

# HOMOLOGACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES DE LA SECRETARIA DE CULTURA DE LA PRESIDENCIA DE LA NACION

DECRETO NACIONAL 1.032/2009  
BUENOS AIRES, 3 de Agosto de 2009  
Boletín Oficial, 5 de Agosto de 2009  
Vigente, de alcance general  
Id SAIJ: DN20090001032

## Sumario

Administración Pública Nacional, Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales, homologación del convenio colectivo, Derecho administrativo, Derecho laboral

SE HOMOLOGA EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES DE LA SECRETARIA DE CULTURA DE LA PRESIDENCIA DE LA NACION

## Visto

el Expediente N° 1.330.851/09 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo de la Administración Pública Nacional N° 24.185, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, el [Decreto N° 447 del 17 de marzo de 1993](#), el [Decreto N° 1421 del 8 de agosto de 2002](#), el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el [Decreto N° 214 del 27 de febrero de 2006](#), el Acta Acuerdo del 31 de marzo de 2009 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES del ámbito de la SECRETARIA DE CULTURA de la PRESIDENCIA DE LA NACION, y

## Considerando

Que por la [Ley N° 24.185](#) se estableció el régimen aplicable a las negociaciones colectivas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Que en cumplimiento del mecanismo establecido por la Ley N° 24.185 y por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el [Decreto N° 214/06](#), se ha constituido la Comisión Negociadora Sectorial correspondiente al personal del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, del ámbito de la SECRETARIA DE CULTURA de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Que, las partes, en el marco previsto por el artículo 6° de la Ley N° 24.185, reglamentado por el [artículo 5° del Decreto N° 447/93](#) y normas complementarias, acordaron un convenio colectivo de trabajo a nivel sectorial concretado a través del Acta Acuerdo de fecha 31 de marzo de 2009 de la referida Comisión Negociadora.

Que en cuanto al ámbito de aplicación, se trata de un Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial aplicable a los trabajadores bajo dependencia laboral del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, con los alcances y salvedades para las distintas modalidades de relación de empleo previstas en la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, su Decreto Reglamentario N° 1421/02 y las establecidas en el precitado convenio sectorial para cada caso particular.

Que con relación a su vigencia temporal, conforme lo establecido por las partes signatarias, el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial regirá a partir del 1º de abril de 2009.

Que el mencionado Acuerdo cumple con los requisitos del artículo 11 de la Ley N° 24.185.

Que se han cumplimentado las intervenciones prescriptas por los artículos 79, segundo párrafo y 80, inciso b), del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06.

Que la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público ha emitido el correspondiente dictamen.

Que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención prevista en los artículos 7º, 10 y concordantes de la Ley N° 24.185.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que el presente se dicta en ejercicio de las atribuciones emergentes del artículo 99, inciso 1, de la CONSTITUCION NACIONAL y del artículo 14 de la Ley N° 24.185. Por ello,

LA PRESIDENTA DE LA NACION ARGENTINA DECRETA:

Artículo 1º - Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES del ámbito de la SECRETARIA DE CULTURA de la PRESIDENCIA DE LA NACION, concertado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales mediante el Acta Acuerdo y su Anexo de fecha 31 de marzo de 2009, que como Anexo forma parte integrante del presente decreto.

Art. 2º - La vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial homologado por el presente será a partir del día 1º de abril de 2009, conforme lo establecido por las partes signatarias.

Art. 3º - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

#### **Firmantes**

FERNANDEZ DE KIRCHNER-Fernández-Tomada

#### **ANEXO**

Expediente N° 1.071.578/03 En la Ciudad de Buenos Aires, a los 31 días del mes de marzo de 2009, siendo las 16:00 horas, en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ante el Dr. José Elías VERA

en su carácter de Presidente de la COMISION NEGOCIADORA DEL SECTOR PUBLICO asistido por el Lic. Eduardo BERMÚDEZ y la Lic. Cecilia P. TÓRTORA de dicha COMISION, en el marco de la Comisión Negociadora Sectorial del INSTITUTO NACIONAL DE CINE y ARTES AUDIOVISUALES (INCAA), COMPARECEN: por la Secretaría de Gabinete y Gestión Pública su titular el Dr. Juan Manuel ABAL MEDINA y el Señor Subsecretario de Gestión y Empleo Público, Lic. Lucas NEJAMKIS, acompañados por el Lic. Eduardo SALAS y el Lic. Gabriel ENRIQUEZ; por la Jefatura de Gabinete de Ministros, el Señor Subsecretario de Evaluación del Presupuesto Nacional el Lic. Norberto PEROTTI acompañado por el Lic. Sergio VAZQUEZ; por la Subsecretaría de Presupuesto del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, su titular Lic. Raúl RIGO acompañado por el Señor Daniel SUAREZ y la Cra. Natalia ERROZARENA; y por el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA), su Presidenta Sra. Liliana MAZURE, y su Gerente General, Señor Rómulo PULLOL, acompañados por el Dr. Raúl SEGUI, el Dr. Carlos Maximiliano ANTONIETTA, el Sr. Alberto URTIAGUE, el Dr. Francisco PESTANHA y el Sr. Alfredo OCARIZ, todos ellos representantes del Estado Empleador por una parte y, por la otra, en representación del sector sindical, por la UNION PERSONAL CIVIL DE LA NACION los Señores: Andrés RODRIGUEZ, Hugo J. SPAIRANI, Federico DE MAHIEU, Sergio SUAREZ, Rodrigo DE ECHEANDIA, Emiliano DE ECHEANDIA, Carlos CAPURRO y la Sra. Verónica SANCHEZ GELOS; y por la ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO los señores: Rubén MOSQUERA, Nicolás VETROMILE, Octavio MORELLI, Heriberto QUELLE y la Dra. María Martha TERRAGNO.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, se cede la palabra a la representación del INCAA que MANIFIESTA: Que ve con beneplácito la suscripción del primer Convenio Colectivo de Trabajo en la historia de la Institución, como un paso fundamental en el proceso de afirmación de su autarquía iniciado a partir del Decreto N° [1536/2002](#). La primera intención puesta de manifiesto por la Presidenta del INCAA, junto a las autoridades de la Secretaría de Gestión Pública, al asumir su mandato, fue la de promover una nueva carrera apropiada a las características específicas de los Trabajadores del Instituto.

