

PRÓLOGO

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General por el que se regulan las relaciones laborales del personal alcanzado de la Administración Pública Nacional, declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ellas:

a) la mejor y más efectiva prestación de los servicios públicos en favor de los habitantes de la Nación, en especial de aquéllos sectores más postergados, contribuyendo a la recuperación del Estado como factor central en la construcción de una sociedad justa, equitativa, libre, armoniosa y solidaria; Y

b) el afianzamiento del cumplimiento de las leyes y demás normativa así como de los objetivos establecidos y de las actividades orientadas por el Poder Ejecutivo Nacional.

En el marco del fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y de la calidad institucional del régimen republicano establecido en nuestra Constitución.

Con estas miras han considerado que, entre otros factores que hacen a la calidad y mejor actuación de la Administración Pública Nacional en su conjunto, los miles de mujeres y hombres que componen el personal a su servicio configuran uno de los actores más trascendentes en estas cuestiones.

De allí que mediante el presente convenio también persiguen profundizar:

- una cultura de trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Pública moderna y de calidad;
- relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato; y
- el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme el artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como, cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones.

En tal sentido, reconocen las contribuciones de los Convenios Nros. 151 y 154 de la O.I.T., de las Leyes Nros. 24.185 y 25.164 y del primer Convenio que firmaron y fue homologado por Decreto N° 66/99, como un primer paso en la democratización de las relaciones de empleo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva. En este sentido ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social.

Asimismo, las partes coinciden en la necesidad de afianzar y desarrollar los mecanismos de negociación con las entidades gremiales, incluyendo la consulta en aquellas cuestiones que, si bien no forman parte de las materias sujetas a Negociación Colectiva, permiten rescatar el valor de los aportes que la legítima representación de los trabajadores ha realizado y realizará en el futuro.

De igual modo, las partes han tenido la iniciativa de diseñar un modelo de Alta Dirección Pública profesional acorde a los nuevos estándares internacionales y fruto de la experiencia

recogida, que mejora las condiciones de desarrollo del personal de conducción del Estado, piedra basal de una buena gobernanza pública.

Por todo ello, acuerdan que en la interpretación y aplicación de las cláusulas integrantes del presente Convenio deberán guardar relación con esta exposición de principios y contribuir a su realización.

Finalmente, se acuerda que los institutos de interpretación y aplicación del Convenio, al momento de elaborar sus dictámenes, tanto sobre lo regulado, como en aquellos supuestos en los que corresponda efectuar interpretaciones, deben partir de esta exposición de principios y tender a resolver las situaciones en sentido favorable a estos últimos. Asimismo, en lo que respecta a las posiciones de dirección y conducción, deberá prevalecer lo normado en el Anexo "Régimen de la Alta Dirección Pública".

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. PREVALENCIA

ARTÍCULO 1º.-El régimen que se establece es de aplicación para el personal designado de conformidad con las disposiciones del mismo en posiciones de la Alta Dirección Pública en las jurisdicciones y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06.

ARTÍCULO 2º.- Al personal comprendido en el régimen de la Alta Dirección Pública le son de aplicación las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, con las salvedades que para cada Instituto en particular correspondan y en el presente régimen se especifiquen.

CAPÍTULO II.- RELACIÓN DE EMPLEO PARA EL RÉGIMEN DE LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO 3º.- El personal comprendido en el presente régimen ingresa a una posición prevista para una jurisdicción o entidad descentralizada en la Ley de Presupuesto o en su dotación, mediante los mecanismos de selección que contemplen los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidades y de trato, y de mérito para determinar la idoneidad para la posición.

ARTÍCULO 4º.- Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo General son de aplicación al personal comprendido en el régimen de la Alta Dirección Pública que se desempeñe en posiciones de las jurisdicciones y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, con las salvedades que se formulen para cada Instituto en particular.

Al personal comprendido en el régimen de la Alta Dirección Pública que se desempeñe en posiciones de entidades descentralizadas cuyo personal se encuentre comprendido en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) le serán de aplicación las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo General con las salvedades que se formulen para cada Instituto en particular.

ARTÍCULO 5º.- La estabilidad en la posición del personal comprendido en el régimen de la

A collection of handwritten signatures in blue ink, some with names like "ami" and "Sep" visible, and others with initials like "AB".

Alta Dirección Pública tiene una duración de CINCO (5) años contados a partir de la toma de posesión de la respectiva posición; y requiere para su adquisición:

- a) La prestación efectiva de servicios por un plazo no inferior al requerido para cumplimentar la primera evaluación de desempeño, conforme el artículo 47 del presente régimen;
- b) La aprobación de la primera evaluación de desempeño con una calificación no inferior a BUENO, efectuada de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo V del presente régimen; y
- c) La aprobación del Curso de Inducción dictado por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP), conforme lo previsto por el artículo 61, inciso a) del presente Anexo.

ARTÍCULO 6°.- La falta de cumplimiento de los requisitos previstos en los incisos b) y c) del artículo 5° del presente régimen, en el plazo al que alude el inciso a) del artículo precedente, produce la cancelación automática de la designación en la respectiva posición, que requiere del dictado de un acto administrativo de la Autoridad de la jurisdicción o entidad descentralizada.

La cancelación de la designación no genera en ningún caso derecho a indemnización alguna. En el caso del trabajador que revistara en un cargo de la planta permanente y se encontrara usufructuando licencia por cargo de mayor jerarquía, corresponde que se reintegre al mismo cargo de la planta permanente en el que revistaba al momento de ser designado en la posición de la Alta Dirección Pública.

