

República Argentina

RESOLUCIÓN 39/2010 · 2010

RESOLUCIÓN 39/2010

Boletín Oficial, 25 de marzo de 2010 · 103 artículos

Texto actualizado al 20 de noviembre de 2026

ÍNDICE

Resolución 39/2010

Anexo I 4

Secretaría de la Gestión Pública

Apruébase el Régimen de Selección de Personal para el Sistema Nacional de Empleo Público.

Bs. As., 18/3/2010

VISTO el Expediente del registro de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS Nº 331/2010, el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Sistema Nacional de Empleo Público, homologado por Decreto Nº 2098 del 3 de diciembre de 2008, la Resolución de la SECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS Nº 98 del 28 de Octubre de 2009, y la Decisión Administrativa Nº 506 del 2 de Diciembre de 2009, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 33 del citado Sistema Nacional de Empleo Público establece que para el ingreso a la carrera establecida en el presente Convenio, para la promoción a un nivel escalafonario superior y para la titularidad del ejercicio de las funciones ejecutivas y de jefatura será de aplicación el régimen de Selección que el Estado empleador establezca, de conformidad con lo establecido en el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera.

Que, asimismo, por el artículo 4º de la Decisión Administrativa Nº 506/09 se instruyó a la SECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS a que elabore una propuesta de Régimen de Selección de Personal para el Sistema Nacional de Empleo Público, aprobado por el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial homologado por Decreto Nº 2098/08, previa consulta a las entidades sindicales signatarias, a ser considerada por el Jefe de Gabinete de Ministros.

Que, elaborada la propuesta, la citada Comisión Permanente de Interpretación y Carrera se ha expedido favorablemente mediante Acta Nº 6 de fecha 1 de febrero de 2010.

Que, de tal modo, se afianza la implementación de uno de los principales institutos del precitado Convenio escalafonario y el cumplimiento de la máxima constitucional de igualdad mediante la única condición de la idoneidad para el ingreso al empleo público, determinada por el artículo 16 de la Constitución Nacional.

Que, en función de lo expuesto precedentemente, resulta necesario aprobar el Régimen de Selección de Personal para el Sistema Nacional de Empleo Público.

Que la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO de la SUBSECRETARIA DE GESTION Y EMPLEO PUBLICO de la SECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA y la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS DE LA SECRETARIA DE GABINETE, ambas de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, han tomado la intervención de su competencia.

Que la presente medida se dicta en virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 2º del

Anexo I del Decreto Nº 1421 del 8 de agosto de 2002 y el Apartado XI del Anexo II al artículo 2º del Decreto Nº 357 de fecha 21 de febrero de 2002 y modificatorios.

Por ello,

EL SECRETARIO DE LA GESTION PUBLICA DE LA JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° (NORMA). Apruébase el Régimen de Selección de Personal para el Sistema Nacional de Empleo Público, que integra el presente como Anexo I, el cual queda incorporado a la Resolución S.G.P. Nº 98/09 como Anexo VI.

ARTÍCULO 2° (NORMA). La presente resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 3° (NORMA). Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Juan M. Abal Medina.

Anexo I

ARTÍCULO 1°. El presente régimen será de aplicación a los procesos de selección para la cobertura de cargos vacantes de la Planta Permanente de las unidades organizativas cuyo personal está comprendido por el SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), homologado por el Decreto N° 2.098 del 3 de diciembre de 2008 y sus modificatorios.

Será de aplicación para el ingreso al Sistema Nacional referido de conformidad con su artículo 24, para el ascenso de nivel escalafonario según lo establecido en sus artículos 9° y 31 y para el acceso a la titularidad de un puesto con Función de Jefatura según lo determinado por el artículo 21.

ARTÍCULO 2°. Los procesos de selección serán organizados, convocados y coordinados por la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS DE LA NACIÓN, la cual podrá desconcentrar estas competencias, mediante acto administrativo debidamente fundado.

DE LOS TIPOS DE CONVOCATORIAS

ARTÍCULO 3°. Los procesos de Selección podrán ser instrumentados mediante Convocatoria General o Abierta. En una Convocatoria General puede inscribirse el personal comprendido en el SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) que cumpla con los requisitos mínimos establecidos para el perfil del puesto a concursar, de conformidad con el artículo 62 del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, homologado

por el Decreto N° 214 del 27 de febrero de 2006 y sus modificatorios Será efectuada para cubrir cargos vacantes de Nivel B, C y D del Agrupamiento General, del Nivel A del Agrupamiento Especializado y todas las convocatorias para la cobertura de la titularidad de un puesto con Función de Jefatura.

Para efectivizar lo dispuesto en el último párrafo del artículo 44 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS DE LA NACIÓN determinará en cada Convocatoria Ordinaria o Extraordinaria, la cantidad máxima de cargos a cubrir mediante Convocatoria General para asegurar anualmente el cumplimiento del porcentaje establecido.

ARTÍCULO 4°. En una Convocatoria Abierta podrán inscribirse todos los aspirantes que reúnan los requisitos mínimos exigidos establecidos en el perfil del puesto, sea que provengan del sector público o privado.

Será efectuada para cubrir cargos vacantes de los Niveles E y F del Agrupamiento General, de todos los Niveles de los Agrupamientos Profesional y Científico Técnico, del Nivel B del Agrupamiento Especializado y cuando un proceso convocado, conforme con lo dispuesto en el artículo 3° del presente, fuera declarado desierto.

ARTÍCULO 5°. Las convocatorias efectuadas en los meses de marzo y septiembre de cada año serán consideradas Ordinarias. Aquéllas orientadas a cubrir cargos cuyos procesos de selección hubieran sido declarados desiertos serán consideradas Complementarias, aún si se anunciaran en simultáneo con una Convocatoria Ordinaria.

Una vez tramitado el dictamen previo favorable de la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO dependiente de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, el Estado empleador podrá autorizar convocatorias con carácter de excepción a lo establecido en el primer párrafo del presente, para cubrir vacantes que resulten imprescindibles para el mantenimiento de servicios esenciales para la población o para la Administración Pública, las que serán consideradas Extraordinarias.

Para asegurar la debida economía en el procedimiento, la Convocatoria Complementaria, que pudiera ser efectuada en los meses de marzo o de septiembre, será anunciada junto con la Convocatoria Ordinaria correspondiente.

ARTÍCULO 6°. PLAZOS DEL PROCESO. - En los procesos alcanzados por el presente régimen se arbitrarán las medidas necesarias para permitir que estos concluyan con la elevación del Orden de Mérito o Terna según corresponda dentro del plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la publicación del Acta de Postulantes, pudiéndose prever, mediante debida fundamentación, una extensión a dicho plazo que no podrá ser superior a otros QUINCE (15) días.

Con objeto de cumplimentar los plazos establecidos, se asignará el personal necesario a las tareas relacionadas con el proceso de selección, pudiendo ser relevado total o parcialmente

de sus tareas habituales para cumplir con el término estipulado.

ARTÍCULO 7°. La inscripción y la correspondiente aprobación del Acta de Postulantes serán finalizadas durante los meses de abril y octubre de cada año, de modo de permitir que el desarrollo de las etapas de los procesos de selección y la aprobación de los respectivos Ordenes de Mérito sean efectuados antes del 30 de julio y del 20 de diciembre de cada año.

DE LA OFERTA ANUAL DE EMPLEO PÚBLICO Y DEL CRONOGRAMA GENERAL

ARTÍCULO 8°. Antes del 10 de febrero y del 15 de julio de cada año, y ante la necesidad de cubrir vacantes financiadas, la autoridad administrativa con jerarquía no inferior a la de Subsecretario o equivalente de la Jurisdicción o Entidad Descentralizada donde deba cubrirse el cargo, deberá iniciar la tramitación para su cobertura y dirigirla a la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO mediante expediente.

A los efectos previstos, informará la cantidad de cargos a cubrir por puesto de trabajo o función y por estructura organizativa en cuya dotación se integran, identificados de conformidad con el Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones al que refiere el artículo 16 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), incluidos aquellos cargos presupuestados, del personal que hubiera sido objeto de promoción, los cuales serán cubiertos mediante convocatoria respectiva.

ARTÍCULO 9°. El Expediente deberá contener:

a. Denominación del cargo y perfil de requisitos de los puestos de trabajo conforme al Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones al que refiere el artículo 16 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) o solicitud de aprobación del Perfil e incorporación al referido Nomenclador;

b. Anexo con el detalle de los cargos vacantes y financiados correspondientes;

c. Previsión presupuestaria para el año en curso emitida por los servicios administrativos y financieros y el certificado del cargo vacante, en caso de corresponder;

d. Propuesta de integrantes del Comité de Selección;

e. Toda información que se estime necesaria para mejor proveer del proceso, o que, a sus efectos, requiera la SECRETARÍA DE GESTIÓN EMPLEO PÚBLICO, en su carácter de autoridad convocante.

