

PODER EJECUTIVO NACIONAL

República Argentina

DECRETO 1714/2010 · 2010

DECRETO 1714/2010

Boletín Oficial, 24 de noviembre de 2010 · 110 artículos

Texto actualizado al 20 de noviembre de 2026

ÍNDICE

Decreto 1714/2010

TÍTULO I Ámbito de aplicación y vigencia 5

Capítulo I · -De la Comisión Permanente de interpretación y carrera 6

Capítulo II · - Representación gremial 8

Capítulo III · - De la relación de empleo público 8

TÍTULO II - Régimen escalafonario y de carrera administrativa 9

Capítulo I · - De los Agrupamientos 10

Capítulo II · - De los Niveles Escalafonarios 11

Capítulo III · - De los requisitos mínimos para el acceso a cada nivel escalafonario 13

Capítulo IV · - De los Tramos Escalafonarios 15

Capítulo V · - De los grados Escalafonarios 16

Capítulo VI · - De las funciones ejecutivas 16

Capítulo VII · - Del Nomenclador clasificador de puestos y funciones 16

Capítulo VIII · - Del régimen de carrera administrativa 16

TÍTULO III - Del régimen de selección de personal 21

TÍTULO IV - Del régimen de capacitación y desarrollo del personal 26

TÍTULO V - Del régimen de evaluación de desempeño laboral 29

TÍTULO VI - Del régimen retributivo 32

Capítulo I · - De los adicionales 34

Capítulo II · - De los suplementos 34

Capítulo III · - De las bonificaciones 36

Capítulo IV · - De los incentivos 37

Capítulo V · - De las compensaciones 37

Capítulo VI · - De las incompatibilidades 38

TÍTULO VII - Del personal no permanente 40

TÍTULO VIII - De modalidades operativas y demás regulaciones 42

TÍTULO IX - Clausulas transitorias 44

TÍTULO X - Cláusula complementaria 50

TÍTULO XI - Del reencasillamiento del personal permanente 52

TÍTULO XII De las subrogancias 56

Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal de la Sindicatura General de la Nación.

Bs. As., 19/11/2010

VISTO el Expediente Nº 1.411.917/10 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 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 13 de septiembre de 2010 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial correspondiente al personal de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION (SIGEN), 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 de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION (SIGEN).

Que, las partes, en el marco previsto por el artículo 6º de la Ley Nº 24.181, 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 13 de septiembre de 2010 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 designados bajo el régimen de estabilidad para prestar servicios en cargos de Planta Permanente en la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION (SIGEN), para quienes estuviesen designados en la Planta Transitoria y para el personal comprendido en el régimen de contrataciones de conformidad con el artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164.

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 octubre de 2010.

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 para el personal de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION (SIGEN), concertado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales mediante el Acta Acuerdo y su Anexo de fecha 13 de septiembre de 2010, 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 octubre de 2010, 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



TÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículos 1º a 8º

ARTÍCULO 1°. El presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial es de aplicación para los trabajadores designados de conformidad con las disposiciones del mismo y para quienes oportunamente fueron designados bajo el régimen de estabilidad para prestar servicios en cargos de Planta Permanente de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

Asimismo, resulta de aplicación al personal que se encontrara bajo el régimen de designación en cargos de Planta Transitoria así como bajo el de contrataciones, de conformidad con el artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164 con retribuciones equiparadas a las establecidas en el presente con los alcances y salvedades de su modalidad de empleo.

Queda convenido que las referencias a los trabajadores y autoridades efectuadas en género masculino o femenino tienen carácter y alcance indistinto con las salvedades que se formulen en atención a las particularidades que se establezcan.

ARTÍCULO 2°. Las cláusulas del presente Convenio Sectorial 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.P.A.R.), conforme a lo establecido por el inciso b) del artículo 80 del Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional (Decreto Nº 214/06).

ARTÍCULO 3°. El cumplimiento de este Convenio es obligatorio en todo el territorio nacional a partir del 1º de octubre de 2010 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 de lo establecido en el Artículo 12 de la Ley N° 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 (CCTG) o existieran modificaciones al mismo según lo estatuido en el inciso e) del artículo 80 de dicho Convenio.

CAPÍTULO I

-De la Comisión Permanente de interpretación y carrera

ARTÍCULO 4°. Créase la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (Co.P.I.C.) constituida por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes del Estado

empleador, y, por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes de la parte gremial.

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

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

b) Fortalecer la aplicación adecuada del presente Convenio.

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, en el Convenio Colectivo de Trabajo General 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 rendimiento en el servicio.

e) Requerir la intervención de la Co.P.A.R, constituida por el Artículo 79 del Convenio Colectivo de Trabajo General o el que lo 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 entre el presente Convenio y el citado Convenio General.

f) 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 en la materia.

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

h) Dictar su reglamento de funcionamiento.

ARTÍCULO 6°. Los acuerdos de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes en un tiempo prudencial, a formalizarse mediante el acta respectiva, los que serán aprobados conforme la normativa vigente.

Los acuerdos que 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 la inexistencia de temas a tratar o que las partes resolvieran el traslado de los mismos a la reunión extraordinaria convocada a tal efecto.

Las actas que impliquen interpretación de las previsiones del Convenio podrán ser publicadas en el Boletín Oficial dentro de los CINCO (5) días de emitidas sin perjuicio de

su difusión por los canales internos de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

CAPÍTULO II
- 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 III
- De la relación de empleo público

ARTÍCULO 8°. El 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 de Trabajo General, en materia de requisitos de ingreso, deberes, derechos, prohibiciones, régimen disciplinario y causales de egreso.



TÍTULO II

- RÉGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículos 9º a 28

ARTÍCULO 9°. El personal de la Sindicatura General de la Nación comprendido bajo el régimen de estabilidad, ingresa y progresa en los diferentes Grados, Tramos, Niveles y Agrupamientos Escalafonarios, así como por su acceso a cargos incorporados al Nomenclador de Funciones Ejecutivas, de conformidad con el régimen de carrera previsto en el presente Convenio y como resultado del nivel de idoneidad, formación académica y rendimiento laboral que alcance.

La promoción vertical consiste en el acceso a Niveles Escalafonarios superiores mediante los procesos de selección diseñados a tal fin para ocupar puestos de trabajo o funciones de mayor complejidad, responsabilidad y autonomía. La promoción horizontal comprende el acceso a los diferentes Tramos y Grados superiores habilitados para el Nivel Escalafonario en el que reviste el personal, lo que resultará de la capacitación y la acreditación de sus desempeños y competencias laborales respectivas.

ARTÍCULO 10. El personal se integra a uno de los Agrupamientos y revista en uno de los Niveles Escalafonarios según el tipo de función o puesto de trabajo para el que fuera seleccionado, y de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

A este efecto, se entenderá por Agrupamiento Escalafonario al conjunto del personal que desarrolla funciones y puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal y por las exigencias de titulación académica que ello exija según se define en el presente.

Asimismo, el personal revista en un Nivel Escalafonario dentro del respectivo Agrupamiento, de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado, y según el grado de educación formal y experiencia laboral que se exija.

El personal podrá acceder a uno de los Tramos Escalafonarios previstos en el Nivel en el que reviste, como consecuencia de la acreditación de sus mayores rangos de dominio profesional o técnico de las competencias y capacidades laborales específicas según corresponda, lo que le habilita para el ejercicio de tareas, funciones y/o responsabilidades asociadas.

Asimismo, el personal promueve a un Grado Escalafonario superior dentro del Nivel en el que revista, una vez que acredita las calificaciones resultantes de la evaluación anual de su desempeño laboral y la capacitación exigida a este efecto.

CAPÍTULO I

- De los Agrupamientos

ARTÍCULO 11. El personal queda comprendido en uno de los siguientes Agrupamientos:

'PROFESIONAL': cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos de trabajo o funciones que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de duración no inferior a CUATRO (4) años,

reconocidas oficialmente. El personal de este Agrupamiento revista en los Niveles Escalafonarios 'A' a 'D'.

'TECNICO, ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR' cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas que, no requiriendo acreditar posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años, tengan como finalidad y naturaleza funcional dar apoyo a la gestión a cargo del personal del Agrupamiento PROFESIONAL en materias tales como asistencia técnica, administrativa, de servicios complementarios, de mantenimiento o generales, o equivalentes. El personal de este Agrupamiento revista en los Niveles Escalafonarios 'B' a 'E'.

CAPÍTULO II
- De los Niveles Escalafonarios

ARTÍCULO 12. El personal revista en uno de los siguientes Niveles Escalafonarios:

NIVEL 'A': comprende al personal seleccionado para desarrollar funciones que:

a) exijan realizar tareas profesionales altamente especializadas en materia de control y de apoyo de la SIGEN, que comporten el estudio, asesoramiento o ejecución de acciones complejas y/o de planes y proyectos de especial relevancia para el cumplimiento de los objetivos de la misma;

b) involucren la participación en la formulación y propuestas de políticas específicas, planes y cursos de acción para el conjunto de la Sindicatura; y/o

c) tengan asignadas la organización y/o dirección de unidades organizativas críticas de la SIGEN.

El desempeño de sus funciones conlleva responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos y resultados con sujeción a políticas generales de la SIGEN, con alto grado de autonomía profesional dentro de la competencia asignada.

