

Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Sistema Federal del Manejo del Fuego de la Administración Pública Nacional

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

ARTÍCULO 1°.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial será de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras que integren, dentro de la ADMINISTRACIÓN DE PARQUES NACIONALES y DEL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE, el SISTEMA FEDERAL DE MANEJO DEL FUEGO, creado por la Ley 26.815, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/06 con los alcances y salvedades previstos para las distintas modalidades de relación de Empleo previstas en la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 y las establecidas para cada caso en particular en el presente convenio y para aquellos a designarse de conformidad con las disposiciones del mismo.

El presente Convenio no será de aplicación para el personal de los Organismos mencionados precedentemente que, por las características propias de las funciones, se encuentren amparadas en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) homologado por el Decreto N° 2098 de fecha 03 de diciembre de 2008 y en el Cuerpo de Guardaparques Nacionales reglamentado por el Decreto N° 1455 de fecha 03 de septiembre de 1987.

Queda convenido que las referencias a los trabajadores y autoridades efectuadas en género masculino o femenino tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones en un género representan siempre a hombres y mujeres con las salvedades que se formulen en atención a las particularidades que se establezcan.

ARTICULO 2°.- Las cláusulas del presente Convenio quedan incorporadas a los contratos bajo modalidad artículo 9° del Decreto N° 1421/02 existentes al momento de su entrada en vigencia de conformidad con el Artículo 3° del Convenio Colectivo de Trabajo General y sólo podrán ser modificados por acuerdo colectivo de los signatarios del Convenio Sectorial, una vez expedida favorablemente la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (en adelante Co.Pa.R.), conforme a lo establecido por el inciso b) del Artículo 80 del Convenio Colectivo de Trabajo General (Decreto N° 214/06).

ARTICULO 3°.- Prevalencia del Convenio Colectivo General. En todos los supuestos de conflictos de normas entre el Convenio Colectivo General y el presente Convenio Sectorial, será de aplicación la norma vigente en el Convenio Colectivo General, al que se le reconoce jerarquía superior.

VIGENCIA

ARTICULO 4°.- El cumplimiento de este Convenio es obligatorio en todo el territorio nacional a partir del 01 de febrero de 2021 y su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular.

Dentro del plazo de SESENTA (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora Sectorial deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 12 de la Ley N° 24.185.

No obstante, lo establecido en el primer párrafo del presente, las partes de común acuerdo podrán constituirse antes del plazo señalado 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 o existieran modificaciones al mismo según lo estatuido en el inciso e) del Artículo 80 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

CAPITULO II

DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACION Y CARRERA

ARTICULO 5º.- Créase la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera del Personal del Sistema Federal de Manejo del Fuego (CO.P.I.C) pertenecientes a la Administración Pública Nacional, constituida por CINCO (5) representantes titulares del Estado Empleador y CINCO (5) representantes titulares de la parte gremial de acuerdo con la composición establecida en el Artículo 8º del presente Convenio Sectorial y CINCO (5) suplentes de cada una de las partes.

Cada parte podrá concurrir con sus asesores.

ARTICULO 6º.- Además de las que se le asignen expresamente en este Convenio, la Comisión tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

- a) Interpretar el presente Convenio con alcance general, buscando asegurar la debida integración de la normativa del mismo y la reglamentaria aplicable, a solicitud de las partes.
- b) Fortalecer la aplicación adecuada del presente Convenio.
- c) Promover el desarrollo de relaciones laborales armónicas y productivas a efectos de mejorar la prestación del servicio a la comunidad.
- d) Elaborar y/o analizar las propuestas de modificación del régimen establecido por el presente Convenio que faciliten la concreción de los principios orientadores establecidos en éste y en la Ley 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.
- e) Requerir la intervención de la Co.Pa.R., constituida por el Artículo 79 del Convenio Colectivo de Trabajo General o el que lo sustituya y en virtud de las atribuciones conferidas en el inciso b) del Artículo 80 del mismo, para el tratamiento de las cuestiones que afecten a la interpretación, integración o prevalencia de normas del presente convenio con el Convenio Colectivo de Trabajo General.
- f) Intervenir en la resolución de controversias y/o conflictos no comprendidos en el Artículo 81 del Convenio Colectivo de Trabajo General o el que lo reemplace, surgidos a causa de la aplicación de este Convenio y siempre que se hubieran agotado previamente los procesos de reclamo correspondientes y cumplido con las instancias de intervención de los órganos permanentes de aplicación con competencia en la materia.
- g) Intervenir en los términos establecidos en los Artículos 60 y 67 del Convenio Colectivo de Trabajo General.
- h) Dictar su reglamento de funcionamiento.

ARTICULO 7º.- Los acuerdos de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo no superior a los CUARENTA Y CINCO (45) días hábiles, a formalizarse mediante el acta respectiva, los cuales serán aprobados conforme la normativa vigente.

Los acuerdos que tuvieran implicancia económica requerirán el cumplimiento de la Ley N° 18.753.

La Comisión se reunirá ordinariamente al menos UNA (1) vez al mes, excepto ante la inexistencia de temas o que las partes resolvieran el traslado de los mismos a la siguiente reunión ordinaria mensual o a la reunión extraordinaria

convocada a tal efecto. Las actas que impliquen interpretación de las previsiones del presente Convenio deberán ser publicadas en el Boletín Oficial dentro de los CINCO (5) días de emitidas, sin perjuicio de su comunicación y/o difusión por los canales internos oportunos.

CAPITULO III

REPRESENTACION GREMIAL

ARTICULO 8º.- En todas aquellas instancias que requieran en su integración la participación gremial, ésta se compondrá de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4º de la Ley N° 24.185 y su reglamentación.

CAPITULO IV

DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

ARTICULO 9º.- El personal queda comprendido por las prescripciones establecidas en la Ley N° 25.164 y su Decreto Reglamentario N° 1421 de fecha 9 de agosto de 2002, así como por las contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General, en materia de requisitos de ingreso, deberes, derechos, prohibiciones, régimen disciplinario y causales de egreso.

TITULO II

RÉGIMEN ESCALAFONARIO Y CARRERA

CAPÍTULO I

ARTICULO 10º.- El Régimen de Carrera del Personal del SISTEMA FEDERAL DEL MANEJO DEL FUEGO perteneciente a la Administración Pública Nacional comprende el ingreso y progreso de cada agente en los distintos grados, tramos y categorías en los que se organizan los puestos de trabajo bajo el régimen de estabilidad, de conformidad con lo establecido en el presente y como resultante de su mayor nivel de formación e idoneidad y rendimiento laboral.

La promoción vertical consiste en el acceso a categorías escalafonarias superiores mediante los mecanismos de selección y/o meritación de los requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire, diseñados de conformidad con el presente Convenio, para ocupar cargos o funciones de mayor responsabilidad, complejidad y autonomía.

La promoción horizontal comprende el acceso a los diferentes grados y tramos superiores habilitados para la categoría escalafonaria en la que revista el personal, lo que resultará de la capacitación y la acreditación de sus desempeños y competencias laborales respectivas.

ARTÍCULO 11º.- El personal se integra a una de las categorías escalafonarias según el tipo de función o puesto de trabajo para el que fuera seleccionado, de conformidad con lo establecido en el presente convenio.

El personal promueve a un grado superior dentro de su categoría una vez que acredita las calificaciones resultantes de su evaluación del desempeño laboral y de la capacitación exigida.

CAPITULO II

CATEGORÍAS ESCALAFONARIAS

ARTICULO 12º.- El personal revista en una de las siguientes Categorías Escalafonarias:

B0: Asiste a las tareas generales vinculadas con la prevención, presupresión, en el combate de incendios, supresión de incendios forestales y/o rurales, manejo del fuego y toda otra tarea general que le sea asignada. Asimismo, colabora en actividades de apoyo comunitario ante situaciones de emergencia e interviene en situaciones de rescate.

RESPONSABILIDADES DEL CARGO:

Supone la responsabilidad por el oportuno y estricto cumplimiento de las tareas mediante la aplicación de conocimientos y habilidades específicas bajo rutinas e instrucciones o directivas muy precisas, a su cargo y en particular:

- A. Ejecutar las tareas encomendadas observando las normas de seguridad.
- B. Conocer y cumplir los reglamentos internos.
- C. Usar correctamente, cuidar y mantener el equipo y los elementos que se le asignen.
- D. Canalizar los requerimientos del área a través de su superior directo.
- E. Brindar apoyo comunitario ante situaciones de emergencia.
- F. Realizar tareas que colaboren con la prevención de incendios.
- G. Participar en actividades de concientización a la sociedad civil.
- H. Realizar las tareas de restauración y mitigación de áreas de recuperación.

