterios previamente determinados.

En el régimen de Selección deberá preverse el mecanismo para instrumentar la aplicación de la Ley N° 22.431 y sus modificatorias, conforme lo establecido por el artículo 57 del citado Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 27. El proceso de selección deberá estar integrado por las siguientes etapas:

a) Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales a partir de las 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 y cuyos resultados deberán tener una ponderación no inferior al SESENTA POR CIENTO (60%) del total de la calificación a obtener por los candidatos para posicionarse en el orden de mérito o terna resultante, según corresponda.

c) Evaluación mediante Entrevista Laboral a través de al menos UN (1) encuentro para valorar la adecuación del aspirante con relación a los requerimientos del puesto.

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

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

ARTÍCULO 28. Los procesos de selección serán por Convocatoria General o Abierta.

En los procesos por Convocatoria General podrá participar todo el personal comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General de la Administración Pública Nacional.

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

En los procesos de selección por Convocatoria General, se dispondrá la correspondiente difusión entre el personal comprendido por los medios de comunicación de que disponga el Estado empleador y en Cartelera Central de Ofertas de Empleo a cargo de la SECRETARIA GABINETE Y GESTION PUBLICA.

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.

En todos los casos, la difusión pública será efectuada con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos y publicadas en el Boletín Oficial por lo menos UN (1) día.

Asimismo, las entidades sindicales signatarias divulgarán las convocatorias a través de los diversos medios a su disposición en todo el ámbito territorial en el que tengan presencia, de conformidad con lo establecido por el artículo 59 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 29. Serán por Convocatoria Abierta, los procesos de selección destinados a cubrir cargos con Función Ejecutiva, cargos correspondientes a niveles escalafonarios A, B, C cuando en estos últimos se exija título superior a secundario completo, D y F y en aquellos casos en los que se hayan declarado desiertos los procesos por Convocatoria General.

A igualdad de méritos se dará cumplimiento a las previsiones de la Ley N° 22.431 y modificatorias y de no existir candidatos en tales condiciones, se dará preferencia a quiénes

revisten en los tramos más elevados previstos en el presente y al agente de la Administración Pública Nacional.

Serán por Convocatoria General los procesos de selección destinados a cubrir cargos con función de Jefatura, hasta el TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes conforme a lo previsto en el Artículo 18 del presente convenio y las restantes situaciones no previstas en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 30. 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. El personal asignado a tareas de selección podrá ser relevado total o parcialmente de sus tareas habituales para cumplir con el plazo establecido en el presente.

ARTÍCULO 31. El órgano selector se integrará con al menos TRES (3) miembros y de conformidad con lo establecido en el Artículo 64 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

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

A los efectos previstos en el artículo 63 del Convenio Colectivo de Trabajo General, se asegurará la invitación debidamente notificada a las entidades sindicales signatarias para la designación de UN (1) veedor titular y su suplente de cada una, antes de procederse con 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 cumplimento 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 dichas invitaciones se procederá sin más trámite a la designación del referido órgano. Las entidades sindicales podrán designar a sus veedores en cualquier momento del proceso pero éstos solo 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, 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 32. La autoridad competente designará al postulante de acuerdo con el orden de mérito o terna resultante, según corresponda.

Para la cobertura de los cargos que tengan asignadas Funciones Ejecutivas o de Jefatura en

los términos del presente Convenio, la autoridad podrá designar entre los TRES (3) mejores candidatos merituados, siempre que esta modalidad hubiese sido anunciada con la difusión de la convocatoria. En caso de no haberlo anunciado, la autoridad designará según el estricto orden de mérito resultante.

El orden de mérito y las ternas tendrán una vigencia de SEIS (6) meses, contados desde la fecha de designación del primer candidato.

En todos los casos, el designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los TREINTA (30) días corridos contados a partir de la notificación de su designación.

De no tomar posesión del cargo o de cesar en sus funciones antes del vencimiento de dicha vigencia por cualquier motivo, se designará al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito respectivo o a alguno de los restantes integrantes de la terna, según sea el caso.

CAPÍTULO IX

Del régimen de capacitación y desarrollo del personal

ARTÍCULO 33. El INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES 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, orientado a la actualización y mejoramiento de las competencias laborales del personal requeridas para el buen funcionamiento de los servicios, de acuerdo con las prioridades y necesidades de servicio del Instituto, su Plan Anual de Gestión y sus objetivos estratégicos planificados por la Presidencia del mismo, para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción y para desarrollo técnico y profesional de sus empleados, asegurando el acceso a las actividades en igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 34. El personal podrá participar de las actividades de capacitación para las que sea autorizado cuando éstas sean atinentes a las funciones que cumpla, al nivel y tramo escalafonarios en que se encuentre y/o para su desarrollo técnico y profesional.