NIVEL 'B': comprende al personal seleccionado para desarrollar funciones que comporten:

a) el ejercicio profesional especializado en materias críticas de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION, las que pueden implicar la participación en la formulación y/o en la dirección y ejecución de planes y proyectos específicos de alto impacto, o,

b) el ejercicio de tareas técnicas especializadas en materias de control y de apoyo de la Sindicatura, las que pueden implicar la participación en la formulación y/o en la dirección y ejecución de planes y proyectos determinados;

c) el cumplimiento de tareas de control, supervisión y coordinación en materia de control interno en jurisdicciones ministeriales y entidades descentralizadas del Sector Público Nacional, las que pueden implicar la participación en la formulación y/o en la dirección y ejecución de planes y proyectos determinados.

d) el ejercicio de la representación de la SIGEN ante empresas y sociedades del Sector Público Nacional; o

e) el ejercicio de tareas administrativas de gran complejidad y/o responsabilidad así como de la supervisión de gran alcance de las tareas propias de los servicios generales de apoyo al funcionamiento de la SIGEN, las que pueden implicar la participación en la formulación y/o en la dirección y ejecución de planes y proyectos determinados; y/o

f) la organización y/o la dirección de unidades organizativas complejas de la SIGEN.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos y resultados con sujeción a Políticas organizacionales, con autonomía para la ejecución de las acciones a su cargo dentro de la competencia asignada.

NIVEL 'C': comprende al personal seleccionado para cumplir funciones que comporten:

a) cumplimiento de tareas de control, supervisión y coordinación en materia de control interno en jurisdicciones ministeriales o en entidades descentralizadas del Sector Público Nacional;

b) ejercicio de la representación de la SIGEN ante empresas y sociedades del Sector Público Nacional de menor criticidad y/o la asistencia al ejercicio de la representación de la Sindicatura ante las demás empresas y sociedades del Sector Público Nacional;

c) aplicación de conocimientos, métodos y procedimientos específicos de la profesión, técnica o especialidad exigida por el puesto de trabajo o función; o,

d) aplicación de técnicas y/o procedimientos administrativos complejos, lo que puede implicar la participación en la formulación y desarrollo de planes operativos específicos, así como en aquellas tareas de servicios que por su complejidad requieran experiencia significativa; y/o

e) responsabilidad en tareas de organización y conducción, de unidades organizativas de menor complejidad relativa de la SIGEN.

Supone responsabilidad profesional, técnica, administrativa o de oficio por el estricto cumplimiento de los métodos, procedimientos y técnicas en las tareas individuales o grupales, con sujeción a objetivos establecidos, y relativa autonomía.

NIVEL 'D': comprende al personal designado para ejecutar tareas profesionales, o servicios técnicos, administrativos o generales que requieran conocimientos, habilidades o pericias determinadas para la aplicación de normas, métodos técnicas, procedimientos o rutinas específicas, bajo la coordinación o supervisión de personal de mayor nivel escalafonario.

NIVEL 'E': comprende al personal a cargo de tareas de auxiliaría administrativa general o específica, o relativas al buen funcionamiento, conservación, resguardo y operación de los recursos físicos o de los servicios generales de apoyo a la SIGEN.

CAPÍTULO III

- De los requisitos mínimos para el acceso a cada nivel escalafonario

ARTÍCULO 13. Los requisitos mínimos de acceso a cada Nivel Escalafonario, sin perjuicio de los que se establezcan para las distintas funciones o puestos a desarrollar, son los siguientes para el:

NIVEL 'A', acreditar:

a) experiencia laboral profesional en tareas vinculadas a la función no inferior a DIEZ (10) años.

b) especialización en los campos profesionales correspondientes a la función o puesto a desarrollar, mediante estudios de postgrado, o de estudios o cursos en el INSTITUTO SUPERIOR DE CONTROL DE LA GESTION PUBLICA, establecido por el Decreto Nº 279/2010, o en otras entidades de reconocido prestigio o solvencia académica y/o profesional; y,

c) experiencia laboral en dirección de equipos de trabajo de envergadura o complejidad por un término no inferior a CUATRO (4) años, o competencias específicas en la materia a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento aceptadas por el INSTITUTO SUPERIOR DE CONTROL DE LA GESTION PUBLICA, cuando comporte el ejercicio de funciones ejecutivas.

NIVEL 'B':

Para la cobertura de funciones o puestos del Agrupamiento Profesional, deberá acreditarse:

a) experiencia laboral profesional en tareas vinculadas a la función no inferior a SIETE (7) años.

b) especialización en los campos profesionales correspondientes a la función puesto a desarrollar, mediante estudios de postgrado, o estudios o cursos en el INSTITUTO SUPERIOR DE CONTROL DE LA GESTION PUBLICA, o en otras entidades de reconocido prestigio o solvencia académica y/o profesional.

Para la cobertura de funciones o puestos del Agrupamiento Técnico, Administrativo y Auxiliar, deberá acreditarse:

c) título terciario o de pregrado universitario de carreras de duración no inferior a TRES (3) años, o, estudios en curso de carreras de grado universitario afines al puesto, siempre que se contara con la aprobación de al menos los DOS (2) primeros años del respectivo Plan de Estudios, y, en todos los casos, experiencia laboral no inferior a NUEVE (9) años vinculada a las funciones o puesto a desarrollar.

Para integrar ambos Agrupamientos, se deberá, además, acreditar:

d) experiencia laboral en dirección de equipos de trabajo de envergadura o complejidad por un término no inferior a TRES (3) años, o competencias específicas en la materia a través de

actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento aceptadas por el INSTITUTO SUPERIOR DE CONTROL DE LA GESTION PUBLICA, cuando comporte el ejercicio de funciones ejecutivas.

NIVEL 'C'

Para la cobertura de funciones o puestos del Agrupamiento Profesional, deberá acreditarse:

a) experiencia laboral vinculada a las funciones a desempeñar no inferior a CINCO (5) años.

Para la cobertura de funciones o puestos de trabajo a desarrollar del Agrupamiento Técnico, Administrativo y Auxiliar, deberá acreditarse:

b) título terciario o de pregrado universitario de carreras de duración no inferior a TRES (3) años, o estudios de grado universitario en curso de carreras afines al puesto, siempre que se contara con la aprobación de al menos los DOS (2) primeros años del Plan de Estudios, y, en todos los casos, experiencia laboral correspondiente a la función o puesto a desarrollar no inferior a SEIS (6) años; o,

c) título secundario completo de acuerdo con la ley nacional de educación y experiencia laboral no inferior a SIETE (7) años en funciones o tareas atinentes al puesto de trabajo a desarrollar. Para integrar ambos Agrupamientos, se deberá, además, acreditar:

d) experiencia laboral en dirección de equipos de trabajo por un término no inferior a DOS (2) años, o competencias específicas en la materia a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento aceptadas por el INSTITUTO SUPERIOR DE CONTROL DE LA GESTION PUBLICA, cuando corresponda.

NIVEL 'D'

Para la cobertura de funciones o puestos del Agrupamiento Profesional, deberá acreditarse el Título de grado universitario correspondiente a carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años afines a la función o puesto a desarrollar.

Para la cobertura de funciones o puestos de trabajo a desarrollar del Agrupamiento Técnico, Administrativo y Auxiliar, deberá acreditarse:

a) título terciario o de pregrado universitario de carreras de duración, no inferior a TRES (3) años, o estudios de grado universitario en curso en carreras afines al puesto, siempre que se contara con la aprobación de al menos los DOS (2) primeros años, y experiencia laboral no inferior a DIECIOCHO (18) meses en funciones o tareas pertinentes al puesto de trabajo a desarrollar, o

b) título secundario completo conforme a la ley nacional de educación y experiencia laboral no inferior a TRES (3) años en funciones o tareas atinentes al puesto de trabajo a desarrollar.

NIVEL 'E' acreditar

a) contar con la edad de DIECIOCHO (18) años al momento de la inscripción al correspondiente proceso de selección;

b) título de nivel secundario completo de acuerdo con la ley nacional de educación; y,

c) conocimientos y/o capacidades o competencias laborales básicas para las tareas propias de la función o puesto a desarrollar.

CAPÍTULO IV

- De los Tramos Escalafonarios

ARTÍCULO 14. El personal revistará dentro del Nivel Escalafonario en el que fuera seleccionado, en uno de los siguientes 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, comportando responsabilidad por el resultado de sus propias prestaciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos organizacionales, y las directivas recibidas. Comprende los DIEZ (10) Grados de los Niveles Escalafonarios 'A' a 'E'.

b) INTERMEDIO: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias del puesto o función asignado, 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; colaborar con el diseño de sistemas, métodos, normas, procedimientos, rutinas y/o programas de implementación de los trabajos asignados; para conducir equipos de trabajo o unidades organizativas y la consecuente transferencia de conocimientos y técnicas al resto del personal. Comprende desde el grado CUATRO (4) al DIEZ (10) de los Niveles Escalafonarios respectivos.

c) AVANZADO: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y demás competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas propias de ejecución de la respectiva incumbencia del puesto o función asignado, le posibiliten ejercer su ocupación o función con elevado nivel de experticia reconocida por sus pares o superiores; realizar actividades más complejas o menos habituales; afrontar situaciones extraordinarias o novedosas; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas con menor o escasa supervisión; colaborar con el diseño de sistemas, métodos, normas, procedimientos, rutinas y/o programas de implementación de los trabajos asignados y puede comportar, según el caso, supervisar o dirigir personal y/o unidades organizativas de mayor nivel jerárquico y la transferencia de conocimientos y técnicas acordes. Comprende desde el grado SIETE (7) al DIEZ (10) de promoción de los Niveles Escalafonarios 'A' a 'E'.