B1: Realizar tareas generales vinculadas con la prevención, presupresión, supresión de incendios forestales y/o rurales, manejo del fuego y toda otra tarea general que le sea asignada. Asimismo, colabora en actividades de apoyo comunitario ante situaciones de emergencia e interviene en situaciones de rescate.

RESPONSABILIDADES DEL CARGO:

Supone responsabilidad por el oportuno y estricto cumplimiento de las tareas mediante la aplicación de conocimientos, procedimientos, métodos, rutinas o pericias muy específicas, a su cargo y en particular:

- A. Ejecutar las tareas encomendadas observando las normas de seguridad.
- B. Conocer y cumplir los reglamentos internos.
- C. Usar correctamente, cuidar y mantener el equipo y los elementos que se le asignen.
- D. Canalizar los requerimientos del área a través del superior directo.
- E. Brindar apoyo comunitario ante situaciones de emergencia.
- F. Realizar tareas que colaboren en la prevención de incendios.
- G. Participar en actividades de concientización a la sociedad civil.
- H. Brindar apoyo en las tareas de restauración y mitigación de áreas de recuperación.

-B2: Realiza las tareas generales vinculadas con la prevención, presupresión, supresión de incendios forestales y/o rurales, manejo del fuego, apoyo comunitario, emergencias y tiene asignado en forma permanente alguno de los siguientes roles:

Conductor de vehículos especializados, maquinaria pesada y de diferentes características. Comprende asimismo la supervisión y/o reparación y mantenimiento de estos equipos.

- Operador de Equipos de Comunicación en general y en particular las vinculadas a los sistemas de monitoreo de incendios a través de las centrales de comunicación del sistema, utilizando los medios disponibles. Comprende asimismo la realización de reparaciones y mantenimiento de equipos, con indicación técnica profesional.
- Observador técnico de incendios. Comprende el análisis de las condiciones meteorológicas, el monitoreo del comportamiento de fuego y la recopilación de datos.

RESPONSABILIDADES DEL CARGO

Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas, con sujeción a objetivos, métodos, procedimientos y/o técnicas específicas con relativa autonomía ante su superior. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas. En particular:

- A. Conocer los planes de trabajo asignados a la Cuadrilla.
- B. Identificar o seleccionar las vías de escape.
- C. Cumplir los reglamentos internos y las normas de seguridad.
- D. Velar por el buen uso, mantenimiento y conservación de los elementos y equipos de trabajo asignados a la Cuadrilla.
- E. Participar en el dictado de temas de instrucción y capacitación del personal.
- F. Operar los vehículos especializados y/o maquinaria pesada en virtud de las necesidades establecidas a partir del comportamiento del incendio, cuando corresponda.
- G. Organizar las comunicaciones y operar los equipos, según el caso.
- H. Mantener las comunicaciones y estar enterado del comportamiento del incendio según corresponda.
- I. Mantener actualizada la información del estado y comportamiento del fuego antes, durante y después del incendio, según corresponda.
- J. Recopilar y sistematizar datos estadísticos para la elaboración de informes técnicos, cuando corresponda.
- K. Auxiliar, ante situaciones que así lo exijan, a quien conduzca la Cuadrilla.
- L. Brindar apoyo comunitario ante situaciones de emergencia.
- M. Realizar tareas que colaboren en la prevención de incendios.
- N. Participar en actividades de concientización a la sociedad civil.
- O. Brindar apoyo en las tareas de restauración y mitigación de áreas de recuperación.

B3: Realiza tareas vinculadas con prevención, presupresión, supresión de incendios forestales y/o rurales, manejo del fuego, apoyo comunitario, emergencias y funciones de formulación, asesoramiento técnico y/o desarrollo de proyectos y procedimientos de cierta relevancia y complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones con particular especialización en alguno de los siguientes roles:

- Conducción de vehículos especializados, maquinaria pesada y de diferentes características.

- Operación de Equipos de Comunicación en general y de los sistemas de monitoreo de incendios a través de las centrales de comunicación del sistema, utilizando los medios disponibles. Comprende asimismo la realización de reparaciones y mantenimiento de equipos.
- Observación técnica de incendios. Comprende el análisis de las condiciones meteorológicas, el monitoreo del comportamiento de fuego, la recopilación de datos y elaboración de informes técnicos.

RESPONSABILIDADES DEL CARGO

Suponen responsabilidad por la supervisión técnica en el cumplimiento o materialización de las metas y los resultados encomendados con sujeción a normas y procedimientos legales, técnicos específicos en términos de cantidad, calidad y oportunidad, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas. Pueden suponer funciones de formulación y/o desarrollo de proyectos y procedimientos de cierta relevancia y complejidad en las cuestiones técnicas, y en particular:

- A. Conocer los planes de trabajo asignados a la Cuadrilla y asesorar técnicamente tanto a la Cuadrilla como a quien la conduce.
 - B. Identificar o seleccionar las vías de escape y zonas de seguridad.
 - C. Asistir a quien conduce la Cuadrilla en la línea de fuego, teniendo como premisa fundamental la seguridad de vidas y bienes.
 - D. Asesorar técnicamente en materia de comunicaciones durante el incendio.
 - E. Cumplir los reglamentos internos y las normas de seguridad.
 - F. Velar por el buen uso, mantenimiento y conservación de los elementos y equipos de trabajo asignados a la Cuadrilla.
 - G. Asistir en la formulación de las capacitaciones técnicas para el personal.
 - H. Auxiliar, en caso de requerirse, a quien conduzca la Cuadrilla y/o Brigada.
 - I. Brindar apoyo comunitario ante situaciones de emergencia.
 - J. Realizar tareas que colaboren con la prevención de incendios.
 - K. Participar en actividades de concientización a la sociedad civil.
 - L. Brindar apoyo en las tareas de restauración y mitigación de áreas de recuperación.
- B4:** Comprende al personal que desempeña tareas de conducción de cuadrillas.

RESPONSABILIDADES DEL CARGO:

Supone responsabilidad por el cumplimiento o materialización de las metas y los resultados encomendados con sujeción a normas y procedimientos jurídicos, técnicos específicos, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas, y sobre el manejo del incendio de acuerdo a los recursos a su cargo. Puede comportar funciones de supervisión o coordinación de grupos o equipos de trabajo de igual o menor categoría y mediana complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones. En particular:

- A. Participar en la elaboración de los planes de trabajo asignados a la Cuadrilla y comunicarlos a sus integrantes.

- B. Identificar o seleccionar las vías de escape y zonas de seguridad, y darlas a conocer al personal a su cargo.
- C. Supervisar el despliegue y el rendimiento del trabajo de la Cuadrilla en la línea de fuego, teniendo como premisa fundamental la seguridad de vidas y bienes.
- D. Mantener las comunicaciones y estar enterado del comportamiento del incendio.
- E. Cumplir y hacer cumplir los reglamentos internos y las normas de seguridad, con la capacidad de sancionar en caso de necesidad.
- F. Velar por el buen uso, mantenimiento y conservación de los elementos y equipos de trabajo asignados a la Cuadrilla.
- G. Participar en el dictado de actividades de instrucción y capacitación del personal.
- H. Auxiliar al Jefe de Brigadas en caso de requerirse.
- I. Brindar apoyo comunitario ante situaciones de emergencia.
- J. Realizar tareas que colaboren en la prevención de incendios.
- K. Participar en actividades de concientización a la sociedad civil.
- L. Brindar apoyo en las tareas de restauración y mitigación de áreas de recuperación.

B5: Comprende al personal que comporta tareas de conducción de brigadas, formadas por equipos de Cuadrillas de incendios.