Las actividades podrán desarrollarse en diversas modalidades formales o no formales, presenciales o no, de conformidad con lo que se establezca 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.

ARTÍCULO 35. Las actividades de capacitación y desarrollo que individualmente emprendan los trabajadores, también pueden ser reconocidas para satisfacer los requisitos de la promoción de nivel y grado de acuerdo con el régimen de equivalencias establecido por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, cuando sean atinentes a la función o puestos que ocupen.

ARTÍCULO 36. Para la promoción de tramo y grado sólo serán acreditadas las actividades de capacitación incluidas en los Planes Estratégico y Anual establecidos de conformidad con el artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo General, y las equivalencias certificadas por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, a instancia del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, de acuerdo a lo que se establezca.

Para la promoción de 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, y 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 como antecedentes en los procesos de selección en los que participe el personal.

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 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 37. Las partes acuerdan promover la terminación de los niveles educativos formales de quiénes no hubiesen completado el Ciclo de Educación Obligatoria. 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 Ciclo de Educación Obligatoria 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 promoción de grado.

De la misma manera se procederá con la obtención de título correspondiente a carreras de grado universitario y no universitario de al menos TRES (3) años de duración o de carreras postgrado, reconocidas como tales por los órganos competentes del MINISTERIO DE EDUCACION, de orientaciones o especialidades que el INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES reconozca como pertinentes a las funciones y servicios a su cargo.

CAPÍTULO X

De la evaluación del desempeño laboral

ARTÍCULO 38. El personal será evaluado a través del sistema que establezca el Estado Empleador de conformidad con lo establecido en el Capítulo IV del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales

signatarias, según lo acordado en su artículo 60.

A tal efecto, los sistemas de evaluación que se aprueben por el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias de los convenios colectivos en el marco de funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en ellos se establezcan a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Capítulo, se sujetarán a los siguientes principios:

a) Objetividad y confiabilidad.

b) Validez de los instrumentos a utilizar.

c) Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes.

d) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.

e) Instrumentación de acciones tendientes a mejorar los desempeños inadecuados.

La evaluación del desempeño laboral ponderará las competencias, aptitudes y actitudes de los agentes así como el ejercicio de las actividades en el cumplimiento de los objetivos y resultados de los planes de gestión. Los instrumentos de evaluación serán específicos para cada nivel escalafonario.

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

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

La calificación resultante será considerada, de conformidad con lo establecido en el presente, para la promoción en el régimen de carrera administrativa, para el desarrollo y capacitación de los trabajadores, y para la ponderación de los antecedentes en los procesos de selección o de asignación de puestos de trabajo.

En los supuestos que corresponda, se aplicará para la determinación de la idoneidad en el período de prueba para la adquisición del derecho a la estabilidad.

ARTÍCULO 39. EI personal será evaluado y calificado anualmente por su desempeño en el lapso de tiempo comprendido desde el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año, siempre que en ese lapso hubiera prestado servicios efectivos por no menos de SEIS (6) meses.

La calificación anual deberá ser efectuada y notificada dentro de los TRES (3) meses del año siguiente al período evaluado.

ARTÍCULO 40. Los titulares de las Unidades Organizativas y de Jefaturas a cargo de la supervisión inmediata del agente serán los responsables de realizar el primer informe evaluativo del desempeño del personal a su cargo.

Los agentes serán evaluados por un Comité Evaluador que será integrado en cada Gerencia, por los responsables de las unidades organizativas que la integren.

En el cumplimiento de estas funciones, los evaluadores pueden requerir los informes que sean necesarios a quiénes se hallaren involucrados en la gestión del empleado a evaluar, o al propio empleado, según se establezca.

La calificación aprobada por el órgano evaluador será notificada una vez que la autoridad competente lo autorice.

ARTÍCULO 41. Los evaluadores serán aquellos que ejerzan las funciones que los habiliten como tales al momento de cumplimentar la evaluación. El incumplimiento de la misma en el plazo establecido será considerado falta grave.