ARTÍCULO 7°.- La estabilidad del personal comprendido en el régimen de la Alta Dirección Pública, por el período previsto en el artículo precedente, comprende:

- a) El empleo;
- b) La posición para la que fue seleccionado; y
- c) La remuneración normal, regular, habitual y permanente de la posición de que se trate.

ARTÍCULO 8°.- Cuando el personal integrante del régimen de la Alta Dirección Pública que goce de estabilidad fuera designado en un cargo de mayor jerarquía correspondiente al presente régimen, o en un cargo de carácter político o extraescalafonario, podrá retener la estabilidad en la posición por el término de UN (1) año, dentro del período de hasta CINCO (5) años contados a partir de la toma de posesión de la respectiva posición.

ARTÍCULO 9°.- La designación de personal en posiciones del régimen de la Alta Dirección Pública sin la aplicación de los sistemas de selección establecidos de conformidad con los principios establecidos en el presente régimen no genera derecho a la incorporación al régimen de estabilidad previsto para la Alta Dirección Pública.

ARTÍCULO 10.- La estabilidad en la posición del personal comprendido en el régimen de la Alta Dirección Pública se pierde por alguna de las siguientes causales:

- a) Por desempeño inadecuado, es decir, UNA (1) evaluación de desempeño con calificación INSUFICIENTE o DOS (2) evaluaciones de desempeño con calificación REGULAR;
- b) Por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a los mismos; o
- c) Por sanciones disciplinarias que impliquen como mínimo una suspensión de más de DIEZ (10) días dispuesta mediante un procedimiento de instrucción sumarial.

ARTÍCULO 11.- En los supuestos previstos en el artículo 10 del presente régimen la

cancelación de la designación y pérdida de la estabilidad en la posición debe ser dispuesta por la Autoridad Superior de la jurisdicción o entidad descentralizada mediante el dictado de un acto administrativo que de cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 19.549.

ARTÍCULO 12.- La cancelación de la designación y pérdida de la estabilidad en una posición del régimen de la Alta Dirección Pública en los supuestos previstos en los incisos a) y c) del artículo 10 del presente régimen no da derecho al pago de indemnización alguna.

En el caso del trabajador que revistara en un cargo de planta permanente y se encontrara usufructuando licencia por cargo de mayor jerarquía, dictado el acto administrativo que dispuso la cancelación de su designación y pérdida de la estabilidad conforme el régimen de la Alta Dirección Pública, debe reintegrarse al mismo cargo de la planta permanente en el que revistaba al momento de ser designado en la posición de la Alta Dirección Pública, excepto en el supuesto que al agente le hubiera correspondido la sanción de cesantía o exoneración.

ARTÍCULO 13.- La cancelación de la designación y pérdida de la estabilidad en una posición del régimen de la Alta Dirección Pública, en el supuesto previsto en el inciso b) del artículo 10 del presente régimen, da derecho al trabajador involucrado:

- a) Cuando revistara en un cargo de planta permanente y se encontrara usufructuando licencia por cargo de mayor jerarquía, a reintegrarse a su cargo o al cargo de mayor nivel escalafonario del convenio sectorial o régimen particular que resulte aplicable en la jurisdicción o entidad descentralizada para el que cumpla con los requisitos mínimos y a percibir una bonificación equivalente a la diferencia existente entre la remuneración normal, regular, habitual y permanente de la posición respectiva y la remuneración normal, regular, habitual y permanente de su cargo o la remuneración del cargo de mayor nivel escalafonario al que hubiera accedido de acuerdo a las condiciones previstas en el presente artículo, según sea el caso, multiplicada por la cantidad de meses que resten para cumplir el plazo de CINCO (5) años;
- b) Cuando el trabajador no revistara en un cargo de planta permanente, a ingresar a un cargo de esa naturaleza del mayor nivel escalafonario del convenio sectorial o régimen particular que resulte aplicable en la jurisdicción o entidad descentralizada para el que cumpla con los requisitos mínimos y a percibir una bonificación equivalente a la diferencia existente entre la remuneración normal, regular, habitual y permanente de la posición respectiva y la remuneración del cargo de mayor nivel escalafonario al que hubiera accedido de acuerdo a las condiciones previstas en el presente artículo, multiplicada por la cantidad de meses que resten para cumplir el plazo de CINCO (5) años o, a percibir una indemnización equivalente a la remuneración normal, regular, habitual y permanente de la posición respectiva, multiplicada por la cantidad de meses que resten para cumplir el plazo de CINCO (5) años.

ARTÍCULO 14.- Cuando el trabajador integrante del régimen de la Alta Dirección Pública, al concluir su designación en la posición a la que accedió a través del respectivo proceso de selección, fuera designado transitoriamente en esa posición y como consecuencia de medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a los mismos sea cancelada su designación transitoria tiene derecho a:

- a) Reintegrarse, en el supuesto de los agentes de la planta permanente, a opción del trabajador al cargo del nivel escalafonario del convenio sectorial o régimen particular para el que fue oportunamente seleccionado o al cargo de mayor nivel escalafonario que resulte aplicable en la jurisdicción o entidad descentralizada para el que cumpla

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. One signature is clearly legible as 'Curi Juli'. There are approximately 10-12 other signatures, some of which are more stylized or scribbled. The signatures are scattered across the bottom half of the page, mostly in the lower-left and lower-right areas.

con los requisitos mínimos; o renunciar a dicho cargo y percibir una bonificación equivalente a su remuneración normal, regular, habitual y permanente multiplicada por la cantidad de años que se desempeñó efectivamente en la posición del régimen de la Alta Dirección Pública, o fracción no inferior a TRES (3) meses; u

- b) Optar por ingresar a un cargo de planta permanente del mayor nivel escalafonario del convenio sectorial o régimen particular que resulte aplicable en la jurisdicción o entidad descentralizada para el que cumpla con los requisitos mínimos o, percibir una bonificación equivalente a su remuneración normal, regular, habitual y permanente multiplicada por la cantidad de años en que se desempeñó efectivamente en la posición del régimen de la Alta Dirección Pública, o fracción no inferior a TRES (3) meses.