RESPONSABILIDADES DEL CARGO:

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento o materialización de objetivos y resultados establecidos en términos de cantidad, calidad y oportunidad para el 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 y técnicos del campo de actuación, con autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada. Puede cumplir funciones de planeamiento, asesoramiento, organización y/o control de grupos o equipos de trabajo de gran complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones a cargo. En particular:

- A. Participar en la elaboración de los planes de trabajo asignados a la Brigada y comunicarlos a sus integrantes.
- B. Seleccionar las vías de escape y zonas de seguridad, y comunicarlas al personal.
- C. Supervisar el despliegue y el rendimiento del trabajo de la Brigada en la línea de fuego, teniendo como premisa fundamental la seguridad de vidas y bienes. En caso de necesidad coordinar y optimizar el uso de los medios aéreos actuantes en el sector a su cargo.
- D. Canalizar los requerimientos del área a través del superior directo.
- E. Mantener las comunicaciones y estar enterado del comportamiento del incendio.
- F. Identificar situaciones de peligro y comunicarlas al personal a su cargo.
- G. Cumplir y hacer cumplir los reglamentos internos y las normas de seguridad, informando de las novedades a la superioridad y con la capacidad de sancionar en caso de necesidad.

H. Sugerir a sus superiores cambios en los planes cuando lo considere necesario.

I. Participar en el dictado de programas de capacitación específicos al personal.

CAPÍTULO III

DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS DE ACCESO A LAS CATEGORÍAS

ARTÍCULO 13°.- Para todas las categorías Escalafonarias, se exigirá:

- a) Certificación de aptitud psicofísica para la realización de trabajos muy arduos durante lapsos prolongados y en situación de intensa presión psicológica en los términos establecidos en la Resolución N° 1437 del 30 de diciembre 2002 "Estándar Nacional de Funciones en Estructuras de Combate de Incendios Forestales y/o Rurales" de la ex Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable o de las normas que se dicten en su reemplazo.
- b) Certificación de la aprobación del Curso Inicial de Combatiente de Incendios o aquel que en el futuro determine la Autoridad de Aplicación de la Ley N° 26.815 de Manejo del Fuego, y de todos los cursos de las especialidades que el Sistema Federal de Manejo del Fuego determine.

ARTÍCULO 14°.- Los requisitos mínimos de acceso a cada categoría escalafonaria, sin perjuicio de los que se establezcan para las distintas funciones o puestos, son los siguientes:

REQUISITOS MÍNIMOS DE ACCESO AL CARGO CATEGORÍA B0:

- a) Título educativo de nivel secundario completo.

REQUISITOS MÍNIMOS DE ACCESO AL CARGO CATEGORÍA B1:

- a) Título educativo de nivel secundario completo.
- b) Acreditar experiencia laboral por un término no inferior a DOS (2) años en funciones como Combatiente de Incendios.

REQUISITOS MÍNIMOS DE ACCESO AL CARGO CATEGORÍA B2:

- a) Título educativo de nivel secundario completo.
- b) Acreditar experiencia laboral por un término no inferior a CUATRO (4) años en funciones como Combatiente de Incendios o título terciario de carreras de duración no inferior a DOS (2) años, correspondiente a la función o puesto a desarrollar, y una experiencia laboral no inferior a DOS (2) años en funciones como Combatiente de Incendios.
- c) Para los puestos que impliquen la conducción de vehículos especializados y/o maquinaria pesada, se deberá acreditar poseer los permisos habilitantes establecidos por la autoridad competente y acreditar competencias en materia de conducción de vehículos de emergencias.
- d) Para los puestos que impliquen operación de comunicaciones, acreditar conocimientos en operatoria de equipos de comunicación radial, telefónica e informática y/o otros medios de comunicación disponibles, así como los protocolos que rigen la comunicación por los citados medios.
- e) Para los puestos que impliquen la observación técnica de incendios, se deberán acreditar conocimientos de observación meteorológica de incendios forestales, de cartografía básica y de relevamiento de datos estadísticos.

REQUISITOS MÍNIMOS DE ACCESO AL CARGO CATEGORÍA B3:

- a) Título educativo de nivel secundario completo.
- b) Acreditar experiencia laboral por un término no inferior a CUATRO (4) años en funciones como Combatiente de Incendios o título terciario de carreras de duración no inferior a DOS (2) años, correspondiente a la función o puesto a desarrollar y una experiencia laboral no inferior a DOS (2) años

en funciones como Combatiente de Incendios.

- c) Para los puestos que impliquen asesoramiento técnico en las tareas de conducción de vehículos especializados y/o maquinaria pesada, se deberá poseer los permisos habilitantes establecidos por la autoridad competente y acreditar competencias y experiencia laboral de DOS (2) años en materia de conducción de vehículos de emergencias.
- d) Para los puestos que impliquen asesoramiento técnico en las operaciones de comunicaciones, acreditar experiencia laboral de DOS (2) años en operatoria de equipos de comunicación radial, telefónica e informática y/o otros medios de comunicación disponibles, así como los protocolos que rigen la comunicación por los citados medios.
- e) Para los puestos que impliquen asesoramiento técnico de observaciones de incendios, se deberán acreditar experiencia laboral de DOS (2) años en observación meteorológica de incendios forestales, de cartografía básica y/o de relevamiento de datos estadísticos.

REQUISITOS MÍNIMOS DE ACCESO AL CARGO CATEGORÍA B4:

- a) Título educativo de nivel secundario completo
- b) Acreditar la aprobación del curso de Conducción de Cuadrillas o aquel que en el futuro determine la Autoridad de Aplicación de la Ley N° 26.815 de Manejo del Fuego.
- c) Acreditar experiencia laboral por un término no inferior a CINCO (5) años en funciones como Combatiente de Incendios.

REQUISITOS MÍNIMOS DE ACCESO AL CARGO CATEGORÍA B5:

- a) Título educativo de nivel secundario completo.
- b) Acreditar la aprobación del curso de Conducción de Brigadas o aquel que en el futuro determine la Autoridad de Aplicación de la Ley N° 26.815 de Manejo del Fuego.
- c) Acreditar experiencia laboral por un término no inferior a TRES (3) años en funciones como Jefe de Cuadrilla, con experiencia en la conducción de Cuadrillas de Combatientes de Incendios.

CAPÍTULO IV

DE LOS GRADOS

ARTICULO 15°.- Establécese una escala de DIEZ (10) Grados para la promoción horizontal del personal en la categoría escalafonario para el que fuera seleccionado.

CAPÍTULO IV

DE LOS TRAMOS

Artículo 16°.- El personal podrá promover dentro la categoría escalafonaria en el que fuera seleccionado, a uno de los siguientes TRES (3) Tramos:

a) General: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y demás competencias laborales, que le permiten, realizar las tareas propias de ejecución de la respectiva incumbencia del puesto o función asignado, mediante la aplicación de sistemas, métodos, normas, procedimientos, técnicas o pericias habituales u ordinarios, para contribuir al logro de los objetivos planteados. Supone responsabilidad por el resultado de sus propias prestaciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos organizacionales, y las directivas recibidas. Comprende los DIEZ (10) Grados de promoción ordinaria de la escala establecida en el art 15.

b) Intermedio: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias de su respectiva incumbencia del puesto o función asignado 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. 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, en caso de corresponder, por la coordinación y desarrollo apropiados del personal que tuviera a su cargo y la transferencia de conocimientos y técnicas aprendidas. Comprende desde el grado CUATRO (4) al DIEZ (10) de la escala establecida en el art 15.

c) Avanzado: cuando haya acreditado capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas comportadas 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 categoría escalafonaria en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso, bajo políticas, instrucciones y marcos normativos o técnicos específicos. Puede también permitirle la actualización avanzada y excelencia de sus capacidades y contribuciones laborales. Comprende desde el grado OCHO (8) al DIEZ (10) de la escala establecida en el artículo 15.

CAPITULO V

DEL NOMENCLADOR CLASIFICADOR DE PUESTOS Y FUNCIONES

ARTICULO 17°.- El Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente, establecerá oportunamente el Nomenclador Clasificador de Funciones y Puestos de Trabajo.

De la misma manera, 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.

TÍTULO III

DEL RÉGIMEN DE CARRERA

CAPITULO I

INGRESO

ARTÍCULO 18°.- Todo ingreso del personal a la carrera establecida en el presente Convenio, se realiza en el grado y tramo inicial de la categoría escalafonaria correspondiente al puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con el régimen de carrera previsto en el presente Convenio, como resultado del nivel de idoneidad, formación académica y rendimiento laboral que alcance. 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 43 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.