CAPÍTULO V
- De los grados Escalafonarios

ARTÍCULO 15. El personal promueve dentro de su Nivel Escalafonario en una escala de grados ordinarios identificados desde el UNO (1) o inicial, hasta el DIEZ (10).

CAPÍTULO VI
- De las funciones ejecutivas

ARTÍCULO 16. El personal sólo podrá acceder a la titularidad de un puesto con Función Ejecutiva mediante el Sistema de Selección Abierta 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 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 por tal, el ejercicio de un puesto de trabajo que comporte la titularidad de una Unidad Organizativa de nivel Subgerencia o Gerencia, aprobada en la respectiva estructura organizativa e incorporado al Nomenclador respectivo.

ARTÍCULO 17. Para aspirar a la cobertura de una función ejecutiva se deberá acreditar, además de lo que se exija para cada una en ocasión de la convocatoria respectiva, los requisitos correspondientes al nivel escalafonario correspondiente.

CAPÍTULO VII
- Del Nomenclador clasificador de puestos y funciones

ARTÍCULO 18. El Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente, establecerá oportunamente el Nomenclador Clasificador de Funciones y Puestos de Trabajo, y en los que corresponda de conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

CAPÍTULO VIII
- Del régimen de carrera administrativa

ARTÍCULO 19. El ingreso se efectúa en el Grado inicial y en el Tramo General del Nivel y del Agrupamiento Escalafonario correspondiente al puesto de trabajo para el que se haya

sido seleccionado

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

DE LA PROMOCION DEL GRADO ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 20. La promoción al Grado inmediato superior en el Tramo, Nivel y Agrupamiento Escalafonarios en el que revista el empleado, se efectuará una vez que acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) TRES (3) calificaciones no inferiores a 'BUENO' o DOS (2) calificaciones 'DESTACADO' como resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral anual, desde la última promoción de grado efectuada.

b) Aprobación de los objetivos de capacitación establecidos en el Plan respectivo, lo que comportará la certificación del cumplimiento de exigencias equivalentes a la cantidad de créditos de capacitación de conformidad con el siguiente detalle:

Niveles 'A' y 'B': NOVENTA (90) créditos de capacitación;

Niveles 'C' y 'D': SETENTA Y CINCO (75) créditos de capacitación; y,

Nivel 'E': SESENTA (60) créditos de capacitación.

ARTÍCULO 21. Siempre que razones de servicio lo permitan, UN TERCIO (1/3) de los créditos de capacitación exigidos precedentemente deberán completarse anualmente.

ARTÍCULO 22. La promoción al Grado siguiente se efectuará a partir del primer día del mes siguiente al que se acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos de conformidad con el artículo 20. 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 la SIGEN, o del primer día del mes siguiente al término del plazo que se establezca para que se pueda dar por reconocida la aprobación de las demás actividades.

ARTÍCULO 23. El personal podrá promover de Grado aún si, reuniendo las calificaciones necesarias, no fuera autorizado a inscribirse o a participar de las actividades respectivas por estar afectado a servicios impostergables, lo que estará sujeta a la determinación fundada de su superior, quien deberá contar con rango no inferior a Gerente, o a Subgerente en aquellas unidades organizativas que dependan directamente del Síndico General de la Nación.

En este supuesto, las exigencias de capacitación deberán ser satisfechas en el período de promoción inmediato siguiente para lo cual se le asegurará al personal promovido por aplicación de lo establecido en el presente, su participación en las actividades de

capacitación correspondientes.

ARTÍCULO 24. El trabajador que hubiera accedido al último grado previsto para el Nivel Escalafonario en que revistara, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del presente, continuará promoviendo de grado hasta su egreso, si cumpliera con los mismos requisitos establecidos para el acceso a ese último grado.

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

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

DE LA PROMOCION DE TRAMO ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 25. 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 efecto, dicho régimen contemplará la aprobación de actividad de capacitación específicamente organizada, el reconocimiento de la experiencia laboral desempeñada eficazmente 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 14 del presente Convenio.

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

Con la misma finalidad, el reconocimiento de la experiencia laboral será efectuado específicamente por la autoridad superior competente, el que, junto con las calificaciones resultantes de la evaluación del desempeño conforme a lo establecido en los artículos 20 y 21 del presente Convenio, deberá ser efectuado al momento de la postulación del empleado para promover de Tramo.

La acreditación de los mayores dominios de competencias laborales asociadas podrá resultar 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.

DE LA PROMOCION DE NIVEL ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 26. La promoción a un Nivel Escalafonario superior se efectuará mediante el Régimen de Selección establecido de conformidad con el presente Convenio, el que asegurará la comprobación de la idoneidad, méritos, experiencias y competencias laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones correspondientes a dicho Nivel, siempre que exista cargo vacante financiado y fuera declarada necesaria su cobertura.

En estos procesos se deberá apreciar especialmente los mayores méritos e idoneidad de quienes revistan en los dos últimos Tramos.

El personal que accediera a un Nivel superior dentro de su Agrupamiento de conformidad con lo dispuesto en e! presente articulo, continuará con su carrera en el Tramo equivalente de dicho Nivel a partir del Grado equivalente alcanzado en su Nivel anterior.

A este efecto se considerara 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 Nivel superior al que asciende cuando éste fuera ei inmediato superior;

b) Reconocer UN (1) Grado del Nivel superior, por cada TRES {3) Grados alcanzados en el Nivel anterior, a contar desde el Grado inicial del Nivel superior al que asciende cuando éste no fuera el inmediato superior; !

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

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

En todos los casos, si correspondiera, será de aplicación lo dispuesto por el Decreto N° 5.592 del 9 de septiembre de 1968.

Los créditos de capacitación y las calificaciones pendientes de aplicación para la promoción de Grado en el Nivel anterior, podrán ser aplicados para la promoción de Grado en el nuevo Nivel obtenido de considerarlo pertinentes al nuevo puesto de trabajo o función por el titular de la SIGEN.

DEL CAMBIO DE AGRUPAMIENTO ESCALAFONARIO

(Artículo sustituido por Cláusula Primera del Acta Acuerdo del Decreto N° 998/2014 B.O. 30/06/2014)

ARTÍCULO 27. El personal que revistara en los Niveles D o E del Agrupamiento Técnico, Administrativo y Auxiliar que reuniera los requisitos para el acceso al Nivel D del Agrupamiento Profesional, podrá solicitar por escrito el cambio a este Agrupamiento.

El Síndico General de la Nación podrá disponer el referido cambio del Agrupamiento si

existieran necesidades fundadas de los servicios correspondientes.

En caso de haber más personal interesado que necesidades de servicios así fundados, se procederá a cubrirlas mediante un orden resultante de un régimen de valoración de méritos que, respetando los principios de igualdad de oportunidades y de trato así como de publicidad en la oferta, establezca el Estado empleador previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C.

Es de aplicación al cambio de Agrupamiento dispuesto según el presente artículo para el personal que revistara en el Nivel E del Agrupamiento Técnico, Administrativo y Auxiliar, lo establecido en los incisos a) y c) del artículo precedente. En todos los casos, el personal alcanzado por el presente artículo se incorporará al Agrupamiento en el Tramo GENERAL.

ARTÍCULO 28. El personal que revistara en los niveles B o C del Agrupamiento TECNICO, ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR y reuniera las condiciones exigidas según el presente Convenio podrá solicitar su cambio al Agrupamiento PROFESIONAL.

En el caso del personal de los niveles B y C que estuvieran desempeñando funciones estrechamente vinculadas con las que les serán asignables de proceder a su cambio de Agrupamiento, el Síndico General de la Nación podrá disponer dicho cambio si existieran necesidades fundadas de los servicios correspondientes. La certificación de las funciones que el empleado estuviera desempeñando deberá ser efectuada Gerente, o por el Subgerente si el trabajador, cumpliera servicios de la unidad organizativa que dependa directamente del Síndico General de la Nación.

En los demás supuestos, el Síndico General de la Nación podrá disponer el cambio de Agrupamiento si existieren necesidades fundadas de los servicios correspondientes y el trabajador aprobara las actividades de capacitación, específicamente determinadas a este efecto.

En caso de haber más personal interesado que necesidades de servicios así fundados, se procederá a cubrirlas mediante un orden resultante de un régimen de valoración de méritos que, respetando los principios de igualdad de oportunidades y de trato así como de publicidad en la oferta, establezca el Estado empleador previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C.

En todos los casos, el personal alcanzado por el presente artículo se incorporará al Agrupamiento en el Tramo GENERAL.



TÍTULO III

- DEL RÉGIMEN DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículos 29 a 42

ARTÍCULO 29. La selección del personal se realizará mediante un régimen que asegure la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, experiencias, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio del puesto de trabajo o función.

Dicho régimen será establecido por el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales en la Co.P.I.C., de conformidad con lo establecido en el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

Será de aplicación para el ingreso del personal, para su ascenso al nivel escalafonario superior, para la titularidad del ejercicio de las funciones ejecutivas y, en general, para la cobertura de cargo vacante financiado.

ARTÍCULO 30. Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, de publicidad y transparencia y específicamente el de igualdad de trato por razones de género, así como la debida competencia entre los candidatos.