ARTÍCULO 15.- El personal integrante del régimen de la Alta Dirección Pública no puede ser pasado a situación de disponibilidad.

CAPÍTULO III.- POSICIÓN

ARTÍCULO 16.- Entiéndase por posición del régimen de la Alta Dirección Pública el puesto de conducción que comporta la titularidad de una unidad organizativa prevista en la estructura de las jurisdicciones y entidades descentralizadas o en su dotación la que determina el Nivel de la posición, con responsabilidades propias, acciones específicas y competencias particulares que de manera integrada determinan su complejidad y permiten la asignación del rango.

ARTÍCULO 17.- El Estado empleador, previa consulta a las entidades signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06 en el marco de la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R.), debe establecer el Nomenclador de Posiciones para la Alta Dirección Pública, conforme a la Metodología que a tal fin establezca el Estado empleador.

De la misma manera se debe articular un Directorio Central de Competencias correspondientes a las Posiciones clasificadas.

ARTÍCULO 18.- Las posiciones del régimen de la Alta Dirección Pública se clasifican en TRES (3) niveles:

- Nivel I.-: Dirección Nacional, General o equivalente;
- Nivel II.-: Dirección de segunda apertura, simple, o equivalente; y
- Nivel III.-: Coordinación, o equivalente.

ARTÍCULO 19.- Cada Nivel del régimen de la Alta Dirección Pública se clasifica en TRES (3) rangos:

- Rango R3 SUPERIOR;
- Rango R2 INTERMEDIO; y
- Rango R1 INICIAL.

ARTÍCULO 20.- Son requisitos mínimos de acceso a todas las posiciones del régimen de la Alta Dirección Pública:

- Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años;

- b) Experiencia laboral posterior a la titulación de entre UN (1) y SIETE (7) años;
- c) Experiencia laboral en conducción de equipos de trabajo de hasta SEIS (6) años; y
- d) Competencias identificadas en el perfil de la Posición, comprendidas en el Directorio Central de Competencias.

Para cada Posición se debe consignar los requisitos específicos particulares de manera taxativa y dentro de los límites establecidos en los citados incisos al momento de su incorporación al Nomenclador, conforme la Metodología propuesta.

Asimismo, de acuerdo a la Posición de que se trate puede requerirse Especialización o formación académica adicional a considerar, de entre 180 y 700 horas cátedra.

CAPÍTULO IV.- SELECCIÓN

ARTÍCULO 21.- La selección del personal para integrar el régimen de la Alta Dirección Pública debe realizarse mediante sistemas abiertos que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones inherentes a la posición.

ARTÍCULO 22.- Se debe respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia, la igualdad de trato por razones de género y de discapacidad, como así también la debida competencia entre los candidatos.

ARTÍCULO 23.- Los procesos de selección deben instrumentarse mediante convocatorias Abiertas en las que puedan participar todos los postulantes, sea que procedan del ámbito público o privado, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas.

ARTÍCULO 24.- Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, el Estado empleador debe poner en conocimiento de los interesados todas las ofertas disponibles. Las entidades gremiales se comprometen a actuar como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

ARTÍCULO 25.- Las convocatorias para cubrir posiciones que integren el régimen de Alta Dirección Pública deben ser publicadas en el Boletín Oficial y en la Cartelera Central de Ofertas de Empleo Público o en la que en el futuro la reemplace.

ARTÍCULO 26.- El proceso de selección que apruebe el Estado empleador para cubrir las posiciones del régimen de la Alta Dirección Pública, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06 en el marco de la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R.) y a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente régimen, deben contemplar sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con la posición, conocimientos, habilidades y aptitudes.

ARTÍCULO 27.- La reglamentación a dictarse debe establecer que las etapas del proceso de selección y la correspondiente elaboración y elevación del orden de mérito o nómina de los

DOS (2) a los CINCO (5) postulantes mejor puntuados, según corresponda, sean desarrolladas en el período máximo de SESENTA (60) días contados a partir de la publicación del Acta de Postulantes; se puede disponer, previa fundamentación, la ampliación del citado plazo por el término de QUINCE (15) días.

ARTÍCULO 28.- En oportunidad de dictarse la reglamentación del proceso de selección, se deben detallar las etapas a implementarse, con independencia del orden en que se lleven a cabo. En las respectivas etapas, deben arbitrarse las medidas necesarias para la comprobación de competencias laborales y gerenciales, conocimientos e idoneidad, debiendo el Órgano de Selección consignar por acta los fundamentos de la desaprobación de una etapa por parte del postulante, cuando corresponda.

ARTÍCULO 29.- Los procesos de selección que apruebe el Estado empleador para cubrir las posiciones del régimen de la Alta Dirección Pública puede contemplar cupos de acceso a las diversas etapas, respetando estrictamente el orden de mérito de los postulantes en las instancias o etapas previas.

