

# Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del SINEP



*Concursos Planta Permanente 2017– Ministerio de Desarrollo Social – Junta Interna de la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) Secretaria de Formación - Septiembre 2017*



**JUNTA INTERNA DEL MINISTERIO DE  
DESARROLLO SOCIAL**

# ÁMBITO DE APLICACIÓN

- **Alcanza a los trabajadores designados de conformidad con las disposiciones del mismo, para quienes oportunamente fueron designados en el régimen de estabilidad para prestar servicios en cargos de Planta Permanente en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, establecido por Decreto N° 993 del 27 de mayo de 1991 (t.o. 1995) y modificatorios, y para quienes estuviesen designados en las respectivas Plantas Transitorias.**
- **Quienes se encuentran en el régimen de contrataciones -I artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164- cuyas retribuciones fueran equiparadas con las del Escalafón establecido por el presente con los alcances y salvedades de su modalidad de empleo.**

# **Incorporación a contratos individuales**

- **Las cláusulas del 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.)**

# VIGENCIA

- **Se extenderá por 2 años, salvo en aquellas materias en las que se acuerde un plazo particular.**
- **Dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora Sectorial deberá para negociar su renovación sin perjuicio de lo establecido en el Art 12 de la Ley N° 24.185.**
- **Las partes 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**

# Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (COPIC)

- Se constituye con 3 representantes titulares y 3 suplentes del Estado empleador, y 3 titulares y 3 suplentes de la parte gremial.
- Cada parte podrá concurrir con sus asesores Cuando se abordaran cuestiones referidas o provenientes de una delegación de un Ministerio u entidad descentralizada, ésta podrá participar de la reunión de que se trate, designando para ello a un representante de cada parte, los que tendrán voz pero no voto.

# ATRIBUCIONES

- Interpretar el Convenio con alcance general,, a solicitud de las partes.
- Fortalecer la aplicación adecuada del Convenio
- Promover el desarrollo de relaciones laborales armónicas y productivas a efectos de mejorar la prestación del servicio a la comunidad.
- Elaborar y/o analizar las propuestas de modificación del régimen que faciliten la concreción de los principios orientadores establecidos en éste y en la Ley N° 25.164, a efectos de afianzar tanto la profesionalidad y dignidad laboral de los trabajadores así como de elevar los niveles de excelencia respecto a la calidad y rendimiento en el servicio.

# ATRIBUCIONES

- **Requerir la intervención de la Co.P.A.R, para el tratamiento de las cuestiones que afecten a la interpretación, o prevalencia de normas**
- **Intervenir en la resolución de controversias y/o conflictos 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.**
- **Intervenir en los términos establecidos en los artículos 60 y 67 del Convenio Colectivo de Trabajo General.(procesos selección-evaluación)**
- **Dictar su reglamento de funcionamiento y el de sus Delegaciones a establecer en cada Ministerio y entidad descentralizada**

# ACUERDOS

- **Deberán adoptarse por unanimidad, a formalizarse mediante acta**
- **Los acuerdos que tuvieran implicancia económica requerirán intervención de la C.T.A.Pol.Sal.S.Púb.**
- **Se reunirá al menos 1 vez al mes, excepto ante la inexistencia de temas 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 5 días de emitidas**



# RÉGIMEN ESCALOFANARIO

- **El personal comprendido en el régimen de estabilidad ingresa y progresa en los diferentes grados, tramos, niveles y agrupamientos así como por su acceso a las funciones ejecutivas y de jefatura, de conformidad con el régimen de carrera previsto en el Convenio, como resultado del nivel de idoneidad, formación académica y rendimiento laboral que alcance.**

# PROMOCIÓN

- **VERTICAL:** consiste en el acceso a niveles escalafonarios superiores mediante los procesos de selección diseñados para ocupar cargos o funciones de mayor responsabilidad, complejidad y autonomía.
- **HORIZONTAL:** comprende el acceso a los diferentes tramos y grados superiores habilitados para el nivel escalafonario en el que revista el personal, lo que resultará de la capacitación y la acreditación de sus desempeños y competencias laborales respectivas

# AGRUPAMIENTO

- **Es el conjunto del personal que desarrolla funciones y puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal según se define en el presente.**

# NIVEL ESCALAFONARIO

- **El personal revista en un Nivel dentro del respectivo Agrupamiento, de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo y el grado de educación formal y experiencia laboral que ello exija.**

# TRAMOS Y GRADOS DENTRO DEL NIVEL

- **Para acceder debe, acreditarse mayores rangos de profesionalidad o tecnificación de sus competencias y capacidades laborales, según corresponda, lo que le habilita para el ejercicio de tareas, funciones y/o responsabilidades asociadas**
- **Se promueve a un grado superior dentro del nivel si se acreditan las calificaciones resultantes de su evaluación del desempeño laboral y la capacitación exigida**

# AGRUPAMIENTOS

- **GENERAL**
- **PROFESIONAL**
- **CIENTÍFICO-TÉCNICO**
- **ESPECIALIZADO**

# AGRUPAMIENTO GENERAL

- Comprende puestos o funciones que comportan realizar tareas principales, complementarias o auxiliares, de naturaleza y/o finalidad administrativa, técnica, de servicios complementarios, de mantenimiento o generales y de apoyo a la gestión del personal de otros Agrupamientos y de las demás unidades organizativas, así como todos aquéllos no incorporados en los restantes Agrupamientos.
- Comprende los niveles escalafonarios: B a F.

