

PODER EJECUTIVO NACIONAL

República Argentina

DECRETO 127/2006 · 2006

DECRETO 127/2006

Boletín Oficial, 7 de febrero de 2006 · 125 artículos

Texto actualizado al 21 de noviembre de 2026

ÍNDICE

Decreto 127/2006

TÍTULO I **Disposiciones generales** 5

Capítulo I · Ámbito de aplicación 6

Capítulo II · De la Comisión Permanente de interpretación y carrera 7

Capítulo III · Representación gremial 8

Capítulo IV · Ingreso, egreso y reingreso 8

TÍTULO II **Del regimen escalafonario, de carrera y de asignacion de puestos...** 11

Capítulo I · Del regimen escalafonario: grupos, grados y niveles de puestos 12

Capítulo II · De la carrera del personal 13

Capítulo III · Movilidad de puestos de trabajo 16

Capítulo V · Del regimen de evaluación de desempeño 23

Capítulo VI · - De la capacitación y formación profesional 26

TÍTULO III **Del regimen retributivo** 27

Capítulo I · Disposiciones generales 28

Capítulo II · Definición de los conceptos de composición salarial 28

TÍTULO IV **Modalidades operativas** 31

Capítulo I · Jornada laboral y horario de trabajo 32

Capítulo II · Viáticos, transporte, ropa de trabajo y guarderías 33

Capítulo III · Regimen de licencias, justificaciones y franquicias 34

Capítulo IV · Otras condiciones de trabajo 34

Capítulo V · Reglamentaciones de aplicación al personal no permanente 36

TÍTULO V **Condiciones y medio ambiente de trabajo (cymat)** 38

TÍTULO VI **Disposiciones complementarias** 42

TÍTULO VII **Disposiciones transitorias** 44

Homológase el Acta Acuerdo y Anexos de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del citado Instituto, de fecha 14 de diciembre de 2005.

Bs. As., 3/2/2006

VISTO el Expediente Nº 1.149.242/05 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 24.185, la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional Nº 25.164 y sus normas reglamentarias y complementarias, la Ley Nº 25.641, el Decreto - Ley Nº 21.680 del 4 de diciembre de 1956, el Decreto Nº 447 del 17 de marzo de 1993, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nº 66 del 29 de enero de 1999 y el Acta Acuerdo del 14 de diciembre de 2005 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA (INTA), y

CONSIDERANDO:

Que por imperio de la mencionada 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 Anexo II del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nº 66/99, se ha constituido la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA (INTA), creado por el Decreto - Ley Nº 21.680, sus modificatorias y reglamentarias y ratificado por la Ley Nº 25.641.

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 resoluciones complementarias, arribaron a un acuerdo concretado a través del Acta Acuerdo de la referida Comisión Negociadora Sectorial, de fecha 14 de diciembre de 2005.

Que por dicho instrumento se acordó el primer Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA (INTA) y el reencasillamiento de los cargos en el nuevo régimen que en aquél se establece y que integran la precitada Acta Acuerdo como Anexos I y II, respectivamente.

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 67, segundo párrafo y 69, inciso 2, del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nº 66/99, como asimismo ha emitido el correspondiente dictamen la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público.

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,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

ARTÍCULO 1° (NORMA). Homológase el Acta Acuerdo y Anexos de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA (INTA) de fecha 14 de diciembre de 2005, que como Anexo I, forma parte integrante del presente decreto.

ARTÍCULO 2° (NORMA). Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Carlos A. Tomada. — Felisa Miceli.

Anexo I



TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículos 1º a 16

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

ARTÍCULO 1°. Las partes signatarias acuerdan la voluntad y vocación de instalar la Negociación Colectiva establecida por la Ley Nº 24.185, en el ámbito del INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA, que se integra al Sector Empleador en el marco de las facultades otorgadas por su norma de creación Decreto-Ley Nº 21.680/56 sus modificatorias y reglamentaciones que fueran ratificadas por la Ley Nº 25.641

ARTÍCULO 2°. Este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial será de aplicación para los trabajadores que revistan bajo el régimen de estabilidad prescripto por la Ley Nº 25.164 y el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto Nº 66/ 99 y el que lo sustituya, en cargos de Planta Permanente del INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA. Al personal comprendido en los alcances del Artículo Nº 9 del Anexo de la Ley Nº 25.164 le será de aplicación exclusivamente lo establecido en los artículos en que figure expresamente mencionado dicho personal.

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

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 modificados 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.Pa.R), conforme a lo establecido por el inciso 2 del Artículo Nº 69 del Convenio Colectivo de Trabajo General (Decreto Nº 66/99).

ARTÍCULO 4°. VIGENCIA. El cumplimiento de este Convenio es obligatorio en todo el territorio nacional y 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 Nº 15 de la Ley Nº 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 omisión Negociadora Sectorial deberá constituirse a pedido de cualquiera de las Partes, para negociar su renovación sin perjuicio de lo establecido en el Artículo Nº 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 (CCGT).

CAPÍTULO II

De la Comisión Permanente de interpretación y carrera

ARTÍCULO 5°. Créase la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (el adelante Co-PIC) constituida por CINCO (5) representantes titulares del Estado Empleador a través del INTA conforme las facultades otorgadas por el Decreto-Ley Nº 21.680/56, sus modificatorios, ratificadas por Ley Nº 25.641, y CINCO (5) representantes titulares de la parte gremial de acuerdo con la composición establecida en el Artículo Nº 8º del presente Convenio Sectorial y CINCO (5) suplentes de cada una de las partes.

Cada parte podrá concurrir con sus asesores. Cuando se trataren cuestiones referidas o provenientes de un Centro Regional o de Investigación, las partes podrán concurrir con asesores provenientes de ellos.

ARTÍCULO 6°. 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 de asegurar la debida integración de la normativa del mismo y la reglamentaria aplicable, a solicitud de las partes.

b) Fortalecer la aplicación adecuada del presente Convenio en cada Centro o dependencia regional.

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 Nº 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 Nº 67 del CCTG o el que lo sustituya, y en virtud de las atribuciones conferidas en el inciso 2 del Artículo Nº 69 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 controversias y/o conflictos no comprendidos en el Artículo Nº 70º 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 en la materia.

g) Dictar su reglamento de funcionamiento.

ARTÍCULO 7°. 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 serán aprobados conforme la normativa vigente.

Los acuerdos 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 reunión mensual ordinaria siguiente o a la reunión extraordinaria convocada al 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 INTA.

CAPÍTULO III

Representación gremial

ARTÍCULO 8°. En todas aquellas instancias que requieran en su integración la participación gremial, ésta se compondrá de conformidad con lo dispuesto en el Artículo Nº 4º de la Ley 24.185 y sus reglamentaciones.

CAPÍTULO IV

Ingreso, egreso y reingreso

ARTÍCULO 9°. Los requisitos mínimos de ingreso al INTA son:

a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. La excepción a este requisito será resuelta conforme a la normativa vigente.

b) Reunir las condiciones de idoneidad exigidas para el puesto, que se acreditará mediante los regímenes de selección que se establezcan.

c) Poseer condiciones de conducta.

d) Acreditar mediante examen preocupacional poseer la aptitud psico-física para el puesto.

ARTÍCULO 10. PROHIBICIONES - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrán ingresar al INTA las personas incursas en las causales establecidas en el Artículo Nº 5º del Anexo de la Ley Nº 25.164.

ARTÍCULO 11. Las designaciones que no se ajustarán a lo dispuesto por los artículos 9º y 10º anteriores serán declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 12. ESTABILIDAD. A los efectos de adquirir la estabilidad prevista en el Artículo Nº 16, inciso a) y 17 del Anexo de la Ley Nº 25.164, el personal ingresante deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Cumplir un período de DOCE (12) meses de servicio efectivo durante los cuales la designación tendrá carácter provisorio. El personal que ingrese con carácter de designación provisoria y compromiso de dedicación exclusiva y reviste en otro u otros cargos, deberá encuadrarse en los términos del régimen de licencias e incompatibilidades vigente, acreditando el otorgamiento de la licencia sin goce de haberes correspondiente.

b) Deberá alcanzar como mínimo una calificación de 'A' (ALCANZO) en la evaluación de desempeño, la que se realizará cumplidos los SEIS (6) meses y antes de los DOCE (12) meses a partir de la fecha de ingreso o junto con la Evaluación de Desempeño Anual del INTA si ésta fuere dentro de dicho período.

Verificado el cumplimiento de las condiciones establecidas la autoridad competente procederá a confirmar al empleado mediante acto expreso dentro de los TREINTA (30) días corridos previos al vencimiento del plazo indicado como carácter provisorio.

Vencido el plazo antes citado sin que la Administración dicte el acto administrativo pertinente la designación se considerará efectuada adquiriendo el agente el derecho a la estabilidad.

De no alcanzarse en la Evaluación de Desempeño las condiciones mínimas establecidas, se procederá a desvincular al empleado en cualquier momento del plazo que media entre la realización de la primera evaluación de desempeño y antes de los DOCE (12) meses contados a partir de la fecha de ingreso.

Además de la estabilidad en el empleo, ella alcanza al Grupo Escalafonario, al Grado Escalafonario y a las asignaciones respectivas alcanzadas por el agente en los términos previstos por la Ley Nº 25.164.