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

Los evaluadores son responsables del cumplimiento oportuno de las evaluaciones del desempeño de los trabajadores a su cargo, debiendo notificar la calificación mediante entrevista personal con sus evaluados, debiéndose dejar constancia escrita de lo expresado en la misma en los formularios pertinentes, con copia al agente. Sólo en casos debidamente autorizados por el Presidente del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, se podrá notificar la calificación mediante medio fehaciente.

ARTÍCULO 42. El empleado podrá elevar por propia iniciativa ante su superior inmediato, 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 43. Las evaluaciones que se efectúen podrán ser 'DESTACADO', 'BUENO', 'REGULAR' y 'DEFICIENTE'.

Cuando la calificación sea inferior a 'BUENO', los responsables de la evaluación junto con el titular de la unidad organizativa a cargo de las material de Personal, fijarán un plan de recuperación del nivel de desempeño del evaluado y ejercerán la tutoría de su cumplimiento.

Dicho plan podrá consistir en acciones específicas de capacitación, asistencia en el servicio o cualquier otra modalidad aceptable a ese efecto.

ARTÍCULO 44. En caso de disconformidad, el agente podrá interponer contra la calificación notificada, recurso de reconsideración dentro del término de DIEZ (10) días hábiles a resolver por la misma autoridad evaluadora de conformidad con el Artículo 84 y siguientes del Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por el Decreto Nº 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.

CAPÍTULO XI

Del régimen retributivo

ARTÍCULO 45. El personal percibirá la Asignación Básica de su Nivel Escalafonario así como los Adicionales, Suplementos, Bonificaciones, Incentivos y Compensaciones, que se establecen en el presente convenio, a saber:

1. ASIGNACION BASICA DE NIVEL ESCALAFONARIO
2. ADICIONALES
2.1.- de GRADO
2.2.- de TRAMO
3. SUPLEMENTOS
3.1.- por FUNCION EJECUTIVA
3.2.- por FUNCION DE JEFATURA
3.3.- por FUNCION ESPECIFICA
3.4.- por EJERCICIO DE FUNCION TECNICA O PROFESIONAL
4. BONIFICACION POR DESEMPEÑO DESTACADO
5. INCENTIVO POR INNOVACIONES Y MEJORAS AL SERVICIO PUBLICO.
6. COMPENSACION POR SERVICIOS CUMPLIDOS.

ARTÍCULO 46. La Asignación Básica de Nivel Escalafonario está determinada por la cantidad de Unidades Retributivas que para cada caso se establece en el cuadro que consta en el presente artículo.

La misma se compone en un CUARENTA POR CIENTO (40%) de la cantidad establecida en concepto de Sueldo y el SESENTA POR CIENTO (60%) restante por Dedicación Funcional.

El importe correspondiente a la Dedicación Funcional constituye el reintegro de los mayores gastos de movilidad, viáticos y otras compensaciones análogas que originan el desempeño de la función, debiendo recibir el mismo tratamiento previsto para las excepciones del artículo 165 del Decreto Nº 1344/98.

ASIGNACION BASICA DE NIVEL ESCALAFONARIO

(UNIDADES RETRIBUTIVAS)

(Cuadro sustituido por cláusula primera del Acta Acuerdo aprobada por Decreto N° 367/2021 B.O. 07/06/2021. Vigencia: a partir del 1°/01/2020)

ARTÍCULO 47. Fíjase el valor de UNA (1) Unidad Retributiva en la suma de PESOS SIETE con CINCUENTA CENTAVOS ($ 7,50).

ARTÍCULO 48. Fíjase el Adicional de Grado en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se detallan a continuación.

ADICIONAL DE GRADO

(UNIDADES RETRIBUTIVAS)

(Cuadro sustituido por cláusula segunda del Acta Acuerdo aprobada por Decreto N° 367/2021 B.O. 07/06/2021. Vigencia: a partir del 1°/01/2020)

ARTÍCULO 49. Fíjese el adicional por TRAMO en una suma resultante de aplicar a la Asignación Básica del Nivel Escalafonario del empleado, el porcentaje que se detalla a continuación multiplicado por el valor de la Unidad Retributiva.

TRAMO PORCENTAJE

INTERMEDIO QUINCE POR CIENTO (15%)

AVANZADO TREINTA POR CIENTO (30%)

(Artículo sustituido por cláusula segunda del Acta Acuerdo aprobada por Decreto N° 1831/2015 B.O 11/09/2015. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación)

ARTÍCULO 50. El suplemento por FUNCION EJECUTIVA será percibido por los empleados que hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, a partir del día de la toma de posesión del cargo o función respectiva y hasta la finalización del término fijado en el Artículo 24 del presente o del día en que se produjera el cese del ejercicio de dicho cargo o función como consecuencia de la aplicación del tercer párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Fíjese el suplemento por FUNCION EJECUTIVA en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se indican a continuación.