En todos los casos se deberá asegurar correspondientemente el cumplimiento de la Ley N° 22.431 y 23.109 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 31. Los procesos de selección se realizarán mediante los respectivos concursos de oposición y antecedentes, los que permitirán comprobar y valorar fehacientemente la idoneidad, las experiencias y las competencias laborales de los candidatos, esto es, sus conocimientos, habilidades, experiencias, aptitudes y actitudes, aplicables y conforme al perfil del puesto o función a cubrir según el Agrupamiento respectivo, y, asegurar el establecimiento de un orden de mérito o terna, según corresponda.

El régimen a establecer podrá prever la realización de la selección a través de la modalidad de un curso de selección o curso-concurso específicamente organizado para la Evaluación Técnica prevista en el artículo 35 del presente Convenio.

Oportunamente, los perfiles de requisitos se ajustarán al Nomenclador que se establezca de conformidad con el artículo 18 del presente.

ARTÍCULO 32. Los procesos de selección serán por convocatoria General o Abierta.

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

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

Serán por convocatoria Abierta los procesos de selección para:

a) el acceso a puestos de trabajo del Nivel 'E' del Agrupamiento TECNICO, ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR y del Nivel 'D' del Agrupamiento PROFESIONAL;

b) el SETENTA POR CIENTO (70%) de las vacantes de Nivel D del Agrupamiento TECNICO, ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR y de las del resto del Agrupamiento PROFESIONAL;

c) el acceso a la titularidad de un cargo incorporado al Nomenclador de Funciones Ejecutivas de la SIGEN; y,

d) los casos en que se hubiese declarado desierto un proceso realizado bajo convocatoria General, en cuyo supuesto, se procederá sin más trámite a dicha convocatoria con el mismo perfil de requisitos.

El resto de las coberturas será por convocatoria General.

ARTÍCULO 33. Los procesos de selección serán convocados a través de los medios que aseguren su debida difusión pública y con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos.

En todos los casos, la convocatoria deberá ser publicada en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 34. En los procesos de selección por convocatoria General, el Estado empleador dispondrá la pertinente difusión entre el personal comprendido por los medios de comunicación disponibles (carteleras, página Web, circulares, entre otros), debiéndose garantizar la existencia de al menos UNA (1) cartelera impresa en lugar de acceso público y de UNA (1) cartelera digital en página WEB para dar a conocer todas las ofertas de vacantes cuya convocatoria se hallara vigente.

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

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 dispuesto en el artículo 59 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 35. El proceso de selección será desarrollado a través de las etapas efectuadas en el siguiente orden:

1a) Evaluación de Antecedentes Académicos y Laborales a partir de las declaraciones en carácter de declaración jurada, y de las certificaciones que deberán presentar los postulantes.

2a) Evaluación Técnica por la que se apreciará los conocimientos, y las habilidades y capacidades para aplicarlos, según los requerimientos del puesto de trabajo o función. Esta etapa no podrá tener una ponderación inferior al SESENTA POR CIENTO (60%) del total de la calificación a obtener por los candidatos para posicionarse en el orden de mérito resultante. Las pruebas técnicas se deberán efectuar por escrito, siempre que sea ello posible, y bajo condición de anonimato para asegurar la imparcialidad en su ponderación.

3a) Evaluación Laboral mediante al menos UNA (1) Entrevista Personal para valorar la adecuación del aspirante con relación a los requerimientos del puesto y para corroborar la valoración de los antecedentes declarados.

Cada etapa se dará por aprobada o desaprobada en el orden sucesivo establecido, siendo condición la aprobación de una etapa para continuar en la siguiente.

ARTÍCULO 36. El órgano de selección estará integrado por al menos CINCO (5) miembros y de conformidad con lo establecido en el Artículo 64 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

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 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

ARTÍCULO 37. El órgano de selección determinará, conforme a los resultados de las etapas practicadas, el orden de mérito o terna, según corresponda, dejando constancia de los fundamentos del mismo en el Acta correspondiente. Para ello, la calificación final resultará de la suma de los puntajes ponderados obtenidos por cada postulante en cada una en las etapas establecidas, determinándose de esta manera, el orden de mérito o terna, según corresponda.

En caso de empate, el orden de mérito o terna, según corresponda, se establecerá priorizando el mayor puntaje obtenido en la Evaluación Técnica; de persistir el empate, se considerará el puntaje obtenido en la evaluación de Antecedentes Laborales y, finalmente, de subsistir la igualdad, se tendrá en cuenta el puntaje obtenido en la evaluación de los Antecedentes Académicos. De persistir el empate resolverá el Síndico General de la Nación.

En todos los casos, a igualdad de puntaje se decidirá a favor de quienes se hallan alcanzados por las Leyes Nros. 22.431 y 22.109, en este orden de mérito o terna.

ARTÍCULO 38. El orden de mérito o terna, según corresponda, será aprobado por el titular de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION con efecto exclusivo para el concurso para el cual se aprobó, y tendrá una vigencia de SEIS (6) meses contados desde la designación del primer candidato.

ARTÍCULO 39. El Síndico General de la Nación designará al postulante de acuerdo con el orden de mérito o terna resultante, según corresponda.

Para la cobertura de cargos que, tengan asignadas funciones ejecutivas en los términos del presente Convenio, el Sindico General de la Nación podrá designar de 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, designará según el estricto orden de mérito resultante.

ARTÍCULO 40. 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 en ese lapso o de cesar en sus funciones por cualquier motivo antes del vencimiento de la vigencia establecida en el artículo 38 del presente, se designará al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito vigente respectivo o a alguno de los restantes integrantes de la terna, según sea el caso.

ARTÍCULO 41. Las inasistencias en las que incurra el personal para asistir a las actividades correspondientes a la Evaluación Técnica y a la Entrevista Personal, serán justificadas con goce de haberes, con independencia de los conceptos revistos en el régimen vigente de licencias, justificaciones y franquicias.

ARTÍCULO 42. Las entidades sindicales deberán ser invitadas formalmente para la designación de UN (1) veedor titular y su suplente de cada una ante cada órgano selector, antes de procederse con la designación de los integrantes de éste. En los mismos términos deberá solicitarse la designación de UN (1) 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 se procederá sin más trámite a la designación de los integrantes del referido órgano.

Las entidades sindicales podrán designar a sus veedores en cualquier momento del proceso pero éstos sólo podrán efectuar observaciones en los asuntos o etapas que se estuvieran tramitando a partir del momento de su incorporación como tales. Los veedores presenciarán cada una de las etapas y reuniones del órgano de selección para lo cual deberán ser formalmente convocadas 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.



TÍTULO IV

- DEL RÉGIMEN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

Artículos 43 a 49

ARTÍCULO 43. El Estado empleador establecerá el Régimen de Capacitación y Desarrollo, previa consulta a las entidades gremiales signatarias a través de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera, el que estará orientado a:

a) la actualización y mejoramiento de las competencias laborales del personal de acuerdo con las prioridades y necesidades de servicio de la SIGEN y de su correspondiente Plan Estratégico Institucional,

b) los objetivos planificados para el buen desempeño de personal, las derivaciones de las calificaciones obtenidas por éste, y para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción de Grado y Tramo, y de los eventuales cambios de Agrupamiento Escalafonario, así como, y,

c) el desarrollo técnico profesional y general de los empleados, en el marco de su acceso a las ofertas de capacitación basado en el principio de igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 44. El personal podrá participar de las actividades de capacitación para las que sea autorizado cuando éstas sean pertinentes a las funciones que desempeñe, según su Agrupamiento, Nivel y Tramo Escalafonario o cuando sean convenientes para su desarrollo técnico, profesional y general.

Dichas actividades podrán desarrollarse en diversas modalidades formales o no formales, presenciales o no, de conformidad con lo que fije el régimen a establecerse.

Siempre que sea posible, y conforme a las características que posean esas actividades a desarrollar o reconocer, según sea el caso, se valorarán especialmente aquéllas que prevean, modalidades de evaluación del grado de aprovechamiento de los empleados en términos de acreditación o certificación del dominio de una o varias competencias laborales específicas orientadas al servicio mediante las pruebas de aplicación práctica que se establezcan.

ARTÍCULO 45. El Estado empleador podrá establecer perfiles o itinerarios de rangos de dominio de competencias laborales técnicas específicas correspondientes a ocupaciones, funciones o puestos relacionados con la gestión del personal en cada Agrupamiento en el marco del Nomenclador a establecer de conformidad con lo prescripto en el artículo 18 del presente Convenio.

Asimismo, las partes acuerdan promover la mayor tecnificación del personal que desarrolla servicios en el Agrupamiento Técnico, Administrativo y Auxiliar correspondientes a diversas ocupaciones mediante la organización o patrocinio de actividades o entrenamiento de capacitación específica.

ARTÍCULO 46. Las partes acuerdan promover la terminación de estudios formales del personal, en especial de quienes tuvieran, menor nivel educativo. En este supuesto, el personal que rindiera exámenes para el completamiento del nivel educativo obligatorio de conformidad con la ley nacional de educación dispondrá de TRES (3) días anuales de franquicia adicional.

La finalización de dichos estudios satisfacen las exigencias de capacitación requeridas para la

promoción al Grado siguiente en el año en que se produjeran, y el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de las exigencias para la siguiente promoción de grado. De la misma manera se procederá con la obtención de título correspondiente a carreras de nivel superior universitario y no universitario de al menos TRES (3) años de duración o de carreras de postgrado, reconocidas como tales por los órganos competentes del MINISTERIO DE EDUCACION, de orientaciones o especialidades que el Estado empleador reconozca como pertinentes a las funciones, servicios y/o prioridades establecidas por el titular de la SIGEN.