ARTÍCULO 13. Cuando el ingresante tuviere estabilidad en otra institución de la Administración Pública y mediara continuidad entre el egreso de la misma y el ingreso al INTA, la mantendrá.

EGRESO DEL INTA

ARTÍCULO 14. En cuanto a las causales de egreso, serán las establecidas de conformidad con el Artículo Nº 42 del Anexo de la Ley Nº 25.164.

REINGRESO

ARTÍCULO 15. En cuanto al reingreso al INTA se exigirán los requisitos establecidos en el Artículo Nº 13 del CCTG (Decreto Nº 66/99).

DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DEL PERSONAL

ARTÍCULO 16. En materia de derechos, deberes y prohibiciones, así como en materia de régimen disciplinario, se aplicará lo dispuesto en la Ley Nº 25.164 y su reglamentación y en

lo que corresponda en el CCGT, sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio Sectorial.



TÍTULO II

DEL REGIMEN ESCALAFONARIO, DE CARRERA Y DE ASIGNACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículos 17 a 70

CAPÍTULO I

Del regimen escalafonario: grupos, grados y niveles de puestos

ARTÍCULO 17. El régimen que se aprueba por el presente consta de tres (3) GRUPOS ESCALAFONARIOS: PROFESIONAL CLASE A, TECNICO y de APOYO, los que reúnen al personal que desarrolla funciones o tareas de la misma índole y que requieren competencias específicas y/o requisitos de estudios mínimos acordes a ellas.

ARTÍCULO 18. El Grado Escalafonario refleja el nivel de formación, trayectoria laboral, competencias, conocimientos y habilidades laborales alcanzados por el agente dentro del Grupo Escalafonario en el que reviste, en una escala que comprende en total 27 posiciones para los tres Grupos Escalafonarios.

Al ingresar, al agente se le asignará un Grado Escalafonario, establecido en relación a los requisitos y competencias del puesto al que accede. En ningún caso se podrá asignar a un agente un grado menor al mínimo grado ni mayor al máximo grado del grupo escalafonario correspondiente.

GRUPOS ESCALAFONARIOS

GRUPO ESCALAFONARIO 'PROFESIONAL CLASE A'

ARTÍCULO 19. El GRUPO ESCALAFONARIO 'PROFESIONAL CLASE A' comprende al personal que, acreditando título correspondiente a estudios de grado en carreras universitarias que abarquen un ciclo no menor de cuatro (4) años, otorgados por organismos oficiales o privados reconocidos oficialmente, reúna la preparación o capacidad científica profesional necesaria para programar, desarrollar, dirigir y asesorar en tareas vinculadas con la investigación, el desarrollo, la extensión y la transferencia de tecnología con relación a los objetivos institucionales y realice las tareas propias de la formación profesional requerida por el puesto de trabajo.

A todo efecto son considerados investigadores.

Este Grupo Escalafonario comprende los grados escalafonarios desde el trece (13) hasta el veintisiete (27).

GRUPO ESCALAFONARIO DEL PERSONAL TECNICO

ARTÍCULO 20. El GRUPO ESCALAFONARIO del Personal 'TECNICO' comprende al personal que, acreditando título de estudios terciarios o título de carreras universitarias de duración menor a CUATRO (4) años, otorgados por organismos oficiales o privados reconocidos oficialmente, posea idoneidad para realizar tareas especializadas en forma autónoma y estar en condiciones de realizar tareas propias de la formación técnica requerida por el puesto de trabajo.

Este Grupo Escalafonario comprende los grados escalafonarios desde el siete (7) hasta el dieciocho (18).

GRUPO ESCALAFONARIO DEL PERSONAL DE APOYO

ARTÍCULO 21. El GRUPO ESCALAFONARIO del Personal de 'APOYO' comprende al personal idóneo para desempeñar tareas de apoyo técnico, administrativo y auxiliar a la investigación, la extensión y la transferencia de tecnología, así como los servicios generales y logísticos de las actividades y funcionamiento.

Para la cobertura de puestos de trabajo con desempeño de las tareas de apoyo técnico y administrativo se deberá acreditar título secundario completo, otorgados por organismos oficiales o privados reconocidos oficialmente.

Para la cobertura de puestos de trabajo con tareas de auxiliaría y apoyo en general, rurales, maestranza, mantenimiento y servicios generales, se deberá acreditar tener aprobado el ciclo básico secundario. Se podrá exceptuar de este requisito cuando el interesado acreditará una experiencia laboral afín al puesto y las circunstancias locales lo fundamentaran.

Este Grupo Escalafonario comprende los grados escalafonarios desde el uno (1) hasta el quince (15).

NIVELES DE PUESTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 22. Los agentes prestarán sus servicios desempeñando funciones atinentes a su GRUPO ESCALAFONARIO, en los puestos de trabajo definidos por el organismo.

ARTÍCULO 23. Los puestos de trabajo se ordenan en relación a su complejidad funcional, nivel de responsabilidad y autonomía en 14 niveles. La estructura de niveles y los criterios de categorización de los puestos son los establecidos en el Reglamento de Administración de Estructuras Organizativas del INTA Res. Nº 425/99 y modificatorios.

CAPÍTULO II

De la carrera del personal

ARTÍCULO 24. La Carrera de los trabajadores del INTA resultará de su promoción de Grado Escalafonario dentro del Grupo Escalafonario al que pertenece y así como de su promoción por cambio de Grupo Escalafonario en las condiciones que se establecen en el presente capítulo.

REGIMEN DE PROMOCION

GRADO ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 25. Los agentes podrán promover de grado escalafonario dentro de cada Grupo Escalafonario en que se encuentren.

ARTÍCULO 26. La promoción a un Grado Escalafonario superior se realizará teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño que incluyan aspectos vinculados con la formación, la capacitación y la consideración de las competencias laborales requeridas para el puesto y el lapso transcurrido desde su última promoción.

ARTÍCULO 27. Para reunir los requisitos para la promoción de Grado Escalafonario el personal deberá:

a) Acumular 45 puntos de acuerdo a la siguiente escala:

CALIFICACION

PUNTAJE

NA

0

AP

10

A

15

S

20

SA

25

b) Acreditar dos evaluaciones 'A' (ALCANZO) como mínimo, en forma consecutiva; y

c) La última evaluación deberá ser al menos 'A' (ALCANZO).

Cumplidos los requisitos antes enunciados el agente promoverá al grado escalafonario inmediato superior a partir del primer día del mes siguiente a la aprobación, mediante el acto administrativo correspondiente.

En todos los casos, los tiempos se computarán a partir de la fecha de la última asignación del Grado Escalafonario.

SITUACIONES EXTRAORDINARIAS PARA LA PROMOCION DE GRADO ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 28. Cuando el agente se halle en uso de licencia extraordinaria por el desempeño de funciones superiores de gobierno en el orden nacional, provincial o municipal, en el Consejo Directivo del INTA, por estudios de perfeccionamiento sin goce de haberes, o por desempeñar Comisiones de Servicios en Organismos Internacionales, Empresas o Instituciones Privadas Nacionales o en Organismos Públicos, se procederá en el momento de su reintegro a la Institución o en un plazo máximo de TRES (3) meses a partir del mismo, a asignar un Grado Escalafonario, de conformidad con lo que se establezca en el Artículo Nº 115 del presente, que en ningún caso podrá ser menor al que tenía asignado anteriormente. La vigencia del grado asignado será a partir de la fecha de toma de servicio

luego de su reincorporación.

PROMOCION POR CAMBIO DE AGRUPAMIENTO

ARTÍCULO 29. PASE AL AGRUPAMIENTO PROFESIONAL CLASE 'A'. Cuando el agente adquiriera la educación formal requerida por el agrupamiento del personal Clase A Profesional, podrá solicitar la integración de una Junta de Acreditación que establecerá si el título obtenido resulta de aplicación a las tareas propias del puesto y el agrupamiento al que se postula.

Dicha Junta estará integrada por el Director de Centro, el Director de la Unidad y la representación gremial de acuerdo a lo establecido en el Artículo Nº 8 del presente Convenio Sectorial; en el caso de que los pases se solicitaran en Sede Central la Junta estará integrada por el Director General de Administración o el Director Nacional Asistente que corresponda, el Gerente respectivo y la representación gremial de acuerdo a lo establecido en el Artículo Nº 8º del presente Convenio Sectorial, las que elevarán la propuesta a la Dirección Nacional para su acuerdo y posterior elevación al Consejo Directivo.

ARTÍCULO 30. PASE AL AGRUPAMIENTO TECNICO. Cuando el agente perteneciente al Agrupamiento de Personal de Apoyo adquiriera la educación formal requerida y reuniera las capacidades necesarias que lo habiliten a pasar al agrupamiento de personal Técnico, podrá solicitar la integración de una Junta de Acreditación que evaluará la pertinencia de dicha solicitud.

Dicha Junta estará integrada por el Director de la Unidad, el Coordinador de Area o Jefe inmediato y la representación de la parte gremial de acuerdo a lo establecido en el Artículo 8º del presente Convenio Sectorial. La Junta elevará la propuesta a la Dirección de Centro para su decisión final.