FUNCION EJECUTIVA

Unidades Retributivas

Nivel I

544

Nivel II

408

ARTÍCULO 51. El Suplemento por FUNCION DE JEFATURA será percibido por quienes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 25 del presente Convenio, a partir del día de la toma de posesión respectiva y hasta la finalización del término fijado en ese Artículo o del día en que se produjera el cese del ejercicio de dicha función como consecuencia de la aplicación del tercer párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

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

continuación.

(Cuadro sustituido por cláusula tercera del Acta Acuerdo aprobada por Decreto N° 367/2021 B.O. 07/06/2021. Vigencia: a partir del 1°/01/2020)

ARTÍCULO 52. La falta de ejercicio del cargo con Función Ejecutiva o de Jefatura, producto de las inasistencias en las que incurriera el titular habilitado para percibir el Suplemento por FUNCION EJECUTIVA por un período superior a los SESENTA (60) días corridos, exceptuando el lapso correspondiente a la licencia anual ordinaria, serán descontadas del Suplemento respectivo.

ARTÍCULO 53. El suplemento por FUNCION ESPECIFICA será abonado al personal que haya sido seleccionado para ejercer la titularidad de un puesto de trabajo o función incorporado a un Nomenclador que al efecto establezca el INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente Convenio en el marco de la Co.P.I.C., por razones de dificultad de reclutamiento de personal en el mercado laboral u otras circunstancias laborales de particular criticidad o necesidad de servicio.

El suplemento por FUNCION ESPECIFICA considerará en una suma comprendida entre el QUINCE POR CIENTO (15%) y el VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la Asignación Básica de Nivel Escalafonario de revista del agente.

Será percibida por el trabajador en el que recaiga la resolución respectiva, en la que deberá constar el lapso en el que se mantendrá el porcentaje asignado. Vencido este lapso ese porcentaje podrá ser objeto de modificación o supresión de conformidad con la ponderación fundada de las razones que motivaran su establecimiento.

ARTÍCULO 54. El suplemento por FUNCION TECNICA O PROFESIONAL será abonado al personal seleccionado para ejercer la titularidad de un puesto de trabajo que requiera de al menos título atinente de carreras de nivel terciario de duración no inferior a TRES (3) años. Este suplemento consistirá en una suma equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) de la asignación básica del nivel escalafonario de revista del agente.

ARTÍCULO 55. Los suplementos establecidos de conformidad con el presente serán percibidos mientras se mantengan las causales que motivaran su percepción y se verifique la prestación del servicio efectivo correspondiente.

DE LA BONIFICACION POR DESEMPEÑO DESTACADO

ARTÍCULO 56. 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, y suplementos 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. Será percibida por hasta el DIEZ POR CIENTO (10%) del personal evaluado del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES.

DEL INCENTIVO POR INNOVACION Y MEJORAS AL SERVICIO PUBLICO

ARTÍCULO 57. El INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C., podrá establecer un régimen para la determinación de las condiciones y características para la asignación del Incentivo por Innovación y Mejoras al Servicio Público.

El régimen preverá la evaluación de propuestas y/o acciones que comporten aportes significativos para una mejor gestión de los servicios públicos en términos de estándares de cantidad, calidad, oportunidad, excelencia, efectividad y/o eficiencia.

Para ello sólo podrá disponerse de una suma a establecerse anualmente para un pago único en concepto de este incentivo para quienes hayan contribuido con la propuesta y/o con acciones premiadas.

La definición del régimen así como del monto y pago de este incentivo requerirá la previa intervención de la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público con los alcances de lo dispuesto por la Ley Nº 18.753.

DE LA COMPENSACION POR SERVICIOS CUMPLIDOS

ARTÍCULO 58. La Compensación por Servicios Cumplidos consistirá en el pago de un monto no remunerativo al personal que, revistando bajo el régimen de estabilidad y habiendo reunido VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Nacional, se acogiera al beneficio previsional.

Este pago será equivalente a CINCO (5) meses de remuneraciones correspondientes a la situación de revista.

DE OTRAS CUESTIONES RETRIBUTIVAS.