ARTÍCULO 10. En el supuesto que el puesto de trabajo o función no estuviera incorporado en el Nomenclador al que refiere el artículo 16 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) Clasificador de Puestos y Funciones, la autoridad superior indicada en el artículo 8° elevará la descripción de las responsabilidades y acciones, el perfil de requisitos y competencias laborales exigidas para su desempeño efectivo y las demás informaciones necesarias para mejor proveer, de conformidad con la reglamentación dictada al efecto.

En estos supuestos, la propuesta de perfiles correspondientes a los puestos de trabajo o

funciones que exijan posesión de título de grado universitario o terciario, deberá contener la fundamentación de la pertinencia del o los títulos requeridos necesariamente para su desempeño y de sus respectivas incumbencias.

Dictaminada favorablemente, la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO deberá propiciar la incorporación consecuente al referido Nomenclador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y CARRERA (Co.P.I.C) conforme con lo establecido en el artículo 16 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP).

Sólo podrá convocarse el cargo incorporado al referido Nomenclador y cuya oferta haya sido inscripta en el Registro Central de Ofertas de Empleo Público, el que se encuentra comprendido en el ámbito de dicha Secretaría. En el supuesto previsto en el inciso d) del Nivel 'C' del artículo 14 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO procederá previamente a efectuar la correspondiente consulta ante la COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y CARRERA (Co.P.I.C) del referido Sistema Nacional.

ARTÍCULO 11. La OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO emitirá dictamen sobre la propuesta de perfil. Las vacantes quedarán integradas a la Oferta Anual de Empleo Público del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) y serán objeto de la Convocatoria Ordinaria.

ARTÍCULO 12. La OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO invitará a las entidades sindicales y a las demás dependencias oficiales a designar a sus veedores, en conformidad con el artículo 23 del presente régimen.

ARTÍCULO 13. Vencido el plazo establecido en el artículo 51 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal encuadrado en el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO procederá a conformar al órgano de selección en los términos establecidos por el artículo 39 del referido Sistema, y procederá a:

a. Designar al Coordinador Concursal y su alterno;

b. Designar a los miembros que integrarán el Comité de Selección y sus alternos.

DE LOS COMITÉS DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 14. El Comité de Selección estará integrado por CINCO (5) miembros titulares y sus alternos los que serán designados por la SECRETARÍA DE GESTIÓN EMPLEO PÚBLICO. En ocasión de la designación de los respectivos titulares se resolverá la designación de sus alternos a todo efecto. Asimismo, en las convocatorias de cargos bajo el régimen de reserva de puestos de trabajo en los términos del artículo 8° de la Ley N° 22.431 y su modificatoria deberá procederse a la integración de un asesor temático a asignar por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a fin de prever los ajustes razonables necesarios para la prosecución del proceso.

ARTÍCULO 15. El Comité de Selección se integrará con:

1. UN (1) experto con conocimientos, experiencia y antecedentes afines al perfil o función requerida, el que no podrá tener o haber tenido vinculación laboral o contractual en los últimos TRES (3) años con la Jurisdicción Ministerial como tampoco con la o las Entidades Descentralizadas dependientes de la misma, en donde fuera a integrarse el cargo a cubrir.

2. UN (1) experto con conocimientos, experiencia y antecedentes afines al perfil o función requerida propuesto por el titular de la PROCURACIÓN DEL TESORO DE LA NACIÓN cuando se trate de la cobertura de cargos que exijan como requisito excluyente la acreditación de título profesional comprendidos en el Cuerpo de Abogados del Estado; de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN cuando se trate de la cobertura de cargos profesionales comprendidos en la Auditoría Interna; de la SECRETARÍA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMÍA cuando se trate de la cobertura de cargos profesionales comprendidos en los Servicios de Administración Financiera; o de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, en el supuesto de cargos profesionales a cubrir en unidades organizativas con acciones en materia de Personal y su capacitación. De no cumplirse ninguna de las alternativas descriptas, el puesto será cubierto por UN (1) experto con conocimientos, experiencia y antecedentes afines al perfil o función requerida propuesto por el titular de la Jurisdicción Ministerial o Entidad Descentralizada, en donde fuera a integrarse el cargo, el que no podrá tener o haber tenido vinculación laboral o contractual en los últimos TRES (3) años con la Jurisdicción Ministerial como tampoco con la o las Entidades Descentralizadas dependientes de la misma, en donde fuera a integrarse el cargo a cubrir.

3. UN (1) representante de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS con conocimientos, experiencia y antecedentes en materia de selección, que acredite capacitación específica o experiencia en la materia.

4. UN (1) representante del titular de la Jurisdicción Ministerial o Entidad Descentralizada en cuya dotación se integre el cargo.

5. En el supuesto de unidades dependientes de una Dirección Nacional, General o equivalente, se integrará con su Director/a. De no ser así, será integrado por un representante del Titular de la Jurisdicción Ministerial o Entidad Descentralizada en cuya dotación se integre el cargo.

En ningún caso el Comité de Selección estará integrado por más de un SESENTA POR CIENTO (60%) de personas de un mismo género. A fin de dar cumplimiento a este supuesto, la propuesta efectuada por la entidad requirente deberá prever el titular y el alterno de cada categoría del mismo género.

En oportunidad que los cargos a convocar estén comprendidos en los agrupamientos Profesional y/o Científico Técnico, los integrantes del Comité de Selección a designar deberán poseer titulación profesional.

ARTÍCULO 16. El Comité de Selección deberá sesionar con la totalidad de sus integrantes y resolver por mayoría simple. Sus actuaciones deberán hacerse constar en actas numeradas en orden consecutivo, agregadas al expediente respectivo, las que serán firmadas por los miembros actuantes y por los veedores, en caso de estar presentes en el momento de su labrado.

ARTÍCULO 17. En caso de impedimento por cualquier causa de alguno de los miembros titulares o sus alternos, el Comité de Selección podrá sesionar con hasta TRES (3) miembros. En este supuesto, al menos un miembro deberá ser externo a la Jurisdicción y/o Entidad Descentralizada, en cuya dotación se integre el cargo a cubrir.

ARTÍCULO 18. Sólo se admitirán recusaciones y excusaciones con fundamento en las causales previstas en los artículos 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, respectivamente, debiendo darse a publicidad las normas citadas junto con las bases de la convocatoria.

La recusación deberá ser presentada por el aspirante en el momento de su inscripción y la excusación de los miembros del Comité de Selección y/o del Coordinador Concursal, en oportunidad del conocimiento de la lista definitiva de los aspirantes.

Si la causal fuere sobreviniente o conocida con posterioridad, las recusaciones y excusaciones deberán interponerse para ser tratadas en la reunión de comité más próxima debiendo resolverse en forma prioritaria.

ARTÍCULO 19. El Comité de Selección tiene las siguientes atribuciones y responsabilidades:

a. Aprobar las Bases del Concurso que deberán incluir el perfil previamente dictaminado por la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO;

b. Remitir el perfil observado a la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO, en caso de corresponder;

c. Aprobar las grillas de valoración de antecedentes;

d. Ratificar o rectificar el Acta de Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales y el Acta de Evaluación Técnica General;

e. Confeccionar la Evaluación Técnica Sustantiva, evaluar a los postulantes y determinar su calificación;

f. Aprobar las Guías de Entrevistas Laborales, evaluar a los postulantes y determinar su calificación;

g. Solicitar la ampliación del informe presentado por el profesional matriculado en la Etapa de Evaluación del Perfil Psicológico en caso de corresponder;

h. Evaluar las observaciones relativas a la intervención del Comité de Selección que hubieran formulado los veedores del proceso, como así también las actuaciones que elevara la coordinación concursal conforme sus competencias, debiendo dejar constancia de ellas junto con su respuesta en el acta respectiva;

i. Elaborar el Orden de Mérito o Terna;

j. Propiciar que se declare desierto el proceso que no registre aspirantes; que no cuente con aspirantes que cumplan los requisitos mínimos para ser admitidos, cuando ninguno de los postulantes haya aprobado las etapas y exigencias correspondientes o que no alcanzara la cantidad mínima de TRES (3) postulantes para conformar la terna, en caso de corresponder;

k. Emitir opinión dentro de los CINCO (5) días, en los casos en que se interpongan recursos contra el acto administrativo que apruebe el Orden de Mérito o Terna;

l. Requerir la asistencia y colaboración por parte de funcionarios o de otros expertos que estime necesarios;

m. Elevar el expediente a la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO una vez finalizado el proceso de selección a fin de que se emita el Acto Administrativo de aprobación del orden de mérito o terna, según sea el caso.

ARTÍCULO 20. COORDINACIÓN CONCURSAL. - La Coordinación Concursal será designada por la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS y estará integrada por UN (1) Coordinador Concursal y UN (1) alterno. En tal supuesto, el alterno del Coordinador Concursal deberá ser propuesto en el trámite para la cobertura del cargo a instancia de la autoridad referida en el artículo 8°, y deberá pertenecer al área responsable de las acciones de personal de la Jurisdicción o Entidad Descentralizada en donde se integren las vacantes a cubrir.

ARTÍCULO 21. La Coordinación Concursal podrá requerir la colaboración de asistentes, técnicos y/o profesionales en el diseño, preparación y ejecución de las diferentes etapas del proceso, quienes podrán pertenecer al área encargada de las acciones de personal de la Jurisdicción o Entidad Descentralizada donde se ubiquen las vacantes a cubrir.