Se agradece a las autoridades de la Secretaría de Gestión Pública, de la Jefatura de Gabinete de Ministros, de Economía y Finanzas Públicas y del Ministerio de Trabajo, a la Presidenta del INCAA y a los compañeros de los Sindicatos signatarios del mismo.

Cedida la palabra a las representaciones sindicales, la ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL ESTADO, MANIFIESTA: Que sin perjuicio de prestar conformidad en la suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo, solicitamos a la autoridad de aplicación se nos permita expresar nuestras disidencias.

El funcionario actuante presta conformidad a lo solicitado por la Asociación Trabajadores del Estado en el párrafo precedente estableciendo que la misma se harán mediante acta complementaria.

Cedida la palabra a la UNION PERSONAL CIVIL DE LA NACION, MANIFIESTA: Que presta conformidad y beneplácito, de haber arribado a la firma de este primer Convenio Colectivo Sectorial INCAA, ya que es un paso más en nuestra histórica reivindicación y defensa de los derechos de los Trabajadores; como la Estabilidad del Empleo Público, la Carrera Profesional, la Capacitación, la Jornada Laboral y la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre otros, en el marco de la Negociación Colectiva.

Siendo las 18:00 horas se da por finalizado el presente acto previa lectura y ratificación del mismo ante mí que así lo CERTIFICO.

## **CAPITULO I AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA**

**ARTICULO 1º.-** El presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial es de aplicación para los trabajadores bajo relación de dependencia laboral del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, 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 para las distintas modalidades de relación de empleo previstas en la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional [N° 25.164](#), su Decreto Reglamentario [N° 1421/02](#) y las establecidas para cada caso en particular en el presente convenio.

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 hombres y mujeres con las salvedades que se formulen en atención a las particularidades que se establezcan.

**ARTICULO 2º.-** Las cláusulas del presente convenio quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia de conformidad con el artículo 3º del Convenio Colectivo de Trabajo General y sólo podrán ser modificados con efectos en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del convenio sectorial, una vez expedida 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.

## VIGENCIA

**ARTICULO 3º.-** El cumplimiento de este convenio es obligatorio en todo el territorio nacional a partir del 1º de abril de 2009 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 en lo establecido en el [artículo 12 de la Ley N° 24.185](#). No obstante lo establecido en el primer párrafo del presente, las partes de común acuerdo podrán constituirse antes del plazo allí establecido para negociar la modificación o renovación del presente convenio sectorial en el supuesto que se produjera la instrumentación de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo General o existieran modificaciones al mismo según lo estatuido en el inciso e) del artículo 80 de dicho Convenio.

## CAPITULO II DE LA COMISION PERMANENTE DE INTERPRETACION Y CARRERA

**ARTICULO 4º.-** Créase la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (Co.P.I.C.), integrada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado Empleador y TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes de la parte gremial. Cada parte podrá concurrir con sus asesores.

**ARTICULO 5º.-** Además de las que se le asignen expresamente en este Convenio, la Comisión tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

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

- 2) Fortalecer la aplicación adecuada del presente Convenio.
- 3) Promover el desarrollo de relaciones laborales armónicas y productivas a efectos de mejorar la presentación del servicio a la comunidad.
- 4) 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, para 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.
- 5) Requerir la intervención de la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (Co.Pa.R.), constituida por el artículo 79 del Convenio Colectivo de Trabajo General o el que 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 citado Convenio General.
- 6) 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 de materia.
- 7) Intervenir en los términos establecidos en los Artículos 60 y 67 del Convenio Colectivo de Trabajo General.
- 8) Dictar su reglamento de funcionamiento.

**ARTICULO 6º.-** 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.

En los casos en que dichos acuerdos 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 del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES.

### **CAPITULO III REPRESENTACION GREMIAL**

**ARTICULO 7º.-** 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 RELACION DE EMPLEO**

**ARTICULO 8º.-** El personal queda comprendido por las prescripciones establecidas en la Ley Nº 25.164 y su reglamentación, así como por las contenidas en el Convenio Colectivo del Trabajo General en materia de requisitos de ingreso, deberes, derechos, prohibiciones, régimen disciplinario y causales de egreso.

## **CAPITULO V REGIMEN ESCALAFONARIO**

**ARTICULO 9º.-** El personal comprendido bajo el régimen de estabilidad revistará en un único agrupamiento de SEIS (6) Niveles escalafonarios nominados en orden descendente de la letra A a la F.

Los Niveles Escalafonarios reflejan los niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía así como los requisitos de experiencia, formación y capacitación que comporten las funciones y puestos de trabajo respectivos.

El Nomenclador clasificador de funciones y puestos de trabajo será establecido por el INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente convenio en el marco de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera.