ARTÍCULO 59. El personal del INSTITUTO no podrá percibir más de uno de los suplementos establecidos en el presente Convenio, con las salvedades que las partes establezcan para los suplementos por FUNCION ESPECIFICA con el de EJERCICIO DE FUNCION TECNICA O PROFESIONAL dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días de la vigencia del presente.

ARTÍCULO 60. Los suplementos establecidos en el presente convenio tienen carácter de remunerativo.

CAPÍTULO XII

Del personal no permanente

ARTÍCULO 61. Para ser designado en un cargo de Planta No Permanente y para ser contratado en los términos del régimen previsto en el Artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164 se deberá acreditar idoneidad correspondiente mediante al régimen que se establezca de conformidad con el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias, según lo acordado en su

artículo 60.

Dicho régimen contemplará las características específicas aplicables a los Instructores de Técnica Cinematográfica que se integran como Personal No Permanente del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES.

ARTÍCULO 62. El personal contratado y/o designado bajo alguna de las modalidades establecidas de conformidad con el Artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164 percibirá una remuneración mensual equivalente a la Asignación Básica del Nivel escalafonario correspondiente a la función que desempeñe establecido en el presente Convenio, con más la equiparación al adicional de grado respectivo para lo cual se dividirá por TREINTA Y SEIS (36) la experiencia laboral atinente al objeto del contrato acreditada de los meses en el ejercicio de funciones idénticas, equivalentes o análogas prestados en organismos del Gobierno Nacional, Provincial, Municipal y organismos o entes públicos, incluso los ad honórem, de conformidad con lo que se reglamente.

ARTÍCULO 63. El personal será evaluado de acuerdo con las características propias del tipo de prestación que realizan y la calificación resultante se aplicará a eventuales nuevas designaciones o contrataciones según sea el caso. La evaluación se realizará en el último mes previo a la finalización de su contrato o designación a término.

CAPÍTULO XIII

De modalidades operativas y demás regulaciones

ARTÍCULO 64. Las materias referidas a jornada laboral, jornada nocturna, jornada mixta y jornada reducida, al régimen de registros extraordinarios, al de licencias, justificaciones y franquicias, se regirán por las previsiones contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General. De la misma manera se procederá en lo concerniente a igualdad de oportunidades y de trato y condiciones y medio ambiente de trabajo así como en todos los demás aspectos no contemplados en el presente convenio.

ARTÍCULO 65. JORNADA NOCTURNA.- En la materia referida a Jornada Nocturna será de aplicación lo previsto en los artículos 48 y 49 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 66. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.- A efectos de la realización y pago de servicios extraordinarios, sólo se podrá establecer restricciones fundadas en razones presupuestarias o por topes salariales, sin discriminar por nivel escalafonario.

CAPÍTULO XIV

De las subrogancias

ARTÍCULO 67. 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.

ARTÍCULO 68. 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 69. El personal subrogante percibirá la retribución correspondiente al cargo superior con los suplementos del mismo, incluido el correspondiente a función ejecutiva, sin computar los adicionales propios.

ARTÍCULO 70. Los cargos vacantes comprendidos en el supuesto previsto en el inciso a) del artículo 69 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 71. Las subrogancias que se dispongan en virtud de las causales 1 a 3 del inciso b) del artículo 69 del presente, caducarán automáticamente al reintegrarse el titular del cargo. Las que se dispongan en virtud del inciso a) de dicho artículo no podrán superar el plazo fijado en el artículo 25 del presente Convenio.

ARTÍCULO 72. 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.

CAPÍTULO XV

Cláusulas complementarias

ARTÍCULO 73. A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo Sectorial, cesa la aplicación de todas aquellas medidas emanadas de las autoridades superiores del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES que hubieran establecido pagos de carácter general, y de todos los Institutos o Conceptos de Pago, Derechos y Obligaciones establecidos mediante Resoluciones, Actas o Acuerdos que hubieran celebrado con anterioridad al presente, atento la contraprestación y mejores beneficios emergentes del presente Convenio.

ARTÍCULO 74. El Estado empleador se compromete a continuar revisando la normativa que regula las demás modalidades de contratación y de vinculación de personas con el INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES y a promover las acciones necesarias para limitar la aplicación de modalidades distintas a las previstas en el Artículo 9º del Anexo a la Ley Nº 25.164, en un todo conforme con lo establecido en el artículo 160 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

CAPÍTULO XVI

Cláusulas transitorias

ARTÍCULO 75. Hasta tanto se establezcan los nuevos regímenes de selección y evaluación de desempeño, son aplicables al personal los vigentes al momento de homologación del presente convenio.