Sus actuaciones deberán hacerse constar en actas numeradas, las que se integrarán a las emanadas del Comité de Selección manteniendo su correlatividad y serán agregadas al expediente respectivo. Las mismas serán firmadas en formato digital conforme el sistema que al efecto disponga la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO. Dichas actas deberán ser firmadas por los veedores en caso de estar presentes en el momento de su labrado.

ARTÍCULO 22. La Coordinación Concursal posee las siguientes atribuciones y responsabilidades:

a. Confeccionar el expediente relativo a la tramitación del concurso;

b. Impulsar el proceso de selección para concluirlo dentro del término fijado en el artículo 6° del presente o fundamentar debidamente mediante Acta la extensión del término.

c. Confeccionar el Acta de Aspirantes, que contiene la nómina de Aspirantes Inscriptos y Aspirantes Excluidos luego de vencido el plazo de inscripción, que surgiera del sistema que

al efecto disponga la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO;

d. Confeccionar el Acta de Inscriptos conforme a lo establecido en el artículo 41BIS del presente.

e. Validar la documentación respaldatoria ingresada en el sistema que al efecto disponga la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, controlando que la información suscripta por los aspirantes en la inscripción coincida con la documentación respaldatoria;

f. Confeccionar el Acta de Postulantes, que contiene la nómina de postulantes y la nómina de aspirantes excluidos.

g. Propiciar que se declare desierto el proceso que no registre aspirantes; que no cuente con aspirantes que cumplan los requisitos mínimos para ser admitidos, cuando ninguno de los postulantes haya aprobado las etapas y exigencias correspondientes o que no alcanzara la cantidad mínima de TRES (3) postulantes para conformar la terna, en caso de corresponder;

h. Labrar el acta en ocasión de la Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales, la que deberá ser ratificada por el Comité de Selección, con los puntajes asignados según las grillas confeccionadas por el Comité;

i. Coordinar las acciones para la consecución de la Evaluación Técnica General y labrar el acta con las puntuaciones obtenidas;

j. Coordinar las acciones para la consecución de la Evaluación Técnica Sustantiva;

k.Coordinar las acciones para la consecución de la Evaluación del Perfil Psicológico, en caso de corresponder;

l. Analizar las observaciones relativas a su intervención y dejar constancia de ellas junto con su respuesta en el acta respectiva;

m. Modificar fechas de cronogramas del proceso en función de las necesidades que surjan durante el desarrollo del mismo, realizando la notificación correspondiente en el portal WEB, con excepción del cronograma que apruebe el llamado a inscripción;

n. Atender las consultas que le formule el Comité de Selección y brindar la asistencia técnico administrativa que se le requiera, o tramitarla ante las dependencias correspondientes;

o. Coordinar las acciones para proveer de asistencia legal al Comité de Selección, en caso de que este lo requiriese;

p. Efectuar las notificaciones o publicaciones que correspondan.

DE LOS VEEDORES

ARTÍCULO 23. La UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (U.P.C.N.) y la ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E.), en cumplimiento con lo normado por el artículo 63 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006, el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, a efecto de velar por la

debida igualdad de oportunidades y de trato de los postulantes de diversos géneros, y el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a fin de asegurar la veeduría prevista en el artículo 8° de la Ley N° 22.431, serán invitadas a designar cada una, UN (1) veedor titular y su alterno.

ARTÍCULO 24. A partir de la notificación de la invitación, las entidades sindicales y dependencias oficiales respectivas tendrán un plazo de CINCO (5) días para comunicar los nombres de las personas que hubieran designado como veedores junto con la dirección de correo electrónico y número telefónico de los mismos, que se reconocerán como válidas para la recepción de las notificaciones pertinentes. Las designaciones de los veedores podrán ser efectuadas en cualquier etapa del proceso, pero las observaciones que formulen sólo podrán recaer en aquellos asuntos que aún no hubieran sido resueltos por el Comité de Selección.

ARTÍCULO 25. La falta de invitación para la designación de veedores o para su concurrencia en cualquier etapa o instancia del proceso, excepto aquéllas en las que se apruebe el temario de la Evaluación Técnica, será causa suficiente para pedir la nulidad de lo actuado.

La Coordinación Concursal deberá notificar a los veedores con al menos DOS (2) días de antelación, la fecha, hora, lugar y temario de la reunión que se celebre, excepto aquéllas en las que se apruebe el temario de la Evaluación Técnica.

Las observaciones de los veedores serán consignadas por escrito y serán respondidas dentro del plazo de CINCO (5) días.

DE LA CONVOCATORIA, DE LAS BASES DEL CONCURSO Y DE SU DIVULGACIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO 26. Efectuada la designación de sus integrantes, el Comité de Selección se abocará de inmediato a la aprobación de las Bases del Concurso que incluye los perfiles dictaminados favorablemente por la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO. El Comité podrá realizar adecuaciones al perfil, efectuando la debida fundamentación en el acta correspondiente. Si estas se refirieran a requisitos excluyentes, las observaciones realizadas deberán remitirse a la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO para su dictamen, el que deberá ser emitido dentro del plazo de CINCO (5) días. Una vez concluido el procedimiento de aprobación, el Comité de Selección elevará las actuaciones a la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO para la elaboración del correspondiente acto administrativo.

ARTÍCULO 27. Las Bases del Concurso deberán contener el perfil detallado del puesto de trabajo y función concursada, el detalle de todas las exigencias establecidas para la valoración de la idoneidad, méritos, conocimientos, habilidades y demás competencias laborales; los puntajes y ponderadores establecidos; y las actividades, pruebas y/o asignaturas, con sus respectivos temas y modalidades de ejecución a realizar y aprobar por los postulantes admitidos.

También contendrá el cronograma tentativo con los días, horarios y lugares de realización de las diversas actividades, la aclaración de si el proceso se definirá por Orden de Mérito o Terna, y las demás informaciones que se estimen necesarias para mejor proveer por parte del postulante.

ARTÍCULO 28. La Convocatoria y las respectivas Bases del Concurso serán resueltas por la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO y difundidas con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio del período de inscripción.

ARTÍCULO 29. PUBLICIDAD. - Se dará a publicidad obligatoriamente mediante los siguientes medios:

a. Publicación en el Boletín Oficial por al menos UN (1) día, DIEZ (10) días corridos antes de la fecha de apertura de la inscripción.

b. Publicación 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 a la fecha de apertura de la inscripción, en ocasión de convocatorias abiertas.

c. Cartelera Pública Central de Ofertas de Empleo Público, en el portal WEB que disponga la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO.

d. Carteleras disponibles bajo cualquier formato asignadas específicamente en cada jurisdicción ministerial o entidad descentralizada, en cuya dotación se integre el cargo a cubrir.

e. Portal web que disponga la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO.

En los casos de los incisos a) b), c) y d) la Convocatoria que se realice deberá contener la siguiente información: denominación oficial del puesto de trabajo, datos escalafonarios y jurisdicción ministerial, lugar y formas de consulta de las bases respectivas, período de inscripción y dirección de página WEB en la que obrará la información relevante relacionada con el proceso convocado. Asimismo, para los cargos que tengan asignadas funciones de jefatura, se anunciará si las designaciones procederán conforme a Terna u Orden de Mérito.

ARTÍCULO 30. La publicidad de la Convocatoria que se realice en el Portal Web deberá contener la siguiente información:

a. Denominación oficial de la función o puesto de trabajo, número de identificación en el Registro Central de Ofertas de Empleo Público, nivel de la función, agrupamiento, remuneración bruta, domicilio, jornada y horario laboral, así como los datos de la Jurisdicción Ministerial o Entidad Descentralizada y estructura organizativa en cuya dotación se integre el cargo;

b. Identificación de integrantes del Comité de Selección y transcripción de los artículos 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación;

c. Requisitos exigidos para ser admitido al proceso de selección;

d. Síntesis de los Antecedentes de Formación y Laborales, así como de los conocimientos, habilidades y demás competencias laborales exigibles de conformidad con el cargo a cubrir según las Bases del Concurso, cronograma general del proceso;

e. Período de inscripción;

f. Dirección de página WEB en la que obrará la información relevante relacionada con el proceso convocado.

Asimismo, para los cargos que tengan asignadas Funciones de Jefatura, se anunciará si las designaciones procederán conforme a Terna u Orden de Mérito.

ARTÍCULO 31. Se cursará copia de la Convocatoria y de las respectivas Bases del Concurso a las entidades gremiales, con la misma antelación establecida para la publicación en el Boletín Oficial, pudiendo realizarse mediante correo electrónico o sistema que al efecto establezca la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO. Las entidades gremiales deberán constituir por única vez dentro de los QUINCE (15) días de la entrada en vigencia del presente régimen, una dirección de correo electrónico, la que deberá ser actualizada anualmente. Asimismo, las entidades gremiales, deberán designar a una Coordinación Gremial, que estará constituida por hasta TRES (3) miembros, los que deberán informarse anualmente a la Dirección de Procesos de Selección de Personal de la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO. Los integrantes de la mencionada Coordinación Gremial podrán sesionar en reemplazo de los veedores designados, en oportunidad de que los mismos no pudieran concurrir a las sesiones o instancias que se determinen en la presente reglamentación.