**ARTICULO 10.-** El Nivel Escalafonario A comprende a quienes ejerzan cargos con funciones de planeamiento, organización, dirección, supervisión y control de unidades organizativas de máximo nivel y funciones de asesoramiento profesional altamente especializado, que impliquen la participación en la formulación y propuesta de políticas específicas, planes y programas de acción de máxima relevancia y complejidad e impacto.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico y en el Plan Operativo de Gestión, sujeto a políticas generales y marcos normativos, con delegación de máxima autonomía dentro de la competencia asignada.

Son requisitos mínimos indispensables para el acceso a este nivel:

- 1) Estudios: Título Universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años, afín a la función o puesto de trabajo.
- 2) Experiencia laboral en la especialidad atinente a dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a SIETE (7) años después de la titulación.
- 3) Experiencia laboral acreditada en dirección de equipos de trabajo de gran envergadura o complejidad por un término no inferior a TRES (3) años, cuando comporte ejercicio de funciones ejecutivas.

La designación en el Nivel A que comporte el ejercicio de funciones ejecutivas de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio obliga al cumplimiento de un régimen de dedicación exclusiva, con excepción del ejercicio de la docencia, sin perjuicio de la reposición horaria a que dé lugar este último.

**ARTICULO 11.-** El nivel Escalafonario B comprende a quienes ejerzan cargos con funciones de planeamiento, organización, dirección y control de unidades organizativas no comprendidas en los alcances del artículo precedente y funciones de asesoramiento o ejercicio profesional o técnico especializado, que puedan comportar la formulación y/o desarrollo de programas y proyectos específicos.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de los objetivos de programas y proyectos, debidamente encuadrada en marcos normativos y técnicos específicos, con autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada.

Son requisitos mínimos para el acceso a este nivel:

- 1) Estudios: Título Universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años afín a la o las especialidades exigidas por el puesto de trabajo, pudiéndose aceptar Título Terciario afín que comporte ciclo académico de duración no menor a TRES (3) años y una experiencia laboral correspondiente a la función o puesto a desarrollar no inferior a SEIS (6) años.
- 2) Experiencia laboral en la especialidad atinente a dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a CINCO (5) años después de la titulación.
- 3) La titulación terciaria podrá ser suplida con título de nivel secundario completo y una experiencia no inferior a DIEZ (10) años del tenor de la exigida en el inciso 3) anterior.

La designación en un cargo de Nivel B que comporte el ejercicio de funciones ejecutivas de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio obliga al cumplimiento de un régimen de dedicación exclusiva, con excepción del ejercicio de la docencia, sin perjuicio de la reposición horario a que dé lugar este último.

**ARTICULO 12.-** El Nivel Escalafonario C comprende a quienes ejerzan cargos con funciones de organización, coordinación y control de grupos de trabajo, de ejercicio técnico o profesional, que incluyan diversidad de tareas y exijan conocimientos y pericias acordes para la aplicación de técnicas específicas. Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y de las tareas individuales y del grupo bajo su supervisión, con sujeción a objetivos y métodos específicos y relativa autonomía técnica o profesional.

Son requisitos mínimos para el acceso a este nivel:

- 1) Título universitario de grado de duración no menor a CUATRO (4) años o Título Terciario que comporte ciclo académico de duración no menos a TRES (3) años, o, 2) Título de nivel secundario completo con experiencia no menor a SEIS (6) años en funciones o tareas atinentes al puesto de trabajo o función.

La designación en un cargo de Nivel C) que comporte el ejercicio de funciones de jefatura de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del presente Convenio obliga al cumplimiento de un régimen de dedicación exclusiva, con excepción del ejercicio de la docencia, sin perjuicio de la reposición horario a que dé lugar este último.

**ARTICULO 13.-** El Nivel Escalafonario D comprende a quienes ejerzan cargos con funciones de ejecución de tareas administrativas y técnicas de mediana complejidad, con niveles de autonomía acorde a pautas preestablecidas y responsabilidad sobre el resultado de las tareas individuales y grupales fijadas por su inmediato superior.

Son requisitos mínimos indispensables para el acceso a este nivel:

- 1) Estudios: Título de nivel secundario completo.
- 2) Experiencia acreditable afín no inferior a TRES (3) años.

**ARTICULO 14.-** El Nivel Escalafonario E comprende a quiénes ejerzan cargos con funciones de ejecución de tareas administrativas y técnicas de escasa diversidad, con responsabilidad por los resultados de tales tareas.

Son requisitos mínimos para el acceso a este nivel:

- 1) Estudios: Título de nivel secundario completo.
- 2) Acreditar las habilidades necesarias para el desempeño de las tareas del cargo, con un mínimo de TRES (3) años de experiencia.

**ARTICULO 15.-** El Nivel Escalafonario F comprende a quienes ocupen cargos donde se realizan tareas rutinarias y simples, distribuyendo mensajes, paquetes u otros objetos por diferentes oficinas o en otras instalaciones.

Son requisitos mínimos para el acceso a este nivel acreditar:

- 1) Estudios: Título de nivel secundario completo.

El menor que ingresara deberá contar con al menos 16 años de edad al momento de su inscripción en el proceso de selección y acreditar Ciclo Básico Secundario Completo.

## **CAPITULO VI REGIMEN DE CARRERA**

**ARTICULO 16.-** La carrera del Personal del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES comprende el ingreso y promoción de cada empleado en los distintos niveles, tramos y grados escalafonarios, y en el ejercicio de funciones ejecutivas y de jefatura, de conformidad con el régimen que se establece por el presente.