En el caso de Sede Central la Junta estará integrada por el Gerente respectivo, el Jefe inmediato y la representación de la parte gremial de acuerdo a lo establecido en el Artículo 8º del presente Convenio Sectorial, la que elevará la propuesta a la Dirección General de Administración o Dirección Nacional Asistente que corresponda, para su posterior elevación a la Dirección Nacional.

ARTÍCULO 31. Cuando corresponda la asignación de un puesto por cambio de agrupamiento con motivo de la aplicación de lo previsto en los Artículos Nº 29 y 30, la asignación tendrá carácter provisorio por (6) SEIS meses, plazo durante el cual se substanciará el proceso de selección respectivo de acuerdo con los regímenes establecidos en el presente Convenio Sectorial.

CAPÍTULO III
Movilidad de puestos de trabajo

ARTÍCULO 32. Una vez adquirido el derecho a la estabilidad previsto en la Ley Nº 25.164 (Ley Marco de Empleo Público, el personal podrá acceder a diferentes Puestos de Trabajo correspondientes al mismo o a distinto Nivel dentro del Grupo Escalafonario en el que reviste de conformidad con lo establecido en el presente.

La movilidad de los agentes en los distintos puestos de trabajo a los que accedan de conformidad con el párrafo precedente, comportarán la variación en la percepción de la asignación del nivel correspondiente.

ARTÍCULO 33. MECANISMOS DE DESIGNACION

1. La designación de titulares de puestos de conducción de la estructura vertical y horizontal desde el nivel 9 o superior se realizará mediante el régimen de selección abierto que se aprueba por el presente.

2. Para el resto de los puestos de trabajo de la estructura vertical de hasta nivel 8 inclusive, se realizará mediante el régimen de selección general entre los postulantes de la Planta del Organismo.

Cuando este proceso resultara desierto, se podrá realizar una Convocatoria a Selección Abierta.

3. La designación de titulares de puestos de trabajo de la estructura horizontal de nivel 5 a 8 inclusive, se realizará por designación directa de la autoridad competente a propuesta del Director de la Unidad Organizativa de la que depende en relación con los requerimientos de los respectivos proyectos.

ESTABILIDAD FUNCIONAL EN LOS NIVELES DE PUESTOS

ARTÍCULO 34. El personal designado como titular en un puesto de trabajo de nivel (9) NUEVE o superior, como consecuencia de haber sido seleccionado mediante un proceso de selección por convocatoria abierta, tendrá derecho a permanecer en dicho puesto por el término de (4) CUATRO años.

Sólo perderá dicha estabilidad si en las evaluaciones de desempeño hubiere sido valorado en DOS (2) oportunidades con nivel ALCANZO PARCIALMENTE o en UNA (1) oportunidad con NO ALCANZO, conforme el presente Convenio Sectorial y el procedimiento de evaluación del desempeño que la reglamentación establezca.

Asimismo, perderá dicha estabilidad cuando el puesto sea eliminado de la estructura por necesidades organizativas o de funcionamiento debidamente fundadas, conforme los requisitos y condiciones que se establecen en la Reglamentación de Administración de Estructuras Organizativas o por sanciones disciplinarias en los términos del Artículo 20 del CCGT o del que lo sustituya.

ARTÍCULO 35. Las asignaciones de puestos de trabajo no comprendidas en el artículo anterior, podrán dejarse sin efecto por razones de servicio debidamente fundadas, por supresión del puesto en la estructura, a pedido del interesado, o cuando en las evaluaciones de desempeño hubiere sido valorado en DOS (2) oportunidades con nivel ALCANZO PARCIALMENTE o en UNA (1) oportunidad con NO ALCANZO, conforme el presente Convenio Sectorial y el procedimiento de evaluación del desempeño que la reglamentación establezca.

ARTÍCULO 36. Los agentes cuyas designaciones o asignaciones funcionales fueran dejadas sin efecto por alguna de las causales mencionadas en los Artículos Nº 34 y 35, cuando correspondiera, serán asignados a otro Puesto de Trabajo acorde con su perfil técnico profesional, su grado y grupo escalafonario.

ARTÍCULO 37. En caso que el agente solicite el cambio de Puesto de Trabajo razones personales, la asignación de un nuevo puesto del mismo nivel y grupo por ser dispuesta por parte de la autoridad competente dentro de los 30 días de presentada dicha solicitud. Vencido el plazo de 30 días sin que la autoridad resolviera la solicitud, deberá considerarse denegada.

DESIGNACION DE PROFESIONALES CONSULTOS

ARTÍCULO 38. El Consejo Directivo, a propuesta de uno de sus miembros o de la Dirección Nacional, podrá asignar la condición de Profesional Consulto al personal del Grupo Escalafonario Profesional Clase A del Organismo que haya demostrado características sobresalientes en el desempeño de su actividad y cuyos méritos excepcionales lo hagan acreedor de tal distinción como reconocimiento a su trayectoria profesional.

El Profesional Consulto podrá desempeñar funciones de investigación, de extensión o de asesoramiento de varios niveles o en otras actividades especiales que le sean encomendadas por el Consejo Directivo, la Dirección Nacional o la Dirección de la Unidad a la que pertenecen.

A todos los efectos los Profesionales Consultos dependerán de los Directores de Unidad en la que desempeñan sus tareas.

El personal del Organismo que sea designado Profesional Consulto percibirá un suplemento conforme lo establecido en el Artículo Nº 78 del presente Convenio Sectorial.

En caso que un Profesional Consulto resultare seleccionado para el desempeño de funciones de coordinación operativa, jerárquicas o ejecutivas mediante los procesos de selección previstos en el presente, dejará de percibir mientras tanto, el suplemento antes mencionado.

RECLASIFICACION DE PUESTO

ARTÍCULO 39. En el caso de agentes que reunieran la totalidad de los requisitos para ocupar un Puesto de Trabajo (sin función de coordinación ni conducción) de nivel superior dentro de su mismo Grupo Escalafonario y que, habiéndose desempeñado satisfactoriamente en

un mismo nivel por CUATRO (4) años no hubieran podido acceder a ello mediante los mecanismos de selección establecidos en este Convenio Sectorial, podrán presentar una solicitud de reclasificación de su puesto de trabajo a la Dirección de su Unidad.

Dicha solicitud será evaluada por una Junta integrada por el Director de Centro, el Director de la Unidad, el Coordinador de Area respectiva y el representante gremial de acuerdo a lo establecido en el Artículo Nº 8 del presente Convenio. Para los casos de Sede Central la Junta estará integrada por el Director General de Administración o el Director Nacional Asistente correspondiente, el Gerente del área respectiva y el representante gremial de acuerdo con lo establecido en el Artículo Nº 8 del presente Convenio. En el caso de las Unidades que dependen del Consejo Directivo del Organismo, la Junta se integrará con el titular de la Unidad y (2) DOS miembros de dicho Consejo. De considerarse procedente la solicitud, será elevada a la Dirección Nacional para su análisis, consideración, aprobación y posterior tratamiento por el Consejo Directivo, conforme a la situación presupuestaria, de estructura y Planta aprobada del Organismo.

La reclasificación deberá realizarse conforme el procedimiento que establezca el Reglamento de Administración de Estructuras Organizativas, considerando para ello las necesidades de la Unidad a la que pertenece el puesto, la redefinición de la complejidad y nivel de las funciones y de las competencias requeridas por ellas.

ARTÍCULO 40. Cuando el nuevo nivel de puesto fuera aprobado y no pudiera hacerse efectivo por razones presupuestarias, de organización y/o Planta aprobada del Organismo, la propuesta integrará una lista de espera ordenada por fecha de presentación de la solicitud, a los efectos de su futura implementación. El plazo de permanencia máxima en dicha lista será de (2) años, resultando de ello la necesidad de su resolución en ese lapso mediante la asignación de recursos presupuestarios disponibles en el Organismo relacionados con la planta y estructura.

ARTÍCULO 41. En caso de no hacerse lugar a la solicitud por no reunir los requisitos exigidos para el cambio de nivel de puesto, deberán transcurrir DOS (2) años para realizar una nueva presentación.

ARTÍCULO 42. Cuando corresponda la designación en un puesto reclasificado, se podrá mantener al agente que ocupaba el puesto reclasificado por un plazo no mayor a SEIS (6) meses, durante el cual se substanciará el proceso de selección respectivo, de acuerdo con el régimen que se aprueba por el presente Convenio Colectivo sectorial.

MOVILIDAD

TRASLADO DE PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE

ARTÍCULO 43. El traslado de los agentes de una Unidad o lugar de trabajo a otro se podrá realizar cuando se cumplan las siguientes condiciones:

a) Por razones de unidad familiar

b) Por razones de salud

c) Por razones de prioridad y funcionamiento institucional.

Para los casos encuadrados en c), se deberán cumplir las siguientes condiciones:

1) la ausencia de perjuicio material y moral para el agente.

2) que el empleado posea la idoneidad requerida por el Puesto de Trabajo a cubrir

3) que exista congruencia entre el grado escalafonario del empleado y el nivel del puesto al que sería transferido.