# AGRUPAMIENTO PROFESIONAL

- Puestos o funciones que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras de duración no inferior a 4 años reconocidas oficialmente, no incluidos en los agrupamientos científico-técnico y especializado
- Comprende los Niveles: A, B, C y D



# CIENTÍFICO-TÉCNICO

- **Puestos o funciones que exijan acreditar la posesión de título universitario de carreras de duración no inferior a 4 años de generación, mejoramiento, innovación, difusión, transferencia y/o aplicación de conocimientos científicos avanzados, la producción, desarrollo y transferencia de tecnologías, así como la formación de especialistas, en entidades y unidades organizativas con responsabilidad primaria en estas materias identificadas en el nomenclador respectivo.**
- **Comprende los niveles escalafonarios : A, B, C y D.**

# ESPECIALIZADO

- Comprende el desarrollo de puestos o funciones de asesoramiento, formulación o gerenciamiento de políticas sustantivas de alta especialización en áreas específicas de la gestión del Estado,
- Comprende los niveles A y B.

# ORIENTACIONES

- **Se podrá establecer Orientaciones que den cuenta de conjuntos de trabajadores caracterizados por la prestación de servicios de una específica profesión, función o particularidad laboral.**
- **Sólo tendrán por objeto la definición de perfiles de requisitos y competencias laborales, de contenidos y modalidades de capacitación y evaluación del desempeño laboral y del reconocimiento de específicos itinerarios de ocupaciones, funciones y puestos de trabajo.**
- **Serán establecidas por el Estado empleador, previa consulta a las entidades integrantes de la Co.P.I.C.**

# NIVEL A

## FUNCIONES

- **Planeamiento, asesoramiento, organización, dirección de nivel ejecutivo y/o control de unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo de muy considerable responsabilidad, complejidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales superiores de alta especialización o pericia que implican la participación en la formulación, propuesta, asesoría o gestión de políticas públicas específicas y/o de planes y programas de acción de máxima relevancia y complejidad e impacto.**

# RESPONSABILIDAD

- **Sobre el cumplimiento de los objetivos generales y resultados establecidos en términos de excelencia, cantidad, calidad y oportunidad en las respectivas políticas, normas, planes o programas y para las unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo a su cargo, el asesoramiento al más alto nivel administrativo o político, sujeto a políticas generales y a los marcos normativos y a estándares de mayor rigor y normas profesionales del campo de actuación, con delegación de máxima autonomía dentro de la competencia asignada.**

# CALIFICACIÓN PROFESIONAL

- Requiere formación profesional de nivel universitario de grado o superior, especialización de alto nivel, y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas tanto en las materias profesionales de aplicación como en materia de dirección de personal y políticas o planes complejos.

# REQUISITOS

- **Título universitario de carrera de duración no inferior a 4 años atinente a la función o puesto a desarrollar.**
- **Especialización avanzada en los campos profesionales del puesto a desarrollar, acreditable mediante estudios de postgrado o en entidades de reconocido prestigio y solvencia académica**
- **Experiencia laboral por un término no inferior a 6 años después de la titulación.**
- **Experiencia laboral acreditada en dirección de equipos de trabajo de gran envergadura o complejidad por un término no inferior a 3 años, cuando comporte ejercicio de funciones ejecutivas o de jefatura.**

# NIVEL B

## FUNCIONES

- **Funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, dirección de nivel ejecutivo y control en unidades organizativas o grupos de trabajo de gran complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales o técnicas especializadas que implican la formulación, propuesta, asesoría o gestión de planes, programas y/o proyectos de relevancia y complejidad.**



# RESPONSABILIDAD

- **Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos y resultados establecidos en términos de cantidad, calidad y oportunidad para la unidad organizativa o grupo o equipo de trabajo a cargo o para los planes, programas o proyectos de los que participe, con sujeción a políticas específicas y marcos normativos, profesionales o técnicos del campo de actuación, con relativa autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada**

# CALIFICACIÓN

- Requiere formación profesional de nivel de grado universitario o superior, o formación técnica superior de nivel universitario o terciario, con especialización en la función, y experiencia y competencias laborales acreditadas tanto en las materias profesionales o técnicas de referencia o aplicación como en materia de dirección de personal y proyectos de mediana complejidad.