**ARTICULO 17.-** El personal revistará en el nivel escalafonario correspondiente a la función y puesto de trabajo para el que hubiera sido seleccionado. El ingreso se producirá en el grado 0 del nivel correspondiente.

**ARTICULO 18.-** El trabajador podrá promover a un nivel escalafonario superior, a través del procedimiento de elección respectivo, una vez que acreditara reunir:

- 1) los requisitos previstos para el nivel escalafonario al que se aspire, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, 2) las competencias exigidas por el puesto de trabajo o función a que aspire, y, 3) un tiempo mínimo en su actual nivel escalafonario de TRES (3) períodos anuales evaluatorios en los que hubiera obtenido calificaciones no inferiores a Bueno, contados a partir del día en que comenzara a revistar en su nivel escalafonario actual.

A este efecto se establece que hasta un TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes para cuya cobertura proceda mediante sistema de selección abierto, con excepción de la cobertura de cargos con Funciones Ejecutivas, pueda ser efectuada mediante sistema de selección General. En los procesos que se establezcan como consecuencia de lo establecido en el párrafo precedente, se valorará específicamente a quiénes hayan accedido a tramos más elevados.

El personal que accediera a un nivel escalafonario superior continuará con su carrera a partir del grado

equivalente del Tramo general alcanzado en su nivel anterior. A este efecto se considerará grado equivalente al resultante de:

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

En todos los casos, si correspondiera, será de aplicación lo dispuesto por el [Decreto N° 5592 del 9 de septiembre de 1968](#). Los créditos de capacitación y las calificaciones no utilizadas para la satisfacción de las exigencias de promoción de grado en el nivel escalafonario anterior solo podrán ser reconocidos para la promoción de grado en el nuevo nivel cuando guarden relación de pertinencia con las funciones prestadas en este último.

**ARTICULO 19.-** El personal promoverá de grado una vez que acredite: a) TRES (3) calificaciones no inferiores a "BUENO" o de DOS (2) calificaciones como "DESTACADO" por la evaluación anual de su desempeño laboral y, b) Una cantidad de créditos de capacitación no inferiores a un esfuerzo equivalente a CUARENTA (40) horas de clase por calificación del desempeño exigida para los Niveles A, B, C y D y de TREINTA Y CINCO (35) horas de clase por calificación del desempeño exigida para los Niveles E y F.

**ARTICULO 20.-** La promoción al grado siguiente se efectuará a partir del primer día del mes siguiente al que se acreditara 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 de la fecha de aprobación de las actividades respectivas, cuando éstas fueran organizadas o patrocinadas por el INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, o al primer día del mes siguiente al término del plazo que se establezca para que dicho INSTITUTO y el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA puedan dar por reconocido la aprobación de las demás actividades.

El trabajador que hubiera accedido al último grado previsto en el artículo 23 del presente Convenio para el nivel escalafonario en el que revistara, continuará promoviendo de grado hasta su egreso, si cumpliera con los mismos requisitos establecidos para el acceso a este último grado. En este supuesto, percibirá un adicional de grado extraordinario cuyo monto en unidades retributivas será la suma de las unidades retributivas correspondientes al último grado, más las diferencias de unidades retributivas entre las correspondiente a este último grado con las de su inmediato anterior.

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

**ARTICULO 21.-** El personal podrá promover dentro del nivel escalafonario 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. Comprende desde el grado CERO (0) al DIEZ (10), ambos inclusive.

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 y para conducir eventualmente equipos de trabajo o unidades organizativas. Comprende desde el grado CUATRO (4) al DIEZ (10) ambos inclusive.

c) Avanzado: cuando haya acreditado capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas comportadas según los tramos anteriores, le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia reconocida por pares y superiores, con la responsabilidad máxima acorde a su nivel escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso. Puede también permitir el acceso a la dirección de unidades organizativas de la mayor jerarquía posible según el nivel escalafonario del trabajador. Comprende desde el grado OCHO (8) al DIEZ (10) ambos inclusive.

**ARTICULO 22.-** El personal podrá acceder al Tramo inmediato superior a partir del primer día y 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 aprobación de una actividad de capacitación específicamente determinada para habilitar esta promoción o la certificación de competencias laborales específicas mediante el régimen de valoración de méritos que el Estado empleador establezca al efecto, previa consulta a las entidades sindicales en el marco de la Co.P.I.C.

El agente también podrá promover al tramo inmediato superior mientras reviste en un grado comprendido por ese tramo.

**ARTICULO 23.-** Establécese una escala de DIEZ (10) grados para la promoción horizontal del personal en el nivel escalafonario para el que fuera seleccionado, a partir del grado inicial o "CERO".

## **CAPITULO VII DE LAS FUNCIONES EJECUTIVAS Y DE JEFATURAS**

**ARTICULO 24.-**El personal podrá acceder a la titularidad de puesto con Función Ejecutiva mediante el Sistema de Selección Abierto de conformidad con el presente convenio. En este supuesto gozará del derecho a la estabilidad prevista para dicha función en los términos establecidos en el Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General, por un término de CINCO (5) años calendario contados a partir de la notificación de la designación respectiva.

A estos efectos, se entenderá por tal, el ejercicio de un puesto de trabajo que comporte la titularidad de una Unidad Organizativa de nivel superior a Departamento, aprobada e identificado como ejecutiva en la respectiva estructura organizativa.