Los titulares de la unidad organizativa de rango 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 Bueno o equivalente 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.

ARTICULO 19°.- El personal que se incorpore al presente régimen de carrera en los términos de los supuestos contemplados en la última frase del artículo 41 o en el artículo 42 del Convenio Colectivo de Trabajo General, aprobado

por el Decreto N° 214/06, será ubicado en la categoría escalafonaria que corresponda con la función o puesto para el que hubiera sido seleccionado bajo el ordenamiento de origen de conformidad con la norma que se reglamente a tales fines.

ARTÍCULO 20°.- El ingreso al presente régimen estará sujeto a lo establecido en los artículos 4° y 5°, del Capítulo II, del Anexo de la Ley 25.164 Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional.

CAPÍTULO II

DE LA PROMOCIÓN DE GRADO

ARTÍCULO 21°.- El personal promoverá al grado siguiente dentro de la categoría en que reviste mediante la acreditación de:

a) TRES (3) calificaciones no inferiores a "BUENO" o equivalente, o de DOS (2) calificaciones superiores, resultantes de la evaluación anual de su desempeño laboral.

b) Actividades de capacitación, o de desarrollo profesional, técnico o laboral, 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, según el siguiente detalle:

CATEGORÍA	TRAMO GENERAL	TRAMO INTERMEDIO	TRAMO AVANZADO
B0, B1 y B2	35 hs	40 hs	45 hs
B3, B4 y B5	40 hs	45 hs	50 hs

Podrán reconocerse a este efecto, las actividades de capacitación fehacientemente comprobadas que el personal haya efectuado por su cuenta o iniciativa, siempre que sean pertinentes a sus responsabilidades o exigencias laborales.

ARTÍCULO 22°.- La promoción al grado siguiente se efectuará a partir del primer día del mes siguiente al que se acreditará el cumplimiento de los requisitos establecidos de conformidad con el Artículo precedente. A tal efecto, se considerará cumplido el requisito de:

a) La calificación, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha límite del proceso de evaluación del desempeño establecido en el presente convenio; y,

b) La capacitación, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de aprobación de las actividades respectivas.

ARTÍCULO 23°.- 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.

ARTÍCULO 24°.- El agente que hubiera accedido al último grado previsto para la categoría en la que revistará, continuará promoviendo de grado hasta su egreso, a cuyo efecto deberá cumplir 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 ordinario, más la diferencia de unidades retributivas entre las correspondientes a dicho grado y su inmediato anterior.

CAPÍTULO III

DE LA PROMOCIÓN DE TRAMO

ARTICULO 25º.- El personal podrá acceder al Tramo inmediato superior a partir del primer día de los meses de julio o enero, posteriores a la fecha de acreditación del cumplimiento de:

- a) los requisitos para la promoción al grado inicial de dicho Tramo, y,
- b) la certificación de la capacitación, experiencia y competencias laborales mediante el régimen de valoración de méritos que el Estado empleador establezca al efecto, previa consulta a las entidades sindicales en el marco de la CoPIC del Sistema Federal de Manejo del Fuego pertenecientes a la Administración Pública Nacional.

A este efecto; el régimen de promoción de tramo escalafonario que se establezca contemplará la aprobación de actividades de capacitación específicamente organizadas o de aprobación de actividades a propuesta de los y las agentes, previa conformidad de la máxima unidad responsable en materia de acciones de personal, el reconocimiento del desempeño eficaz de las funciones desempeñadas y la acreditación de los mayores dominios de competencias laborales.

Las capacitaciones específicas que se determinen estarán diseñadas para el fortalecimiento de las competencias laborales propias de la profesión, especialidad, técnica, oficio o servicio por el que el trabajador haya sido asignado al puesto de trabajo o función, y su aprobación comportará la capacidad adquirida para su aplicación en dicha asignación.

Las actividades de capacitación presentadas a propuesta de los trabajadores deberán ajustarse a los criterios establecidos en el párrafo precedente.

Para el reconocimiento del desempeño eficaz de las funciones desempeñadas la autoridad superior competente que tenga a su cargo la certificación tendrá en consideración las calificaciones resultantes de las evaluaciones del desempeño. La certificación deberá ser efectuada al momento de la postulación del empleado para promover de Tramo.

La acreditación de los mayores dominios de competencias laborales asociadas resultará de al menos UNA (1) actividad de valoración mediante las modalidades que al efecto se habiliten.

El empleado podrá postularse para promover al tramo inmediato superior cuando haya cumplido los requisitos necesarios para promover al grado inicial comprendido en el tramo.

CAPÍTULO IV

ASCENSO DE CATEGORÍA ESCALAFONARIA

Artículo 26º.- El personal podrá promover de Categoría escalafonaria mediante el régimen de selección y/o meritución establecido de conformidad con el presente Convenio, el que asegurará la comprobación de la idoneidad, méritos, experiencias y competencias laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones correspondientes a dicha categoría, siempre que exista cargo vacante, financiado y fuera declarada necesaria su cobertura. A este efecto se establece que hasta un CINCUENTAPOR CIENTO (50%) de las vacantes para cuya cobertura proceda mediante sistema de selección abierto, pueda ser efectuado mediante sistema de selección general.

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

El personal que accediera a una categoría superior de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo continuará con su carrera en el Tramo General de dicha categoría a partir del Grado equivalente alcanzado en su Categoría anterior.

A este efecto se considerará Grado equivalente al resultante de:

- a) reconocer UN (1) grado de la categoría superior, por cada DOS (2) grados alcanzados en la Categoría anterior, a contar desde el Grado inicial del Categoría superior al que asciende cuando éste fuera el inmediato superior;
- b) reconocer UN (1) grado de la categoría superior, por cada TRES (3) Grados alcanzados en la Categoría anterior, a contar desde el Grado inicial de la Categoría superior a la que asciende cuando éste no fuera el inmediato superior;
- c) en el supuesto de que el personal viniera desarrollando tareas afines con el puesto o función correspondiente a la categoría superior, será ubicado en el Grado siguiente al que resultara de la aplicación del procedimiento establecido en los incisos a) y b) del presente artículo.

Los créditos de capacitación y las calificaciones pendientes de aplicación para la promoción de Grado en la categoría anterior podrán ser aplicados para la promoción de Grado en la nueva categoría obtenida.

Si como consecuencia de la aplicación de los incisos a), b) y c) del presente artículo le fuera asignado un grado comprendido por Tramo igual o inferior al que revistara, continuará su carrera en el Tramo correspondiente a dicho grado. En todos los casos, si correspondiera, será de aplicación lo dispuesto por el Decreto N° 5.592 de fecha 9 de septiembre de 1968.

TÍTULO IV

DEL RÉGIMEN DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 27°.- Para el ingreso a la carrera y para la promoción a una categoría superior, será de aplicación el régimen de Selección que se establezca en el presente Convenio, que asegure la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, experiencias, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio del puesto de trabajo o función.

Dicho régimen será establecido por el Estado empleador, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias, según lo acordado en el Artículo 60 del referido Convenio y con las particularidades prescriptas en el presente Convenio.

En el régimen de Selección deberá preverse el mecanismo para instrumentar la aplicación de la Ley N° 22.431 y la Ley N° 23.109 y sus modificatorias, conforme lo establecido por el artículo 57 del citado Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 28°.- En oportunidad de dictarse la reglamentación del proceso de selección, se deberán establecer las etapas a instancias a implementarse, con las particularidades requeridas para cada tipo de convocatoria y concurso de promoción vertical establecido en el presente convenio, debiendo arbitrarse las medidas necesarias para la comprobación de competencias, conocimientos e idoneidad.

ARTÍCULO 29°.- En oportunidad que se implementen pruebas técnicas o de conocimientos en el proceso, y se encuentren a cargo del Órgano de Selección, las mismas deberán ser anónimas pudiendo utilizarse una clave convencional de identificación que permita individualizar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación, garantizando los principios de transparencia e igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 30°.- Los procesos de selección se realizarán mediante los respectivos concursos de oposición y antecedentes, previéndose modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto, que permitan comprobar y valorar fehacientemente la idoneidad y las competencias laborales de los candidatos, esto es, de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, conforme a la categoría, y asegurar el establecimiento del orden de mérito según corresponda.