Cuando el traslado a otro Puesto de Trabajo implique radicarse en forma permanente en otra localidad, distante a más de cincuenta (50) km del lugar de asiento donde el agente presta servicio, se requerirá el consentimiento expreso del mismo.

En todos los casos se mantendrá la vacante generada en la Unidad de origen.

EXCEPCION A LAS CONDICIONES DE REVISTA

ARTÍCULO 44. Toda excepción a los requisitos de revista establecidos en este capítulo deberá ser aprobada por el Consejo Directivo, previa evaluación en la Comisión Permanente de Interpretación Carrera (CoPIC). La misma procederá encuadrándose en los principios establecidos por el Artículo Nº 43 del CCTG o el que lo reemplace.

ARTICULO IV - DEL REGIMEN DE SELECCION

ARTÍCULO 45. Los procesos de selección deben realizarse por medio de la Dirección Nacional Asistente de Organización y Recursos Humanos o el área respectiva de cada Centro, previa autorización del Consejo Directivo, Dirección Nacional o Dirección de Centro, según el puesto a cubrir conforme a lo establecido en el siguiente cuadro:

AUTORIDAD FACULTADA

PUESTO A CUBRIR:

Consejo Directivo

Director Nacional

Directores Nacionales Asistentes

Director General de Administración

Directores de Centros Regionales

Directores de Centros de Investigación

Gerentes de Sede Central

Directores de Estaciones Experimentales

Agropecuarias e Instituto

Coordinadores de Programa Nacionales o de Areas

Estratégica

Cargos de la UAI

Secretaría del Consejo Directivo

Director Nacional

Coordinadores de Proyectos

Profesionales Clase A con y sin función de coordinación operativa

Técnicos y Apoyo de la Dirección Nacional

Direcciones de Centros

Técnicos y Apoyo con y sin función de coordinación operativa de los Centros Estaciones Experimentales Agropecuarias e Institutos

ARTÍCULO 46. TIPO DE CONVOCATORIA

a) ABIERTA: El régimen de selección para la designación de titulares de puestos de conducción de la estructura vertical y horizontal desde el nivel 9 o superior se realizará por Convocatoria Abierta a todos los postulantes procedentes de los ámbitos público y privado que acrediten las condiciones exigidas.

También podrá realizarse la Convocatoria Abierta cuando se hubieran declarado desiertas las convocatorias a selección general que se define en el presente.

Por excepción y por razones debidamente fundadas el Consejo Directivo podrá, previa evaluación preliminar de carácter no vinculante en la CoPIC, disponer la Convocatoria Abierta para la cobertura de otros puestos de trabajo que determine.

b) GENERAL: Cuando sea aplicable este tipo de convocatoria, se podrán presentar todos los agentes comprendidos en el presente Convenio Sectorial.

DIFUSION

ARTÍCULO 47. La difusión de las convocatorias para procesos de selección para la designación de personal en puestos de trabajo, se realizará según el siguiente procedimiento:

a) Convocatoria General: se realizará dentro de la Institución, en lugares visibles y con los medios disponibles de notificación general destinados para la comunicación al personal.

b) Convocatoria Abierta: complementariamente a lo establecido en el punto anterior, las convocatorias serán publicadas en los medios de comunicación masiva y en el Boletín Oficial de la Nación.

En ambos tipos de convocatoria, las mismas deberán darse a conocer con un plazo mínimo de QUINCE (15) días corridos de antelación a la fecha de apertura para la inscripción a la misma.

En toda convocatoria debe especificarse como mínimo:

I) Nivel de Puesto de trabajo y rango de grados escalafonarios aplicables

II) Los métodos de merituación y selección a emplear

III) Las condiciones generales y particulares exigibles

IV) Indicación del lugar donde se pueden obtener las bases de la selección

V) Lugar y plazo de presentación de las solicitudes

VI) Integración de la Junta de Selección

Asimismo se cursará copia del llamado de inscripción a las entidades gremiales, al efecto previsto en el Artículo Nº 51 del CCTG.

ORGANO DE SELECCION

ARTÍCULO 48. En todos los procesos de selección actuará una Junta de Selección designada en forma expresa por la autoridad competente que en cada caso corresponda. Se podrán prever reemplazos para cada miembro con plena delegación de facultades para actuar. Las Juntas de Selección estarán integradas conforme lo especificado en la reglamentación que establezca el Organismo.

Para la cobertura de puestos gerenciales o que requieran títulos técnicos y/o profesionales, las Juntas de Selección asegurarán la integración de representantes externos afines a la especialidad requerida y al menos uno de los integrantes deberá ser mujer.

CAUSALES DE EXCUSACION Y RECUSACION

ARTÍCULO 49. Con relación a los miembros del órgano de selección sólo se admitirán recusaciones y excusaciones con expresión de causa, resultando de aplicación a tal efecto, los Artículos Nº 17 y 30 del Código Procesal Civil y Procesal de la Nación, debiendo darse a publicidad las normas mencionadas, juntamente con las bases de la convocatoria.

ARTÍCULO 50. La Junta de Selección evaluará la idoneidad y aptitud para ocupar un puesto de trabajo, de conformidad con la reglamentación que al efecto se dicte en la que deberá dar cuenta del siguiente procedimiento:

a) Previo a la substanciación del proceso de selección, la Junta de Selección deberá definir las variables a considerar y su correspondiente ponderación, a efectos de establecer un puntaje para cada postulante con el que se establecerá el respectivo orden de mérito, según el tipo de puesto de trabajo.

b) Se verificará el cumplimiento de los requisitos mínimos del puesto de trabajo a cubrir, que sean documentables en calidad de antecedentes, tales como la educación formal, experiencia laboral u otros.

c) Se realizará una evaluación de cada postulante en cuanto a los requisitos que requieran ser documentados mediante pruebas o exámenes, tales como conocimientos, habilidades y otros.

d) En todos aquellos puestos desde los de menor jerarquía hasta los de nivel equivalente a Coordinador de Area inclusive se calificará a cada postulante que haya cumplido con los requisitos mencionados en los incisos b) y c) y se establecerá el orden de mérito de los candidatos propuestos para el puesto. En caso de persistir una igualdad de calificación, una vez aplicado lo previsto en el Artículo N° 52 del presente, la instancia de evaluación establecerá el orden de prioridad tomando en cuenta la opinión del superior inmediato del puesto a cubrir.

El orden de mérito será elevado a la instancia decisoria para su resolución.

e) En el caso de los aspirantes a puestos de nivel superior a Coordinador de Area, la Junta de

Selección calificará a los postulantes de conformidad con el procedimiento que se reglamente y producirá una terna de candidatos, que será elevada a la autoridad competente para la designación.

ARTÍCULO 51. La calificación a que se hace referencia en los incisos d) y e) del Artículo anterior se realizará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Estimación del desempeño en el puesto de trabajo a cubrir, el que se realizará con la aplicación de herramientas, instrumentos, entrevistas y/o exámenes técnicos y psicotécnicos, que permitan la comprobación de la idoneidad y aptitudes laborales adecuadas, diseñados para cada perfil de puestos de trabajo.

b) Adecuación de los antecedentes (conocimientos y capacidades —formación y capacitación— experiencia laboral previa), tanto dentro como fuera del INTA, a los requerimientos del Puesto a cubrir.

c) Potencial de desarrollo para ocupar otros puestos diferentes de similar o superior nivel de responsabilidad. Se refiere al análisis que, por medio de la aplicación de herramientas, instrumentos, entrevistas y/o exámenes técnicos y psicotécnicos, o bien producto del estudio pormenorizado de la trayectoria laboral pasada, permita inferir la citada capacidad.

ARTÍCULO 52. En el caso que los finalistas de la selección fueran todos agentes del INTA y hubieran obtenido igualdad en el puntaje de calificación, se definirá el orden de mérito modificando su puntaje en función del promedio de sus últimas DOS (2) evaluaciones de desempeño que hayan sido realizadas según la metodología establecida en la reglamentación correspondiente, de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Cuando el promedio s encuentre incluido en la calificación SA (Superó Ampliamente), el puntaje será incrementado en un DIEZ POR CIENTO (10%).

b) Cuando el promedio se encuentre incluido en la calificación S (Superó), el puntaje será incrementado en un SIETE Y MEDIO POR CIENTO (7,5%).

c) Cuando el promedio se encuentre incluido en la calificación A (Alcanzó), el puntaje será incrementado en un CINCO POR CIENTO (5%).

ARTÍCULO 53. En caso de no poder asumir el titular designado, o bien si quedara vacante nuevamente el Puesto, durante los primeros SEIS (6) meses, la autoridad facultada para realizar la designación podrá designar al candidato siguiente en el orden de mérito elevado por la Junta de Selección.

Si se produjera la vacante vencido el plazo citado precedentemente, se deberá llamar nuevamente al proceso de selección.

Asimismo, en caso de producirse una nueva vacante de idéntico perfil, dentro del ámbito de la EEA / INSTITUTO, y dentro de los SEIS (6) meses de resuelto el proceso de selección anterior, la autoridad facultada para realizar la designación podrá designar a un postulante que hubiera sido incluido en el orden de mérito del proceso de selección anterior o bien llamar a una nueva selección.