ARTÍCULO 30.- En caso que se implementen pruebas técnicas o de conocimientos en el proceso, y se encuentren a cargo del Comité de Selección, las pruebas deben ser anónimas. A tal fin debe utilizarse una clave convencional de identificación que permita individualizar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación. Los postulantes que se hubieran identificado en la prueba técnica a la que se refiere el párrafo precedente deben ser eliminados del proceso de selección.

ARTÍCULO 31.- El Órgano de Selección para la cobertura de posiciones del régimen de la Alta Dirección Pública se integra con:

- a) Un Comité de Selección; y
- b) Una Coordinación Concursal.

En el proceso de selección que apruebe el Estado empleador para cubrir las posiciones del régimen de la Alta Dirección Pública se debe establecer las instancias o etapas en las que toma intervención cada uno de los integrantes del Órgano de Selección.

ARTÍCULO 32.- El Comité de Selección para la cobertura de posiciones del régimen de la Alta Dirección Pública se debe integrar con al menos TRES (3) miembros titulares y sus respectivos alternos, los que deben ser profesionales con reconocida experiencia en su materia y/o en procesos de selección. En ningún caso el Comité de Selección puede ser integrado exclusivamente por personal de la jurisdicción o entidad descentralizada en cuya dotación se integra la respectiva posición, y debe conformarse en número impar, con los recaudos establecidos, para una conformación ecuaníme en materia de género, en razón de lo cual en ningún caso el Comité de Selección puede integrarse en su totalidad por personas del mismo sexo.

El llamado a inscripción sólo puede efectuarse cuando hayan sido designados los integrantes del Órgano de Selección.

ARTÍCULO 33.- La Coordinación Concursal se integra con UN (1) coordinador concursal y su alterno, quien tiene a cargo un equipo técnico de colaboradores y asistentes para poder implementar las instancias y etapas que le correspondan.

ARTÍCULO 34.- Con relación a los miembros del Órgano de Selección sólo se admiten recusaciones y excusaciones con expresión de causa, resultando de aplicación, a tal efecto, los artículos 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación

ARTÍCULO 35.- La designación de personal se debe ajustar al orden de mérito aprobado, sin perjuicio de ello, en la respectiva convocatoria puede establecerse la posibilidad de que la autoridad competente pueda escoger entre los DOS (2) y los CINCO (5) postulantes mejor puntuados, siempre que esta modalidad hubiese sido anunciada con la difusión de la respectiva convocatoria. En caso de no haberlo anunciado, la autoridad competente debe designar según el estricto orden de mérito.

El orden de mérito y la nómina que incluya a los DOS (2) y a los CINCO (5) postulantes mejor puntuados tendrán una vigencia de SEIS (6) meses contados a partir de la fecha de la designación del primer candidato.

A igualdad de mérito debe darse cumplimiento a las previsiones de las Leyes N° 22.431 y sus modificatorios y N° 23.109, en ese orden.

ARTÍCULO 36.- El postulante que resulte designado debe tomar posesión de la posición dentro de los TREINTA (30) días corridos contados a partir de la notificación de su designación. En el supuesto de no tomar posesión de la posición o cesar en sus funciones por cualquier motivo antes del vencimiento del plazo de vigencia previsto por el presente artículo, debe designarse al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito o alguno de los restantes integrantes de la nómina conformada, según sea el caso.

ARTÍCULO 37.- Las inasistencias en las que incurra el personal con motivo de la presentación en los procedimientos de selección, deben ser justificadas con goce de haberes, con independencia de los conceptos previstos en el régimen vigente de licencias, justificaciones y franquicias.

ARTÍCULO 38.- La parte gremial debe fiscalizar los procesos de selección y debe dejarse constancia en acta de todas sus observaciones; estas observaciones deben ser consideradas antes de la decisión final.

ARTÍCULO 39.- A los efectos previstos en el artículo 34 del presente régimen las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, el INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER a efectos de velar por la debida igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO en cumplimiento de las previsiones del artículo 8° de la Ley N° 22.431 y modificatorias, deben ser invitados a designar cada uno UN (1) veedor titular y su suplente ante el Órgano de Selección

A partir de notificada la invitación, las entidades sindicales respectivas y dependencias

A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'M. Anis' and 'Am. Jui', along with various initials and scribbles.

oficiales citadas tienen un plazo de CINCO (5) días hábiles 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 reconocen como válidos para la recepción de las correspondientes notificaciones.

ARTÍCULO 40.- Vencido el plazo de CINCO (5) días hábiles de notificadas las invitaciones a las que refiere el artículo precedente corresponde sin más trámite la designación del Órgano de Selección. Las entidades sindicales pueden designar a sus veedores en cualquier momento del proceso de selección pero los veedores sólo pueden efectuar observaciones en los asuntos o etapas que se estuvieran tramitando a partir del momento de su incorporación como tales.

ARTÍCULO 41.- Los veedores participan de cada una de las etapas e instancias correspondientes, excepto en la que se apruebe el temario de la evaluación de conocimientos, en caso de que se implemente, de las que deben ser debidamente notificados. Es nulo lo actuado en una etapa o instancia a la que no concurrieran los veedores por no haber sido notificados debidamente.

Asimismo, los veedores sólo pueden efectuar observaciones de las etapas o instancias a las que concurran, las que deben consignarse en las actas respectivas así como de la contestación dada a las mismas.

ARTÍCULO 42.- Los procesos de selección pueden ser declarados desiertos en cualquier instancia como consecuencia de que no se registren aspirantes, los aspirantes no cumplan los requisitos mínimos para ser admitidos o cuando ninguno de los postulantes haya aprobado las etapas o instancias correspondientes.