Los perfiles y requisitos a exigir se ajustarán a lo establecido en el Nomenclador previsto en el presente Convenio y a lo dispuesto en el Artículo 58 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 31°.- Los procesos de selección serán por convocatoria General o Abierta.

En los procesos por convocatoria General se podrá inscribir la totalidad del personal comprendido en el presente Convenio que cumpla con los requisitos mínimos exigidos en el perfil.

En los procesos por convocatoria Abierta podrán participar todos los postulantes procedentes de ámbito público o privado que acrediten la idoneidad y requisitos exigidos por el perfil del puesto.

Serán por convocatoria Abierta los procesos de selección para:

- a) el acceso a puestos de trabajo de las Categorías B0 y B1;
- b) el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de las vacantes de las Categorías B2, B3, B4 y B5;
- c) los casos en que se hubiese declarado desierto un proceso realizado bajo convocatoria General, en cuyo supuesto, se procederá sin más trámite a dicha convocatoria con el mismo perfil de requisitos.

El resto de las coberturas será por convocatoria General.

ARTÍCULO 32º.- Los procesos de selección serán convocados a través de los medios que aseguren su debida difusión pública y con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos. En todos los casos deberán ser publicados en el Boletín Oficial de la República Argentina.

En el supuesto de un proceso de selección declarado desierto o que no se haya cubierto por algún impedimento, se podrá realizar una convocatoria complementaria de la primera efectuada, dentro de los SESENTA (60) días de tal declaración.

En los procesos de selección por convocatoria General, el Estado Empleador dispondrá la pertinente difusión entre el personal de los organismos que cuenten con personal que realizan funciones en materia de combate de incendios, por los medios de comunicación disponibles (carteleros, página web, circulares, redes sociales, entre otros) debiéndose garantizar la existencia de al menos UNA (1) cartelera impresa en lugar de acceso público y de UNA (1) cartelera digital para dar a conocer todas las ofertas de vacantes cuya convocatoria se hallara vigente.

En los procesos de selección por convocatoria Abierta se exigirá, además, la publicación respectiva en al menos DOS (2) diarios de mayor circulación nacional, por al menos DOS (2) días, y con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos. Adicionalmente, se dispondrá de la publicación en al menos DOS (2) diarios de mayor circulación regional, por al menos UN (1) día con idéntica antelación a la indicada.

Asimismo, las entidades sindicales signatarias divulgarán las convocatorias a través de los diversos medios a su disposición en todo el ámbito territorial en el que tengan presencia.

ARTÍCULO 33º.- El Comité de Selección será el órgano selector. En el proceso de selección que apruebe el Estado empleador se deberán establecer las instancias o etapas en las que toma intervención cada uno de los integrantes del Órgano de Selección, si correspondiera según las características particulares de cada proceso de selección reglamentado.

El mismo estará integrado al menos por TRES (3) miembros, los cuales tendrán un suplente en caso de ausencia. Dichos suplentes deberán ser designados en el mismo Acto Administrativo. 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 vacante a cubrir.

Los suplentes solo podrán reemplazar a su respectivo titular, no pudiendo ejercer como suplente de otro titular.

En ningún caso el Comité de Selección estará integrado por más de SESENTA POR CIENTO (60%) de personas del mismo sexo en cumplimiento con el artículo 64 del Convenio Colectivo de Trabajo General, homologado por el Decreto N° 214/2006.

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

La recusación deberá ser deducida por el postulante en el momento de su inscripción y la excusación de los miembros del Comité de Selección, en oportunidad del conocimiento de la lista definitiva de los inscriptos.

Si la causal fuere sobreviniente o conocida con posterioridad, las recusaciones y excusaciones deberán interponerse antes de que el referido órgano se expida.

ARTICULO 34°.- El Estado empleador podrá nominar personal profesional o técnico como selector o asistente técnico acreditado para integrar el referido órgano selector o para actuar como asistente en la gestión técnica de los correspondientes procesos. Estos selectores o asistentes técnicos serán acreditados mediante, la aprobación de actividades de capacitación específicamente organizadas.

ARTICULO 35°.- La reglamentación a dictar establecerá que las etapas del proceso de selección y la correspondiente elaboración y elevación del orden de mérito, sean desarrolladas en no más de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de cierre de la inscripción, pudiéndose prever mediante debida fundamentación una extensión que no será superior a otros QUINCE (15) días.

A este efecto, el personal asignado a las tareas relacionadas con el proceso de selección del que se trate será el necesario y podrá ser relevado total o parcialmente de sus tareas habituales para poder cumplirse con el plazo establecido en el presente.

ARTÍCULO 36°.- La autoridad competente designará al postulante de acuerdo con el orden de mérito. La vigencia del orden de mérito será de SEIS (6) meses contados a partir de la designación efectiva en el cargo concursado.

En todos los casos, el designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los TREINTA (30) días corridos contados a partir de la notificación de su designación.

De no tomar posesión del cargo o de cesar en sus funciones antes del vencimiento de la vigencia del orden de mérito por cualquier motivo, se designará al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito respectivo.

ARTICULO 37°.- A los efectos previstos en el artículo 33 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 MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD a efectos de velar por la debida igualdad de oportunidades entre postulantes de distinto género y el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL en cumplimiento de las previsiones del artículo 8° de la Ley N° 22.431 y modificatorias, serán invitados a designar cada uno UN (1) veedor titular y su suplente ante el Órgano de Selección.

Vencido el plazo de CINCO (5) días hábiles de notificadas se procederá sin más trámite a la designación del referido órgano. Las entidades sindicales podrán designar a sus veedores en cualquier momento del proceso, pero éstos sólo podrán efectuar observaciones en los asuntos o etapas que se estuvieran tramitando a partir del momento de su incorporación como tales.

Los veedores participarán de cada una de las etapas y reuniones correspondientes, de las que serán debidamente notificados con antelación. Será nulo lo actuado en una etapa o reunión a la que no concurrieran los veedores por no haber sido notificados debidamente.

Asimismo, los veedores sólo podrán efectuar observaciones de las etapas o reuniones a las que concurrieran, las que deberán consignarse en las actas respectivas, así como de la contestación debida a las mismas.

TÍTULO V

DEL RÉGIMEN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

ARTICULO 38°.- 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.

ARTICULO 39°.- El personal participa de las actividades de capacitación cuando éstas sean pertinentes a la función o puesto que desenvuelva, a la categoría escalafonaria y tramo en los que se encuentre y/o a su desarrollo técnico y profesional.

Cuando corresponda a la naturaleza y/o finalidad de las actividades de capacitación, éstas deberán prever modalidades de evaluación que permitan certificar y/o acreditar el rango de dominio de una o varias competencias laborales técnicas específicas mediante las correspondientes pruebas de desempeño.

ARTICULO 40°.- Las actividades de capacitación que a título individual efectúen los trabajadores también pueden ser reconocidas para satisfacer los requisitos de la promoción de tramo y grado, de acuerdo con el régimen de equivalencias de créditos de capacitación establecido por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, cuando éstas sean atinentes a la función o puesto que ocupen.

A esos efectos, 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, 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.

ARTICULO 41°.- Para la promoción de grado y tramo las actividades a acreditar podrán ser las realizadas o promovidas por las jurisdicciones y organismos descentralizados comprendidos en el Sistema Nacional de Capacitación, incluidas en los Planes Estratégicos y Anuales de Capacitación, y las realizadas por instituciones dedicadas a la capacitación laboral y profesional, previamente acreditadas por el INAP.

ARTICULO 42°.- 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, y de conformidad con lo prescrito en el segundo párrafo del Artículo 53 del Convenio Colectivo de Trabajo General. Esas certificaciones también podrán ser reconocidas y valoradas en los procesos de selección en los que participe el personal.

TITULO VI

DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

ARTICULO 43°.- El personal será evaluado a través del sistema que establezca el Estado Empleador con la previa consulta a las entidades sindicales signatarias de conformidad con lo establecido en el Capítulo IV del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTICULO 44°.- El desempeño del personal será evaluado con relación a las competencias demostradas en el ejercicio de sus funciones, las cuales comprenden los conocimientos, habilidades, aptitudes físicas y psicológicas y actitudes; y el logro de los objetivos, metas y resultados en función de las condiciones y los recursos disponibles; las competencias estarán definidas en el perfil del puesto y función que desempeñará el trabajador.