ARTÍCULO 76. Los créditos de capacitación obtenidos por los agentes hasta el momento en que entraran en vigencia el presente convenio no aplicados para la promoción de grado bajo el régimen de carrera suplantado por el presente, podrán ser reconocidos para la promoción de grado y/o nivel, según corresponda, en la medida que sean atinentes y ajustados al régimen de capacitación que se establezcan de conformidad con el Capítulo IX del presente convenio.

ARTÍCULO 77. El personal permanente reencasillado en el régimen escalafonario establecido en el presente Convenio comprendido en lo dispuesto en su Capítulo XVII percibirá un suplemento mensual extraordinario hasta la extinción de su relación de empleo con el Instituto Nacional. Dicho Suplemento consistirá en una suma de pesos de conformidad con el siguiente detalle:

NIVEL

$

A

1.900

B

1.500

C

1.300

D

1.100

E

900

F

80

(Nota Infoleg: Por cláusula cuarta del Acta Acuerdo aprobada por Decreto N° 367/2021 B.O. 07/06/2021, se deja sin efecto el suplemento mensual extraordinario previsto en el presente artículo del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial (CCTS) para el personal del INCAA, atento la instrumentación de la modificación de la Asignación Básica del Nivel Escalafonario y del Adicional de Grado, mediante las cláusulas primera y segunda de la presente Acta. Vigencia: a partir del 1°/01/2020)

ARTÍCULO 78. A partir del 1° de enero de 2015, el personal que revistara a esa fecha bajo el régimen de estabilidad y en los grados CUATRO (4) a SIETE (7), ambos inclusive, podrá promover condicionalmente al Tramo INTERMEDIO en sus correspondientes Niveles Escalafonarios de conformidad con lo que se establece en el presente. De la misma manera podrán promover al Tramo AVANZADO quienes revisten en los grados OCHO (8) o Superior.

Para acceder a esa promoción, el empleado deberá satisfacer los requisitos que, por esta única vez y a este solo efecto, el Estado empleador establecerá, previa consulta a las entidades Sindicales en la Co.P.I.C., sobre la base de los siguientes criterios:

a) El trabajador deberá manifestar por escrito su voluntad de promover de Tramo y proceder a su inscripción en las actividades de capacitación a prever a este efecto, siempre que no hubiese obtenido una calificación inferior a "BUENO" en las evaluaciones de su desempeño laboral en los períodos correspondientes a su revista en los grados CUATRO (4) o Superior.

En el supuesto que hubiese obtenido una calificación inferior a "BUENO" y revistare en grado OCHO (8) o superior solo podrá promover al Tramo INTERMEDIO.

b) El empleado que hubiera solicitado la promoción al Tramo correspondiente percibirá como anticipo el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del adicional pertinente a partir de la fecha establecida en el presente artículo. Percibirá la suma restante una vez aprobadas la exigencia de capacitación establecida precedentemente, en cuyo caso se acreditará su promoción definitiva al Tramo solicitado a partir de dicha fecha.

c) En el supuesto que no aprobara dicha exigencia, el monto percibido en concepto de anticipo será absorbido por los pagos o aumentos que, por cualquier causal, se dispusieran por aplicación del régimen retributivo previsto en el presente Convenio Colectivo.

d) Ante el incumplimiento por la no realización o concurrencia a las actividades en las que se hubiera inscripto el Empleado, y que materializan las exigencias previstas de conformidad con lo establecido en el presente artículo, que no fuera debidamente justificado, el anticipo dispuesto conforme al inciso b) del presente artículo será discontinuado automáticamente quedando excluido del régimen de promoción de TRAMO dispuesto por esta única vez. Las sumas percibidas en concepto de anticipo serán descontadas sin más trámite en cuotas que no excedan del VEINTE POR CIENTO (20%) del valor de la Asignación Básica del Nivel Escalafonario. En este supuesto, el empleado no podrá volverse a inscribir en las actividades de capacitación previstas según lo dispuesto en el presente artículo.

e) El Estado empleador se compromete a establecer las exigencias de este régimen de promoción de Tramo por única vez, antes de los TREINTA (30) días corridos contados a

partir de la firma de la presente acta, debiéndose asegurar que las actividades consecuentes a ser coordinadas y/o ejecutadas por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, sean finalizadas para quienes hubieran solicitado su promoción al Tramo correspondiente, antes del 31 de diciembre de 2014.