# REQUISITOS

- **Título universitario de carreras al menos de 4 años,**
- **Para el Agrupamiento General, se puede acreditar título atinente de nivel universitario o terciario de carreras de 3 años y exp. Lab. no inferior a 6 años.**
- **Experiencia laboral de 3 años en la especialidad después de la titulación.**
- **Especialización en los campos profesionales atinentes a la función, acreditable mediante estudios o cursos y/o mediante publicaciones o investigaciones**
- **Experiencia en dirección de equipos de trabajo por un término no inferior a 2 años, cuando comporte ejercicio de funciones ejecutivas o de jefatura.**

# NIVEL C FUNCIONES

- **Funciones profesionales o funciones y servicios que comportan la aplicación de técnicas, de procedimientos o de normas jurídicas específicas.**
- **Pueden suponer la formulación, desarrollo y/o dirección de proyectos y procedimientos de cierta relevancia y complejidad. Pueden comportar ejercicio de jefatura y control en unidades organizativas, o la supervisión o coordinación de grupos o equipos de trabajo de igual o menor nivel y mediana complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones a cargo.**

# RESPONSABILIDAD

- **Suponen responsabilidad por el cumplimiento o materialización de las metas y los resultados encomendados con sujeción a normas y procedimientos jurídicos, profesionales o técnicos específicos, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas.**

# CALIFICACIÓN

- Requiere formación de grado universitario, o formación técnica superior de nivel universitario o terciario, en este último supuesto, con especialización específica pertinente a las funciones a desarrollar y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas. Excepcionalmente podrá habilitarse para puestos que admitan exigencia de título secundario completo y no menos de 10 años de experiencia laboral atinente

# REQUISITOS

- **Título universitario de carrera de 4 años o terciario de duración no inferior a 3 años, atinentes al puesto a desarrollar.**
- **Cuando se exija título terciario se deberá acreditar experiencia no inferior a 3 años después de la titulación, o, de SEIS (6) en total.**
- **Si se trata de función ejecutiva o de jefatura se acreditará experiencia pertinente no inferior a 2 años, o, acreditación de competencias específicas a través de actividades de capacitación, validadas por el (I.N.A.P.).**
- **Si es admisible para el Agrupamiento General título secundario se deberá acreditar experiencia concreta para la función por un término no inferior a 10 años, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.IC**

# NIVEL D FUNCIONES

- **Funciones profesionales, o funciones o servicios técnicos o especializados que requieren conocimientos, habilidades o pericias determinadas para la aplicación de normas, procedimientos, métodos o rutinas específicas a una diversidad de tareas bajo dirección de personal de mayor nivel. Pueden comportar la jefatura o control operativo de unidades organizativas de menor nivel o la supervisión de tareas de grupos o equipos de trabajo del mismo o menor nivel.**



# RESPONSABILIDAD

- **Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas individuales o grupales, con sujeción a objetivos, métodos, procedimientos y/o técnicas específicas con relativa autonomía ante su superior.**

# CALIFICACIÓN

- Requiere formación profesional de grado universitario, o técnica intermedia o superior de nivel universitario o terciario, o formación de nivel de educación secundaria con especialización específica para la función, y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas.

# REQUISITOS

- **Título universitario o terciario de carreras de 2 años, o, título de nivel secundario**
- **Agrupamientos Profesional o Científico-Técnico: título universitario de carreras de duración no inferior a 4 años.**
- **Si es admisible título secundario se deberá acreditar experiencia atinente no inferior a 3 años después de la titulación o, de 6 en total.**
- **Si se acreditara título de secundario de orientaciones técnicas de ciclos superiores a 5 años, la experiencia a acreditar podrá ser de un término igual a la mitad de la establecida precedentemente.**
- **En ambos supuestos, se podrá eximir de la acreditación de experiencia a estudiantes de carreras afines de nivel universitario siempre que se acreditara la aprobación completa de al menos 2 años de estudios.**

# REQUISITOS

- En el supuesto que comporte el ejercicio de jefatura o supervisión de grupo o equipo de trabajo, se deberá acreditar experiencia laboral correspondiente por un término no inferior a UN (1) año, o, acreditación de competencias específicas a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento validadas por el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA (I.N.A.P.).

# Nivel E

## FUNCIONES

- Funciones semi especializadas de relativa complejidad y/o diversidad que comportan la aplicación de conocimientos, procedimientos, métodos, rutinas o pericias muy específicas bajo dirección o supervisión de personal de igual o superior nivel. Puede suponer la supervisión de tareas de otros agentes del mismo o inferior nivel y la jefatura de unidades organizativas de menor nivel jerárquico.

# RESPONSABILIDAD

- Supone responsabilidad por la correcta aplicación de los procedimientos, métodos y rutinas así como por el adecuado resultado de las tareas individuales o grupales sujeto a instrucciones de su superior y a normas de trabajo determinadas, con alternativas de simple elección de medios para su desempeño

# CALIFICACIÓN

- Se requiere nivel no inferior al ciclo de educación obligatoria, acreditar conocimientos, aptitudes y habilidades para las tareas, especialización específica para la función y experiencia laboral debidamente acreditada.

# REQUISITOS

- **Título de nivel secundario completo o título de nivel secundario correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a 5 años.**
- **En el supuesto de no acreditar título de nivel secundario correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a 5 años, se deberá certificar conocimientos y capacidades básicas para las tareas mediante capacitación específica o experiencia laboral afín de al menos 6 meses.**
- **En el supuesto que comporte el ejercicio de supervisión e equipo de trabajo, se deberá acreditar experiencia laboral correspondiente por un término no inferior a 6 meses, o, competencias específicas a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento validadas por el I.N.A.P.**



# NIVEL F

- Comprende funciones de cierta diversidad y especialización elemental que comportan la aplicación de conocimientos y habilidades muy específicas bajo rutinas e instrucciones o directivas muy precisas
- Puede suponer el encargo de las tareas de personal de igual nivel, bajo dirección y supervisión estrechas de personal de mayor nivel.