El Estado Empleador diseñará los mecanismos y alcances de evaluación del personal comprendido en el presente Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias, según lo acordado en el Artículo 67 del referido Convenio.

ARTICULO 45°.- El período de evaluación de desempeño será anual y se inicia el 1° de enero y culmina el 31 de diciembre de cada año. El personal deberá ser calificado y notificado dentro de los meses de abril, mayo y junio, atento a la naturaleza o estacionalidad de los servicios, y estará sujeta a la efectiva prestación de servicios por un período superior a SEIS (6) meses.

ARTÍCULO 46°. - Los instrumentos de evaluación serán diseñados para dar cuenta de las especificidades del desempeño laboral según las distintas categorías escalafonarias.

ARTÍCULO 47°. - Evaluador. Las autoridades políticas y los titulares de unidades organizativas previstas en las respectivas estructuras serán responsables de evaluar, calificar y, en su caso validar las calificaciones del personal a su cargo. A estos fines, podrán requerir los informes que sean necesarios.

ARTICULO 48°.- El proceso de evaluación de desempeño estará integrado por las etapas de evaluación por competencias, entrevista personal y notificación de la calificación final.

Los evaluadores procederán a la evaluación del personal a su cargo debiendo efectuar una valoración de los comportamientos del personal en el desarrollo de sus funciones en base a las competencias vinculadas al perfil del puesto del agente.

La evaluación se integrará con los informes adicionales que se elaboren en cada área, de corresponder, tendientes a poder llevar adelante esta etapa.

ARTÍCULO 49°.- El puntaje obtenido por el agente como calificación final reflejará si el desempeño del agente es evaluado como:

DESTACADO: El desempeño del o la agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo de sus competencias y un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación que supera ampliamente el estándar previsto.

BUENO: El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo en sus competencias, y un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación que satisface el estándar previsto.

REGULAR: El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra un grado de desarrollo en sus competencias, y un aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación que cumple parcialmente el estándar previsto.

DEFICIENTE: El desempeño del agente durante el período de evaluación muestra falta de cumplimiento con el estándar previsto para el desarrollo de sus competencias, y para el aporte al logro de los objetivos de la Unidad de Evaluación.

ARTICULO 50°.- En caso de que el agente obtenga una calificación Regular o Deficiente, el evaluador con la asistencia de la unidad organizativa a cargo de las acciones en materia de personal elaborará un "Plan de Mejora". Luego de aprobar el "Plan de Mejora", el evaluador convocará al agente del que se trate para ponerlo en conocimiento de referido Plan y de las consecuencias de su falta de cumplimiento

El evaluador supervisará la ejecución del "Plan de Mejora" aprobado y tomará en cuenta su cumplimiento o la falta de este como base para la evaluación del próximo período de evaluación.

ARTICULO 51°.- Veeduría. Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales participarán en carácter de veedores.

ARTICULO 52°.- El personal será notificado de la calificación final obtenida dentro del mes siguiente a la finalización del proceso de evaluación de desempeño. En caso de disconformidad, podrá interponer contra la calificación 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).

TITULO VII

DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTICULO 53º.- De conformidad con el artículo 148 del Convenio Colectivo de Trabajo General, el personal percibirá las Asignaciones Básicas de su Categoría Escalafonaria así como los Adicionales, Suplementos, Bonificación, y Compensaciones que se establecen en el presente Convenio, a saber:

1) ASIGNACIÓN BÁSICA DE LA CATEGORÍA ESCALAFONARIA

2) ADICIONALES

2.1. - de GRADO

2.2. - de TRAMO

3) SUPLEMENTOS

3.1. - por CAPACITACIÓN PROFESIONAL

3.2. - por CAPACITACIÓN TÉCNICA

3.3. - por FUNCIÓN DE RESPONSABILIDAD SUPERIOR

4) BONIFICACIÓN

4.1. - por DESEMPEÑO DESTACADO

5) COMPENSACIONES

5.1.- por SERVICIOS CUMPLIDOS.

5.2.- por ZONA

Los adicionales, suplementos, bonificación e incentivos establecidos en el presente artículo tienen carácter remunerativo. Los suplementos y compensaciones establecidos de conformidad con el presente serán percibidos mientras se mantengan las causales que motivarán su percepción y se constatare la prestación del servicio efectivo correspondiente que les dé lugar.

ARTICULO 54º.- Fijase el valor de UNA (1) Unidad Retributiva en la suma de PESOS CINCUENTA Y UNO CON OCHENTA Y SIETE CENTAVOS (\$ 51,87) a partir del 1º de febrero de 2021, PESOS CINCUENTA Y CUATRO CON SESENTA Y SIETE CENTAVOS (\$ 54,67) a partir del 1º de marzo de 2021 y PESOS CINCUENTA Y OCHO CON CUARENTA Y UN CENTAVOS (\$ 58,41) a partir del 1º de mayo de 2021.

ARTÍCULO 55º.- Las Asignaciones Básicas de las Categorías Escalafonarias estarán determinadas por la cantidad de Unidades Retributivas que para cada caso se establece en el cuadro que consta en el presente artículo.

ASIGNACIÓN BÁSICA DE LA CATEGORÍA ESCALAFONARIA
(UNIDADES RETRIBUTIVAS)

CATEGORÍA ESCALAFONARIA	SUELDO	DEDICACIÓN FUNCIONAL	TOTAL
B5	552	368	920
B4	480	320	800
B3	432	288	720
B2	378	252	630
B1	344	229	573
B0	294	196	490

CAPITULO I
DE LOS ADICIONALES

ARTÍCULO 56°.- Fijase el Adicional de GRADO en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas según se detalla:

CATEGORÍA	ADICIONAL DE GRADO (UNIDADES RETRIBUTIVAS)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B5	37	75	115	156	199	244	296	351	408	468
B4	32	65	100	136	173	212	252	284	317	351
B3	29	59	90	122	147	173	200	228	256	285
B2	25	51	78	106	128	158	190	215	240	266
B1	23	47	72	98	125	153	182	205	228	252
B0	20	40	61	83	106	130	155	174	194	215

ARTÍCULO 57°.- El adicional por TRAMO será percibido por el personal que accediera al mismo de conformidad con el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.

Fijase el adicional por TRAMO en una suma resultante de aplicar a la Asignación Básica de la Categoría Escalafonaria del agente, el porcentaje que se detalla a continuación multiplicado por el valor de la Unidad Retributiva.

TRAMO	PORCENTAJE
INTERMEDIO	QUINCE POR CIENTO (15%)
AVANZADO	TREINTA POR CIENTO (30%)

CAPITULO II

DE LOS SUPLEMENTOS

ARTÍCULO 58°.- El Suplemento por CAPACITACIÓN PROFESIONAL será abonado al personal con título de grado universitario o terciario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente que desarrollen funciones propias o inherentes a las incumbencias del título.

El Suplemento consistirá en una suma resultante de aplicar a la Asignación Básica de la Categoría Escalafonaria del agente, el porcentaje del TREINTA Y CINCO (35%), multiplicado por el valor de la Unidad Retributiva.

ARTICULO 59°.- El Suplemento por CAPACITACIÓN TÉCNICA será percibido por el personal con título terciario reconocido oficialmente a nivel nacional de carreras de duración no inferior DOS (2) años que desarrollen funciones propias o inherentes a las incumbencias del título.

El suplemento consistirá en una suma resultante de aplicar a la Asignación Básica de la Categoría Escalafonaria del agente, el porcentaje del VEINTICINCO (25%), multiplicado por el valor de la Unidad Retributiva.

ARTÍCULO 60°.- El Suplemento por FUNCIÓN DE RESPONSABILIDAD SUPERIOR será percibido por el personal que revistando en la categoría B5, realice efectivamente y durante el periodo de asignación, funciones de conducción de brigadas en su máximo nivel de responsabilidad.

El suplemento consistirá en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de TRESCIENTAS (300) Unidades Retributivas

CAPITULO III

DE LAS BONIFICACIONES

ARTICULO 61°.- La BONIFICACIÓN POR DESEMPEÑO DESTACADO consistirá en una suma de pago única equivalente a la asignación básica de la categoría escalafonaria respectiva con más los adicionales por grado y por tramo, y los suplementos por capacitación profesional o técnica - según corresponda -, que perciba el agente a la fecha de cierre del periodo de evaluación, a ser liquidada dentro de los SEIS (6) meses siguientes a la fecha de cierre del

proceso de evaluación pertinente al período considerado. Será percibida por hasta el DIEZ POR CIENTO (10%) del personal evaluado en la Jurisdicción o entidad descentralizada.