ARTÍCULO 47. Para la promoción de Grado y Tramo Escalafonarios sólo serán acreditadas las actividades incluidas en los Planes Anuales de Capacitación, los que serán formulados y aprobados de conformidad con lo establecido en el artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, y las equivalencias de créditos de capacitación que se tramiten a instancia del INSTITUTO SUPERIOR DE CONTROL DE GESTION PUBLICA para el reconocimiento debido por parte del INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, de acuerdo a lo establecido mediante el Decreto N° 279/2010.

Las acreditaciones podrán ser valoradas especialmente como antecedentes aplicables en los procesos de selección que correspondan, para la promoción a Tramos superiores, con ocasión de cambios de Agrupamiento, así como para la participación o asignación de responsabilidades por tareas, proyectos o programas especiales.

ARTÍCULO 48. Las actividades de capacitación que a título individual efectúen los trabajadores también pueden ser reconocidas para satisfacer los requisitos de la promoción de Tramo y Grado, de acuerdo con el régimen, de equivalencias de créditos de capacitación.

A este efecto, podrán ser reconocidas también actividades de autoformación, de capacitación de los equipos o grupos de trabajo en la unidad organizativa para la que desarrollen servicios, la prestación de servicios especiales en comisión o adscripción, asignaciones a trabajos de especial complejidad, producción de investigaciones, estudios o informes inéditos, complejos o especiales y, demás actividades equivalentes, siempre que satisfagan los requisitos y procedimientos establecidos en el citado régimen.

ARTÍCULO 49. Para el cumplimiento de la elaboración de los planes previstos en el artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo General, las entidades sindicales signatarias se comprometen a elevar antes del 30 de noviembre de cada año, los resultados de los relevamientos de necesidades de capacitación, así como las propuestas consecuentes que estimaran necesarias.

A este efecto, el titular de la SIGEN fijará antes del 1° de noviembre de cada año, las prioridades institucionales en la materia para el siguiente período de evaluación.



TÍTULO V

- DEL RÉGIMEN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Artículos 50 a 56

ARTÍCULO 50. El personal será evaluado a través del Régimen que establezca el Estado empleador de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en la Co.P.I.C.

ARTÍCULO 51. El personal será evaluado por su desempeño laboral desplegado en el lapso comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año, siempre que en el mismo 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.

Sólo una vez resuelta, la calificación será comunicada mediante entrevista personal. En caso de que ésta no pudiera celebrarse por motivo fundado, podrá ser comunicada mediante cualquier otra modalidad habilitada de notificación fehaciente.

ARTÍCULO 52. La evaluación laboral ponderará el cumplimiento de los objetivos, metas y/o resultados alcanzados por los trabajadores en el desarrollo de sus funciones, el cumplimiento de las responsabilidades asociadas, así como por las competencias, actitudes y aptitudes laborales desplegadas, en las condiciones y con los recursos a su disposición.

A este fin, se deberá establecer y comunicar por escrito, al inicio del período de evaluación, los objetivos, metas y/o resultados así como 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 la debida rendición de cuentas.

Podrá habilitarse modalidades de auto evaluación, en cuyo caso su calificación no podrá superar el VEINTE POR CIENTO (20%) de la calificación total del interesado. Podrá disponerse de una instancia de preevaluación semestral con el objeto de proceder con las adecuaciones del desempeño laboral o de los estándares exigibles para el resto del período.

Los instrumentos de evaluación serán específicos para cada Nivel, Tramo y Agrupamiento escalafonarios.

ARTÍCULO 53. El desempeño del empleado será precalificado por el superior inmediato de quién dependa al momento en el cual se proceda con la evaluación, quien deberá estar a cargo, como mínimo, de unidad organizativa de nivel Departamento o equivalente, y será calificado por una Comisión de Evaluación cuya integración será fijada en el Régimen respectivo.

En el cumplimiento de estas funciones, los evaluadores pueden requerir los informes que sean necesarios a quienes se hallaren involucrados en la gestión del empleado a evaluar, o al propio empleado, según se establezca para mejor proveer. El evaluado podrá elevar a dicho superior inmediato, un informe de desempeño y rendimiento por él estimado en su gestión anual el que deberá ser considerado en la apreciación correspondiente.

En el caso de que hubiera habido más de UN (1) superior inmediato a cargo del empleado durante el período a evaluar, deberá entregar, a su sucesor un informe detallado del

desempeño del personal 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.

ARTÍCULO 54. Los evaluadores son responsables del cumplimiento oportuno de las evaluaciones laborales de los trabajadores a su cargo, debiendo notificar la calificación mediante entrevista personal, dejando constancia escrita de lo expresado en la misma en los formularios pertinentes.

Sólo en casos debidamente autorizados por el titular de la SIGEN, se podrá notificar la calificación mediante medio fehaciente.

El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo y el precedente, como así también, el incumplimiento de la reglamentación complementaria será considerado para la calificación del desempeño del evaluador.

Se deberá entregar al empleado, copia fiel del formulario con el que se formalice su calificación.

ARTÍCULO 55. Las calificaciones podrán ser 'DESTACADO', 'BUENO', 'REGULAR' o 'DEFICIENTE'.

Cuando la calificación sea inferior a BUENO, los responsables de la evaluación junto con quien se encuentre a cargo de la unidad organizativa a cargo de las acciones 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 al efecto.

ARTÍCULO 56. 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 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 con el Artículo 90 del citado Reglamento, dentro del término de QUINCE (15) días hábiles de la notificación.



TÍTULO VI

- DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículos 57 a 74

ARTÍCULO 57. El personal percibirá una Asignación Básica de su Nivel Escalafonario y los Adicionales, Suplementos, Bonificaciones, Incentivos y Compensaciones que se establecen, a saber:

1- Asignación Básica del Nivel Escalafonario

2- Adicionales:

2.1- de Grado

2.2- de Tramo

3- Suplementos:

3.1- por Agrupamiento Profesional

3.2-por Capacitación Terciaria

3.3- por Función Ejecutiva.

3.4- por Responsabilidad de Coordinación

3.5- por Función de Síndico Jurisdiccional

3.6- por Función de Síndico de Empresas, Sociedades y/o Entidades

3.7- por Función Específica.

4- Bonificaciones:

4.1- por Desempeño Destacado

4.2- por Servicios a Terceros

5- Incentivos:

5.1- por Cumplimiento del Plan Operativo Anual

5.2- por Innovación y Mejoras a los servicios de la SIGEN

6- Compensaciones:

6.2- por Servicios Cumplidos

Los adicionales, suplementos y bonificaciones tienen carácter remunerativo.

Los suplementos serán percibidos mientras se mantengan las causales que motivaran su percepción y se constatará la prestación del servicio efectivo correspondiente que les dé lugar.

ARTÍCULO 58. Fíjase el valor de UNA (1) Unidad Retributiva en la suma de OCHO PESOS CON SEIS CENTAVOS ($ 8.06).

ARTÍCULO 59. La ASIGNACION BASICA DEL NIVEL ESCALAFONARIO será el monto determinado por el producto resultante de la cantidad de Unidades Retributivas que para cada caso se establece en el presente y el valor de la Unidad Retributiva establecido precedentemente.

NIVEL ESCALAFONARIO

UNIDADES RETRIBUTIVAS

A
1.950
B
1.550
C
1048
D
565
E
348

CAPÍTULO I
- De los adicionales

ARTÍCULO 60. Fíjase el Adicional POR GRADO en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas según el siguiente detalle:

ARTÍCULO 61. El adicional por TRAMO será percibido por el personal que accediera al mismo de conformidad con los artículos 14 y 25 del presente convenio colectivo.

Fíjase 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 Primera del Acta Acuerdo del Decreto N° 1195/2011 B.O. 12/08/2011)

CAPÍTULO II
- De los suplementos

ARTÍCULO 62. El Suplemento por AGRUPAMIENTO PROFESIONAL será abonado al personal que integre dicho Agrupamiento, y consistirá en una suma equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la Asignación Básica del Nivel Escalafonario.

ARTÍCULO 63. El Suplemento POR CAPACITACION TERCIARIA será percibido por el personal comprendido en el Agrupamiento Técnico, Administrativo y Auxiliar con título terciario o de pregrado universitario, reconocido oficialmente a nivel nacional de carreras de duración no inferior TRES (3) años que, revistando en los niveles B, C o D desarrollen funciones propias o inherentes a las incumbencias del título.

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

ARTÍCULO 64. El suplemento por Función Ejecutiva será percibido por quienes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio, a partir de la toma de posesión del cargo o función respectiva y hasta la finalización del término fijado en dicho artículo 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.

El suplemento por Función Ejecutiva consistirá en una suma resultante del producto del valor de la Unidad Retributiva y la siguiente cantidad de Unidades Retributivas:

Gerencia:

SETECIENTOS SEIS (706).

Subgerencia:

TRESCIENTOS CINCUENTA Y TRES (353).

ARTÍCULO 65. El personal permanente asignado formalmente a cargo de ‘una unidad organizativa según el detalle que obra en el presente percibirá durante su desempeño efectivo, un Suplemento POR RESPONSABILIDAD DE COORDINACION, el que consistirá en una suma resultante del producto del valor de la Unidad Retributiva y la siguiente cantidad de Unidades Retributivas:

Coordinación General:

DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO (294),

Coordinación de Departamento:

DOSCIENTOS TREINTA Y CINCO (235),

Coordinación de División:

CIENTO UNO (101), y,

Coordinación de Sector:

SESENTA Y SIETE con 16/100 (67,16).