# RESPONSABILIDAD- CALIFICACIÓN

- Supone responsabilidad por el oportuno y estricto cumplimiento de las tareas y rutinas a su cargo y eventualmente, del personal bajo supervisión.
- Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere nivel de educación obligatoria, acreditar conocimientos y aptitudes y habilidades para las tareas.

# REQUISITOS

- Título de nivel secundario completo.
- Acreditar conocimientos y capacidades básicas para las tareas mediante capacitación específica o experiencia laboral afín.
- El menor que ingresara deberá contar con 16 años de edad al momento de su incorporación y acreditar ciclo básico secundario completo.

# Requisitos para ciertos Agrupamientos

- Agrupamientos Profesional, Científico-Técnico y Especializado se exigirá también:
- Lectura y comprensión de texto de al menos UN (1) idioma extranjero aplicable a la función o puesto.
- Herramientas informáticas de nivel básico o intermedio según el nivel escalafonario, para el procesamiento de textos, planilla de cálculo, correo electrónico y navegación por INTERNET.

# Clasificador de Puestos y Directorio de Competencias

- **El Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C. establecerá el Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones**
- **Se articulará un Directorio Central de Competencias Laborales y Requisitos Mínimos correspondientes a los Puestos y Funciones clasificadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Convenio Colectivo de Trabajo General.**

# TRAMOS

- El personal podrá promover dentro del nivel escalafonario en el que fuera seleccionado, a uno de los siguientes Tramos:
  - GENERAL
  - INTERMEDIO
  - AVANZADO

# Tramo General

- **Requiere acreditar capacitación, experiencia y demás competencias laborales, que le permiten, realizar las tareas propias de la incumbencia del puesto, mediante la aplicación de métodos, normas, procedimientos, técnicas o pericias habituales para contribuir al logro de los objetivos planteados.**
- **Supone responsabilidad por el resultado de sus 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 10 Grados de promoción**

# Tramo Intermedio

- **Cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales del puesto según el tramo anterior, le habilita para realizar actividades más complejas o menos habituales; afrontar algunas situaciones extraordinarias o novedosas; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas con menor supervisión; colaborar con el diseño de sistemas, métodos, normas, procedimientos, rutinas y/o programas de implementación de los trabajos asignados; y para conducir eventualmente equipos de trabajo o unidades organizativas.**
- **Supone adicionalmente responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos o tareas encargadas con sujeción a planes y directivas recibidas, con autonomía para aplicar cierta iniciativa personal en la resolución de problemas así como por la coordinación y desarrollo apropiados del personal que tuviera a su cargo y la transferencia de conocimientos y técnicas acordes. Comprende desde el grado 4 al 10.**



# Tramo Avanzado

- **Cuando haya acreditado capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas según el tramo anterior, le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia reconocida por pares y superiores, con la responsabilidad máxima acorde a su nivel escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso, bajo políticas, instrucciones y marcos normativos, profesionales o técnicos específicos. Puede también permitirle la eventual dirección de unidades organizativas de hasta máximo nivel posible y del desarrollo apropiado del personal a su cargo y de la actualización avanzada y excelencia de sus capacidades y contribuciones laborales. Comprende desde el grado 8 al 10.**

# Promoción Horizontal Grados

- Establécese una escala de 10 Grados para la promoción horizontal del personal en el nivel escalafonario para el que fuera seleccionado

# **FUNCIONES EJECUTIVAS**

- **Sólo se podrá acceder a la titularidad de un puesto con Función Ejecutiva mediante el Sistema de Selección Abierto. En este supuesto se gozará del derecho a la estabilidad funcional en los términos establecidos en el segundo párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General, por un término de 5 años calendario contados a partir de la notificación de la designación respectiva.**
- **A estos efectos, se entenderá por tal, el ejercicio de un puesto de trabajo que comporte la titularidad de una Unidad Organizativa de nivel superior a Departamento, aprobada en la respectiva estructura organizativa e incorporado al Nomenclador respectivo.**

# NIVELES

- Las Funciones Ejecutivas son clasificadas en CUATRO (4) niveles:
- Nivel I – Dirección Nacional.
- Nivel II – Dirección de Primera Apertura.
- Nivel III– Dirección de Segunda Apertura.
- Nivel IV - Coordinación General, Regional o Temática.

# REQUISITOS PARA EL ACCESO

- 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 para el nivel escalafonario A en el supuesto de funciones clasificadas en el nivel I y II, del nivel escalafonario B en el caso de funciones clasificadas en el nivel III, y en los niveles escalafonarios B o C, según corresponda, para aquéllas clasificadas en el nivel IV.

# FUNCIÓN DE JEFATURA

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

- Se entenderá como Función de Jefatura, el ejercicio de los puestos de trabajo que comporten la titularidad de una Unidad Organizativa de igual o inferior nivel a Departamento, formalmente establecida en la estructura organizativa respectiva, o que impliquen las funciones de Coordinación o Supervisión en los términos del Artículo siguiente que, sin comportar titularidad de unidad organizativa, estén identificados como tales en el Nomenclador a establecer por el Estado empleador.