VEEDURIA GREMIAL

ARTÍCULO 54. Las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Sectorial, podrán designar la representación que actuará como veedora ante las Juntas de Selección para fiscalizar el proceso, asegurando el cumplimiento del procedimiento de selección a fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades, debiendo dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas a la Junta de Selección y consideradas y respondidas antes de la elaboración del orden de mérito o terna, según corresponda.

CAPÍTULO V

Del regimen de evaluación de desempeño

ARTÍCULO 55. La evaluación constituye el procedimiento a través del cual se ponderan a las competencias laborales y el desempeño del personal durante su carrera, contribuyendo a estimular el compromiso del agente con el rendimiento laboral y la mejora institucional. Será el elemento central a tener en cuenta para la selección general, la promoción, el diagnóstico de necesidades y el otorgamiento de oportunidades de capacitación, para asignar, mantener o dar de baja las designaciones en los puestos de trabajo que los agentes ocupen y otorgar reconocimientos por mérito.

ARTÍCULO 56. PRINCIPIOS. Los sistemas que se aprueben por el INTA para la evaluación del desempeño, se ajustarán 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 (No ALCANZO), medios y (ALCANZO Parcialmente y ALCANZO) y superiores (Superó y Superó Ampliamente)

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

ARTÍCULO 57. El personal será evaluado anualmente conforme a la Reglamentación que dicte la Institución, por el desempeño laboral efectuado en el período comprendido entre el 1° de septiembre hasta el 31 de agosto. De resultar necesario, se podrá propiciar una modificación de dicho período previo acuerdo en el marco de la CoPIC.

Se podrá realizar una evaluación parcial del desempeño cumplido el primer semestre, de acuerdo con lo establecido en el Artículo N°- 62 del presente Convenio Sectorial.

ARTÍCULO 58. A todos los efectos, se establecen los siguientes grupos evaluatorios:

1) Personal de Conducción: Director Nacional, Directores Nacionales Asistentes, Director

General de Administración, Directores de Centros Regionales y de Investigación, Coordinadores de Programas Nacionales o Areas Estratégicas, Directores de Estaciones Experimentales Agropecuarias y de Institutos, Gerentes de Sede Central, Auditor Adjunto, Jefes de Equipo de la UAI y Secretaría del Consejo Directivo.

2) Personal Profesional Clase A con función de coordinación.

3) Personal Profesional Clase A sin función de coordinación.

4) Personal de Apoyo y Técnico con función de coordinación.

5) Personal de Apoyo y Técnico sin función de coordinación.

El personal designado para realizar estudios de perfeccionamiento o especialización, incluido en el Plan de Capacitación a nivel de Postgrado, será evaluado en función de sus informes de avance de carrera conforme la reglamentación de Capacitación vigente.

TIEMPO DE SERVICIO EFECTIVO

ARTÍCULO 59. El personal que haya prestado servicio efectivo por más de seis (6) meses será evaluado de acuerdo con su desempeño en el puesto de trabajo que haya ocupado durante la mayor parte del año, con un mínimo de cuatro (4) meses en dicho puesto. A efectos del cómputo se incluyen los días correspondientes a la licencia anual ordinaria.

ARTÍCULO 60. Cuando el agente se halle en uso de licencia por ocupar cargos electivos en las Asociaciones Sindicales reconocidas con ámbito de actuación en el Organismo o cargos en el Consejo Directivo del INTA y no alcance el plazo estipulado en el Artículo 59 del presente Convenio Sectorial, se mantendrá, hasta su reingreso, la última evaluación de desempeño obtenida por el agente, excepto los casos que hubieran sido calificados con 'NA' (No ALCANZO), los que no serán evaluados hasta la realización de la primera evaluación posterior a la finalización de la licencia.

ARTÍCULO 61. Cuando el agente se halle en uso de licencia por maternidad, licencia extraordinaria por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad por largo tratamiento, o por el desempeño de funciones superiores de gobierno en el orden nacional, provincial o municipal o por estudios de perfeccionamiento sin goce de haberes o en Comisiones en Organismos Internacionales, Empresas o Instituciones privadas nacionales o en Organismos Públicos, y no alcance el plazo estipulado en el Artículo N° 59 del presente Convenio Sectorial, no será evaluado.

EVALUACION SEMESTRAL

ARTÍCULO 62. Para promover las acciones formativas, de capacitación o apoyo que se requieran para el fortalecimiento del desempeño laboral del agente se deberizalizar una evaluación de desempeño parcial cuando se den alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando el agente hubiere sido evaluado en el período anual anterior con la calificación NA (No ALCANZO) o AP (ALCANZO parcialmente).

b) En cualquier otro caso, a solicitud tanto del agente evaluado como del superior

inmediato

En los casos citados en el inciso b) precedente, las solicitudes serán giradas al Director de la Unidad de que se trate, dentro del sexto mes del período evaluatorio, quien resolverá. En caso de ser dispuesta la evaluación, ésta deberá ser efectuada durante el séptimo mes.

VEEDURIA GREMIAL

ARTÍCULO 63. Las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Sectorial, podrán designar la representación que actuará como veedora ante las Juntas de Evaluación, con el objeto de garantizar el cumplimiento de los principios del proceso de evaluación y la correcta aplicación de los procedimientos previstos para la instrumentación del sistema de evaluación y será desarrollada hasta la conformación de la documentación que las Unidades elevan a la instancia superior.

CAUSALES DE EXCUSACION Y RECUSACION

ARTÍCULO 64. Con relación a los miembros del órgano de selección, sólo se admitirán recusaciones y excusaciones con expresión de causa, resultando de aplicación a tal efecto, los Artículos N° 17 y 30 del Código Procesal Civil y Procesal de la Nación, debiendo darse a publicidad las normas mencionadas

INSTANCIA EVALUADORA

ARTÍCULO 65. El personal según el grupo evaluatorio correspondiente será calificado por una Junta Evaluadora integrada de conformidad con la reglamentación respectiva, debiéndose asegurar la participación del superior inmediato del evaluado, prevista en los Artículo N° 61 y 62 del CCTG.

FORMULARIO, NOTIFICACION Y REGISTRO DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 66. La calificación de cada agente será registrada en un Formulario al efecto.

Dentro de los cinco días de finalizada la actuación de la instancia evaluadora, el jefe inmediato del evaluado mantendrá una reunión con el evaluado a su cargo a efectos de informar el resultado de la evaluación y analizar los aspectos inherentes orientados a fomentar el buen desempeño laboral.

La Evaluación del Desempeño suscripta por el superior jerárquico inmediato y el Director de la Unidad correspondiente, será notificada a cada agente, en forma fehaciente dentro de los treinta (30) días de realizada y se le entregará copia del formulario, antes del 30 de noviembre de cada año. El original del formulario de evaluación se archivará el legajo del agente.

ARTÍCULO 67. En aquellos casos en los que el resultado de la Evaluación de Desempeño hubiera sido (NA) No ALCANZO o (AP) ALCANZO Parcialmente, la notificación deberá fundamentarse detallando las causales que originaron esa calificación en cada uno de los factores evaluados y proponer las acciones tendientes a mejorar el desempeño

inadecuado.

APELACIONES

ARTÍCULO 68. Las calificaciones serán recurribles conforme al procedimiento establecido en la Ley de Procedimientos Administrativos N° 19.549, Decreto N° 1759/72 y sus modificatorios.

CAPÍTULO VI
- De la capacitación y formación profesional

ARTÍCULO 69. La capacitación tendrá como objetivo el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales de los agentes y su acceso a nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que se establezcan.

ARTÍCULO 70. El INTA elaborará y aprobará el plan de capacitación anual, tanto general como específico, en base a las propuestas elevadas por las Unidades que considerarán, además, las necesidades detectadas y propuestas por las organizaciones sindicales signatarias de este Convenio Sectorial, contemplando, además, las diferencias regionales y provinciales. A tales efectos, se instrumentarán los mecanismos que aseguren la participación gremial a nivel de las Unidades para recabar las necesidades de formación y capacitación del personal de los distintos niveles.

Los lineamientos y características del proyecto del Plan de Capacitación Anual serán comunicados a las entidades gremiales en una sesión de la CoPIC, celebrada al efecto. Cumplido el primer semestre de cada año, se realizará una reunión de esta Comisión a fin de considerar el estado de avance en la ejecución del Plan.



TÍTULO III

DEL REGIMEN RETRIBUTIVO

Artículos 71 a 80

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 71. Los agentes de Planta Permanente percibirán:

a.- RETRIBUCION BASICA, la que estará compuesta por una:

a.1.- ASIGNACION DE GRUPO ESCALAFONARIO, y

a.2.- ASIGNACION DEL GRADO ESCALAFONARIO.

b.- SUPLEMENTOS por

b.1.- NIVEL DE PUESTO DE TRABAJO,

b.2.- CRITICIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO,

b.3.- ZONA O LOCALIZACION GEOGRAFICA.

b.4.- PROFESIONAL CONSULTO

b.5.- INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS

ARTÍCULO 72. Los valores correspondientes a los distintos conceptos de retribución definidos en el artículo anterior serán establecidos en Unidades Retributivas.

Los valores en unidades retributivas correspondientes a los conceptos definidos en el artículo anterior figuran detallados en el Anexo III de este Convenio Sectorial.