**ARTICULO 25.-** El personal sólo podrá acceder a la titularidad de un puesto con Función de Jefatura mediante el Sistema de Selección General. En este supuesto, gozará del derecho a la estabilidad en los términos previstos en el segundo párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General, por un término de

TRES (3) años calendario contados a partir de la notificación de la designación respectiva.

A estos efectos se entenderá como Función de Jefatura, el ejercicio de los puestos de trabajo que comporten la titularidad de una Unidad Organizativa de igual o inferior nivel a Departamento, formalmente establecida como tales en la estructura organizativa respectiva.

## CAPITULO VIII DEL REGIMEN DEL CONCURSO

**ARTICULO 26.-**El ingreso a la Carrera, la promoción a un nivel escalafonario superior y el acceso a la titularidad del ejercicio de un cargo con función ejecutiva o de jefatura se realizará mediante la sustanciación del correspondiente proceso de selección organizado bajo la modalidad de concurso de antecedentes y oposición, pudiéndose prever modalidades de curso concurso específicamente organizadas para tal efecto, de acuerdo con el régimen que el Estado empleador establezca, de conformidad con lo establecido en el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias, según lo acordado en el artículo 60 del referido Convenio.

Las pruebas y los instrumentos a ser aplicados a los aspirantes estarán dirigidos a identificar y a valorar los conocimientos aptitudes, habilidades, destrezas y el grado de adaptación de los candidatos con relación a la naturaleza de los puestos de trabajo o funciones a cubrir.

A tal efecto, podrán realizarse pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, evaluación psicológica u otros medios técnicos a ser desarrollados dentro del proceso de selección, que permitan conocer, apreciar y merituar a los candidatos conforme a perfiles y criterios previamente determinados.

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

**ARTICULO 27.-** El proceso de selección deberá estar integrado por las siguientes etapas:

- a) Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales a partir de las declaraciones en carácter de declaración jurada, y las certificaciones que deberán presentar los postulantes.
- b) Evaluación Técnica por las que se apreciarán los conocimientos, habilidades y capacidades para aplicarlos a situaciones concretas según los requerimientos típicos del puesto y cuyos resultados deberán tener una ponderación no inferior al SESENTA POR CIENTO (60%) del total de la calificación a obtener por los candidatos para posicionarse en el orden de mérito o terna resultante, según corresponda.
- c) Evaluación mediante Entrevista Laboral a través de al menos UN (1) encuentro para valorar la adecuación del aspirante con relación a los requerimientos del puesto.

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

El Organo Selector consignará por acta los fundamentos de la desaprobación de los postulantes.

Las pruebas técnicas escritas deberán ser anónimas debiendo utilizarse una clave convencional de identificación que permita individualizar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación.

Los aspirantes que se hubieran identificado en sus exámenes escritos serán eliminados del proceso de selección.

Para la evaluación de los aspirantes se tomarán en consideración factores tales como formación académica y especialización, experiencia laboral, características, habilidades y aptitudes personales, con relación a los requerimientos del puesto, nivel escalafonario y tramo, cuya ponderación será informada a los interesados al momento de la inscripción.

**ARTICULO 28.-** Los procesos de selección serán por Convocatoria General o Abierta.

En los procesos por Convocatoria General podrá participar todo el personal comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General de la Administración Pública Nacional.

En los procesos por Convocatoria Abierta podrán participar todos los postulantes, sea que procedan del ámbito público o privado, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas.

En los procesos de selección por Convocatoria General, se dispondrá la correspondiente difusión entre el personal comprendido por los medios de comunicación de que disponga el Estado empleador y en Cartelera Central de Ofertas de Empleo a cargo de la SECRETARIA GABINETE Y GESTION PUBLICA.

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.

En todos los casos, la difusión pública será efectuada con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos y publicadas en el Boletín Oficial por lo menos UN (1) día.

Asimismo, las entidades sindicales signatarias divulgarán las convocatorias a través de los diversos medios a su disposición en todo el ámbito territorial en el que tengan presencia, de conformidad con lo establecido por el artículo 59 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

**ARTICULO 29.-** Serán por Convocatoria Abierta, los procesos de selección destinados a cubrir cargos con Función Ejecutiva, cargos correspondientes a niveles escalafonarios A, B, C cuando en estos últimos se exija título superior a secundario completo, D y F y en aquellos casos en los que se hayan declarado desierto los procesos por Convocatoria General.

A igualdad de méritos se dará cumplimiento a las previsiones de la Ley N° 22.431 y modificatorias y de no existir candidatos en tales condiciones, se dará preferencia a quienes revisten en los tramos más elevados previstos en el presente y al agente de la Administración Pública Nacional.

Serán por Convocatoria General los procesos de selección destinados a cubrir cargos con función de Jefatura, hasta el TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes conforme a lo previsto en el Artículo 18 del presente convenio y las restantes situaciones no previstas en el párrafo anterior.

**ARTICULO 30.-** Las inasistencias en las que incurra el personal con motivo de la presentación en los procedimientos de selección, serán justificadas con goce de haberes, con independencia de los conceptos previstos en el régimen vigente de licencias, justificaciones y franquicias. El personal asignado a tareas de selección podrá ser relevado total o parcialmente de sus tareas habituales para cumplir con el plazo establecido en el presente.

**ARTICULO 31.-** El órgano selector se integrará con al menos TRES (3) miembros y de conformidad con lo

establecido en el Artículo 64 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

No podrá efectuarse el llamado a inscripción, hasta tanto no hayan sido designados dichos integrantes.