Corresponde proceder en igual sentido, cuando en la respectiva convocatoria se haya previsto que la autoridad competente pueda escoger entre los DOS (2) y los CINCO (5) postulantes mejor puntuados, y no sea posible alcanzar el número mínimo previsto en el presente artículo de aspirantes o postulantes.

ARTÍCULO 43.- En un plazo no inferior a SEIS (6) meses previos al vencimiento del período de designación del titular por concurso de una posición del régimen de la Alta Dirección Pública, la autoridad competente para aprobar la respectiva convocatoria y de conformidad con el perfil vigente incluido en el Nomenclador de Posiciones para la Alta Dirección Pública debe arbitrar las medidas conducentes a efectos de su próxima cobertura mediante el proceso de selección correspondiente.

CAPÍTULO V.- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ARTÍCULO 44.- El desempeño del personal integrante del régimen de la Alta Dirección Pública debe ser evaluado en relación al cumplimiento de los objetivos de gestión, metas y/o resultados consensuados en el respectivo Acuerdo de Gestión, sus competencias de acuerdo al perfil de la posición, así como al nivel de presencia efectiva alcanzado.

ARTÍCULO 45.- El Acuerdo de Gestión consensuado entre el evaluado y su superior

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are accompanied by circular stamps or official seals. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive handwriting. One signature on the right side is clearly legible as 'M. Arredondo'.

jerárquico contiene los objetivos, metas y/o resultados a ser alcanzados en el período de evaluación, así como también los indicadores a través de los cuales debe constatar su efectivo cumplimiento.

Forman parte del Acuerdo de Gestión la realización de la capacitación que debe cumplir el personal integrante del régimen de la Alta Dirección Pública, la identificación de las necesidades de capacitación de los trabajadores de la unidad a su cargo a ser incluidas en el Plan Anual de Capacitación y el nivel de presencia efectiva del área; cumplimiento que tiene incidencia en la calificación a obtener por el evaluado.

Los Acuerdos de Gestión en ningún caso pueden ser suscriptos más allá del primer bimestre del período de evaluación de desempeño al que corresponden y poseen una vigencia anual.

ARTÍCULO 46.- El sistema de evaluación que apruebe el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06 en el marco de la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.P.A.R), debe sujetarse a los siguientes principios:

- a) Objetividad y confiabilidad;
- b) Validez de los instrumentos a utilizar;
- c) Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes;
- d) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores; e
- e) Instrumentación de acciones tendientes a mejorar los desempeños inadecuados.

ARTÍCULO 47.- El período de evaluación debe iniciarse el 1° de enero y debe culminar el 31 de diciembre de cada año. Comprende al personal que hubiera prestado como mínimo SEIS (6) meses de servicio efectivo. A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación, incluyendo exclusivamente el término de la licencia anual ordinaria usufructuada. Cuando la naturaleza o estacionalidad de los servicios o el desempeño de los mismos en determinada región lo aconsejen, se puede establecer períodos especiales de evaluación, previa consulta a las entidades sindicales signatarias.

ARTÍCULO 48.- Al finalizar el primer semestre del período de evaluación, el evaluador y el evaluado deben constatar el grado de avance en el cumplimiento de los objetivos y en caso de corresponder, deben acordar los ajustes necesarios los que son validados por el superior jerárquico del evaluador con nivel no inferior a Director Nacional, General o equivalente.

ARTÍCULO 49.- El evaluador es responsable de evaluar y calificar al trabajador del régimen de

The image shows a collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink. Some signatures are accompanied by circular stamps or official seals. The signatures vary in style, with some being very stylized and others more legible. The text 'ARTÍCULO 49.- El evaluador es responsable de evaluar y calificar al trabajador del régimen de' is visible above the signatures.

la Alta Dirección Pública a su cargo; la notificación de la calificación está a cargo del superior jerárquico del evaluador o la autoridad que la reglamentación determine.

ARTÍCULO 50.- Los evaluadores son aquellos que ejerzan las funciones que los habiliten como tales al momento de cumplimentar la evaluación, es decir, entre el 1° de octubre y el 31 de diciembre del año al que corresponda la evaluación. El cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo integra el deber establecido en el inciso c) del artículo 36 del Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por el Decreto N° 214/06.

Para el supuesto que hubiera habido DOS (2) o más integrantes del régimen de la Alta Dirección Pública a cargo de dichas funciones durante el período a evaluar, deben entregar a su sucesor un informe detallado del desempeño de los trabajadores durante el período en que ejercieron su supervisión. El incumplimiento de esta obligación es considerada falta grave una vez que, exigida formalmente, el evaluador se negara a cumplirla.

El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo debe ser además considerado para la calificación del desempeño del evaluador.

ARTÍCULO 51.- Los evaluadores son responsables del cumplimiento oportuno de las evaluaciones de desempeño. En tal sentido, pueden requerir los informes que sean necesarios a las partes involucradas en la gestión del personal a evaluar, o al propio trabajador.

ARTÍCULO 52.- El personal integrante del régimen de la Alta Dirección Pública titular de una posición y las autoridades políticas respectivas son responsables de las etapas de calibración y validación de las calificaciones obtenidas por el personal a su cargo, según lo determine la reglamentación.

ARTÍCULO 53.- La evaluación de desempeño del personal integrante del régimen de la Alta Dirección Pública debe permitir al trabajador merituar su propio desempeño, la valoración de sus competencias y análisis del grado de cumplimiento de objetivos junto a su evaluador.