Fíjase en UN PESO el valor de la unidad retributiva.

(Nota Infoleg : las Actas Acuerdo que fijan el valor de la unidad retributiva, que se hayan publicado en Boletín Oficial pueden consultarse clickeando en el enlace ' ')

CAPÍTULO II

Definición de los conceptos de composición salarial

ARTÍCULO 73. La ASIGNACION DE GRUPO ESCALAFONARIO resulta del producto de la cantidad total de unidades retributivas correspondientes al suplemento del nivel del puesto de trabajo más bajo del Grupo Escalafonario al que está asignado el agente, por el valor de la unidad retributiva.

ARTÍCULO 74. La ASIGNACION DEL GRADO ESCALAFONARIO resulta del producto de la cantidad total de unidades retributivas correspondientes al grado asignado al agente, multiplicado por el valor de la unidad retributiva.

ARTÍCULO 75. El SUPLEMENTO POR NIVEL DEL PUESTO DE TRABAJO resulta de la diferencia entre el producto de la cantidad total de unidades retributivas correspondientes al nivel del puesto de trabajo asignado al agente por el valor de la unidad retributiva, y el valor de la asignación por Grupo Escalafonario al que pertenezca el agente.

Será percibido mientras mantenga la designación del agente en el puesto de trabajo correspondiente al nivel respectivo, por lo que podrá variar en función de los cambios de puestos de trabajo. En el supuesto que un agente ocupara simultáneamente más de un puesto de trabajo, percibirá la retribución correspondiente al puesto de mayor nivel.

Será percibido también durante los períodos en que los agentes que se hallen en uso de licencias con goce de haberes contempladas en el régimen de licencias.

ARTÍCULO 76. El SUPLEMENTO POR CRITICIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO será percibido por los agentes que ocupen puestos de trabajo clasificados como críticos por el Consejo Directivo conforme lo establecido en el Reglamento de Administración de Estructuras Organizativas del INTA aprobado por Resolución N° 425/99; sus modificatorios o las que la reemplacen en el futuro.

Resultará del producto del índice de criticidad asignado al puesto de trabajo por la cantidad total de unidades retributivas correspondientes al suplemento por nivel del puesto de trabajo más la cantidad total de unidades retributivas correspondientes a la asignación por grupo escalafonario del agente, por el valor de la unidad retributiva.

Será percibido mientras se mantenga la tipificación y el nivel de criticidad del puesto de trabajo y el agente ejerciera efectivamente dicho puesto.

ARTÍCULO 77. El SUPLEMENTO POR ZONA O LOCALIZACION GEOGRAFICA resulta del producto del índice de localización correspondiente a la zona en la que se asiente el puesto de trabajo ocupado por un agente, por la sumatoria de la cantidad total de unidades retributivas correspondientes al suplemento de nivel del puesto de trabajo más la cantidad total de unidades retributivas correspondientes a la asignación por Grupo Escalafonario del agente, por el valor de la unidad retributiva.

Será percibido mientras se realice el desempeño efectivo de las tareas del puesto en la localización correspondiente.

ARTÍCULO 78. El personal designado PROFESIONAL CONSULTO percibirá como suplemento una suma equivalente a la diferencia entre el suplemento por nivel del puesto de trabajo asignado y el OCHENTA POR CIENTO (80%) del suplemento por nivel del puesto correspondiente al Director Nacional.

ARTÍCULO 79. El personal podrá percibir un suplemento en concepto de incentivo o reconocimiento por contribuciones destacadas, logro de objetivos institucionales, productividad institucional lograda, en conformidad con la reglamentación que se apruebe de acuerdo con lo establecido en el Artículo N° 121 del presente Convenio Sectorial.

ARTÍCULO 80. RETRIBUCION POR TRABAJO ADICIONAL - RETRIBUCION POR HORAS EXTRAORDINARIAS

Se aplicará a los agentes que hayan trabajado horas extraordinarias según las normativas vigentes.

Será el producto de la cantidad de horas extraordinarias correspondientes al período, por el valor de la hora extraordinaria que se fije conforme lo establecido en el ANEXO II de SERVICIOS EXTRAORDINARIOS Y FRANCOS COMPENSATORIOS.



TÍTULO IV

MODALIDADES OPERATIVAS

Artículos 81 a 109

CAPÍTULO I

Jornada laboral y horario de trabajo

Artículo 81. La jornada laboral será de OCHO (8) horas diarias o sea CUARENTA (40) horas semanales o sea CIENTO SETENTA Y SEIS (176) horas por mes.

Para el personal profesional de la Institución y el personal no profesional con coordinación operativa, se podrá requerir la dedicación fuera de la jornada laboral cuando razones de servicio lo demanden. El tiempo de dedicación excepcional devengará un descanso compensatorio dentro de los TREINTA (30) días posteriores según la jornada laboral establecida más arriba.

Para el resto del personal sin funciones de conducción o de coordinación operativa, el cumplimiento de tiempo adicional de trabajo devengará un descanso compensatorio a favor del agente de la misma duración que los días inhábiles trabajados y serán remunerados los servicios extraordinarios según las condiciones reglamentarias vigentes (Anexo II de Servicios Extraordinarios y Francos Compensatorios).

Artículo 82. La reducción de los márgenes horarios antes mencionados será aplicable cuando se trate de tareas consideradas riesgosas o insalubres (definidas de acuerdo con la normativa vigente) o cuando la índole de la tarea requiera de un tratamiento diferenciado.

HORARIO NOCTURNO

Artículo 83. La jornada nocturna (entre las 21 y las 6 horas) se establece en SEIS (6) horas diarias o sea TREINTA Y TRES (33) semanales o sea CIENTO TREINTA Y DOS (132) mensuales.

JORNADA MIXTA

Artículo 84. Cuando en la jornada laboral se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho minutos de exceso como tiempo suplementario, según las condiciones reglamentarias vigentes.

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 85. Los horarios de trabajo podrán ser establecidos por los Directores de Unidad, en consulta con la representación gremial, para ajustarlos a las necesidades específicas de las actividades y las características de la zona geográfica, dentro de los márgenes establecidos por las normas generales que prevén el otorgamiento de descansos durante el día y entre jornadas.

JORNADA REDUCIDA

ARTÍCULO 86. Con carácter de excepción el personal incluido en la presente Convenio Sectorial, podrá solicitar acogerse a una jornada horaria reducida en un CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la que corresponde a su Puesto de Trabajo por razones debidamente fundamentadas. Esta reducción no incluye al personal con función de conducción o coordinación operativa. La resolución del pedido quedará a criterio exclusivo de la autoridad superior del Organismo. El agente percibirá como retribución una suma equivalente al porcentaje trabajado de la jornada laboral habitual (50%), que se calculará sobre las remuneraciones consideradas regulares y permanentes.

DIA DEL TRABAJADOR DEL INTA

ARTÍCULO 87. Declárase el día 13 de agosto de cada año como Día del Trabajador del INTA, por lo que será no laborable y a todos sus efectos tendrá los alcances de los feriados nacionales.

CAPÍTULO II

Viáticos, transporte, ropa de trabajo y guarderías

ARTÍCULO 88. El personal permanente y no permanente, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al Régimen de viáticos, movilidad y gastos de comida vigente en el INTA.

TRANSPORTE DEL PERSONAL

ARTÍCULO 89. El INTA dispondrá de transporte sin costo alguno para el personal, manteniendo los usos y costumbres actuales según las particularidades (distancia de los centros urbanos, disponibilidad de transporte público de pasajeros, etc.) de cada EEA/INSTITUTO, en el horario de ingreso y de salida. Lo anterior no resultará de aplicación para la Sede Central.

ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 90. La Institución proveerá DOS (2) equipos de ropa de trabajo por año en relación al Puesto de Trabajo y a las características climáticas de la zona en la que se desempeña. El primer equipo debe ser entregado dentro del primer trimestre y el segundo equipo dentro del tercer trimestre, de acuerdo a las necesidades priorizadas en las Subdelegaciones de la CyMAT en el INTA y conforme las normativas específicas que se aprueben en el Organismo. En caso de requerimientos especiales, a pedido de la CyMAT, el Organismo podrá proveer equipo de ropa de trabajo adicional.

JARDINES MATERNALES y GUARDERIAS ESPECIALES

ARTÍCULO 91. El personal tendrá derecho a lo establecido en el Artículo Nº 112 del CCTG.

ARTÍCULO 92. El INTA abonará el reintegro de los gastos por guardería especiales para aquellos casos de personal con hijos/as discapacitados o con problemas psicofísicos severos.

CAPÍTULO III
Regimen de licencias, justificaciones y franquicias

ARTÍCULO 93. El Personal permanente y no permanente tendrá a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en el Anexo I del presente Convenio Sectorial, además de las previstas en el Convenio General.

CAPÍTULO IV
Otras condiciones de trabajo

ARTÍCULO 94. Se entiende por dedicación exclusiva la obligación de ejercer la función y/o profesión para la que el agente haya sido designado, únicamente para desempeñar tareas encomendadas por el INTA en sus Unidades o en otras organizaciones con las que éste tenga convenio.

El ejercicio profesional en el INTA comprenderá las actividades que establezcan las respectivas leyes de ejercicio profesional.