# NIVELES DE JEFATURA

- Las Funciones de Jefatura se clasifican en los siguientes niveles:
- Nivel I.- Jefatura de Departamento, Coordinación Programática o de Proyecto Especial.
- Nivel II.- Jefatura de División.
- Nivel III.- Supervisión.



# ACCESO A JEFATURAS

- **El personal debe revistar en, al menos, el Tramo Intermedio del nivel escalafonario correspondiente al puesto a cubrir, además de reunir los requisitos que se establezcan para cada función con ocasión de la convocatoria respectiva.**
- **Así también, para aspirar a la cobertura de funciones clasificadas en el nivel I, se deberán reunir como mínimo, los requisitos exigidos para el nivel escalafonario C, para las del nivel II, los del nivel escalafonario D y, para las del nivel III, los del nivel escalafonario E, según se establezca en el Nomenclador respectivo**

# INGRESO A LA CARRERA

- Se realiza en el grado y tramo inicial del nivel escalafonario del Agrupamiento correspondiente al puesto de trabajo para el que fuera seleccionado. Cuando el órgano selector estimara condiciones de idoneidad especialmente relevantes, podrá recomendar su incorporación en el grado siguiente al establecido precedentemente.

- **El personal ingresante será evaluado a los efectos previstos en el inciso b) del artículo 24 del Convenio Colectivo de Trabajo General y del inciso a) del artículo 17 del Anexo de la Ley N° 25.164, de conformidad al Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral que se establezca por aplicación del artículo 67 del presente convenio, a los SEIS (6) meses de servicios efectivos contados desde la posesión del puesto y, en segunda ocasión, en el período abarcado entre los DIEZ (10) y antes de cumplidos los ONCE (11) meses de servicios efectivos contados de la misma manera.**

- **Deberá satisfacer las exigencias de capacitación previstas en los artículos citados, las que corresponderán como mínimo y en relación al nivel escalafonario del empleado, al ejercicio de funciones de jefatura si fuera el caso, al conocimiento referido a las normas de empleo y ética pública, del referido Convenio General y del presente convenio sectorial, de las responsabilidades, acciones y planes de la Jurisdicción o entidad descentralizada y unidad organizativa de destino y, cuando se presten servicios de atención al público, de las normas y estilos para su debido trato.**
- **Los titulares de la unidad organizativa de rango no inferior a Director, en la que preste servicios y de la unidad organizativa a cargo de las materias del Personal son responsables de la ejecución de las actividades de inducción del ingresante según se establezca**

- UNA (1) calificación inferior a normal o la desaprobación de las actividades de capacitación motivará la cancelación de la respectiva designación conforme lo previsto por el artículo 24 inciso b) del Convenio Colectivo de Trabajo General.

# PROMOCIÓN DE GRADO

- **El personal promoverá al grado siguiente dentro del tramo y nivel escalafonario en el que revista mediante la acreditación de:**
- **3 calificaciones no inferiores a "BUENO", o equivalente, o de 2 calificaciones superiores, resultantes de la evaluación anual de su desempeño**
- **Las actividades de capacitación o de desarrollo profesional, técnico o laboral que se establezcan en cualquiera de las modalidades habilitadas por el Sistema de Capacitación y Desarrollo, para cada agrupamiento, nivel escalafonario, grado y tramo, las que deberán comportar, por calificación del desempeño exigida, una carga horaria o esfuerzo equivalente, de conformidad con lo que se establezca en el régimen de equivalencias de créditos de capacitación**

# DESEMPEÑO DESTACADO

- En el supuesto que el agente obtuviera las DOS (2) calificaciones superiores previstas en el inciso a) del presente artículo y estuviera, a su vez, en condiciones de percibir la Bonificación de Desempeño Destacado, deberá optar entre dicha percepción y la promoción de grado respectiva. En el supuesto que optara por percibir la bonificación aludida, promoverá de grado una vez que reúna una tercera calificación en los términos previstos en el referido inciso a).

# PROMOCIÓN DE GRADO

- **La promoción de grado se efectuará a partir de primer día del mes siguiente al que se acreditará el cumplimiento de los requisitos establecidos .**
- **A tal efecto, se considerará cumplido el requisito de:**
- **La calificación, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha límite del proceso de evaluación del desempeño**
- **La capacitación, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de aprobación de las actividades respectivas, cuando éstas fueran organizadas o patrocinadas por el Estado, o al primer día del mes siguiente al término del plazo que se establezca para que el INAP pueda dar por reconocido la aprobación de las demás actividades**



- **El personal podrá promover de grado si inscripto en las actividades de capacitación no hubiese sido autorizado a participar de ellas por falta de vacantes suficientes o inexistencia de oferta de capacitación en la Jurisdicción. Asimismo se procederá en el supuesto de hallarse en condiciones de promover en un ejercicio y no ser autorizado a inscribirse o participar de las actividades respectivas por estar afectado a servicios impostergables a determinación de su superior con rango no inferior a Director Nacional o General.**
- **En estos supuestos, la debida participación en las actividades de capacitación será garantizada en los ejercicios venideros previos a la próxima promoción de grado.**