A los efectos previstos en el artículo 63 del Convenio Colectivo de Trabajo General, se asegurará la invitación debidamente notificada a las entidades sindicales signatarias para la designación de UN (1) veedor titular y su suplente de cada una, antes de procederse con la designación de los integrantes del órgano selector, en cada uno de los procesos convocados.

En los mismos términos deberá solicitarse la designación de un veedor titular y su suplente, al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL en cumplimiento de las previsiones del [artículo 8° de la Ley N° 22.431](#) y modificatorias, conforme lo previsto por el artículo 57 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Vencido el plazo de CINCO (5) días hábiles de notificadas dichas invitaciones 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 solo 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.

**ARTICULO 32.-** La autoridad competente designará al postulante de acuerdo con el orden de mérito o terna resultante, según corresponda.

Para la cobertura de los cargos que tengan asignadas Funciones Ejecutivas o de Jefatura en los términos del presente Convenio, la autoridad podrá designar entre los TRES (3) mejores candidatos meritados, siempre que esta modalidad hubiese sido anunciada con la difusión de la convocatoria. En caso de no haberlo anunciado, la autoridad designará según el estricto orden de mérito resultante.

El orden de mérito y las ternas tendrán una vigencia de SEIS (6) meses, contados desde la fecha de designación del primer candidato.

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 dicha vigencia por cualquier motivo, se designará al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito respectivo o a alguno de los restantes integrantes de la terna, según sea el caso.

## **CAPITULO IX DEL REGIMEN DE CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL**

**ARTICULO 33.-** El INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES establecerá el 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, de acuerdo con las prioridades y necesidades de servicio del Instituto, su Plan Anual de Gestión y sus objetivos estratégicos planificados por la Presidencia del mismo, para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción y para desarrollo técnico y profesional de sus empleados, asegurando el acceso a las actividades en igualdad de oportunidades.

**ARTICULO 34.-** El personal podrá participar de las actividades de capacitación para las que sea autorizado cuando éstas sean atinentes a las funciones que cumpla, al nivel y tramo escalafonarios en que se encuentre y/o para su desarrollo técnico y profesional.

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

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 35.-** Las actividades de capacitación y desarrollo que individualmente emprendan los trabajadores, también pueden ser reconocidas para satisfacer los requisitos de la promoción de nivel y grado de acuerdo con el régimen de equivalencias establecido por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, cuando sean atinentes a la función o puestos que ocupen.

**ARTICULO 36.-** Para la promoción de tramo y grado sólo serán acreditadas las actividades de capacitación incluidas en los Planes Estratégico y Anual establecidos de conformidad con el artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo General, y las equivalencias certificadas por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, a instancia del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, de acuerdo a lo que se establezca.

Para la promoción de 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 prescripto en el segundo párrafo del Artículo 53 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Esas certificaciones también podrán ser reconocidas y valoradas como antecedentes en los procesos de selección en los que participe el personal.

Para el cumplimiento de la elaboración de los Planes Anuales previstos por el artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo General, las entidades sindicales signatarias del presente se comprometen a elevar los resultados de los relevamientos de necesidades de capacitación, así como las propuestas consecuentes que estimaran necesarias, a más tardar el último día hábil del mes de septiembre de cada año.

**ARTICULO 37.-** Las partes acuerdan promover la terminación de los niveles educativos formales de quiénes no hubiesen completado el Ciclo de Educación Obligatoria. A este mismo efecto las entidades sindicales signatarias comprometen su colaboración mediante el aporte de tutores, locales, relaciones interinstitucionales, convenios o demás alicientes a su alcance.

La finalización de los estudios del Ciclo de Educación Obligatoria satisfacen las exigencias de capacitación requeridas para la promoción al grado siguiente en el año en que se produjeran, y el CINCUENTA POR CIENTO

(50%) de las exigencias para la promoción de grado.

De la misma manera se procederá con la obtención de título correspondiente a carreras de grado universitario y no universitario de al menos TRES (3) años de duración o de carreras postgrado, reconocidas como tales por los órganos competentes del MINISTERIO DE EDUCACION, de orientaciones o especialidades que el INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES reconozca como pertinentes a las funciones y servicios a su cargo.

## CAPITULO X DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

**ARTICULO 38.-** El personal será evaluado a través del sistema que establezca el Estado Empleador de conformidad con lo establecido en el Capítulo IV del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias, según lo acordado en su artículo 60.

A tal efecto, los sistemas de evaluación que se aprueben por el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias de los convenios colectivos en el marco de funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en ellos se establezcan a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Capítulo, se sujetarán 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) Instrumentación de acciones tendientes a mejorar los desempeños inadecuados.

La evaluación del desempeño laboral ponderará las competencias, aptitudes y actitudes de los agentes así como el ejercicio de las actividades en el cumplimiento de los objetivos y resultados de los planes de gestión. Los instrumentos de evaluación serán específicos para cada nivel escalafonario.

A este fin, se deberá establecer y comunicar por escrito al inicio del período de evaluación, los objetivos, metas y/o resultados así como de los estándares de cantidad, calidad, oportunidad y/o excelencia a obtener durante tal período por cada empleado, grupo o equipo de trabajo o unidad organizativa según se establezca, los que servirán como parte de los parámetros de evaluación y de la debida rendición de cuentas.

Podrá disponerse de una instancia de pre evaluación semestral con el objeto de proceder con las adecuaciones del desempeño o de los estándares exigibles para el resto del período.

La calificación resultante será considerada, de conformidad con lo establecido en el presente, para la promoción en el régimen de carrera administrativa, para el desarrollo y capacitación de los trabajadores, y para la ponderación de los antecedentes en los procesos de selección o de asignación de puestos de trabajo.