La dedicación exclusiva es obligatoria para el personal Profesional Clase A y para el personal con Coordinación Operativa, mientras dure el ejercicio de dicha responsabilidad.

El personal profesional que se acoja a la reducción horaria prevista en el presente Convenio, mantendrá los requisitos de la Dedicación Exclusiva.

La falta de cumplimiento a lo dispuesto dará lugar a las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder; como así también, a la devolución por parte del infractor de las sumas percibidas indebidamente en la Institución durante el período de incumplimiento.

ARTÍCULO 95. Se exceptuarán de la obligación de la dedicación exclusiva, autorizándose la percepción de otras remuneraciones, en los siguientes casos referidos a actividades vinculadas a la profesión y/o función, pero no encomendadas por el INTA:

a) El personal podrá percibir las sumas que le pudieran corresponder en concepto de derecho de autor por obras y/o trabajos técnicos de su autoría vinculadas a la profesión y/o función por la cual se desempeña en el organismo, que fueran autorizadas por la Dirección Nacional y en los términos de la Ley Nº 11.723.

b) La docencia, en las siguientes circunstancias y modalidades:

1) Fuera del horario de trabajo, sin otras limitaciones que la compatibilidad horaria y la dedicación que deberá ser simple.

2) Dentro del horario de trabajo, podrá autorizarse la docencia rentada o ad honorem

exclusivamente cuando la misma se halle encuadrada en los términos de un Acuerdo o Convenio con la Facultad en la que se realice dicha actividad, la cual estará sujeta a las siguientes condiciones:

2.1.- Docencia universitaria de pre-grado y post-grado.

2.2.- Relacionada con la especialidad del agente.

2.3.- Con una utilización máxima del horario en el INTA equivalente a las horas mensuales de una dedicación simple, pudiendo usufructuarse las mismas de distinta manera: como días completos o medios días u horas.

2.4.- Antes del 30 de abril de cada año o dentro de los 30 días de ser designado docente se deberá presentar a la Dirección de la Unidad la respectiva Declaración de Cargos y Actividades.

c) Administración de bienes de su propiedad fuera del horario del INTA.

OBLIGACION DE DECLARAR OTRAS ACTIVIDADES

ARTÍCULO 96. Los agentes que revistan bajo el régimen de dedicación exclusiva deben comunicar fehacientemente al titular de su Unidad el desempeño de otras actividades que pudieran ejercer de acuerdo con el detalle del artículo anterior.

REGIMEN PARA LAS CONSULTORIAS CIENTIFICAS O TECNICAS

ARTÍCULO 97. Se podrá autorizar al personal profesional o técnico a desarrollar consultorías científicas o técnicas, por el tiempo que el Organismo estime apropiado, cuando éstas sean solicitadas al INTA por organismos o centros nacionales, internacionales o extranjeros sin fines de lucro, o por solicitud oficial para el cumplimiento de convenios o acuerdos de la República Argentina con gobiernos de otros países. La autorización para realizar consultorías se regirá por la reglamentación que dicte el Consejo Directivo.

REGIMEN PARA LOS CONVENIOS DE VINCULACION TECNOLOGICA, DE EXTENSION, DE ASISTENCIA TECNICA INSTITUCIONAL O DE CAPACITACION

ARTÍCULO 98. Se podrá autorizar la participación del personal de todos los agrupamientos en convenios de Vinculación Tecnológica, de Extensión, de Asistencia Técnica Institucional o de Capacitación, que el INTA emprenda con organizaciones públicas o privadas, con o sin fines de lucro, conforme con la reglamentación aprobada por el Consejo Directivo del INTA por Resoluciones Nº 127/01, 572/01, 597/01, 110/02, 42/04 y/o las futuras modificaciones y/o nuevas reglamentaciones que apruebe el citado Consejo.

CAPÍTULO V

Reglamentaciones de aplicación al personal no permanente

ARTÍCULO 99. El personal que ingresa en Planta de personal No Permanente deberá cumplir con los mismos requisitos generales que para el ingreso a la Planta Permanente de INTA establecen los Artículos 9º y 10º del presente Convenio Sectorial.

ARTÍCULO 100. La selección se realizará por medio de Juntas con veeduría gremial contemplando la evaluación de antecedentes, experiencia relacionada con el puesto, conocimientos, habilidades, aptitudes y la trayectoria laboral desarrollada. La Junta definirá la metodología para evaluar a los postulantes, dejando constancia en acta del orden de mérito alcanzado por cada candidato.

Las Juntas para el personal profesional estarán integradas por el Director de Centro, el Director de la Unidad y Coordinador de Area o Jefe inmediato. En los casos de Sede Central, por el Director General de Administración o Directores Nacionales Asistentes correspondientes, el Gerente del área respectiva y el Jefe Inmediato. En el caso de la Unidades dependientes del Consejo Directivo, las Juntas se integrarán por el titular de la Unidad y (2) DOS miembros de dicho Consejo. Las Juntas para el personal Técnico y de Apoyo estarán integradas por el Director de la Unidad y dos niveles jerárquicos superiores del puesto a cubrir. En los casos de Sede Central, por el Gerente del área respectiva y dos niveles jerárquicos superiores del puesto a cubrir.

ARTÍCULO 101. El personal de Planta No Permanente será equiparado, a efectos de su remuneración, a un Grupo Escalafonario, a un Grado Escalafonario y a un nivel de puesto asimilable de acuerdo con sus prestaciones laborales.

ARTÍCULO 102. El personal de Planta No Permanente carece de Estabilidad y Régimen de Carrera, pudiendo la designación ser dejada sin efecto por la autoridad competente.

ARTÍCULO 103. El personal en Planta No Permanente no puede desempeñar Puestos de Trabajo con funciones de Jefatura, Coordinación Operativas o Ejecutivas.

ARTÍCULO 104. El personal que revista en la Planta No Permanente será evaluado en su desempeño con los instrumentos correspondientes al Grupo Escalafonario al que haya sido equiparado (profesional, técnico o apoyo).

ARTÍCULO 105. El personal que revista en Planta de Personal No Permanente sólo podrá pasar a Planta Permanente exclusivamente por medio de los mecanismos de selección establecidos en el presente Convenio Sectorial.

ARTÍCULO 106. La jornada laboral, nocturna y mixta del Personal de Planta No permanente está regulada de conformidad con lo establecido en los Artículo Nº 81, primer

párrafo, 83 y 84 del presente Convenio Sectorial.

ARTÍCULO 107. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

a) Para el personal equiparado al Grupo Profesional Clase A, se podrá requerir la dedicación fuera de la jornada laboral de acuerdo con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo Nº 81. El tiempo de dedicación excepcional deberá compensarse dentro de los TREINTA (30) días posteriores según la jornada laboral establecida más arriba.

b) Para el resto del personal no permanente, se le aplicará lo dispuesto en el tercer párrafo del Artículo Nº 81 según las reglamentaciones vigentes (Anexo II Régimen de Francos Compensatorios).

ARTÍCULO 108. EJERCICIO DE LA DOCENCIA

El personal de Planta No Permanentes sólo podrá ser autorizado por el respectivo Director a ejercer la docencia rentada dentro del horario de trabajo conforme a lo establecido en el inciso b) punto 2 del Artículo Nº 95 del presente Convenio Sectorial.

ARTÍCULO 109. El personal de Planta No Permanente podrá ser seleccionado para actividades de Formación y Capacitación debiendo ser propuesto por los Directores de Unidad y Centro correspondientes y autorizados por el Consejo Directivo con carácter de excepción.



TÍTULO V

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT)

Artículos 110 a 115

ARTÍCULO 110. Además de las obligaciones establecidas en el CCGT en el capítulo de referencia, el INTA queda sujeto al cumplimiento de los siguientes deberes: Procurar disponer de servicio de atención médica a los lugares de trabajo asegurar la disponibilidad de los medios y elementos necesarios para atender casos de urgencia.

2) Procurar medios que aseguren una práctica segura y fácil comunicación para pedido de auxilio.

3) Implementar una eficiente gestión de desechos de residuos peligrosos.

CYMAT

ARTÍCULO 111. La Delegación de la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del INTA (CyMAT) estará integrada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por parte del INTA y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial conforme lo establecido en el Artículo Nº- 8 del presente Convenio Sectorial, a la que deberá agregarse una comisión técnica asesora permanente, integrada como mínimo por un médico especialista en medicina laboral y un especialista en higiene y seguridad, pudiéndose convocar otros especialistas cuando la situación lo requiera.

Contará asimismo con Subdelegaciones en cada EEA/INSTITUTO, la que estará conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del INTA y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial conforme lo establecido en el Artículo Nº 8 del presente Convenio Sectorial.

ARTÍCULO 112. La delegación de CYMAT tendrá las siguientes funciones:

1. Fiscalizar, el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.577 y 19.587, sus Decretos reglamentarios y toda normativa vigente en lo que a higiene y seguridad y Riesgos del Trabajo se refiera.

2. Asistir y coordinar la acción de las Subdelegaciones.

3. Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.

4. Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.

5. Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.

6. Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión sobre higiene y seguridad en el trabajo.

7. Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.