CAPITULO IV

DE LAS COMPENSACIONES

ARTICULO 62º.- La COMPENSACIÓN POR SERVICIOS CUMPLIDOS consistirá en el pago de un monto no remunerativo al agente que, revistando bajo el régimen de estabilidad y habiendo reunido VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Nacional, se acogiera al beneficio previsional.

Este pago será equivalente a CINCO (5) meses de remuneraciones correspondientes a la situación de revista.

ARTÍCULO 63º.- Hasta tanto se disponga un régimen uniforme para toda la Administración Pública Nacional que regule los alcances de la COMPENSACIÓN POR ZONA, será de aplicación el régimen vigente para el personal del Sistema Nacional de Empleo Público –SINEP – (homologado por Decreto N° 2098/08. – aplicación del Decreto N° 993/91 (t.o. Resolución N° 299/95), Título VI, Art.70 y Anexo 3 -).

CAPITULO V

DE LAS INCOMPATIBILIDADES EN LA PERCEPCIÓN DE LOS SUPLEMENTOS

ARTÍCULO 64º.- En los casos que corresponda la procedencia simultánea de los Suplementos regulados en el presente Convenio Colectivo, para su percepción se deberán observar las siguientes condiciones:

- a) La percepción del Suplemento por Función de Responsabilidad Superior no podrá concurrir con la percepción del Suplemento por Capacitación Profesional o Técnica.
- b) La percepción del Suplemento por Capacitación Profesionales incompatible con el Suplemento por Capacitación Técnica.

TITULO VIII

DEL PERSONAL NO PERMANENTE

ARTICULO 65º.- Para ser designado en un cargo de Planta No Permanente en los términos del régimen previsto en el artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164 se deberá acreditar la idoneidad correspondiente al objeto de la prestación, mediante el régimen que se establezca de conformidad con el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias según lo acordado en su artículo 60.

ARTICULO 66º.- El personal contratado y/o designado bajo 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 de la categoría escalafonaria correspondiente a la función que desempeñe establecido en el presente Convenio, con más la equiparación al adicional de grado respectivo que surja a razón de UN (1) grado por cada TREINTA Y SEIS (36) meses de experiencia laboral acreditada en tareas idénticas, equivalentes o análogas 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.

ARTÍCULO 67º.- El personal será evaluado en el último mes previo a la finalización de su contrato o designación de acuerdo con las características propias del tipo de prestación que realizan. La calificación resultante de la evaluación de su desempeño laboral se ajustará a lo dispuesto en el artículo 43 del presente Convenio.

TÍTULO IX

MODALIDADES OPERATIVAS

CAPÍTULO I

REGIMEN LABORAL



ARTICULO 68º.- CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO: Regirán las previsiones contenidas en el Título VIII, Capítulos 1 y 2 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTICULO 69º.- DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO: Regirán las previsiones contenidas en el Título IX del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTICULO 70º.- El agente comprendido en el presente convenio estará afectado al servicio CINCO (5) días por semana. Conforme las necesidades del lugar de destino, su cumplimiento podrá ser requerido en semana no calendario. Para todas las categorías la prestación horaria será de TREINTA Y CINCO (35) HORAS.

La prestación de servicio podrá extenderse a SEIS (6) días semanales por razones de servicio debidamente justificadas.

ARTICULO 71º.- Cuando razones de emergencia exijan una mayor prestación diaria, ésta no dará lugar a reconocimiento de servicios extraordinarios. La misma será compensada mediante el usufructo de franco compensatorio. En tales supuestos deberán tenerse en cuenta las siguientes limitaciones:

- a) La jornada no podrá superar las DIEZ (10) horas diarias
- b) No podrá reiterarse esta exigencia por más de TRES (3) jornadas consecutivas.
- c) No se podrán superar los OCHO (8) días por mes calendario, aún en forma discontinua.

ARTICULO 72º.- En los supuestos contemplados en el Artículo precedente, los francos compensatorios correspondientes se podrán acumular hasta un total de TREINTA (30) días por año calendario.

La utilización de los francos compensatorios estará sujeta a las necesidades operativas que no afecten el normal desarrollo de las actividades.

ARTICULO 73º.- Fuera del horario de labor establecido, y en situaciones en emergencia, el agente deberá indicar un domicilio a los efectos de las notificaciones de servicio.

ARTICULO 74º.- Feriados: El personal gozará de los feriados y días no laborables establecidos por la legislación vigente, de acuerdo con las siguientes pautas particulares:

- a) Aquellos feriados o días no laborables que coincidan con los días programados como laborables para el agente, serán usufructuados, día por día, en la semana siguiente inmediata, pudiendo ser adicionados al franco correspondiente, a opción del interesado.
- b) Cuando coincidan con alguno de los días programados como francos semanales no darán derecho a franco compensatorio.

ARTICULO 75º.- Los francos semanales serán de DOS (2) días consecutivos por semana, diagramados conforme a las características y requerimientos de servicio del lugar de destino, de acuerdo lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo General aprobado por el Decreto N° 214/2006.

ARTÍCULO 76º.- En el supuesto previsto en el artículo 71 del presente Convenio, los francos compensatorios correspondientes se podrán acumular teniendo en cuenta lo previsto en el Convenio Colectivo de Trabajo General aprobado por el Decreto N° 214/2006.

ARTÍCULO 77º.- El personal comprendido en el presente Convenio deberá participar en actividades de acondicionamiento físico las que serán establecidas por el Estado Empleador, previa consulta de las entidades sindicales signatarias.

TÍTULO X

REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

ARTICULO 78º.- Al personal comprendido en el presente convenio se le aplicará el Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias aprobado por el Decreto N° 3413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios,

incorporado por el artículo 134 al Convenio Colectivo de Trabajo General aprobado por el Decreto N° 214/2006y las demás prescripciones contenidas en dicho Convenio.

ARTICULO 79°.- La autorización para el usufructo de la licencia anual ordinaria podrá limitarse, debido a razones de emergencia, y podrá ser transferida íntegra o parcialmente al año siguiente, por la autoridad facultada a acordarla, no pudiendo, por esta causa, aplazarse por más de UN (1) año.

TITULO XI

DE LAS SUBROGANCIAS

ARTICULO 80°.- Se entenderá por subrogancia la asignación transitoria de funciones correspondientes a una categoría superior, de acuerdo con las condiciones que se determinan en el presente título.

ARTICULO 81°.- La subrogancia recaerá en el personal que reviste en calidad de permanente, por alguna de las siguientes causas y siempre que el período a cubrir sea superior a TREINTA (30) días corridos:

- a) Que el cargo se halle vacante;
- b) Que el titular del cargo se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- 1.-Designado en otro cargo con licencia sin goce de haberes en el propio.
- 2.-En uso de licencia extraordinaria con o sin goce de sueldo o especial por razones de salud.
- 3.-Suspendido o separado del cargo por causales de sumario. En el ejercicio del cargo se mantendrá la forma, modalidades propias del trabajo y horario de prestación de servicios.

ARTICULO 82°.- El personal subrogante percibirá la retribución correspondiente al cargo superior con los suplementos del mismo, sin computar los adicionales propios.

ARTICULO 83°.- Los cargos vacantes comprendidos en el supuesto previsto en el inciso a) del artículo 81 del presente podrán ser objeto de subrogancia debiéndose adoptar las providencias del caso para formalizar su cobertura definitiva con arreglo a los respectivos regímenes de selección.

ARTICULO 84°.- Las subrogancias que se dispongan en virtud de las causales 1 a 3 del inciso b) del artículo 81 del presente, caducarán automáticamente al reintegrarse el titular del cargo. Las que se dispongan en virtud del inciso a) de dicho artículo no podrán superar el plazo TRES (3) años calendario contados a partir de la subrogancia respectiva.

ARTICULO 85°.- El reemplazante deberá cumplir con los requisitos exigidos para la situación escalafonaria correspondiente al cargo subrogado y reunir la especialidad profesional requerida por el mismo en caso que corresponda.