En los supuestos que corresponda, se aplicará para la determinación de la idoneidad en el período de prueba para la adquisición del derecho a la estabilidad.

**ARTICULO 39.-** El personal será evaluado y calificado anualmente por su desempeño en el lapso de tiempo comprendido desde el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año, siempre que en ese lapso hubiera prestado servicios efectivos por no menos de SEIS (6) meses.

La calificación anual deberá ser efectuada y notificada dentro de los TRES (3) meses del año siguiente al período evaluado.

**ARTICULO 40.-** Los titulares de las Unidades Organizativas y de Jefaturas a cargo de la supervisión inmediata del agente serán los responsables de realizar el primer informe evaluativo del desempeño del personal a su cargo.

Los agentes serán evaluados por un Comité Evaluador que será integrado en cada Gerencia, por los responsables de las unidades organizativas que la integren.

En el cumplimiento de estas funciones, los evaluadores pueden requerir los informes que sean necesarios a quienes se hallaren involucrados en la gestión del empleado a evaluar, o al propio empleado, según se establezca.

La calificación aprobada por el órgano evaluador será notificada una vez que la autoridad competente lo autorice.

**ARTICULO 41.-** Los evaluadores serán aquellos que ejerzan las funciones que los habiliten como tales al momento de cumplimentar la evaluación. El incumplimiento de la misma en el plazo establecido será considerado falta grave.

En el caso que hubiera habido DOS (2) o más empleados a cargo de dichas funciones durante el período a evaluar, deben entregar a su sucesor un informe detallado del desempeño de los agentes durante el período en que ejercieron su supervisión. El incumplimiento de esta obligación será considerada falta grave una vez que, exigida formalmente, el evaluador se negara a cumplirla.

Los evaluadores son responsables del cumplimiento oportuno de las evaluaciones del desempeño de los trabajadores a su cargo, debiendo notificar la calificación mediante entrevista personal con sus evaluados, debiéndose dejar constancia escrita de lo expresado en la misma en los formularios pertinentes, con copia al agente. Sólo en casos debidamente autorizados por el Presidente del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, se podrá notificar la calificación mediante medio fehaciente.

**ARTICULO 42.-** El empleado podrá elevar por propia iniciativa ante su superior inmediato, un informe de su gestión al finalizar el período de evaluación, el que deberá ser considerado a los efectos correspondientes por todas las instancias que participen de la calificación.

**ARTICULO 43.-** Las evaluaciones que se efectúen podrán ser "DESTACADO", "BUENO", "REGULAR" y "DEFICIENTE".

Cuando la calificación sea inferior a "BUENO", los responsables de la evaluación junto con el titular de la unidad organizativa a cargo de las material de Personal, fijarán un plan de recuperación del nivel de desempeño del evaluado y ejercerán la tutoría de su cumplimiento.

Dicho plan podrá consistir en acciones específicas de capacitación, asistencia en el servicio o cualquier otra modalidad aceptable a ese efecto.

**ARTICULO 44.-** En caso de disconformidad, el agente podrá interponer contra la calificación notificada, recurso de reconsideración dentro del término de DIEZ (10) días hábiles a resolver por la misma autoridad evaluadora de conformidad con el [Artículo 84 y siguientes del Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por el Decreto N° 1759 de fecha 3 de abril de 1972 \(T.O. 1991\)](#) o bien, interponer directamente recurso jerárquico a resolver conforme el Artículo 90 del citado reglamento, dentro del término de QUINCE (15) días hábiles de la notificación.

## CAPITULO XI DEL REGIMEN RETRIBUTIVO

**ARTICULO 45.-** El personal percibirá la Asignación Básica de su Nivel Escalafonario así como los Adicionales, Suplementos, Bonificaciones, Incentivos y Compensaciones, que se establecen en el presente convenio, a saber:

1. ASIGNACION BASICA DE NIVEL ESCALAFONARIO
2. ADICIONALES
- 2.1.- de GRADO
- 2.2.- de TRAMO
3. SUPLEMENTOS
- 3.1.- por FUNCION EJECUTIVA
- 3.2.- por FUNCION DE JEFATURA
- 3.3.- por FUNCION ESPECIFICA
- 3.4.- por EJERCICIO DE FUNCION TECNICA O PROFESIONAL
4. BONIFICACION POR DESEMPEÑO DESTACADO
5. INCENTIVO POR INNOVACIONES Y MEJORAS AL SERVICIO PUBLICO.
6. COMPENSACION POR SERVICIOS CUMPLIDOS.

**ARTICULO 46.-** La Asignación Básica de Nivel Escalafonario está determinada por la cantidad de Unidades Retributivas que para cada caso se establece en el cuadro que consta en el presente artículo.

La misma se compone en un CUARENTA POR CIENTO (40%) de la cantidad establecida en concepto de Sueldo y el SESENTA POR CIENTO (60%) restante por Dedicación Funcional.

El importe correspondiente a la Dedicación Funcional constituye el reintegro de los mayores gastos de movilidad, viáticos y otras compensaciones análogas que originan el desempeño de la función, debiendo recibir el mismo tratamiento previsto para las excepciones del [artículo 165 del Decreto N° 1344/98. Unidades retributivas](#)

**ARTICULO 47.-** Fíjase el valor de UNA (1) Unidad Retributiva en la suma de PESOS SIETE con CINCUENTA CENTAVOS (\$ 7,50).

**ARTICULO 48.-** Fíjase el Adicional de Grado en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se detallan a continuación.