ARTÍCULO 66. El personal que se desempeñe como Síndico Jurisdiccional percibirá un Suplemento POR FUNCION DE SINDICO JURISDICCIONAL, el que consistirá en una suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por DOSCIENTOS TREINTA Y CINCO (235) Unidades Retributivas.

En el supuesto de que ejercieran funciones de Síndico Jurisdiccional Adjunto, percibirán el

Suplemento en una suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por CIENTO UNA (101) Unidades Retributivas.

ARTÍCULO 67. El personal asignado como Síndicos de Empresas, Sociedades y/o Entidades percibirá un Suplemento POR FUNCION DE SINDICO DE EMPRESAS, SOCIEDADES Y/O ENTIDADES, el que no podrá ser mayor de DOSCIENTOS TREINTA Y CINCO (235) Unidades Retributivas conforme la reglamentación que al respecto dicte el Síndico General de la Nación.

ARTÍCULO 68. El suplemento por FUNCION ESPECIFICA consistirá en una suma comprendida entre el DIEZ POR CIENTO (10%) y el SETENTA POR CIENTO (70%) de la Asignación Básica del Nivel Escalafonario del trabajador.

Será abonado al personal seleccionado para ejercer puesto de trabajo o función incorporado al Nomenclador fundado en razones de dificultad de reclutamiento de personal en el mercado laboral, circunstancias laborales de particular criticidad, o servicios técnicos especializados, a establecer a tal efecto por el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C.

CAPÍTULO III
- De las bonificaciones

ARTÍCULO 69. La Bonificación POR DESEMPEÑO DESTACADO consistirá en una suma de pago única equivalente a la Asignación Básica del Nivel Escalafonario del trabajador que hubiera obtenido dicha calificación por su evaluación del desempeño laboral, con más los Adicionales y Suplementos que percibiera al 31 de diciembre correspondiente a la fecha de cierre del período de evaluación, la que será liquidada dentro de los SEIS (6) meses siguientes a la fecha de cierre del proceso de evaluación al período considerado. Será percibida por hasta el DIEZ POR CIENTO (10%) del personal evaluado de la SIGEN.

ARTÍCULO 70. El titular de la SIGEN podrá establecer, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co. P.I.C., un Régimen para la asignación y pago de una Bonificación POR SERVICIOS A TERCEROS, de carácter no remunerativo, no regular y no permanente.

En todos los casos, los criterios y requisitos para la asignación de esta Bonificación sólo podrán estar fundados en el logro de estándares de productividad, calidad y eficiencia en los servicios o prestaciones que los originen y el empleado la percibirá en proporción a la cantidad de días trabajados en el año que motivara el pago.

Para la percepción de esta bonificación, el trabajador deberá reunir los requisitos previstos por este Convenio para ser evaluable y no haber sido sancionado por falta grave.

CAPÍTULO IV
- De los incentivos

ARTÍCULO 71. El titular de la SIGEN podrá establecer, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co. P.I.C., un Régimen para la determinación de las condiciones y características para la asignación del Incentivo POR EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN OPERATIVO ANUAL.

Dicha asignación guardará directa relación con el grado del logro de los objetivos y las metas establecidas en el Plan, y será abonable a la totalidad del personal, una vez acreditada fehacientemente la obtención de los resultados especificados y los correspondientes niveles de cumplimiento en las metas establecidas para cada unidad organizativa, según la proporción de los días efectivamente trabajados sobre el total de días laborables del período.

Consistirá en UNA (1) única suma cuyo monto se determinará según el Régimen a establecer.

No podrá percibir el incentivo, el personal que no hubiera prestado servicios efectivos por al menos CIENTO OCHENTA (180) días en el período anual que motivara la asignación y no hubiese sido sancionado por falta grave.

ARTÍCULO 72. El titular de la SIGEN podrá establecer, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co. P.I.C., un Régimen para la determinación de las condiciones y características de la asignación del Incentivo POR INNOVACION Y MEJORAS A LOS SERVICIOS DE LA SIGEN.

El régimen deberá prever la evaluación de propuestas y/o acciones que comporten aportes significativos para un mejor funcionamiento de las diversas áreas y/o procedimientos a cargo de la Sindicatura en términos de estándares de cantidad, calidad, oportunidad, excelencia, efectividad y/o eficiencia en los servicios que ésta deba prestar.

Consistirá en el pago de UNA (1) única suma a quienes de manera individual o grupal hayan sido seleccionados en compulsa pública por sus propuestas y/o con acciones premiadas.

CAPÍTULO V
- De las compensaciones

ARTÍCULO 73. 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 del empleado, con más los suplementos que percibiera al momento de su desvinculación, el que será efectuado con ocasión del último sueldo.

CAPÍTULO VI
- De las incompatibilidades

ARTÍCULO 74. Es incompatible la percepción del Suplemento por Agrupamiento Profesional con la percepción del Suplemento por Capacitación Terciaria. Es incompatible la percepción del Suplemento por Función Ejecutiva con la percepción del Suplemento de Síndico Jurisdiccional, con la percepción del Suplemento por Función de Síndico de Empresas, Sociedades y/o Entidades y con la percepción del Suplemento por Responsabilidad de Coordinación.

Es incompatible la percepción del Suplemento por Responsabilidad de Coordinación con la percepción del Suplemento de Síndico Jurisdiccional y con la percepción del Suplemento por Función de Síndico de Empresas, Sociedades y/o Entidades. Es incompatible la percepción del Suplemento de Síndico Jurisdiccional con la percepción del Suplemento por Función de Síndico de Empresas, Sociedades y/o Entidades.

Es incompatible la percepción del Suplemento por Función Específica con la percepción del Suplemento por Función Ejecutiva.

Asimismo, es incompatible la percepción del Suplemento por Función Específica con la percepción del Suplemento por Responsabilidad de Coordinación con la percepción del Suplemento de Síndico Jurisdiccional y con la percepción del Suplemento por Función de Síndico de Empresas, Sociedades y/o Entidades con las salvedades que se establecen en el párrafo subsiguiente.

En aquellos casos en los cuales un trabajador tuviera asignada por las características del ejercicio de sus funciones la percepción del Suplemento por Función Específica y le fueran asignadas funciones que habilitan el pago de alguno de los suplementos mencionados en el párrafo precedente, percibirá el Suplemento por Responsabilidad de Coordinación, por Función de Síndico Jurisdiccional o por Función de Síndico de Empresas, Sociedades y/o Entidades, según corresponda, con el suplemento por la función específica asignada por un valor resultante de aplicar el porcentaje mínimo establecido en el artículo 67 para este suplemento.

Finalizado el ejercicio de funciones que dio lugar al cobro del suplemento a los que se refieren los artículos 65 y 66 del presente Convenio, el trabajador percibirá el Suplemento por Función Específica por el valor total que tuviera asignado con anterioridad a la asignación de las funciones anteriormente mencionadas.

De la misma manera que la establecida en la última frase del párrafo precedente, se procederá con el empleado que hubiera cesado en el ejercicio de la función ejecutiva respectiva si volviera a ejercer las tareas que fundamentaron el cobro del Suplemento por

Función Específica Correspondiente.



TÍTULO VII

- DEL PERSONAL NO PERMANENTE

Artículos 75 a 78

ARTÍCULO 75. El personal designado en un cargo de Planta No Permanente y contratado en los términos del régimen previsto en el artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164 deberá acreditar la idoneidad correspondiente al objeto de su prestación, mediante el 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 del presente Convenio.

ARTÍCULO 76. El personal no permanente percibirá una remuneración mensual equivalente a la Asignación Básica del Nivel Escalafonario correspondiente a la función que desempeñe conforme lo establecido en el presente Convenio más una equiparación al adicional del grado que surja a razón de UN (1) Grado por cada TREINTA Y SEIS (36) meses de experiencia laboral atinente al objeto del contrato acreditada en el ejercicio de funciones idénticas, equivalentes o análogas prestadas, aún con carácter ad honorem, en el ámbito del Poder Ejecutivo, Legislativo y/o Judicial Nacional, Provincial o Municipal.

ARTÍCULO 77. El personal no permanente podrá participar de las actividades de capacitación que la SIGEN disponga en función de asegurar la mejor prestación de los servicios y una vez atendidas las exigencias de capacitación del personal permanente.

Las certificaciones y acreditaciones resultantes podrán ser valoradas al momento de apreciar los antecedentes correspondientes en los procesos de selección a los que el personal se postule.

ARTÍCULO 78. El personal no permanente será evaluado de acuerdo con las características propias del tipo de prestación que realiza y en razón del grado de cumplimiento efectivo del objeto de dicha prestación, según las categorías establecidas en el artículo 53 del presente Convenio.

La evaluación se realizará en el último mes previo a la finalización de su contrato o designación a término y notificada fehacientemente.

Dicha calificación será considerada como antecedente valorable en la apreciación de los antecedentes correspondientes en los procesos de selección a los que el personal se postule.



TÍTULO VIII

- DE MODALIDADES OPERATIVAS Y DEMÁS REGULACIONES

Artículos 79 a 84

ARTÍCULO 79. En materia de jornada laboral, régimen de servicios extraordinarios, igualdad de oportunidades y de trato, condiciones y medio ambiente de trabajo así como en todas las demás materias no contempladas en el presente convenio se regirán por las previsiones contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto Nº 214/06).