Asimismo, las entidades sindicales comprometen su aporte a este efecto en el marco de la COMISION DE ADMINISTRACION del FONDO PERMANENTE DE CAPACITACION Y RECALIFICACION LABORAL, establecida según el artículo 75 del Convenio Colectivo de Trabajo General, instrumentado mediante el Decreto N° 214/06.

f) Las exigencias que en materia de capacitación específica se establezcan a este solo efecto, y de conformidad con el inciso b) del artículo 22° del presente Convenio Colectivo, serán ajustadas de conformidad con sus niveles Escalafonarios. A este fin se establece como mínimo, exigencias equivalentes a las exigidas según el detalle previsto en el artículo 19 de dicho Convenio, con más un CINCUENTA POR CIENTO (50%). Para el personal que perciba la función técnica profesional, esta exigencia se incrementará en un SETENTA POR CIENTO (70%) respecto de las exigencias del artículo 19.

La capacitación será organizada conforme a lo establecido en el tercer párrafo del artículo 22 del presente Convenio.

g) Quienes no pudieran promover al Tramo INTERMEDIO o al AVANZADO por aplicación del presente régimen transitorio, podrá promover consecuentemente, una vez que se establezca régimen que el Estado empleador aprobará antes del 30 de diciembre del 2015, según el régimen dispuesto en inciso b) del artículo 22 del presente Convenio.

(Artículo sustituido por cláusula tercera del Acta Acuerdo aprobada por Decreto N° 1831/2015 B.O 11/09/2015. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación)

ARTÍCULO 79. El personal no permanente al momento de la vigencia del presente convenio será equiparado de conformidad con lo establecido en su artículo 62. Al personal que no aceptara las nuevas condiciones de contratación le será rescindido el contrato vigente.

CAPÍTULO XVII

Del reencasillamiento del personal

ARTÍCULO 80. El reencasillamiento del personal comprendido en la Resolución INCAA Nº 1877 del 1º de agosto de 2005 y sus modificatorias, en los niveles escalafonarios previstos en el presente convenio se realizará de acuerdo con la siguiente tabla, siempre que el trabajador cumpla las funciones que el Capítulo V del presente Convenio establece para cada nivel.

A este único efecto, se darán por cumplidos los requisitos de acceso a cada nivel escalafonario establecidos en el presente Convenio.

El reencasillamiento se efectuará en el grado UNO (1) de cada nivel escalafonario.

ARTÍCULO 81. El personal designado en el SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO, aprobado por el Decreto Nº 2098 del 5 de diciembre de 2008, será reencasillado en los Niveles A, B, C, D, E y F establecidos en el presente Convenio, según revistara en dicho Sistema en los Niveles homónimos. A tal efecto será reubicado de conformidad con el ejercicio de las funciones que ejerciera al 31 de marzo de 2009 según lo establecido en el Capítulo V del presente Convenio.

A este único efecto, se darán por cumplidos los requisitos de acceso a cada nivel escalafonario establecidos en el presente Convenio.

Al personal reencasillado de conformidad con el presente artículo le será asignado el grado resultante de dividir el grado alcanzado en el Sistema Nacional mencionado, por TRES (3) con el adicional de UN (1) grado. Las fracciones, iguales o superiores a CINCUENTA CENTESIMOS (0.50) serán redondeadas a entero siguiente.

Ese adicional dará por cumplida las promociones de grado pendientes que el personal comprendido pudiera haber tenido de conformidad con el Sistema Nacional suplantado por el presente.

ARTÍCULO 82. A estos efectos, la Presidencia del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES elaborará y aprobará el procedimiento y formulario respectivos, previa intervención de la Co.P.I.C.

Un Comité de Reencasillamiento, integrado por TRES (3) funcionarios y designado por esa Presidencia, completará dicho formulario para cada empleado.

Cada entidad sindical signataria podrá designar veedores al Comité de Reencasillamiento, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 7º del presente Convenio. En caso de existir de dichas entidades observaciones a lo actuado, éstas serán formuladas por escrito en el formulario respectivo de cada agente, las que deberán ser contestadas de igual forma por el Comité.

Completada su tarea, el Comité de Reencasillamiento remitirá a la Presidencia del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, la propuesta de asignación del Nivel y Grado Escalafonarios junto con los Formularios y Observaciones que se hubieran efectuado, la que se resolverá mediante acto de la referida Presidencia con efecto a partir del 1º de abril de 2009.