ARTÍCULO 32. La normativa que regula el proceso de selección y el ingreso a la Administración Pública Nacional, los Formularios requeridos, la Convocatoria, las Bases del Concurso, los curriculum profesionales de los integrantes del Comité de Selección, las actas, y toda otra información que se estimara conveniente para el mejor resguardo de los derechos de los postulantes, obrarán en la página web de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO y en el sistema de inscripciones que la misma establezca.

DE LA INSCRIPCIÓN, DE LA NÓMINA DE ASPIRANTES Y DEPOSTULANTES

ARTÍCULO 33. El período de inscripción estará abierto durante al menos DIEZ (10) días corridos y no podrá iniciarse antes del período establecido en el inciso a) del artículo 29 del presente.

ARTÍCULO 34. INSCRIPCIÓN EN EL PORTAL WEB. - La inscripción se realizará exclusivamente a través del portal web que establezca la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO. Los aspirantes deberán registrarse, completar sus datos personales, curriculares y laborales, aceptar las 'Bases, Términos y Condiciones', cargar la documentación respaldatoria de los antecedentes declarados y postularse al o a los puestos que integran la oferta publicada.

Durante el período de inscripción, el aspirante podrá postularse al puesto convocado por

única vez, no pudiendo postularse nuevamente al mismo cargo. Vencido el plazo de la inscripción, no se admitirán postulaciones al puesto convocado.

ARTÍCULO 35. Cada aspirante deberá constituir dirección de correo electrónico, teléfono y domicilio, como todo otro dato que la autoridad convocante considere necesario, a los efectos de las notificaciones que deban realizarse en el marco de la sustanciación del proceso y someterse a la modalidad de comunicación por parte de la Administración que se especifique en las Bases del Concurso.

ARTÍCULO 36. La inscripción comporta que el aspirante conoce y acepta las condiciones generales establecidas por la normativa que regula el sistema de selección, así como las bases y condiciones y requisitos específicos que pautan el proceso en el que se inscribe. Todos los datos registrados en el trámite de inscripción tendrán carácter de declaración jurada y cualquier inexactitud que se compruebe dará lugar a la exclusión del aspirante/postulante cualquiera sea la instancia en la que se encuentre.

ARTÍCULO 37. Los aspirantes deberán completar los formularios que al efecto indique el sistema, y deberán cargar la documentación respaldatoria que acredite los antecedentes personales, curriculares y laborales declarados. La documentación deberá ser cargada en el formato que habilite la plataforma correspondiente.

ARTÍCULO 38. Al inscribirse, el aspirante deberá completar el formulario 'Declaración Jurada' cuyos datos volcados presentan carácter de declaración jurada. En la misma se hace constar que el aspirante reconoce y acepta las condiciones establecidas por la normativa que regula los procesos de selección, las condiciones específicas que regulan el proceso en el que se inscribe, la dirección de la página WEB en la que se divulgarán las informaciones y los resultados respectivos. Asimismo, declara satisfacer los requisitos previstos en los artículos 4° y 5° del Anexo de la Ley N° 25.164 y su reglamentación, en los artículos concordantes del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, homologado por el Decreto N° 214/06, así como aquéllos previstos para el acceso al Agrupamiento y Nivel Escalafonario al que se aspira y los establecidos en las Bases del Concurso.

ARTÍCULO 39. NÓMINA DE ASPIRANTES INSCRIPTOS Y EXCLUIDOS. - Una vez finalizado el período de inscripción, el sistema que al efecto establezca la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO procederá a analizar si los aspirantes declaran cumplir con los requisitos mínimos del perfil convocado detallados en las bases del concursos y la Coordinación Concursal procederá a labrar un “Acta de Aspirantes”, en la cual constarán la totalidad de las personas que se inscribieron electrónicamente y se informará la nómina de Aspirantes Inscriptos y Aspirantes Excluidos, con indicación de la correspondiente causal, según información que emita el mencionado sistema.

Se publicará el acta respectiva en el portal web que establezca la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO

ARTÍCULO 40. DOCUMENTACIÓN. - Los aspirantes deberán cargar la documentación que acredite los antecedentes personales, curriculares y laborales declarados. La carga será realizada al momento de la inscripción junto con los formularios que se especifiquen en las Bases del Concurso.

ARTÍCULO 41. ACTO DE VALIDACIÓN. - En el acto de validación, la Coordinación Concursal confrontará la documentación con los antecedentes declarados por el aspirante sobre la base de la información suministrada por el mismo en el "C.V. Electrónico" conformado al momento de la inscripción.

ARTÍCULO 41 BIS. ACTA DE INSCRIPTOS. - La Coordinación Concursal cotejará la información suministrada electrónicamente con la documentación que acredita los antecedentes personales, curriculares y laborales; verificará el cumplimiento de los requisitos mínimos requeridos para el puesto y labrará el 'Acta de Inscriptos' en la cual constará:

a. La "nómina de Aspirantes Inscriptos", integrada por aquellas personas inscriptas que hubieran cumplimentado los requisitos mínimos requeridos, y por haberlos acreditado mediante documentación digital respaldatoria correspondiente.

b. La "nómina de Aspirantes que no cumplimentaron", integrada por aquellas personas inscriptas que no hubieran cumplimentado los requisitos mínimos requeridos, con indicación de la correspondiente causal.

ARTÍCULO 41 TER. Los aspirantes que conforman el "Acta de Inscriptos", conforme al artículo precedente, podrán cargar en la plataforma la documentación que respalde el cumplimiento de los requisitos mínimos requeridos para el puesto que pudieran ser motivo de exclusión y/u otra documentación que se considere pertinente, en un periodo máximo de CINCO (5) días contados desde la fecha de publicación del "Acta de Inscriptos".

Cumplido el plazo, la Coordinación Concursal cotejará la documentación cargada por los aspirantes que diera cumplimiento a los requisitos mínimos requeridos para el puesto.

ARTÍCULO 42. La falta de carga y/o validación de la documentación implicará que la misma no será integrada al 'C.V. Electrónico' y que los antecedentes oportunamente ingresados en el portal web no serán considerados al momento del análisis para la confección de la nómina de Postulantes y Aspirantes Excluidos y la Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales.

En caso de que la documentación omitida, o no certificada o validada, resultare necesaria para dar por cumplidos los requisitos mínimos requeridos para el acceso al puesto, se procederá a excluir al aspirante dejando constancia de ello en el 'Acta de Postulantes'.

ARTÍCULO 43. Cumplido el plazo establecido en el artículo 41TER, la Coordinación Concursal cotejará la información suministrada electrónicamente con la documentación que acredita los antecedentes personales, curriculares y laborales; verificará el cumplimiento de los requisitos mínimos requeridos para el puesto y labrará el 'Acta de Postulantes' en la

cual constará:

a. La “nómina de Postulantes”, integrada por aquellas personas inscriptas que hubieran sido admitidas al concurso, por cumplir con los requisitos mínimos requeridos, y por haberlos acreditado mediante documentación digital respaldatoria correspondiente.

b. La “nómina de Aspirantes Excluidos”, con indicación de la correspondiente causal.

c. El cierre del proceso de inscripción.

Todo aquel postulante que en el periodo mencionado no hubiera cargado la documentación que respalde el cumplimiento de los requisitos mínimos requeridos, quedará excluido sin más trámite del proceso de selección.

En caso de formularse presentaciones contra lo obrado en esta instancia, el Coordinador Concursal deberá efectuar el correspondiente descargo y elevar las actuaciones al Comité de Selección a fin de que resuelva.

ARTÍCULO 44. El 'C.V. electrónico' es único y personal, pudiendo ser utilizado para futuras postulaciones dentro del ámbito de aplicación de la presente.

Asimismo, en caso que el postulante quisiera actualizar los datos y documentación digital podrá hacerlo en ocasión de otra postulación, con excepción de aquella documentación ya validada por el sistema.

ARTÍCULO 45. En el caso de suscitarse controversias entre los miembros del Comité de Selección respecto a la aplicación del presente régimen, se podrá solicitar asesoramiento a la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO en la órbita de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, fundamentando el pedido de opinión, la cual se expedirá en el término de CINCO (5) días.

ARTÍCULO 46. La DIRECCIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL de la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO realizará un relevamiento de las buenas prácticas y las experiencias que se vayan acumulando en los distintos procesos de selección, así como de las recomendaciones efectuadas por las áreas gubernamentales especializadas en el tema, a fin de coordinar el asesoramiento y la capacitación respectiva en la materia.

DE LAS ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 47. El proceso de selección estará conformado por las siguientes etapas:

1. Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales.

2. Evaluación Técnica.

3. Evaluación mediante Entrevista Laboral.

4. Evaluación del Perfil Psicológico.

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

sucesivo. Una vez publicada el acta de cada una de las instancias y etapas del proceso de selección, el aspirante/postulante podrá solicitar revisión de la misma dentro del plazo de TRES (3) días desde su publicación. Vencido el plazo mencionado, no se tramitarán nuevas solicitudes de revisión.