# GRADO EXTRAORDINARIO

- **El trabajador que hubiera accedido al último grado previsto para el nivel escalafonario en el que revistara, continuará promoviendo de grado hasta su egreso, si cumpliera con los mismos requisitos establecidos para el acceso a ese último grado. En este supuesto, percibirá un adicional de grado extraordinario cuyo monto en unidades retributivas será la suma de las unidades retributivas correspondientes al último grado, más la diferencia de unidades retributivas entre las correspondientes a este último grado con las de su inmediato anterior.**
- **El grado extraordinario habilitado a este efecto queda automáticamente suprimido en la fecha en la que se produjera el egreso.**

# PROMOCIÓN DE TRAMO

- **Debe acreditarse el cumplimiento de:**
- **Los requisitos para la promoción al grado inicial de dicho Tramo,**
- **La aprobación de una actividad de capacitación específicamente determinada para habilitar esta promoción o la certificación de competencias laborales específicas 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.**
- **El agente también podrá promover al tramo inmediato superior mientras reviste en un grado comprendido por ese tramo.**

# ASCENSO DE NIVEL

- **El personal podrá promover de nivel escalafonario mediante el régimen de selección establecido de conformidad con el presente Convenio.**
- **A este efecto se establece que hasta un TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes para cuya cobertura proceda mediante sistema de selección abierto, con excepción de la cobertura de cargos con Funciones Ejecutivas, pueda ser efectuada mediante sistema de selección general.**
- **En los procesos que se establezcan como consecuencia de lo establecido en el párrafo precedente, se valorará específicamente a quienes hayan accedido a tramos más elevados.**

- **El personal que accediera a un nivel escalafonario superior dentro de su agrupamiento, continuará con su carrera a partir del grado del Tramo inicial equivalente al alcanzado en su nivel anterior. A este efecto se considerará grado equivalente al resultante de:**
- **Reconocer 1 grado del nivel superior, por cada 2 grados alcanzados en el nivel anterior, a contar desde el grado inicial del nuevo nivel al que asciende cuando éste fuera el inmediato superior;**
- **Reconocer 1 grado del nivel superior, por cada 3 grados alcanzados en el nivel anterior, a contar del grado inicial del nuevo nivel al que asciende, cuando éste no fuera el inmediato superior.**
- **En el supuesto que el personal viniera desarrollando tareas afines con el puesto o función correspondiente al nivel superior, se sumará otro grado**

# CAMBIO DE AGRUPAMIENTO

- **El personal que revistara en los niveles C y D del Agrupamiento General y reuniera los requisitos para el acceso al Nivel C y D de los Agrupamientos Profesional y Científico Técnico podrá solicitar su reubicación a estos últimos, manifestando por escrito su intención antes del 31 de agosto**
- **El Estado empleador, sólo en el supuesto de existir necesidades de servicios correspondientes a dicho Nivel C o D que requieran perfiles profesionales coincidentes con la titulación del personal interesado, podrá disponer el cambio de agrupamiento mediante la reubicación del cargo presupuestario del empleado y/o su conversión a dicho Nivel, según corresponda.**

# CAMBIO DE AGRUPAMIENTO

- En el supuesto que un agente revistara en el nivel F o E del Agrupamiento General y reuniera los requisitos para el acceso al nivel D del Agrupamiento Profesional o Científico-Técnico, podrá solicitar el cambio de agrupamiento. El Estado empleador sólo en el supuesto de existir necesidades de servicios correspondientes a dicho nivel D, podrá disponer el referido cambio de agrupamiento una vez arbitradas las medidas tendientes a la habilitación del cargo correspondiente.

# VALORACIÓN DE MÉRITOS

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



# CAMBIO DE AGRUPAMIENTO

- **De la misma manera se procederá con el personal del nivel escalafonario B del Agrupamiento General, el que podrá solicitar ante del 31 de agosto de cada año, su reubicación en los agrupamientos Profesional o Científico-Técnico, siempre que reunieran las exigencias de estos últimos y existieran necesidades de servicio. En caso de haber más personal interesado que necesidades de servicios así requeridos, se procederá a cubrirlas mediante un orden resultante de un régimen de valoración de méritos que, respetando los principios de igualdad de oportunidades y de publicidad en la oferta, establezca el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C..**

# CAMBIO DE AGRUPAMIENTO

- Igual procedimiento se seguirá en el supuesto de pedidos de cambio de agrupamiento del personal científico-técnico al agrupamiento Profesional y viceversa
- En todos los casos, se valorará especialmente a quienes hayan accedido a los Tramos más elevados

# SELECCIÓN

- **Los procesos de selección se realizarán mediante los respectivos concursos de oposición y antecedentes, pudiendo prever modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto, los que permitirán comprobar y valorar fehacientemente la idoneidad y las competencias laborales de los candidatos, esto es, de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, conforme al perfil del puesto o función a cubrir, el nivel escalafonario y agrupamiento respectivo, y asegurar el establecimiento de un orden de mérito o terna, según corresponda.**

# ETAPAS DEL PROCESO

- **Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales**
- **Evaluación Técnica por las que se apreciarán los conocimientos, habilidades y capacidades para aplicarlos a situaciones concretas según los requerimientos típicos del puesto.**
- **Evaluación mediante Entrevista Laboral a través de al menos 1 encuentro para valorar la adecuación del aspirante con los requerimientos del puesto.**
- **Evaluación del Perfil Psicológico a cargo de profesional matriculado, preferentemente del ámbito público.**
- **Cada etapa se dará por aprobada o desaprobada siendo las mismas excluyentes en orden sucesivo.**

# PRUEBAS TÉCNICAS

- Las pruebas técnicas escritas deberán ser anónimas debiendo utilizarse una clave convencional de identificación que permita individualizar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación.
- Los aspirantes que se hubieran identificado en sus exámenes escritos serán eliminados del proceso de selección.