8. Elaborar su reglamento interno y dar pautas de funcionamiento a las Subdelegaciones.

9. Constituirse como órgano consultivo en el caso de contratación y/o renovación de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo; teniendo que evaluar, para emitir su informe al empleador, las actuaciones correspondientes al período anterior a fin de elaborar con el

Servicio de Higiene y Seguridad y el Servicio de Salud Ocupacional una estadística permanente.

10. Velar para que el Organismo cuente con las partidas presupuestarias asignadas para la adquisición y/o contratación relativa a temas de higiene y seguridad y riesgos del trabajo.

11. Publicar a través de carteleras o de los espacios virtuales las actas aprobadas y rubricadas por los representantes de las partes y/o boletines periódicos.

12. Analizar los informes producidos por los Servicios de Salud Ocupacional e Higiene y Seguridad con el fin de evaluar el riesgo laboral y elaborar un plan de prevención y protección de la salud.

ARTÍCULO 113. Las Subdelegaciones de la CYMAT tendrán las siguientes funciones:

1. Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en lo referido a:

a) Ley de Riesgos del Trabajo 24.557, su Decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro.

b) Ley de Higiene y Seguridad 19.587, su Decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro.

2. Inspeccionar periódica y regularmente los lugares de trabajo detectar factores de riesgo y prácticas peligrosas.

3. Proponer requerimientos y priorización de necesidades en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

4. Promover cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral, planes de evacuación o contingencia y verificar la realización de los exámenes periódicos obligatorios,

5. Seguimiento de los programas de mejoramiento.

6. Recibir denuncias.

ARTÍCULO 114. Las Subdelegaciones de la CyMAT deberán tratar los inconvenientes en la aplicación de las normas de que se trata o las denuncias interpuestas en cada EEA/INSTITUTO, procurando la solución en dicho ámbito. En caso de no arribar a un acuerdo, o ante incumplimientos reiterados, darán intervención a la Delegación CyMAT Central y en dicha oportunidad deberán acompañar los antecedentes de lo actuado, a tal fin podrán solicitar la presencia de un especialista de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

TAREAS INSALUBRES Y RIESGOSAS

ARTÍCULO 115. El INTA se ajustará a los criterios que determine la autoridad competente en la materia para identificar y registrar las tareas que corresponda tipificar como Insalubres y/o Riesgosas, de acuerdo a la normativa vigente. Efectuará el seguimiento de los agentes que se desempeñen en 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, etc.



TÍTULO VI

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículos 116 a 118

ARTÍCULO 116. Los agentes que fueran reencasillados en los respectivos Grupos Escalafonarios como consecuencia de la vigencia del presente Convenio Sectorial, podrán presentarse a todos los procesos de selección que se convocarán para puestos de trabajo del respectivo Grupo, reconociéndoseles excepcionalmente como cumplido el requisito de educación formal exigido para dicho Grupo Escalafonario.

ARTÍCULO 117. El reencasillamiento del personal permanente a los Grupos y dos Escalafonarios establecidos en el presente Convenio Sectorial procederá mediante la aplicación de una metodología que contemple el reconocimiento de la trayectoria laboral, el nivel educacional y los conocimientos y habilidades adquiridos por el agente. A tal efecto, el Organismo aprobará el régimen respectivo, previa consulta con la parte gremial, en uso de las facultades conferidas por el Decreto Ley Nº 21.680/ 56, sus modificatorios, reglamentaciones.

ARTÍCULO 118. La equiparación del Personal No Permanente procederá mediante la aplicación del régimen al que se hace mención en el artículo anterior.



TÍTULO VII

DISPOSICION... TRANSITORIAS

Artículos 119 a 123

ARTÍCULO 119. Hasta tanto se apruebe el nuevo régimen para la percepción del Suplemento por Zona Geográfica de conformidad con lo establecido en el Artículo Nº 77 del presente Convenio Sectorial, los agentes continuarán percibiendo los montos que venían cobrando por dicho concepto al momento de la puesta en vigencia del presente Convenio. El personal que se incorpore en Planta Permanente con posterioridad a la puesta en vigencia del presente Convenio Sectorial y antes de haberse aprobado la nueva normativa, percibirá por este concepto un monto equivalente al mínimo que perciba otro personal en su mismo grupo escalafonario y lugar de trabajo.

ARTÍCULO 120. El nuevo régimen de Suplemento por Zona Geográfica será acordado dentro del primer año de vigencia del presente Convenio Sectorial y se homologará conforme al régimen previsto por la Ley Nº 24.185.

ARTÍCULO 121. El INTA elaborará la propuesta del régimen de incentivos y reconocimientos previstos en los Artículos Nº 71 y 79 del presente Convenio, el que será acordado dentro del primer año de vigencia del presente Convenio Sectorial y se homologará conforme al régimen previsto por la Ley Nº 24.185.

ARTÍCULO 122. El régimen para el otorgamiento del Suplemento por Criticidad del Puesto de Trabajo previsto en al Artículo 76 del presente será elaborado por el INTA y su homologación procederá conforme al régimen previsto por la Ley Nº 24.185.

ARTÍCULO 123. En el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días se adecuará el presente Convenio a lo suscripto en el Convenio Colectivo de Trabajo General, en relación al título Igualdad de Oportunidades y de Trato, con la consecuente creación de los institutos que surjan del mismo.

REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

1. Serán de aplicación los tipos de licencias y franquicias previstas en el Convenio General.

2. Serán de aplicación en el marco de este Convenio Colectivo Sectorial, además, las licencias que se detallan en los siguientes apartados:

2.1. Comisiones en Organismos Internacionales, Empresas o Instituciones privadas Nacionales y en Organismos Públicos.

Aplica a Personal de Planta Permanente. No aplica a Planta No Permanente. En casos de interés del Organismo que se hallen inscriptos en el marco de convenios de cooperación recíproca, el Consejo Directivo podrá autorizar licencias sin goce de haberes para cumplir comisiones en Organismos Internacionales o Públicos, Instituciones o Empresas privadas Nacionales por períodos de un (1) año, pudiendo prorrogarlas por períodos de igual duración en tanto el Organismo lo considere apropiado.

2.2. Asistencia a congresos. Aplica a Personal de Planta Permanente y No Permanente.

Las inasistencias en que incurra el personal con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos o simposios que se celebren en el país con auspicio oficial, o

declarados de interés del Organismo, serán justificadas con goce de haberes.

2.3. Para realizar estudios o investigaciones. Aplica a Personal de Planta Permanente.

— Podrá otorgarse licencia para realizar estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales en el país o en el extranjero, cuando por su naturaleza resulten de interés para el Organismo. En el caso que dichos estudios realicen en el país, sólo se acordará esta licencia cuando, por razones debidamente acreditadas, la realización de los mismos crea incompatibilidad horaria con el desempeño del cargo.

— Para el otorgamiento de esta licencia, deberá contarse con la aprobación del Consejo Directivo del Organismo.

— No podrá extenderse por más de cuatro (4) años. El agente a quien se conceda este beneficio quedará obligado a permanecer en la Institución por un período igual al doble del lapso acordado, cuando éste supere los tres (3) meses, no pudiendo este compromiso ser inferior a un (1) año ni superior a los cinco (5). Asimismo, al término de la licencia acordada, deberá presentar ante la autoridad superior de su Unidad un informe relativo a las investigaciones o estudios realizados.

— En caso que el agente, voluntariamente, pase a desempeñarse en otro organismo de la Administración Pública Nacional, sin que medie interrupción de servicio, la obligación de permanecer se entenderá cumplida en el último, solamente si los estudios realizados fueran de aplicación en la Función que se le asigne en el nuevo destino.

— El agente que no cumpliera el término de permanencia obligatoria deberá reintegrar los importes que se establezcan en la reglamentación correspondiente sobre Capacitación.

— En caso de que el período de permanencia obligatoria se cumpliera en forma parcial, los reintegros se efectuarán en forma proporcional.

— Para tener derecho a esta licencia deberá contar con una antiguedad ininterrumpida de un (1) año en la Administración Pública Nacional, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

2.4. Licencia Gremial.

Para el cumplimiento de funciones gremiales, con goce de haberes y en las siguientes situaciones:

1. Los representantes titulares electos integrantes de órganos Directivos Nacionales.

2. Los representantes designados para participar en los congresos y plenarios convocados por las Asociaciones Sindicales con personería gremial y con actuación en el Organismo.

3. Los representantes designados por la parte sindical como miembros integrantes de los Organismos paritarios permanentes u otros de composición mixta.

4. Crédito horario: Los delegados del personal, los miembros de las Comisiones Directivas de Seccionales y/o Comisiones Gremiales internas dispondrán de un crédito de horas diarias acumulativas en forma mensual para el conjunto de cada una de ellas dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo a la siguiente escala:

Hasta 100 (cien) trabajadores

2Hrs.

De 101 (ciento uno) a 250(doscientos cincuenta) trabajadores

3Hrs.

De 251 (doscientos cincuenta y uno) a 500 (quinientos) '

4Hrs.

De 501 (quinientos uno) a 750 (setecientos cincuenta) '

5Hrs.

VEREDICTA LEYES

Decreto 127/2006. Texto actualizado al 21 de noviembre de 2026.

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