En caso de que un postulante acreditara certificado único de discapacidad, se realizarán los ajustes razonables necesarios en todas las etapas del proceso.

La etapa de Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales tendrá un peso ponderador no inferior al DIEZ POR CIENTO (10%) del total de la calificación final.

La etapa de Evaluación Técnica tendrá un peso ponderador no inferior al SESENTA POR CIENTO (60%) del total de la calificación final, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP).

La etapa de Evaluación mediante Entrevista Laboral tendrá un peso ponderador no mayor al VEINTE POR CIENTO (20%) en el supuesto de cobertura de cargos comprendidos en los alcances del artículo 21 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP). En los restantes casos, tendrá un peso ponderador no mayor al QUINCE POR CIENTO (15%).

ARTÍCULO 48. Las etapas 1, 2 y 3, indicadas en el artículo precedente, serán ponderadas con una escala de CERO a CIEN (100) puntos y se dará por aprobada o desaprobada. Para aprobar cada etapa deberá obtenerse, al menos, SESENTA (60) puntos.

La publicación de los resultados del postulante en cada etapa deberá contener los puntos que obtuviera en la misma y el puntaje ponderado de conformidad con lo establecido en el artículo precedente.

ARTÍCULO 49. Quedará excluido del proceso de selección sin más trámite quien no concurriera a las actividades previstas para la realización de cualquiera de las etapas, o cuando no realizara en forma virtual las mismas, si fuera la metodología de aplicación correspondiente.

DE LA EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES CURRICULARES Y LABORALES

ARTÍCULO 50. La presente etapa consistirá en la evaluación de los Antecedentes

Curriculares y Laborales pertinentes, específicamente vinculados a la función, de acuerdo con los requisitos exigidos para su desempeño, conforme el perfil del puesto integrado en las Bases del Concurso. La Coordinación Concursal evaluará, según la puntuación objetiva determinada por el Comité de Selección en las grillas previamente confeccionadas, la documentación integrada y validada al 'C.V. electrónico' de los postulantes y asignará el correspondiente puntaje conforme el sistema informático que a tal efecto determine la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, pudiendo ser ratificados o rectificados por el Comité de Selección mediante debida fundamentación.

ARTÍCULO 51. En los casos en que se asigne puntaje por estudios no finalizados, el postulante deberá acreditar el certificado analítico de materias aprobadas expedido por la institución respectiva. En ningún caso se asignará puntaje a este antecedente, si los estudios estuvieran interrumpidos por un término mayor a los TRES (3) años anteriores a la fecha de cierre del proceso de inscripción.

Para los casos en que se asigne puntaje por estudios completos, los mismos serán acreditados mediante los correspondientes títulos o constancias de título en trámite con certificación de aprobación de todas las obligaciones académicas correspondientes al plan de estudios respectivo.

Sólo se admitirán estudios universitarios del extranjero cuando fueren completos y se acredite el título universitario que cuente con la debida convalidación del MINISTERIO DE EDUCACIÓN, o reválida de las instituciones universitarias argentinas, según corresponda. De igual modo, los títulos secundarios y terciarios no universitarios deberán contar con el reconocimiento, convalidación o reválida por las autoridades argentinas, según corresponda.

ARTÍCULO 52. Con relación a los requisitos curriculares exigidos para el acceso a ciertos niveles escalafonarios deberá entenderse que:

a. Los estudios de postgrado a los que refiere el inciso b) del Nivel A del artículo 14 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) se analizarán teniendo en cuenta los estándares de carga horaria de acuerdo a los lineamientos de la Resolución del MINISTERIO DE EDUCACIÓN N° 160 del 29 de diciembre de 2011, o aquélla que la sustituya.

b. Complementariamente, el requisito exigido por el referido inciso también es satisfecho por actividades académicas de rigor técnico o científico impartidas o avaladas por instituciones académicas, científicas o profesionales, públicas o privadas, nacionales o extranjeras.

A tal efecto, se podrá contemplar alguno de los siguientes supuestos:

1. Diplomados o especializaciones otorgadas por universidades u organismos de formación de reconocido prestigio, que se analizarán con los estándares de carga horaria referidos en el inciso a). Se podrán acumular diplomados o especializaciones en el campo profesional correspondiente a la función a desarrollar con menor carga horaria, cuya sumatoria no podrá ser inferior al estándar mínimo de duración de un postgrado universitario.

2. DOS (2) o más publicaciones relacionadas con la función o puesto a desarrollar, en revistas o instituciones de reconocido prestigio, del campo especializado pertinente, acreditando la autoría correspondiente.

3. Docencia universitaria de grado y postgrado, relacionada con la función o puesto a desarrollar, no inferior a TRES (3) años, ejercida de forma continua con posterioridad a la titulación y en el decenio inmediatamente anterior a la inscripción.

4. Participación de por lo menos DOS (2) años en proyectos de investigación en

instituciones universitarias o entidades de la Administración Pública Nacional, centralizada o descentralizada, en la especialidad atinente al puesto, con posterioridad a la titulación.

c. El requisito exigido por el inciso c) del Nivel B del referido artículo 14 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) podrá ser satisfecho por actividades académicas de rigor técnico o científico impartidas o avaladas por instituciones académicas, científicas o profesionales, públicas o privadas, nacionales o extranjeras.

A tal efecto, se podrá contemplar alguno de los siguientes supuestos:

1. Se podrán acumular diplomados o especializaciones en el campo profesional correspondiente a la función a desarrollar con menor carga horaria, cuya sumatoria no podrá ser inferior a CIENTO VEINTE (120) horas de duración.

2. Se podrán acumular estudios o cursos vinculados a la función o puesto a desarrollar, cuya sumatoria de carga horaria no podrá ser inferior a CIENTO VEINTE (120) horas de duración.

3. Docencia de pregrado, universitaria de grado y postgrado, relacionada con la función o puesto a desarrollar, no inferior a DOS (2) años, ejercida de forma continua con posterioridad a la titulación y en el decenio inmediatamente anterior a la inscripción.

4. DOS (2) o más publicaciones relacionadas con la función o puesto a desarrollar, en revistas o instituciones de reconocido prestigio, del campo especializado pertinente, acreditando la autoría correspondiente.

5. Participación de por lo menos DOS (2) años en proyectos de investigación en instituciones universitarias o entidades de la Administración Pública Nacional, centralizada o descentralizada, en la especialidad atinente al puesto, con posterioridad a la titulación.

ARTÍCULO 53. Con relación a los requisitos de experiencia laboral en especialidad pertinente a la función o puesto de trabajo concursado, deberá ser valorada especialmente aquélla desarrollada bajo cualquier modalidad:

a. En primer orden, en el ámbito de las unidades organizativas cuyo personal esté comprendido en el SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP);

b. En segundo orden, en el ámbito de la Administración Pública Nacional cuyo personal esté comprendido en el ámbito del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, homologado por el Decreto N° 214/06;

c. En tercer orden, en el ámbito del Sector Público en general; y

d. En cuarto orden, en el Sector Privado en general.

Sin perjuicio de la adecuada apreciación de la experiencia acreditable en otros ámbitos laborales, se podrá asignar una ponderación mayor a la experiencia laboral comprendida en los incisos a), b) y c) del presente artículo, en un VEINTE POR CIENTO (20%), en un DIEZ POR CIENTO (10%) y en un CINCO POR CIENTO (5%), respectivamente, del puntaje asignado a la experiencia acreditada en otros ámbitos laborales, lo cual deberá

quedar debidamente reflejado en las Bases del Concurso en cuestión.

ARTÍCULO 54. El desempeño de cargos no escalafonarios será considerado únicamente para acreditar experiencia laboral afín y no generará una ponderación adicional.

ARTÍCULO 55. El Comité de Selección asignará de los CIEN (100) puntos de la etapa, una cantidad para la valoración de los Antecedentes de Formación y otra para la ponderación de los Antecedentes Laborales. En ningún caso esa cantidad podrá ser inferior al TREINTA POR CIENTO (30%).

ARTÍCULO 56. Ordenados los postulantes según el puntaje alcanzado, podrán acceder a la siguiente etapa quienes hayan obtenido al menos SESENTA (60) puntos.

ARTÍCULO 57. La Coordinación Concursal labrará un acta, que deberá ser ratificada por el Comité de Selección, con los puntajes asignados a la etapa, y establecerá, el cronograma para la realización de la siguiente etapa, invitando mediante correo electrónico a los postulantes que hubieran alcanzado la puntuación mínima requerida.

DE LA EVALUACIÓN TÉCNICA

ARTÍCULO 58. Se realizará una Evaluación Técnica destinada a determinar el grado de conocimiento, habilidades, dominio y posesión de las competencias laborales exigidas para el ejercicio efectivo de la función. La misma, se realizará mediante UNA (1) prueba de evaluación técnica general y UNA (1) prueba de evaluación técnica sustantiva.