ARTÍCULO 80. En materia de licencias, justificaciones y franquicias, solo regirá el Régimen general establecido oportunamente por el Decreto Nº 3413/1979 y modificatorias, incorporado por el artículo 134 al Convenio Colectivo de Trabajo General y las demás prescripciones contenidas en dicho Convenio.

ARTÍCULO 81. En el marco de lo dispuesto en el artículo 43 y en el último párrafo del artículo 160 del Convenio Colectivo de Trabajo General, el titular de la SIGEN podrá establecer para determinados sectores y personal, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en la Co.P.I.C., un régimen transitorio por el término de la vigencia del presente, para la prestación laboral en modalidad semipresencial, por el término de la vigencia del presente.

El régimen será objeto de una evaluación anual de sus alcances y ventajas relativas con la correspondiente veeduría de las entidades sindicales signatarias.

ARTÍCULO 82. En el marco de lo establecido en los artículos 123 y 129 del Convenio Colectivo de Trabajo General, el titular de la SIGEN establecerá, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en la Co.P.I.C., un programa de asesoría y asistencia específica para el personal con dificultades especiales.

ARTÍCULO 83. De manera semejante a lo establecido en el artículo anterior, el titular de la SIGEN establecerá un programa de asistencia específica para el personal próximo a jubilarse por el que se desarrollen acciones efectivas para facilitar la adecuación de la persona a su nueva situación, capacitación acorde para enfrentarla, mejores alternativas de asistencia social para el empleado y su familia, y la implantación de una base única a efectos de la seguridad social, del historial laboral y demás aspectos técnico-administrativos que permiten el otorgamiento del beneficio jubilatorio por parte de la ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL en forma automática.

ARTÍCULO 84. La SIGEN fortalecerá las acciones orientadas a mejorar los diversos aspectos relacionados con las condiciones y medio ambiente de trabajo así como en materia de prevención de la salud para su personal.



TÍTULO IX

- CLAUSULAS TRANSITORIAS

Artículos 85 a 92 ter

ARTÍCULO 85. Las actividades de capacitación que acreditadas por el Estado empleador a través del INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA y/o por el INSTITUTO SUPERIOR DE CONTROL DE LA GESTION PUBLICA podrán ser aplicadas al régimen de promoción de grado escalafonario, siempre que hubieran sido realizadas desde la entrada en vigencia del Escalafón aprobado por el Decreto Nº 1640/05 hasta la fecha de entrada en vigencia del presente, y no hubieran sido aplicadas a las correspondientes promociones escalafonarias.

De la misma manera, podrán aplicarse las acreditaciones de las actividades patrocinadas, promovidas o ejecutadas a iniciativa de la SIGEN o del personal resultante del régimen de equivalencias a cargo del Instituto Nacional mencionado.

ARTÍCULO 86. Las calificaciones por las evaluaciones del desempeño laboral obtenidas por los trabajadores hasta la entrada en vigencia el presente convenio no utilizadas para la promoción de grado bajo el régimen de carrera suplantado por el presente, serán reconocidas para la promoción de grado de conformidad con:

- Las evaluaciones calificadas como 'MUY BUENO' serán consideradas como 'DESTACADO' de conformidad con lo establecido en el artículo 55.

- Quiénes cuenten con DOS (2) calificaciones 'MUY BUENO' no utilizadas para promociones anteriores deberán obtener por lo menos UNA (1) calificación de 'BUENO' para poder promocionar, sin que sea de aplicación el inciso a) del artículo 20 del presente por esta única vez.

ARTÍCULO 87. Hasta tanto se establezcan los nuevos regímenes de selección y evaluación laboral, son aplicables al personal los vigentes al momento de homologación del presente Convenio.

ARTÍCULO 88. Hasta tanto se establezca el régimen de selección correspondiente, el personal permanente asignado para la cobertura de Gerencias o Subgerencias establecidas en la estructura organizativa percibirá transitoriamente el suplemento correspondiente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del presente.

ARTÍCULO 89. Las sumas de la Asignación Básica de los Niveles Escalafonarios establecidos conforme a lo dispuesto en el artículo 59 del presente, serán aplicadas a los contratos del personal bajo el régimen establecido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9º del Anexo de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público y su Decreto Reglamentario.

Para ello se retribuirá al personal contratado con una suma equivalente a la Asignación Básica del Nivel Escalafonario homónimo al Tramo Escalafonario del régimen sustituido por el presente, y por el que estuvieran contratados.

ARTÍCULO 90. Al efecto de la equiparación remunerativa al grado escalafonario serán de aplicación las sumas correspondientes establecidas en el artículo 60 del presente.

Para ello, por esta única, vez se equiparará conforme al monto del Adicional del Grado

UNO (1) del Nivel Escalafonario respectivo, a quiénes estuvieran contratados con sumas de equiparación al Nivel y Grado más bajo de cada uno de los Tramos correspondiente al régimen sustituido por el presente.

Al resto del personal contratado le será de aplicación el siguiente régimen de equiparación:

ESCALAFON - Decreto Nº 1640/2005

GRADO ESCALAFONARIO

NIVEL

GRADO

II

2

2

II

3

3

I

1

4

I

2

5

I

3

6

Al efecto previsto en este artículo no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 76 del presente Convenio.

ARTÍCULO 91. A partir del 1º de abril de 2011, el personal que revistara a esa fecha bajo el régimen de estabilidad y en los grados CUATRO (4) a SEIS (6), 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 SIETE (7) 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 el período

correspondiente al año 2009.

En el supuesto de que hubiese obtenido una calificación inferior a 'BUENO' y revistare en el grado SIETE (7) o superior sólo 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 correspondiente a partir del 1º de abril de 2011. Percibirá la suma restante una vez aprobada 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 de 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 régimen de transición, que no fuera debidamente justificado, el anticipo dispuesto conforme al inciso b) del presente 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 presente.

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 del 1º de abril de 2011, debiéndose asegurar que las actividades consecuentes, a ser coordinadas y/o ejecutadas por las unidades organizativas correspondientes de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION y el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA conforme a lo establecido en el artículo 72 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Decreto Nº 214/06 y modificatorios, sean finalizadas para quienes hubieran solicitado su promoción al Tramo correspondiente, antes del 30 de junio de 2012.

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 Nº 214/06.

f) Las exigencias que en materia de capacitación específica se establezcan a este solo efecto serán organizadas conforme a lo establecido en el tercer párrafo del artículo 25 del presente convenio colectivo.

Al efecto previsto por el presente régimen de transición no serán de aplicación por esta única vez, los restantes lineamientos establecido en el artículo 25 del presente.

g) Quienes no pudieran promover al Tramo INTERMEDIO o al AVANZADO por aplicación del presente régimen transitorio, podrán promover consecuentemente, una vez que se establezca el régimen que el Estado empleador aprobará antes del 31 de julio 2011, conforme el inciso b) del artículo 25 del presente convenio.

(Artículo sustituido por Cláusula Segunda del Acta Acuerdo del Decreto N° 1195/2011 B.O. 12/08/2011)

ARTÍCULO 92. Las entidades signatarias acuerdan, en el marco del reconocimiento efectuado de conformidad con lo establecido en el artículo 152 del Convenio Colectivo de Trabajo General y del artículo 8º de la Ley Nº 24.185, contribuir con el Estado empleador en la estimación del volumen y características de las necesidades estrictas de personal permanente y no permanente para asegurar la mejor prestación de los servicios a efectuar en la Sindicatura General de la Nación.

A tal fin el Estado empleador se compromete a promover las acciones necesarias para el cumplimiento de los fines establecidos en el párrafo anterior, acordando juntamente con las entidades sindicales signatarias proponer y analizar las medidas y mejores prácticas que promuevan la mayor calidad y efectividad de las prestaciones laborales así como su oportuna aplicación y el cumplimiento de lo establecido en al artículo 156 del Convenio Colectivo General.

ARTÍCULO 92 BIS. En el supuesto del trabajador que por al menos TRES (3) ejercicios presupuestarios se desempeñara como personal no permanente en el ámbito del presente Convenio, mediante contratos o designaciones transitorias vigentes al momento de su inscripción en un proceso de selección, prestando servicios tanto equivalentes equiparados al mismo nivel, como superiores equiparados a un nivel superior, a los del cargo para el que se postula ocupar, el órgano selector podrá recomendar su incorporación en el Grado escalafonario que resulte de la aplicación de la proporción dispuesta en el inciso a) del artículo 26 del presente, a razón de UN (1) Grado escalafonario por cada DOS (2) Grados de equiparación reconocidos en dichos contratos o designaciones transitorias, y si se verificara el supuesto respectivo, con más lo resultante de la aplicación de lo dispuesto en el inciso c) del citado articulo.