# PONDERACIÓN DE CONOCIMIENTOS

- **La evaluación de conocimientos y habilidades deberá tener una ponderación no inferior al 60% del total de la calificación a obtener por los candidatos para posicionarse en el orden de mérito o terna resultante, según corresponda.**
- **Para la evaluación de los aspirantes se tomarán en consideración factores tales como formación académica y especialización, experiencia laboral, características, habilidades y aptitudes personales, con relación a los requerimientos del puesto, nivel escalafonario y agrupamiento, cuya ponderación será informada a los interesados al momento de la Inscripción.**

# Valoración de títulos

- Para la cobertura de funciones o puestos en los que se requiera títulos no inferiores a nivel terciario deberán valorarse especialmente los correspondientes a carreras que contengan en su diseño curricular asignaturas y/o perfil de especialización en disciplinas directamente vinculadas con la gestión o la administración pública.

# Funciones Ejecutivas

- El reglamento a dictarse deberá además prever la ponderación de un Proyecto de Gestión Institucional que cada candidato deberá presentar sobre la base de las directivas emanadas de las Autoridades Superiores de las que dependa la función a cubrir y de la misión, responsabilidad y acciones prescriptas en la norma aprobatoria de la estructura organizativa correspondiente.



# Órgano Selector

- **Se integrará con al menos 5 miembros y de conformidad**
- **No pueden ser todos personal de la jurisdicción, ni más de un 60% de personas de un mismo sexo**
- **El Estado empleador podrá nominar personal profesional o técnico como selector o asistente técnico para integrar el referido órgano selector o para actuar como asistente en la gestión técnica los que serán acreditados mediante, la aprobación de actividades de capacitación, pasando a integrar un registro central, del que serán sorteados al azar para ser comisionados a dichos procesos.**

# ÁMBITO DE LA SELECCIÓN

- **Abiertos:** destinados a cubrir cargos de los dos niveles inferiores del agrupamiento General, de todos los niveles escalafonarios de los agrupamientos Profesional y Científico-Técnico, del nivel escalafonario inferior del agrupamiento Especializado, de las funciones ejecutivas y en los casos en los que se haya sido declarado desiertos los procesos por convocatoria General.
- A igualdad de méritos se dará cumplimiento a las previsiones de la Ley N° 22.431 y modificatorias y de no existir candidatos en tales condiciones, se dará preferencia a quienes revisten en los tramos más elevados previstos en el presente y al agente de la Administración Pública Nacional.

# ÁMBITO GENERAL

- En los procesos por convocatoria General podrá participar todo el personal comprendido en el presente Convenio
- Podrá ser por convocatoria General, hasta el 30% de las vacantes, a excepción de las funciones ejecutivas y las restantes situaciones no contempladas en el primer párrafo del presente Artículo.

- La autoridad competente 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 y de jefaturas la autoridad podrá designar entre los 3 mejores candidatos merituados, siempre que esta modalidad hubiese sido anunciada con la difusión de la convocatoria. En caso de no haberlo anunciado, la autoridad designará según el estricto orden de mérito resultante.

# DESIGNACIONES

- **El orden de mérito y las ternas tendrán una vigencia de 6 meses, contados desde la fecha de designación**
- **El designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los 30 días corridos contados a partir de la notificación de su designación.**
- **De no tomar posesión del cargo o de cesar en sus funciones antes del vencimiento de dicha vigencia por cualquier motivo, se designará al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito respectivo o a alguno de los restantes integrantes de la terna, según sea el caso.**

# VEEDURÍAS

- Las entidades sindicales designan 1 veedor titular y un suplente
- Un veedor titular y su suplente, del **MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

# OBSERVACIÓN DE VEEDORES GREMIALES

- **Los veedores sindicales podrán designarse en cualquier momento del proceso pero sólo podrán efectuar observaciones en las etapas que se estuvieran tramitando a partir del momento de su incorporación**
- **Participarán de cada una de las etapas y reuniones correspondientes, Será nulo lo actuado en una etapa a la que no concurrieran los veedores por no haber sido notificados**
- **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.**

# CURSO CONCURSO

- **Se podrá disponer la realización de las etapas de evaluación técnica y de entrevista laboral mediante la realización de un curso de selección cuyos contenidos y duración serán establecidos en oportunidad de la convocatoria. A este efecto, deberá preverse la realización de la etapa de análisis curricular y quienes hubiesen aprobado esa primera etapa podrán acceder al referido curso siempre que la cantidad de aspirantes no supere las plazas previstas .**
- **En caso de superar la cantidad de plazas, se arbitrará un examen escrito de conocimientos que dará lugar a un orden de prelación por riguroso puntaje obtenido para la asignación de esas plazas.**