Las pruebas que se lleven a cabo en forma escrita deberán ser anónimas, a tal fin se utilizará papel normalizado, procedimiento y/o comprobante que se disponga a través de programas informáticos aprobados previamente, y una clave convencional de identificación personal de modo que sólo se pueda individualizar a cada postulante después de su calificación. El postulante que de alguna manera se identificara antes, durante o finalizada la evaluación, hasta tanto se publiquen los resultados de la etapa, será excluido del proceso de selección.

ARTÍCULO 59. EVALUACIÓN TÉCNICA GENERAL. - Se examinarán las competencias generales requeridas para el perfil del puesto. Se realizará en forma digital, virtual y/o presencial, y se compondrá de preguntas objetivas y estructuradas, mediante metodología sistematizada que al efecto disponga la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO. Se instrumentará a través de una evaluación diseñada a tal efecto por la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO y el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, la que estará destinada a evaluar conocimientos o aptitudes de carácter general requeridos para el ejercicio de la función o puesto de trabajo, según sea el caso. Excepcionalmente, se podrán utilizar diferentes metodologías y tecnologías para la instrumentación de dicha evaluación, las que deberán hacerse constar en las Bases del Concurso.

ARTÍCULO 60. El día y horario para la evaluación serán dispuestos mediante Acta y se comunicará a través de un correo electrónico a los postulantes informando la fecha que les ha sido asignada para rendir el examen.

ARTÍCULO 61. El examen será de carácter digital, virtual y/o presencial, debiendo el postulante ingresar en la dirección web indicada en el horario y día asignados. A tal efecto, se utilizará una clave convencional de identificación personal (seudónimo) de modo que solo se pueda individualizar a cada postulante después de su calificación. El postulante que se identificara en cualquier instancia del examen, previo a la publicación de las calificaciones obtenidas, será excluido del proceso de selección.

Tendrá una duración no mayor a UNA (1) hora, sólo en caso de ser necesario por las características de la actividad, podrá extenderse UNA (1) hora más. La ausencia o falta de acceso a la plataforma en el día u horario establecido implicará automáticamente la exclusión del postulante del proceso de selección.

ARTÍCULO 62. El puntaje resultará de la sumatoria de puntos por cada respuesta correcta obtenida, siendo la puntuación máxima a asignar CIEN (100) puntos. Sólo podrán acceder a la siguiente evaluación quienes hubieran obtenido al menos SESENTA (60) puntos. Culminada la evaluación técnica general, la Coordinación Concursal labrará un acta con el puntaje obtenido por cada postulante, la cual deberá ser ratificada por el Comité de Selección, y publicará la misma en el portal web determinado por la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO. Asimismo, publicará el cronograma para la realización de la siguiente instancia.

ARTÍCULO 63. EVALUACIÓN TÉCNICA SUSTANTIVA.- La evaluación técnica sustantiva será confeccionada por el Comité de Selección y estará destinada a determinar el grado de conocimiento, habilidades, dominio y posesión de las competencias técnicas laborales específicas exigidas para el ejercicio efectivo de la función o puesto de trabajo, según sea el caso. La misma será diseñada por el Comité de Selección, quien podrá utilizar diferentes metodologías y tecnologías para la implementación de dicha evaluación, pudiendo preverse la instrumentación, virtual y/o presencial, las que deberán hacerse constar en las Bases del Concurso.

Cuando las pruebas se lleven a cabo en forma escrita o digital deberán ser anónimas mediante el uso de una clave convencional de identificación personal (seudónimo) de modo que sólo se pueda individualizar a cada postulante después de su calificación.

El postulante que se identificara en tal supuesto será excluido del proceso de selección.

ARTÍCULO 64. El examen se realizará en forma digital, en el horario y día asignado y podrá realizarse en forma virtual y/o presencial. Tendrá una duración no mayor a DOS (2) horas, sólo en caso de ser necesario por las características de la actividad podrá extenderse UNA (1) hora más. La ausencia o falta de acceso a la plataforma que a tal efecto se habilite en el día u horario establecido implicará automáticamente la exclusión del postulante del proceso de

selección.

ARTÍCULO 65. El Comité de Selección corregirá la evaluación técnica sustantiva y labrará el acta con la puntuación obtenida por cada postulante. Sólo podrán acceder a la siguiente etapa quienes hubieran obtenido al menos SESENTA (60) puntos.

ARTÍCULO 66. El puntaje obtenido en la evaluación técnica sustantiva se promediará con la calificación obtenida en la evaluación técnica general, determinando así la puntuación total de la etapa. Ordenados los postulantes según el puntaje alcanzado, podrán acceder a la siguiente etapa quienes hayan obtenido al menos SESENTA (60) puntos.

ARTÍCULO 67. La etapa de Evaluación Técnica tendrá un peso ponderador no inferior al SESENTA POR CIENTO (60%) del total de la calificación final.

DE LA EVALUACIÓN MEDIANTE ENTREVISTA LABORAL

ARTÍCULO 68. Consistirá en la realización de al menos UNA (1) Entrevista Laboral de no más de UNA (1) hora de duración, que podrá extenderse UNA (1) hora más, a decisión del Comité de Selección. La misma se llevará a cabo mediante una Guía de Entrevista, previamente aprobada por dicho Comité, en la que se verán reflejadas las competencias laborales exigidas para el mejor desempeño del cargo que fueran enunciadas en las Bases del Concurso.

La entrevista podrá celebrarse a distancia con la utilización de sistemas de teleconferencia o medio similar.

ARTÍCULO 69. ADMINISTRACIÓN DE LA ETAPA. - En el supuesto de que un postulante se hubiera inscripto a más de UN (1) perfil objeto de convocatoria bajo administración del mismo Comité de Selección, se podrá realizar una única Entrevista Laboral al postulante, debiendo reflejar en el acta correspondiente las puntuaciones obtenidas en la etapa para los diversos perfiles.

El Comité de Selección asignará los CIEN (100) puntos de la etapa para la evaluación de estas competencias según conste en la Guía de Entrevista, obteniéndose el puntaje de cada postulante mediante el promedio resultante de las puntuaciones que cada integrante del Comité de Selección haya realizado. El puntaje del entrevistado deberá ser resuelto al finalizar la etapa de entrevista laboral.

DE LA EVALUACIÓN DE PERFIL PSICOLÓGICO

ARTÍCULO 70. Esta etapa consistirá en una evaluación del perfil psicológico que tendrá como objeto ponderar la adecuación de las características de personalidad y de las competencias necesarias vinculadas con el mejor logro del desempeño laboral efectivo en el puesto de trabajo. Será efectuada por profesional matriculado, quién elevará al Coordinador Concursal un informe con la calificación de 'Muy Adecuado', 'Adecuado' y 'Adecuado con Observaciones', manteniéndose la debida reserva de los datos respectivos, para ser entregado al Comité de Selección. A tal efecto, el o los profesionales matriculados, podrán utilizar

diferentes técnicas para dicha comprobación y metodologías que podrán ser sistematizadas, virtuales y/o presenciales. En el supuesto de calificarse como 'Adecuado con Observaciones', el profesional deberá fundamentar detalladamente las circunstancias que permiten estimar las características de personalidad observadas.

En caso en que el profesional considere, en forma circunstanciada, que las características observadas en el postulante no se adecuan al perfil del puesto laboral, podrá ser causal para la no aprobación de esta etapa. El Coordinador Concursal deberá elevar dicho informe al Comité de Selección a fin de que resuelva al respecto. En aquéllos casos en los que considere pertinente, el Comité de Selección, por mayoría simple, podrá solicitar la ampliación del informe. La aprobación o no de la etapa será responsabilidad del respectivo Comité de Selección, sin perjuicio de la ponderación que corresponda asignar de acuerdo con la calificación obtenida.

Esta etapa será optativa en los procesos de selección que se sustancien para la cobertura de cargos del Agrupamiento General de los Niveles F a C sin la Función de Jefatura, debiéndose anunciar con la difusión de la convocatoria si se llevará o no a cabo. En caso de no haberlo anunciado, se entenderá que se optó por cumplir con la presente etapa.

La calificación obtenida responderá a las siguientes categorías:

a. MUY ADECUADO. Cuando el postulante demuestre las características de personalidad y poseer el nivel más alto de la competencia, por encima del estándar requerido.

b. ADECUADO. Cuando el postulante demuestre las características de personalidad y poseer la competencia a un nivel intermedio, en línea con el estándar requerido.

c. ADECUADO CON OBSERVACIONES. Cuando el postulante demuestre poseer las características de personalidad y el nivel mínimo de la competencia.

DE LA CALIFICACIÓN FINAL Y DEL ORDEN DE MÉRITO

ARTÍCULO 71. El Comité de Selección elaborará el Orden de Mérito o Terna, según corresponda, conforme con los resultados de las etapas sustanciadas, dejando constancia en el Acta respectiva. Para ello, se sumarán los puntajes ponderados obtenidos en cada una de las primeras TRES (3) etapas. A dicha suma se le multiplicará un coeficiente según el resultado obtenido en la etapa de Evaluación de Perfil Psicológico y conforme a la siguiente escala:

El orden de mérito resultará del puntaje final obtenido por cada postulante.