A los efectos previstos por el párrafo precedente, se tomará como grado de referencia el que resultara de dividir por TREINTA Y SEIS (36), la experiencia laboral acreditada, conforme a lo establecido en los Artículos 35, inciso 1.a) y 76 del presente Convenio, en el marco del actual régimen de carrera, que el órgano selector estimara relevante para el tipo de puesto a ocupar, y siempre que las calificaciones por su desempeño en tal carácter no fueran inferiores a BUENO según lo establecido en el artículo 75 del presente. En ningún caso esa recomendación será superior al grado de equiparación reconocido en su última situación como personal no permanente. (

Lo establecido en los párrafos precedentes del presente artículo será aplicable al postulante que reuniera los requisitos en ellos establecidos y se hubiera desempeñado como Personal Permanente o No Permanente mediante contratos o designaciones transitorias vigentes al

momento de su inscripción en un proceso de selección, en otros regímenes comprendidos en el ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Publica Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06 y modificatorios. En este supuesto la experiencia laboral acreditada será la acumulada durante las prestaciones en sus respectivos regímenes siempre que no hubieran sido objeto de calificación inferior a BUENO según lo establecido en el artículo 55 del presente.

Será de aplicación lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo, al postulante que, no revistando bajo el régimen de estabilidad, estuviera designado transitoriamente en un cargo de planta permanente alcanzado por el presente Convenio al momento de su inscripción en un proceso de selección, del mismo nivel escalafonario al del cargo para el que se postula ocupar, siempre que acreditara, al momento de dicha inscripción, la prestación en tal condición de servicios efectivos por no menos de TREINTA Y SEIS (36) meses de manera consecutiva, y no hubiera sido designado con excepción a los requisitos de acceso a dicho nivel.

(Artículo incorporado por Cláusula Segunda del Acta Acuerdo del Decreto N° 998/2014 B.O. 30/06/2014)

ARTÍCULO 92 TER. Las clausulas previstas en el artículo precedente solo procederán para la cobertura de cargos vacantes cuya autorización hubiese sido aprobada durante los ejercicios presupuestarios 2013 al 2015, ambos inclusive, que se convoquen en los términos del presente.

(Artículo incorporado por Cláusula Segunda del Acta Acuerdo del Decreto N° 998/2014 B.O. 30/06/2014)



TÍTULO X

- CLÁUSULA COMPLEMENTARIA

Artículo 93

ARTÍCULO 93. En razón de los mejores derechos emergente de lo establecido en el presente Convenio, a partir de su entrada en vigencia cesa la aplicación de todas otras aquellas medidas dispuestas por las autoridades de la SIGEN y por acuerdos colectivos que hubieran establecido pagos de carácter general y toda otra normativa laboral.



TÍTULO XI

- DEL REENCASILLAMIENTO DEL PERSONAL PERMANENTE

Artículos 94 a 99

ARTÍCULO 94. El personal que revista bajo el régimen de carrera en el Escalafón aprobado mediante Decreto Nº 1640 del 22 de diciembre de 2005, y sustituido por el presente Convenio a la fecha de su entrada en vigencia, será encasillado con efecto a partir de 1º de octubre de 2010, aplicando lo establecido en los siguientes incisos:

1.- Personal que acreditara título de grado universitario de carreras de duración no inferior a CUATRO (4) años y que desarrollara funciones correspondientes al Agrupamiento Profesional, será encasillado en el Agrupamiento PROFESIONAL y en el Tramo GENERAL correspondiente al Nivel Escalafonario homónimo al Tramo Escalafonario en el que revista en el escalafón sustituido por el presente, con excepción de quienes revistan en el Tramo Escalafonario 'E', establecido en la Cláusula CUARTA de dicho escalafón, que, por esta única vez, serán integrados en ese Agrupamiento en el Nivel Escalafonario 'D', Tramo General, Grado 1.

El resto del personal pasará a integrar el Agrupamiento TECNICO ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR en el Tramo General del Nivel Escalafonario homónimo al Tramo Escalafonario en el que revista en el escalafón sustituido por el presente, con excepción de quiénes revistan en el Tramo Escalafonario 'E', establecido en la Cláusula CUARTA de dicho escalafón, y acredita titulación superior al Secundario Completo, que, por esta única vez, serán integrados en ese Agrupamiento en el Nivel Escalafonario 'D', Tramo General, Grado 1.

2.- Para la asignación del Grado Escalafonario en el Nivel de encasillamiento se procederá conforme a lo siguiente:

2.1.- Quienes revistan en cada uno de los Niveles y en el Grado más bajo, de cada uno de los Tramos establecidos según las Cláusulas SEGUNDA Y TERCERA del escalafón sustituido por el presente, serán ubicados en el Grado TRES (3) y SEIS (6), respectivamente, establecidos por el artículo 15 del presente.

2.2.- Quienes revistan en cada uno de los Niveles y en el Grado Intermedio, de cada uno de los Tramos establecidos en el punto precedente, serán ubicados en el Grado CUATRO (4) Y SIETE (7), respectivamente, establecidos por el artículo 15 del presente.

2.3.- Asimismo, quiénes revistan en cada uno de los Niveles y en el grado superior, de cada uno de los Tramos correspondientes al escalafón sustituido por el presente, serán ubicados en el Grado CINCO (5) y OCHO (8), respectivamente, establecidos por el artículo 15 del presente.

ARTÍCULO 95. A partir del encasillamiento dispuesto según el artículo precedente, el personal que reuniera los requisitos establecidos percibirá los Suplementos correspondientes.

ARTÍCULO 96. Las entidades sindicales signatarias podrán efectuar la veeduría correspondiente ante la Gerencia de Administración y Recursos Humanos, con carácter previo al dictado de la resolución del titular de la SIGEN por la que se apruebe el

encasillamiento respectivo.

ARTÍCULO 97. 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 26 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 35 inciso 1a) y 76 del presente Convenio, con más la propuesta que en su caso efectuará el órgano selector.

ARTICULO N° 97 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 incorporado por Cláusula Primera del Acta Acuerdo del Decreto N° 37/2022 B.O. 25/01/2022. Vigencia: a partir del 1°/12/2021)

(Artículo incorporado por Cláusula Primera del Acta Acuerdo del Decreto N° 37/2022 B.O. 25/01/2022. Vigencia: a partir del 1°/12/2021)

ARTÍCULO 98. Sin menoscabo de lo expresado en el artículo N° 32 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 misma podrá participar el personal que revista como personal permanente y

no permanente de la SIGEN, según los artículos 8o y 9o de la Ley N° 25.164.

(Artículo incorporado por Cláusula Primera del Acta Acuerdo del Decreto N° 37/2022 B.O. 25/01/2022. Vigencia: a partir del 1°/12/2021)

ARTÍCULO 99. 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 requisito, se deberá consultar a las entidades sindicales en el marco de la Comisión creada por el art. 4 del 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.

(Artículo incorporado por Cláusula Primera del Acta Acuerdo del Decreto N° 37/2022 B.O. 25/01/2022. Vigencia: a partir del 1°/12/2021)



TÍTULO XII

DE LAS SUBROGANCIAS

Artículos 100 a 105

ARTÍCULO 100. Se entenderá por subrogancia a la asignación transitoria de funciones ejecutivas o de responsabilidad de coordinación de unidades organizativas de nivel superior, de acuerdo con las condiciones que se determinan en el presente título.

(Artículo incorporado por Cláusula Segunda del Anexo (IF-2023-00854943-APN-DNRYRT#MT) del Decreto N° 114/2023 B.O. 7/3/2023. Vigencia: será en las condiciones establecidas por las partes intervinientes.)

ARTÍCULO 101. La subrogancia recaerá en el personal que reviste en calidad de permanente, 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 incorporado por Cláusula Segunda del Anexo (IF-2023-00854943-APN-DNRYRT#MT) del Decreto N° 114/2023 B.O. 7/3/2023. Vigencia: será en las condiciones establecidas por las partes intervinientes.)

ARTÍCULO 102. El personal subrogante percibirá la Asignación Básica de Nivel Escalafonario y los Adicionales por Grado y Tramo correspondientes a su situación de revista con más los suplementos correspondientes al cargo subrogado.

En el supuesto que el Nivel Escalafonario del cargo subrogado fuese superior al Nivel Escalafonario del agente subrogante, éste percibirá la Asignación Básica del nivel superior, teniendo en cuenta lo indicado en el párrafo precedente respecto de los Adicionales y Suplementos.

Lo previsto precedentemente será de aplicación mientras se encuentre vigente la asignación transitoria de funciones superiores que dio origen a la percepción.

(Artículo incorporado por Cláusula Segunda del Anexo (IF-2023-00854943-APN-DNRYRT#MT) del Decreto N° 114/2023 B.O. 7/3/2023. Vigencia: será en las condiciones establecidas por las partes intervinientes.)

ARTÍCULO 103. Los cargos vacantes comprendidos en el supuesto previsto en el inciso a) del artículo 101 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 incorporado por Cláusula Segunda del Anexo (IF-2023-00854943-APN-DNRYRT#MT) del Decreto N° 114/2023 B.O. 7/3/2023. Vigencia: será en las condiciones establecidas por las partes intervinientes.)

ARTÍCULO 104. Las subrogancias que se dispongan en virtud de las causales 1 a 3 del inciso b) del artículo 101° 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 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/2006.

(Artículo incorporado por Cláusula Segunda del Anexo (IF-2023-00854943-APN-DNRYRT#MT) del Decreto N° 114/2023 B.O. 7/3/2023. Vigencia: será en las condiciones establecidas por las partes intervinientes.)

ARTÍCULO 105. 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.

(Artículo incorporado por Cláusula Segunda del Anexo (IF-2023-00854943-APN-DNRYRT#MT) del Decreto N° 114/2023 B.O. 7/3/2023. Vigencia: será en las condiciones establecidas por las partes intervinientes.)



VEREDICTA LEYES

Decreto 1714/2010. Texto actualizado al 20 de noviembre de 2026.

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