ARTÍCULO 54.- La reglamentación a dictarse debe contener la escala a aplicar para la ponderación de la calificación de los objetivos consensuados en el Acuerdo de Gestión, la escala a aplicar para la ponderación de la calificación de las competencias y una escala que permita la calificación resultante de cada evaluado.

ARTÍCULO 55.- La calificación de la evaluación de desempeño del trabajador es la suma del puntaje ponderado obtenido en el logro de los objetivos consensuados en el Acuerdo de Gestión, las competencias y el nivel de presencia efectiva.

La calificación final del trabajador debe graduarse según la siguiente escala:

DESTACADO: en el período de evaluación el trabajador ha superado ampliamente, a través de su desempeño, el estándar de rendimiento prefijado. Obtiene resultados inusuales o excepcionales para los objetivos preestablecidos;

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row includes a signature that appears to be 'an Sew', a large circular scribble, and a signature that looks like 'M. Amador'. The bottom row contains several other signatures, some of which are more stylized or less legible.

MUY BUENO: en el período de evaluación el trabajador ha superado, a través de su desempeño, el estándar de rendimiento prefijado. Obtiene resultados que superan los objetivos preestablecidos;

BUENO: en el período de evaluación el trabajador satisface, a través de su desempeño, el estándar de rendimiento prefijado. Logra resultados adecuados a los objetivos preestablecidos;

REGULAR: en el período de evaluación el trabajador cumple ocasionalmente, a través de su desempeño, el estándar de rendimiento prefijado. Consigue resultados que no alcanzan a satisfacer la totalidad de los objetivos preestablecidos; o

INSUFICIENTE: en el período de evaluación el trabajador no cumple, a través de su desempeño, el estándar de rendimiento prefijado. Obtiene resultados que no satisfacen los objetivos preestablecidos.

El incumplimiento por parte del trabajador integrante del régimen de la Alta Dirección Pública de sus obligaciones respecto a su rol como evaluador o calibrador, en caso de corresponder, así como el incumplimiento de sus obligaciones ante la Oficina Anticorrupción, apareja que su calificación final no pueda superar un "BUENO"

ARTÍCULO 56.- El titular de la Unidad de Evaluación debe comunicar al trabajador la calificación final entre el 1° y el 31 de enero del año subsiguiente al período de evaluación que corresponda.

ARTÍCULO 57.- En caso de disconformidad, el trabajador puede interponer contra la calificación final notificada los recursos administrativos pertinentes conforme lo normado en el Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por el Decreto N° 1759 de fecha 3 de abril de 1972 (T.O. 2017).

ARTÍCULO 58.- Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales participan en carácter de veedores.

CAPÍTULO VI.- CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 59.- La capacitación para el personal integrante del régimen de la Alta Dirección Pública tiene como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales previstas en su perfil a fin de elevar su nivel de profesionalización.

ARTÍCULO 60.- El Sistema de Capacitación para el personal integrante del régimen de la Alta Dirección Pública debe ser establecido por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP), el que debe prever para cada año la capacitación a cumplir por los integrantes del presente régimen, capacitación que debe estar orientada al desarrollo de las competencias establecidas para cada posición y el desarrollo individual y organizacional en materia de ética pública.

ARTÍCULO 61.- La capacitación obligatoria para el personal integrante del régimen aprobado en el presente Anexo comprende:

- a) El Curso de Inducción dictado por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP);
- b) Las actividades de capacitación específicas en materia de ética pública, género y violencia contra las mujeres; y
- c) Las actividades de capacitación aprobadas por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP) con el fin de actualizar las competencias asociadas a su perfil.

ARTÍCULO 62.- El personal comprendido en el régimen de la Alta Dirección Pública participa de las actividades de capacitación para las que sea autorizado cuando éstas sean pertinentes para la actualización de las competencias asociadas al perfil de la posición para la que fue seleccionado.

ARTÍCULO 63.- Las actividades de capacitación que a título individual efectúe el trabajador también pueden ser reconocidas para satisfacer los requisitos de capacitación, siempre que conlleven la actualización de las competencias asociadas al perfil de la posición para la que fue seleccionado y de acuerdo con el régimen de equivalencias de créditos de capacitación establecido por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP).

ARTÍCULO 64.- El trabajador integrante del régimen de la Alta Dirección Pública debe cumplir anualmente con la capacitación obligatoria que para cada período de evaluación establezca el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP).

CAPÍTULO VII.- CESE. CAUSALES. EFECTOS.

ARTÍCULO 65.- La relación de empleo del personal comprendido en el régimen de la Alta Dirección Pública cuya posición se integre en las jurisdicciones y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo General concluye por las siguientes causas:

- a) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la autoridad competente según la norma aplicable;
- b) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración;
- c) Baja por jubilación o retiro o vencimiento del plazo de UN (1) año contado a partir de la intimación para iniciar los trámites jubilatorios;
- d) Fallecimiento;

Handwritten signatures in blue ink, including 'Am. Sen.', 'M. Anist', and several other illegible signatures.

e) Vencimiento del plazo de la designación para el personal que hubiera accedido a una posición del régimen de la Alta Dirección Pública a través del respectivo proceso de selección y que reuniendo las condiciones previstas en el presente régimen optare por percibir la bonificación establecida en el presente Anexo.

La relación de empleo regulada por la Ley de Contrato de Trabajo se extinguirá de conformidad con las prescripciones de dicha normativa; y asimismo, por el vencimiento del plazo de la designación para el personal que hubiera accedido a una posición del régimen de la Alta Dirección Pública a través del respectivo proceso de selección y que reuniendo las condiciones previstas en el presente régimen optare por percibir la bonificación establecida en el presente Anexo.