# CURSOS CONCURSO

- **Sólo podrán acceder a los cargos vacantes, quienes aprobaran el curso de selección antes referido. Las vacantes serán asignadas hasta agotarlas por riguroso orden de mérito por puntaje.**
- **Quienes hubieran aprobado el examen escrito de conocimientos o el curso de selección y no hubiesen sido designados en las vacantes puestas a concurso, quedarán habilitados para acceder al curso de selección en una próxima convocatoria sin necesidad de examen previo. La vigencia de esta habilitación será de UN (1) año calendario.**

# CAPACITACIÓN

- **Se establecerá el régimen del Sistema de Capacitación y Desarrollo del Personal, previa consulta a las entidades gremiales signatarias a través de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera, orientado a la actualización y mejoramiento de las competencias laborales del personal requeridas para el buen funcionamiento de los servicios, para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción y para el desarrollo técnico y profesional de sus empleados, asegurándoles el acceso a las actividades en igualdad de oportunidades.**

# MODALIDADES

- 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 especiales, producción de investigaciones, estudios o informes inéditos, complejos o especiales y demás actividades equivalentes, siempre que satisfagan los requisitos y procedimientos establecidos en el citado régimen.

# RANGOS DE DOMINIO

- Para la promoción de grado y tramo también podrá ser acreditada la certificación de rangos de dominio en competencias laborales técnicas que se especifiquen para determinadas ocupaciones o funciones mediante el correspondiente procedimiento a establecer por el Estado empleador
- Esas certificaciones también podrán ser reconocidas y valoradas en los procesos de selección en los que participe el personal

# RANGOS DE DOMINIO

- El Estado empleador podrá establecer perfiles o itinerarios de rangos de dominio de competencias laborales técnicas específicas correspondientes a funciones o puestos relacionados con la gestión de los sistemas transversales de la Administración Pública Nacional o de cargos similares o afines

# CAPACITACIÓN

- Las becas, pasantías u otras oportunidades de formación deberán ser gestionadas de conformidad con los principios de publicidad e igualdad de oportunidades

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Período de evaluación: 1 al 31 de diciembre de cada año
- Calificación y notificación: dentro de los tres meses posteriores

# EVALUACIÓN

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



# INSTRUMENTOS

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

# CALIFICACIÓN

- **DESTACADO:** supera ampliamente los estándares del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados, así como por haber logrado que los objetivos, metas y/o resultados se produjeran por encima de lo normal, ordinario o frecuente.
- **BUENO:** alcanza razonablemente dichos estándares, haber cubierto adecuadamente los requerimientos de la función o puesto y/o haber logrado objetivos, metas y/o resultados esperados.
- **REGULAR:** alcanza sólo ocasionalmente a cubrir los requerimientos de la función obtiene resultados por debajo de lo esperado, ordinario o habitual y/o no satisface los estándares mínimos del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados.
- **DEFICIENTE:** no alcanza a cubrir los requerimientos básicos de la función, obtiene escasos o nulos resultados o muy por debajo de lo esperado, ordinario, o por no cubrir estándares mínimos de rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados.

# RÉGIMEN RETRIBUTIVO

- **1. ASIGNACION BASICA DE NIVEL ESCALAFONARIO (SUELDO-DEDICACIÓN FUNCIONAL)**
  - *ADICIONALES*
    - **de GRADO**
    - **de TRAMO**
  - *SUPLEMENTOS*
    - **por AGRUPAMIENTO**
    - **por FUNCION EJECUTIVA**
    - **por FUNCION DE JEFATURA**
    - **por FUNCION ESPECIFICA**
    - **por CAPACITACION TERCIARIA**

# PERSONAL CONTRATADO

- **El personal contratado y/o designado en alguna de las modalidades establecidas de conformidad con el Artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164, percibirá una remuneración mensual equivalente a la Asignación Básica del Nivel escalafonario correspondiente a la función que desempeñe establecido en el presente Convenio, con más la equiparación al adicional de grado respectivo para lo cual se dividirá por TREINTA Y SEIS (36), la experiencia laboral acreditada de los meses de servicios prestados en organismos del Gobierno Nacional, Provincial, Municipal y organismos o entes públicos, incluso los ad honórem, de conformidad con lo que se reglamente.**

# SUBROGANCIAS

- **Recaerá en el personal permanente que goce de estabilidad, por alguna de las siguientes causas y siempre que el período a cubrir sea superior a 30 días corridos:**
- **Que el cargo se halle vacante;**
- **Que el titular se encuentre:-Designado en otro cargo con licencia sin goce de haberes, en uso de licencia extraordinaria I por razones de salud.**
- **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.**
- **El personal subrogante percibirá la retribución correspondiente al cargo superior con los suplementos del mismo incluido el correspondiente a función ejecutiva, sin computar los adicionales propios.**

# RÉGIMEN RETRIBUTIVO

- *BONIFICACION*
- por DESEMPEÑO DESTACADO
- por SERVICIOS A TERCEROS
- *INCENTIVOS*
- por PRODUCTIVIDAD
- por INNOVACIONES Y MEJORAS AL
- SERVICIO PUBLICO
- COMPENSACIONES
- por SERVICIOS CUMPLIDOS.