TITULO XII

DEL REENCASILLAMIENTO DEL PERSONAL

ARTICULO 86°.- El personal que revista bajo el régimen de carrera sustituido por el presente convenio a la fecha de entrada de éste, será reencasillado con efecto a partir del 1° de febrero del 2021, de la siguiente manera:

El Personal que revista en los Niveles D y E del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) aprobado por Decreto N° 2098 de fecha 03 de diciembre de 2008 que cuenta con una antigüedad en la planta permanente mayor a VEINTICINCO (25) años, será reubicado conforme el siguiente detalle:

- a) El personal que revista en el Nivel E del SINEP, en la categoría B2 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, manteniendo el grado y tramo de revista actual, y la antigüedad.
- b) El personal que revista en el Nivel D del SINEP, en la categoría B3 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, manteniendo el grado y tramo de revista actual, y la antigüedad.

TITULO XI

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

ARTICULO 87°.- El trabajador que, por al menos TRES (3) ejercicios presupuestarios, se desempeñara como personal no permanente, ya sea como personal transitorio con designación a término, personal con designaciones transitorias vigentes, o personal contratado bajo el régimen del Artículo 9° del Anexo a la Ley N 25.164 y sus normas reglamentarias, al momento de su inscripción en un proceso de selección, prestando servicios equivalentes equiparados a la misma categoría o a la inmediata inferior, como superiores equiparados a una categoría inmediata superior a las del cargo para el que se postula, al momento de su incorporación en el presente régimen de carrera se le asignará UN (1) grado escalafonario por cada DOS (2) grados de equiparación reconocidos en su contrato o designación transitoria o grado de referencia; con más lo resultante de la aplicación del inciso c) del artículo 24 del presente, si el órgano selector lo propone de verificarse el supuesto respectivo.

A los efectos previstos por el párrafo precedente, se tomará como grado de referencia el que resultara de dividir por TREINTA Y SEIS (36), la experiencia laboral acreditada por el postulante a los efectos del concurso, en el marco del actual SISTEMA FEDERAL DE MANEJO DEL FUEGO o del régimen sustituido por éste, y siempre que las calificaciones por su desempeño en tal carácter no fueran inferiores a BUENO.

Lo establecido en los párrafos precedentes del presente artículo será aplicable al postulante que reuniera los requisitos en ellos establecidos y se hubiera desempeñado como Personal transitorio mediante contratos, designaciones a término en Plantas Transitorias, o designaciones transitorias vigentes al momento de su inscripción en un proceso de selección, en otros regímenes comprendidos en el ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06 y modificatorios. En este supuesto la experiencia laboral acreditada será la acumulada durante las prestaciones en sus respectivos regímenes siempre que no hubieran sido objeto de calificación inferior a BUENO, o equivalente.

La ponderación del grado a asignar en los supuestos precedentes, será efectuada por el máximo responsable de las acciones de personal o su superior, de la jurisdicción u organismo descentralizado correspondiente, en base a la certificación, actualizada al momento de su designación, de las constancias acreditadas por el postulante a los efectos del concurso, con más la propuesta que en su caso efectuara el órgano selector.

ARTICULO 88°.- El personal ingresante que adquiriera asignación de grado producto de la aplicación del artículo precedente, podrá postularse a la promoción del tramo inmediato superior una vez adquirida la estabilidad en el empleo.

ARTICULO 89°.- El personal permanente designado oportunamente bajo el régimen sustituido por el presente que no reuniera el requisito de título del nivel educativo exigido podrá postularse en los procesos de selección para la cobertura de cargos vacantes para los que se exigiera título de nivel educativo secundario. De la misma manera podrán hacerlo quienes mantuvieran contratos vigentes al momento de su inscripción a los procesos de selección correspondientes, siempre que hubieran mantenido relación contractual con fecha anterior al 1° de FEBRERO DE 2021, con jurisdicción ministerial y/o entidad descentralizada cuyo personal esté comprendido por el presente Convenio, bajo las diversas modalidades vigentes.

Al postulante que por aplicación de lo dispuesto en el presente artículo, no hubiera satisfecho el requisito de título del nivel educativo secundario antes de la aprobación del orden de mérito definitivo, le será reservado el cargo por un término de TRES (3) años corridos contados desde el día de inicio del próximo ciclo lectivo a su inscripción en el proceso de selección, en la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o de la provincia donde estuviera radicado el domicilio de prestación de funciones. En este supuesto, el Estado empleador arbitrará las medidas para que el postulante sea designado en el mismo en carácter transitorio hasta tanto dé por cumplido las exigencias para obtener ese título. En el supuesto del agente que revistara bajo el régimen de estabilidad, se le concederá sin más trámite, licencia especial sin goce de haberes durante ese término en su cargo de origen. Si vencido dicho término el designado no hubiera dado cumplimiento a tales exigencias se considerará sin más trámite cancelada su designación.

El agente que revistiera bajo el régimen de estabilidad deberá reintegrarse a su cargo de origen a partir del día siguiente en el que se agotara el término establecido por el presente. El cargo concursado será integrado automáticamente a la planta permanente de la entidad convocante y quedará autorizado para su cobertura.

En caso que al finalizar el mencionado plazo de TRES (3) años, el agente acreditara que durante el mismo aprobó los dos tercios del plan de estudios, se le otorgará una única prórroga de DOS (2) años corridos contados a partir del vencimiento del término original.

El interesado deberá manifestar por escrito al momento de su inscripción y constará como condición en el acto de su designación en el cargo de planta transitoria, el compromiso de completar sus estudios conforme a lo dispuesto en el presente Artículo.

ARTÍCULO 90°.-En caso de aplicarse lo dispuesto por el artículo 88 del presente Convenio, las entidades sindicales y el Estado empleador promoverán acciones para facilitar el cumplimiento de este compromiso. Podrá acordarse que hasta DOS (2) horas de labor diaria sean dedicadas en el asiento de destino por el trabajador para materializar las exigencias académicas como parte de las prestaciones de servicios efectivos. Los resultados educativos que obtenga el empleado serán objeto de la debida puntuación en los factores correspondientes de su calificación del desempeño.

ARTÍCULO 91°.- Sin menoscabo de lo expresado en el art. 31 del presente Convenio Sectorial, establécese con carácter excepcional y transitorio, otro Tipo de convocatoria, la Convocatoria Interna. En la misma podrá participar el personal que revista como personal permanente y no permanente, según los artículos 8º y 9º de la Ley N° 25.164 de la Jurisdicción u Organismo al que pertenezca la vacante a cubrir y se encuentre comprendido por el presente convenio colectivo sectorial.

Asimismo, en las Convocatorias Internas, se podrá prever en la reglamentación que se dicte al efecto, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Comisión creada por el artículo 5 del presente convenio, un proceso de selección abreviado con distintas instancias.

ARTÍCULO 92°.- En las Convocatorias Internas mencionadas precedentemente, al momento de asignarse los cargos vacantes, se podrá establecer como requisito de admisión una experiencia laboral acreditable superior a la requerida en los requisitos mínimos de acceso. A tal efecto se computarán los años de servicio prestados en la Administración Pública Nacional. En el caso de establecerse este mayor requisito, se deberá consultar a las entidades sindicales en el marco de la C.O.P.I.C. El aludido requisito de admisión no será aplicable a las personas con discapacidad que se postulen a los cargos que se encuentra bajo el régimen de reserva de puestos de trabajo en los términos previstos en el Artículo 8º de la Ley N° 22.431.

ARTÍCULO 93°.- La vigencia de la medida adoptada por el artículo 91 estará dada por lo dispuesto en el artículo 161 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006.

ARTÍCULO 94°.- Establécese que, sin perjuicio de lo requerido en el inciso a) del artículo 13 del presente Convenio, el personal que se encuentre contratado al momento de incorporarse al mismo en los términos del artículo 9º del Anexo a la Ley N° 25.164, quedará exceptuado del cumplimiento de dicho requisito, siempre que cuente con el correspondiente Certificado de Aptitud Física validado por Autoridad competente.

ARTÍCULO 95°.- El Estado Empleador determinará la cantidad de agentes que componen una Cuadrilla como así también una Brigada, previa consulta a las entidades sindicales en el marco de la C.O.P.I.C.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Sistema Federal de Manejo del Fuego de la Administración Pública Nacional

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 24 pagina/s.