ARTÍCULO 66.- En los supuestos de falta de ejercicio de la posición del régimen para la Alta Dirección Pública producto de las inasistencias en las que incurra su titular por un período superior a los CIEN (100) días corridos como consecuencia de estar usufructuando licencias, le corresponde percibir, mientras se encuentre en esa situación, una remuneración equivalente a la del cargo de mayor nivel escalafonario del convenio sectorial o régimen particular que resulte aplicable en la jurisdicción o entidad descentralizada de que se trate.

El trabajador podrá reincorporarse a la posición hasta UN (1) año después del inicio de la licencia, y ejercer el cargo por el período que reste hasta cumplir el plazo de CINCO (5) años contados a partir de la toma de posesión de la respectiva posición.

ARTÍCULO 67.- Vencido el plazo de la designación del trabajador que hubiera accedido a una posición del régimen de la Alta Dirección Pública a través del respectivo proceso de selección y sus calificaciones por evaluación de desempeño no hubieran sido inferiores a BUENO, puede postularse para un nuevo proceso de selección a iguales fines.

ARTÍCULO 68.- Vencido el plazo de la designación del trabajador que hubiera accedido a una posición del régimen de la Alta Dirección Pública a través del respectivo proceso de selección no se postulase a un nuevo proceso de selección importa:

- a) El reintegro, en el caso del trabajador que revistara en un cargo de planta permanente y se encontrara usufructuando licencia por cargo de mayor jerarquía, al mismo cargo de la planta permanente en el que revistaba al momento de ser designado en la posición de la Alta Dirección Pública;
- b) La finalización de la relación de empleo prevista en el presente régimen, sin derecho a indemnización, compensación o bonificación alguna.

ARTÍCULO 69.- Vencido el plazo de la designación del trabajador que hubiera accedido a una posición del régimen de la Alta Dirección Pública a través del respectivo proceso de selección, se postulase para un nuevo proceso de selección a iguales fines y no resultare seleccionado puede optar por:

- a) Ingresar a un cargo de planta permanente del mayor nivel escalafonario del convenio sectorial o régimen particular que resulte aplicable en la jurisdicción o entidad descentralizada para el que cumpla con los requisitos mínimos; o
- b) Percibir una bonificación equivalente a su remuneración normal, regular, habitual y permanente multiplicada por la cantidad de años que se desempeñó efectivamente en la posición del régimen de la Alta Dirección Pública.

ARTÍCULO 70.- Vencido el plazo de la designación del trabajador de la planta permanente que

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that reads "Juan José" and several other illegible signatures.

hubiera accedido a una posición del régimen de la Alta Dirección Pública a través del respectivo proceso de selección, se postulase para un nuevo proceso de selección a iguales fines y no resultare seleccionado puede optar por:

- a) Reintegrarse, a opción del trabajador, al cargo del nivel escalafonario del convenio sectorial o régimen particular para el que fue oportunamente seleccionado o, al cargo de mayor nivel escalafonario de dicho convenio sectorial o régimen particular para el que cumpla con los requisitos mínimos; o
- b) Renunciar a su cargo de la planta permanente en la jurisdicción o entidad descentralizada a la que pertenezca y percibir una bonificación equivalente a su remuneración normal, regular, habitual y permanente multiplicada por la cantidad de años que se desempeñó efectivamente en la posición del régimen de la Alta Dirección Pública.

ARTÍCULO 71.- Cuando el agente optare, conforme el artículo 69, inciso a) del presente régimen, por ingresar a un cargo de planta permanente del mayor nivel escalafonario del convenio sectorial o régimen particular que resulte aplicable en la jurisdicción o entidad descentralizada para el que cumpliera con los requisitos mínimos, debe acompañar con carácter previo al dictado del acto administrativo de designación por la autoridad competente, el certificado de aptitud psicofísica tramitado a esos fines y el certificado de antecedentes penales actualizado, sin antecedentes.

ARTÍCULO 72.- En los supuestos de ingreso o de reintegro de agentes oportunamente designados en una posición del régimen de la Alta Dirección, de conformidad con lo previsto en los artículos 69, inciso a) y 70, inciso a) del presente régimen cuando corresponda, al convenio sectorial o régimen particular que resulte aplicable en la jurisdicción o entidad descentralizada, verificada la respectiva propuesta por la SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO de la SECRETARÍA DE GOBIERNO DE MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS debe ser sometida a la veeduría de las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, en el ámbito de la citada SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO.

ARTÍCULO 73.- La prestación de servicios por el período en el que el trabajador se desempeñó en la posición del régimen de la Alta Dirección Pública, las calificaciones por su evaluación de desempeño no inferiores a BUENO y el cumplimiento de las actividades de capacitación previstas para el personal comprendido en el citado régimen importan el cumplimiento de los requisitos establecidos para la adquisición de la estabilidad de conformidad con el artículo 24bis del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06.

CAPÍTULO VIII.- DESIGNACIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 74.- Cada jurisdicción o entidad descentralizada puede cubrir transitoriamente las posiciones pertenecientes al régimen de la Alta Dirección Pública cuando la autoridad competente para aprobar la respectiva convocatoria y de conformidad con el perfil vigente incluido en el Nomenclador de Posiciones para la Alta Dirección Pública haya arbitrado las medidas conducentes a efectos de su próxima cobertura mediante el proceso de selección correspondiente.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 75.- El personal integrante del régimen de la Alta Dirección Pública debe percibir la retribución correspondiente al Nivel y Rango de la posición para la que fue seleccionado y, de corresponder, el porcentaje al que alude el artículo 79 del presente régimen, y/u otros conceptos que establezcan las partes en el marco de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, de conformidad a lo establecido en el artículo 77 del presente Anexo según las características de la prestación y la actividad sectorial que se desarrolle en la jurisdicción o entidad descentralizada donde preste servicios y que justifique su otorgamiento.