ARTICULO N° 83.- El trabajador que, por al menos TRES (3) ejercicios presupuestarios, se desempeñara como personal no permanente, ya sea como personal incorporado a Plantas Transitorias con designación a término, personal con designaciones transitorias vigentes, o personal contratado bajo el régimen del Artículo 9° del Anexo a la Ley N 25.164 y sus normas reglamentarias, al momento de su inscripción en un proceso de selección, prestando servicios equivalentes equiparados al mismo nivel o al inmediato inferior, como superiores equiparados a un nivel inmediato superior a las del cargo para el que se postula, al momento de su incorporación en el presente régimen de carrera se le asignará UN (1) grado escalafonario por cada TREINTA y SEIS (36) meses de experiencia laboral en tareas

análogas o equivalentes al cargo concursado, a partir del momento en que se dieran por cumplimentados los requisitos mínimos de ingreso, acreditada por el postulante en su contrato o designación transitoria y en base a la certificación actualizada al momento de la designación; con más lo resultante de la aplicación del inciso c) del artículo 18 del presente, si el órgano selector lo propone de verificarse el supuesto respectivo.

A los efectos previstos por el párrafo precedente, será de aplicación para el postulante que se hubiera desempeñado como personal no permanente, en otros regímenes comprendidos en el ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06 y modificatorios. En estos supuestos, la experiencia laboral acreditada será la acumulada durante las prestaciones en sus respectivos regímenes, siempre que las calificaciones por su desempeño en tal carácter no fueran inferiores a "BUENO'.

La ponderación del grado a asignar en los supuestos precedentes, será efectuada por el máximo responsable de las acciones de personal o su superior, en base a la certificación actualizada al momento de su designación y de las constancias acreditadas por el postulante a los efectos del concurso conforme a lo establecido en los artículos 27 inciso a) y 62 del presente Convenio, con más la propuesta que en su caso efectuará el órgano selector.

ARTICULO N° 83 bis. El personal ingresante que adquiera una asignación de grado producto de la aplicación del artículo precedente, podrá postularse a la promoción del tramo inmediato superior una vez adquirida la estabilidad en el empleo. Esta situación excepcional deberá ser prevista en el régimen de valoración para la promoción del tramo.

(Artículo sustituido por cláusula primera del Acta Acuerdo aprobada por Decreto N° 35/2022 B.O. 25/01/2022. Vigencia: a partir del 1°/12/2021)
(Artículo incorporado por cláusula sexta del Acta Acuerdo aprobada por Decreto N° 367/2021 B.O. 07/06/2021. Vigencia: a partir del 1°/01/2020)

ARTÍCULO 84. Sin menoscabo de lo expresado en el artículo N° 28 del presente Convenio Sectorial, establécese con carácter excepcional y transitorio hasta la fecha establecida mediante el artículo N° 161 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, como otro Tipo de convocatoria, la Convocatoria Interna. En la sma podrá participar el personal que revista como personal permanente y no permanente del INCAA, según los artículos 8o y 9o de la Ley N° 25.164.

(Artículo incorporado por cláusula sexta del Acta Acuerdo aprobada por Decreto N° 367/2021 B.O. 07/06/2021. Vigencia: a partir del 1°/01/2020)

ARTÍCULO 85. En las Convocatorias Internas mencionadas precedentemente, al momento de asignarse los cargos vacantes, se podrá establecer como requisito de admisión una experiencia laboral acreditable superior a la requerida en los requisitos mínimos indispensables de cada nivel escalafonario. A tal efecto se computarán los años de servicio prestados en la Administración Pública Nacional. En el caso de establecerse este mayor equisito, se deberá consultar a las entidades sindicales en el marco de la Comisión creada por el art. 4 de! presente convenio. El aludido requisito de admisión no será aplicable a las personas con discapacidad que se postulen a los cargos que se encuentra bajo el régimen de

reserva de puestos de trabajo en los términos previstos en el Artículo 8° de la Ley N° 22.431.

Antecedentes Normativos:

- Artículo 83 incorporado por cláusula sexta del Acta Acuerdo aprobada por Decreto N° 367/2021 B.O. 07/06/2021. Vigencia: a partir del 1°/01/2020;

(Artículo incorporado por cláusula sexta del Acta Acuerdo aprobada por Decreto N° 367/2021 B.O. 07/06/2021. Vigencia: a partir del 1°/01/2020)



VEREDICTA LEYES

Decreto 1032/2009. Texto actualizado al 20 de noviembre de 2026.

Datos: Base InfoLEG de Normativa Nacional, Ministerio de Justicia de la Nación (CC BY 4.0).