ARTÍCULO 72. En caso de empate en las calificaciones totales entre DOS (2) o más candidatos, el orden de mérito se establecerá priorizando a quienes queden comprendidos en los alcances de las Leyes N° 22.431 y N° 23.109, en ese orden.

De no existir postulante en la situación precedente comprendido por dichas leyes, se considerará el puntaje obtenido en la Evaluación Técnica Sustantiva; de continuar la situación de empate, se considerará el puntaje obtenido en la Evaluación Técnica General; de persistir la paridad se considerará el puntaje obtenido en la ponderación de los

Antecedentes laborales, de subsistir la igualdad, se tomará en cuenta la calificación de la Entrevista Laboral, y finalmente, se ordenará según el puntaje correspondiente a los Antecedentes de Formación o Curriculares. En cada uno de los supuestos previstos en el presente párrafo, se dará preferencia al postulante que revistará en el Tramo más elevado, si fuera el caso, según lo establecido en el artículo 17 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) y, a continuación, a quien revistará con relación de dependencia laboral con jurisdicción o entidad de la Administración Pública Nacional. De persistir aún el empate, se resolverá por sorteo al que podrá participar el personal directamente afectado.

ARTÍCULO 73. Los procesos podrán ser declarados desiertos en cualquier instancia si en alguna de las etapas ningún aspirante/postulante resultara aprobado o si la cantidad de postulantes aprobados no fuera suficiente para conformar una terna, en caso de corresponder.

ARTÍCULO 74. El Comité de Selección elevará a la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO el orden de mérito o terna en el expediente respectivo, según sea el caso, debiendo incluir en dicha ocasión la recomendación que pudiere estimar en virtud de los artículos 24 y 128 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP).

ARTÍCULO 75. La SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO emitirá el acto administrativo por el cual se apruebe el Orden de Mérito, o se conforme la Terna que estará integrada por los TRES (3) mejores candidatos merituados del Orden de Mérito sólo en ocasión de cargos con Función de Jefatura. En este último supuesto, la designación que efectúe el Ministro o Secretario de Presidencia de la Nación, en la que se integre el cargo, deberá recaer en cualquiera de los ternados.

ARTÍCULO 76. Contra el acto administrativo que aprueba el Orden de Mérito o Terna, podrán deducirse los recursos previstos en la Ley de Procedimientos Administrativos N° 19.549 y su Reglamentación aprobada por el Decreto N° 1.759/72 (t.o. 2017).

DE LAS DESIGNACIONES

ARTÍCULO 77. Vencido el plazo para recurrir o resueltos los recursos interpuestos, la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO remitirá las actuaciones a la Jurisdicción o Entidad Descentralizada, según corresponda, en cuya dotación se integre el cargo, a fin de que se disponga la asignación de las vacantes concursadas conforme al orden de mérito o terna, según corresponda.

El responsable de las unidades a cargo de las acciones de personal deberá efectuar las comunicaciones correspondientes a quién ocupara el primer puesto en el Orden de Mérito o a los integrantes de la terna, según corresponda, en el domicilio que hubieran constituido para el proceso, dentro de los CINCO (5) días de recibidas las tramitaciones.

Las vacantes serán asignadas a simple elección de los aspirantes respetando su lugar en el

Orden de Mérito. A este efecto serán convocados a manifestar su elección, la que deberá ser realizada dentro de los CINCO (5) días de notificado el orden de mérito. Dicha elección deberá ser comunicada por el responsable de la unidad a cargo de las acciones de personal a la DIRECCIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL dependiente de la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO, dentro de los DIEZ (10) días de efectuada la elección correspondiente.

Una vez notificado el Orden de Mérito o Terna, el candidato seleccionado deberá concurrir al área de personal del organismo cuyo cargo se hubiere concursado para presentar la documentación requerida a los efectos de iniciar el proceso de designación dentro de los QUINCE (15) días de producida dicha notificación. En caso de no presentarse, será intimado fehacientemente por el área de personal con el detalle de la documentación a presentar, en los términos del artículo 1° inciso e), apartado 4) de la Ley N° 19.549, para que dentro del plazo de DIEZ (10) días concurra con dicha documentación y, asimismo, se presente en el lugar, fecha y hora que también deberá notificarse para realizar el examen de aptitud psicofísica requerido para los ingresantes, bajo apercibimiento de tenerlo por desistido del cargo en que fue seleccionado.

En ocasión de la tramitación de la designación respectiva, la documentación que acredite el cumplimiento de las distintas etapas del proceso de selección deberá ser vinculada en las actuaciones administrativas pertinentes en un formato digital que no permita su modificación. Asimismo, en esta instancia, deberá requerirse copias de la documentación requerida para el acceso al Nivel Escalafonario correspondiente y cualquier otra información necesaria que el área a cargo de las acciones de personal considere, debiendo procederse a la certificación de la documentación con los originales pertinentes.

Quedará excluido del proceso de designación quien no concurriera con la documentación pertinente o la misma no pudiera certificarse, y la vacante será asignada según el estricto orden resultante de los puntajes obtenidos en el orden de mérito respectivo.

ARTÍCULO 78. Cada Orden de Mérito o Terna tendrá una vigencia de SEIS (6) meses contados desde la fecha de la designación del primer candidato y tendrá efectos exclusivamente para el concurso del cargo convocado por el cual se aprobó.

ARTÍCULO 79. La persona designada deberá comenzar a prestar servicio dentro de los TREINTA (30) días corridos de notificada la designación. Si vencido ese plazo no hubiere comenzado a prestar servicios, se designará al siguiente candidato en el orden de mérito o a cualquiera de los demás postulantes que integren la terna, según sea el caso.

DE LOS CURSOS DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 80. Se podrá prever la realización de un curso de selección o curso concurso específicamente organizado, de conformidad con lo establecido en el artículo 52 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) y en el artículo 60 del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, homologado por el Decreto N° 214/06, para la materialización total o parcial de la segunda etapa establecida en el artículo 46 del presente.

En la Convocatoria y en las Bases del Concurso se establecerá si el mencionado curso se efectúa para dar cumplimiento total o parcial, la mencionada etapa.

Las condiciones específicas para desarrollar esta modalidad se estipularán en las Bases del Concurso tales como requisitos y modalidades del cursado y de aprobación, asignaturas y demás condiciones, de conformidad con lo que se establezca.

ARTÍCULO 81. El Curso de Selección estará específicamente organizado para valorar los conocimientos, pericias y habilidades técnicas requeridas por el perfil del puesto de trabajo, incluyendo aquéllas referidas a la condición de empleado público nacional en el marco de los convenios colectivos celebrados al amparo de la Ley N° 24.185. En su caso, estará diseñado para apreciar también, las demás competencias laborales exigidas y deberá ser diseñado por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

ARTÍCULO 82. Participarán del Curso de Selección quienes hayan aprobado la primera etapa, excepto que se produjera una mayor cantidad de postulantes que de plazas disponibles para el Curso. En este último supuesto, el Comité de Selección podrá establecer una Prueba de Admisión que consistirá en UNA (1) prueba sobre temas o cuestiones según se haya especificado en las respectivas Bases del Concurso y realizada conforme a lo establecido en el artículo 63 del presente.

La calificación de esta prueba se hará con una escala del CERO (0) a CIEN (100) puntos y su aprobación exigirá al menos CINCUENTA (50) puntos, según determine el Comité de Selección al momento de notificar los resultados. Las plazas disponibles serán asignadas por estricto orden resultante del puntaje obtenido.

ARTÍCULO 83. El Curso de Selección estará organizado en al menos DOS (2) actividades a desarrollar bajo la modalidad de asignatura, materia, taller o equivalente, cada una a cargo de por lo menos UN (1) experto calificado en carácter de docente y responsable académico. Dicho experto podrá ser un integrante del Comité de Selección o una persona designada, contratada o asignada para el desempeño de esta tarea. Cuando la cantidad de cursantes o la complejidad de las actividades lo justificaran, el experto podrá contar con auxiliares de cuyas tareas y evaluaciones que hicieran, será único responsable.

De los CIEN (100) puntos asignados al Curso, cada actividad no podrá tener un valor inferior a TREINTA (30) puntos.

ARTÍCULO 84. Cada actividad:

a. Comportará una dedicación no inferior a CUARENTA (40) horas presenciales, semi presenciales o a distancia, de dictado a cargo del responsable y de sus auxiliares, si fuera el caso, bajo cualquiera de las modalidades pedagógicas diseñadas por el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Cada hora de dictado comportará

una duración de CINCUENTA (50) minutos.

b. Deberá prever, además, tareas a cargo de los postulantes por una carga de al menos DIECISÉIS (16) horas estimadas de la misma manera.

c. Se desarrollará en la cantidad de horas que se establezca en función del mayor nivel escalafonario asignado al cargo, del grado de profesionalidad asociado y de la complejidad o especificidad que comporte su ejercicio.

Los cursantes deberán satisfacer los requisitos académicos en el lugar, días, horario y modalidades que se establezcan.