ARTÍCULO 76.- La retribución de la posición se determina por la suma que resulte de multiplicar el valor de la unidad retributiva por la cantidad de unidades retributivas que se indique para cada uno de los niveles y rangos, de conformidad con el siguiente detalle:

| Nivel / Rango | Rango R1 Inicial | Rango R2 Intermedio | Rango R3 – Superior |
|--|---------------------|------------------------|------------------------|
| I: Dirección Nacional, General Equivalente | 6.565 | 7.221 | 7.943 |
| II: Dirección simple o equivalente | 5.293 | 5.822 | 6.405 |
| III: Coordinación o equivalente | 4.510 | 4.961 | 5.458 |

ARTÍCULO 77.- Créase la compensación jurisdiccional que consiste en un pago de un monto remunerativo no bonificable para el personal comprendido en el presente régimen que según las características de la prestación y la actividad sectorial que se desarrolle en la jurisdicción o entidad descentralizada donde preste servicios justifique su otorgamiento; cuyo monto debe ser establecido por el Estado empleador.

La referida compensación jurisdiccional en ningún caso puede superar el TREINTA POR CIENTO (30%) del monto correspondiente al Nivel y Rango de la posición en la que se desempeña el agente.

ARTÍCULO 78.- Créase la Unidad Retributiva aplicable al personal integrante del régimen de la Alta Dirección Pública, su valor debe ser establecido oportunamente por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06.

ARTÍCULO 79.- El personal con designación vigente en el régimen de estabilidad en un cargo de la planta permanente perteneciente al régimen de la Alta Dirección Pública, de conformidad con los artículos 3 y 5 del presente, debe percibir un DIEZ por ciento (10%) más de la retribución que corresponda a la posición de que se trate.

ARTÍCULO 80.- La retribución del personal integrante del régimen de la Alta Dirección Pública es incompatible con los conceptos que componen la retribución definida por el artículo 148 del citado Convenio Colectivo de Trabajo General.

CAPÍTULO X.- MODALIDADES OPERATIVAS

ARTÍCULO 81.- El personal comprendido en el régimen de la Alta Dirección Pública, a partir de la fecha de su incorporación, tiene derecho al Régimen de viáticos, movilidad, indemnizaciones, gastos de comida y órdenes de pasaje y carga para el personal de la Administración Pública Nacional, el que como Anexo III forma parte de este Convenio.

CAPÍTULO XI.- CLÁUSULAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO 82.- Las partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo General deben disponer la adecuación de los convenios colectivos sectoriales y regímenes particulares que lo requieran como consecuencia de lo establecido en las previsiones del presente Anexo.

ARTÍCULO 83.- El agente que a la entrada en vigencia del presente se encuentre ocupando un cargo de los previstos en el artículo 85 al finalizar el período de designación puede ejercer la opción prevista por los incisos a) y b) del artículo 70.

ARTÍCULO 84.- Hasta que se sustancien los respectivos procesos de selección para la cobertura de las posiciones pertenecientes al régimen de la Alta Dirección Pública las jurisdicciones o entidades descentralizadas pueden proceder a cubrir transitoriamente las referidas posiciones.

ARTÍCULO 85.- Establécese la siguiente equivalencia entre los cargos actualmente vigentes y las posiciones del presente régimen:

- Cargo de estructura organizativa de Director Nacional o General: Nivel I – Rango R1 Inicial;
- Cargo de estructura organizativa de Director: Nivel II – Rango R1 Inicial;
- Cargo de estructura organizativa de Coordinador: Nivel III – Rango R1 Inicial.

El Estado Empleador incorporará al régimen a organismos descentralizados previo establecimiento de las equivalencias de los cargos de estructura cuya denominación difiera de la mencionada anteriormente y/o determinación de lo previsto en el artículo 77 del presente Anexo, que surja del análisis de su estructura salarial.

Hasta tanto se efectivice dicha incorporación, continuarán vigentes para estos, las grillas salariales de los convenios colectivos sectoriales y regímenes particulares en los que se encuentren comprendidos los agentes.

ARTÍCULO 86.- La asignación del rango para las posiciones cuya cobertura se efectúe a través de procesos de selección con posterioridad a la entrada en vigencia del presente régimen debe ser determinado por el Estado empleador al momento de confeccionarse el perfil de la respectiva posición.

ARTÍCULO 87.- Para la asignación del rango del personal que actualmente ocupe un cargo mencionado en el artículo 85 al que haya accedido a través de un proceso de selección, el Estado empleador efectuará una revisión del respectivo perfil a fin de adecuarlo a las previsiones del presente Anexo.

La revisión a la que alude el párrafo precedente debe ser efectuada en un plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la entrada en vigencia del régimen para la Alta Dirección Pública; la asignación del rango derivada de dicha revisión no tendrá efectos retroactivos.

The image shows a collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink. Some signatures are accompanied by circular stamps or official seals. The signatures vary in style, with some being very stylized and others more legible. The text is located at the bottom of the page, below the main body of text.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Hoja Adicional de Firmas
Anexo

Número:

Referencia: EX-2019-53963306-APN-DGDMT#MPYT - ANEXO I ARTÍCULO 1°

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 18 pagina/s.