ARTÍCULO 85. La valoración del postulante en cada asignatura procederá mediante evaluación conforme las características detalladas en el artículo 63 y concordantes de la presente, aprobando aquéllos que obtengan no menos de SESENTA POR CIENTO (60%) de los puntos asignados a la actividad.

ARTÍCULO 86. En el supuesto que el Curso de Selección fuera la única modalidad para satisfacer la segunda etapa, las asignaturas deberán cubrir la evaluación técnica general y la evaluación técnica sustantiva.

ARTÍCULO 87. Habiendo aprobado cada una de las actividades previstas, los postulantes serán posicionados en el orden resultante del promedio ponderado de los puntos obtenidos en cada una de ellas.

En este caso deberán tenerse en cuenta también los ajustes razonables para el supuesto de cargos con reserva o en los que participen personas con discapacidad certificada.

DE LOS CARGOS CON RESERVA

ARTÍCULO 88. Para el supuesto de postulantes que ingresen a la Administración Pública Nacional en el marco de los Procesos de Selección de cargos bajo el régimen de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad certificada (artículo 8° de la Ley N° 22.431 y su modificatoria), deberán efectuarse los ajustes razonables en las etapas del Programa General de Actividades de Capacitación obligatoria para Personal Ingresante, establecido por la Resolución de la ex SECRETARÍA DE GABINETE Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 383/14 o la que la sustituya, a través del titular de la Unidad Organizativa a cargo de las acciones en materia de personal de la Jurisdicción u Organismo Descentralizado en el cual se haya concursado la/s vacantes, teniendo en cuenta el tipo de discapacidad que hubieran certificado los ingresantes al momento de inscribirse en el proceso de selección de cargos con reserva.

A tales efectos podrá solicitar el asesoramiento y colaboración de los expertos en la materia que hayan integrado el respectivo Comité y del INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP).

Los ajustes razonables en dicho Programa serán informados al INSTITUTO NACIONAL

DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA en su carácter de órgano rector en la materia dentro de los CINCO (5) días de formalizados, para su registro.

ARTÍCULO 89. Las evaluaciones, informes y toda otra documentación relevante que se produzca en cada proceso, serán vinculadas a un expediente constituido al efecto, el que tendrá carácter de reservado.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO 90. Hasta tanto se apruebe el Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones y/o el Directorio Central de Competencias Laborales y Requisitos Mínimos según lo previsto en el artículo 16 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), el perfil de los requisitos exigibles será aprobado junto con las Bases del Concurso.

ARTÍCULO 91. La asignación del Grado escalafonario resultante de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 128 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), podrá formalizarse una vez efectuada la designación, a través del acto administrativo previsto en la Jurisdicción o Entidad Descentralizada en cuya dotación se integre el cargo, con efecto retroactivo a la fecha de dicha designación.

ARTÍCULO 92. Incorporase la Convocatoria Interna, dentro de los Tipos de Convocatoria, en la cual podrá inscribirse el personal permanente y no permanente, según los artículos 8° y 9° de la Ley N° 25.164 de la Jurisdicción u Organismo Descentralizado al que pertenezca la vacante a cubrir. Dicha Convocatoria será de carácter excepcional y transitoria según lo establecido por el artículo 135 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP).

ARTÍCULO 93. Será de aplicación para la cobertura de cargos vacantes de la Planta Permanente que se realicen mediante Convocatoria Interna, el presente Régimen de Selección de Personal, con las adecuaciones que se establecen seguidamente.

ARTÍCULO 94. Exceptúese a la Convocatoria Interna de los períodos de convocatoria establecidos en el artículo 45 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP). Estas convocatorias internas en todos los casos deberán ser publicadas en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 95. En caso de declarase desierto un proceso de selección por Convocatoria Interna no podrá realizarse una Convocatoria Complementaria, pero podrá ser objeto de nueva convocatoria Ordinaria o Extraordinaria.

ARTÍCULO 96. En las Convocatorias Internas para los cargos del Agrupamiento General, la Evaluación Técnica General será la única modalidad para satisfacer la Etapa de Evaluación Técnica y su puntuación se considerará para la ponderación de la totalidad de la misma. Ordenados los postulantes según el puntaje alcanzado, podrán acceder a la siguiente etapa quienes hayan obtenido al menos SESENTA (60) puntos, siendo la puntuación máxima a

asignar CIEN (100) puntos.

En oportunidad de referirse a Convocatorias Internas para cargos del Agrupamiento Profesional, la Etapa de Evaluación Técnica se compondrá de UNA (1) Evaluación Técnica General y UNA (1) evaluación con preguntas sustantivas relativas al perfil convocado. Esta última será confeccionada por el Comité de Selección en conformidad con las atribuciones y responsabilidades conferidas en el artículo 19 del presente. El puntaje de la Etapa de la Evaluación Técnica resultará del promedio de ambas evaluaciones. Podrán acceder a la siguiente etapa quienes hayan obtenido al menos SESENTA (60) puntos, en cada una de las evaluaciones, siendo la puntuación máxima a asignar CIEN (100) puntos.

La etapa de Evaluación Técnica tendrá un peso ponderador no inferior al SESENTA POR CIENTO (60%) del total de la calificación final, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP).

ARTÍCULO 97. En toda Convocatoria Interna, se darán por cumplimentadas las etapas de Evaluación Técnica y la Evaluación mediante Entrevista Laboral mediante una evaluación diseñada a tal efecto por la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO y el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, la que estará específicamente orientada a valorar conocimientos, pericias y habilidades requeridas, incluyendo aquellas referidas a la condición de agente de la Administración Pública Nacional en el marco de los Convenios Colectivos celebrados al amparo de la Ley N° 24.185.

ARTÍCULO 98. Para asegurar la debida economía de los procedimientos, en los procesos de selección que se realicen mediante Convocatoria Interna, se procederá a la constitución del Comité de Selección, conforme con lo establecido en los artículos 14, 16, 17 y 18 de la presente reglamentación, por Jurisdicción o Entidad Descentralizada en cuya dotación se integren los cargos, el que se abocará a la totalidad de las vacantes asignadas mediante dicho tipo de convocatoria.

El Comité de Selección estará integrado por un mínimo de CINCO (5) miembros titulares, los que serán designados por la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO. En ocasión de la designación de los respectivos titulares se resolverá la designación de sus alternos a todo efecto. Asimismo, en las convocatorias de cargos bajo el régimen de reserva de puestos de trabajo en los términos del artículo 8° de la Ley N° 22.431 y su modificatoria, deberá procederse a la conformación de un segundo Comité de Selección con la integración de UN (1) asesor temático a asignar por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a fin de prever los ajustes razonables necesarios para la prosecución del proceso.

El Comité de Selección se integrará con:

1. UN (1) experto con conocimientos, experiencia y antecedentes afines al perfil o función requerida propuesto por el titular de la PROCURACIÓN DEL TESORO DE LA NACIÓN para el tratamiento de cobertura de cargos que exijan como requisito excluyente

la acreditación de título profesional comprendidos en el Cuerpo de Abogados del Estado y/o; UN (1) experto de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN para el tratamiento de cobertura de cargos profesionales comprendidos en la Auditoría Interna y/o; UN (1) experto de la SECRETARÍA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMÍA para el tratamiento de cobertura de cargos profesionales comprendidos en los Servicios de Administración Financiera y/o; UN (1) representante de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, en el supuesto de cargos profesionales a cubrir en unidades organizativas con acciones en materia de personal y su capacitación. De no cumplirse ninguno de estos supuestos descriptos, el integrante será cubierto por UN (1) experto con conocimientos, experiencia y antecedentes afines al perfil o función requerida y/o en materia de selección y/o en materia de Empleo Público, el que no podrá tener o haber tenido vinculación laboral o contractual en los últimos TRES (3) años con la Jurisdicción como tampoco con la o las Entidades Descentralizadas dependientes de la misma, en cuya dotación se integre el cargo a cubrir.

2. UN (1) experto con conocimientos, experiencia y antecedentes afines al perfil o función requerida y/o en materia de selección y/o en materia de Empleo Público, el que no podrá tener o haber tenido vinculación laboral o contractual en los últimos TRES (3) años con la Jurisdicción como tampoco con la o las Entidades Descentralizadas dependientes de la misma, en cuya dotación se integre el cargo a cubrir.

3. UN (1) representante de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS DE LA NACIÓN con conocimientos, experiencia y antecedentes en materia de selección, que acredite capacitación específica o experiencia en la materia.

4. UN (1) representante del titular de la Jurisdicción Ministerial o Entidad Descentralizada en cuya dotación se integre el cargo.

5. UN (1) representante de la unidad organizativa a cargo de las acciones de Personal de la Jurisdicción Ministerial o Entidad Descentralizada en cuya dotación se integre el cargo.

En ningún caso el Comité de Selección estará integrado por más de un SESENTA POR CIENTO (60%) de personas de un mismo género. A fin de dar cumplimiento a este supuesto, la propuesta efectuada por la entidad requirente deberá prever el titular y el alterno de cada categoría del mismo género.

IF-2022-13555 3 670-APN-DPSP# JGM

VEREDICTA LEYES

Resolución 39/2010. Texto actualizado al 20 de noviembre de 2026.

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