### [Tabla](#)

**ARTICULO 49.-** El Adicional de TRAMO será percibido por el personal que accediera al mismo de conformidad con el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

**ARTICULO 50.-** El suplemento por FUNCION EJECUTIVA será percibido por los empleados que hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, a partir del día de la toma de

posesión del cargo o función respectiva y hasta la finalización del término fijado en el Artículo 24 del presente o del día en que se produjera el cese del ejercicio de dicho cargo o función como consecuencia de la aplicación del tercer párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Fíjese el suplemento por FUNCION EJECUTIVA en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se indican a continuación.

FUNCION EJECUTIVA Unidades Retributivas  
Nivel I 544  
Nivel II 408

**ARTICULO 51.-** El Suplemento por FUNCION DE JEFATURA será percibido por quienes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 25 del presente Convenio, a partir del día de la toma de posesión respectiva y hasta la finalización del término fijado en ese Artículo o del día en que se produjera el cese del ejercicio de dicha función como consecuencia de la aplicación del tercer párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Fíjase el suplemento por FUNCION DE JEFATURA en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se indican a continuación.

FUNCION DE JEFATURA Unidades Retributivas  
Nivel I  
Jefatura de Departamento 248  
Nivel II 198

**ARTICULO 52.-** La falta de ejercicio del cargo con Función Ejecutiva o de Jefatura, producto de las inasistencias en las que incurriera el titular habilitado para percibir el Suplemento por FUNCION EJECUTIVA por un período superior a los SESENTA (60) días corridos, exceptuando el lapso correspondiente a la licencia anual ordinaria, serán descontadas del Suplemento respectivo.

**ARTICULO 53.-** El suplemento por FUNCION ESPECIFICA será abonado al personal que haya sido seleccionado para ejercer la titularidad de un puesto de trabajo o función incorporado a un Nomenclador que al efecto establezca el INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente Convenio en el marco de la Co.P.I.C., por razones de dificultad de reclutamiento de personal en el mercado laboral u otras circunstancias laborales de particular criticidad o necesidad de servicio.

El suplemento por FUNCION ESPECIFICA considerará en una suma comprendida entre el QUINCE POR CIENTO (15%) y el VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la Asignación Básica de Nivel Escalafonario de revista del agente.

Será percibida por el trabajador en el que recaiga la resolución respectiva, en la que deberá constar el lapso en el que se mantendrá el porcentaje asignado. Vencido este lapso ese porcentaje podrá ser objeto de modificación o supresión de conformidad con la ponderación fundada de las razones que motivaran su establecimiento.

**ARTICULO 54.-** El suplemento por FUNCION TECNICA O PROFESIONAL será abonado al personal seleccionado para ejercer la titularidad de un puesto de trabajo que requiera de al menos título atinente de carreras de nivel terciario de duración no inferior a TRES (3) años. Este suplemento consistirá en una suma equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) de la asignación básica del nivel escalafonario de revista del

agente.

**ARTICULO 55.-** Los suplementos establecidos de conformidad con el presente serán percibidos mientras se mantengan las causales que motivaran su percepción y se verifique la prestación del servicio efectivo correspondiente.

## **DE LA BONIFICACION POR DESEMPEÑO DESTACADO**

**ARTICULO 56.-** La Bonificación POR DESEMPEÑO DESTACADO consistirá en una suma de pago única equivalente a la asignación básica del nivel escalafonario respectivo con más los adicionales por grado y por tramo, y suplementos que perciba el trabajador a la fecha de cierre del período 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 del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES.

## **DEL INCENTIVO POR INNOVACION Y MEJORAS AL SERVICIO PUBLICO**

**ARTICULO 57.-** El INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C., podrá establecer un régimen para la determinación de las condiciones y características para la asignación del Incentivo por Innovación y Mejoras al Servicio Público.

El régimen preverá la evaluación de propuestas y/o acciones que comporten aportes significativos para una mejor gestión de los servicios públicos en términos de estándares de cantidad, calidad, oportunidad, excelencia, efectividad y/o eficiencia.

Para ello sólo podrá disponerse de una suma a establecerse anualmente para un pago único en concepto de este incentivo para quienes hayan contribuido con la propuesta y/o con acciones premiadas.

La definición del régimen así como del monto y pago de este incentivo requerirá la previa intervención de la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público con los alcances de lo dispuesto por la [Ley Nº 18.753](#).

## **DE LA COMPENSACION POR SERVICIOS CUMPLIDOS**

**ARTICULO 58.-** La Compensación por Servicios Cumplidos consistirá en el pago de un monto no remunerativo al personal que, revistando bajo el régimen de estabilidad y habiendo reunido VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Nacional, se acogiera al beneficio previsional.

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

## DE OTRAS CUESTIONES RETRIBUTIVAS.

**ARTICULO 59.-** El personal del INSTITUTO no podrá percibir más de uno de los suplementos establecidos en el presente Convenio, con las salvedades que las partes establezcan para los suplementos por FUNCION ESPECIFICA con el de EJERCICIO DE FUNCION TECNICA O PROFESIONAL dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días de la vigencia del presente.

**ARTICULO 60.-** Los suplementos establecidos en el presente convenio tienen carácter de remunerativo.

## CAPITULO XII DEL PERSONAL NO PERMANENTE

**ARTICULO 61.-** Para ser designado en un cargo de Planta No Permanente y para ser contratado en los términos del régimen previsto en el [Artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164](#) se deberá acreditar idoneidad correspondiente mediante al 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.

Dicho régimen contemplará las características específicas aplicables a los Instructores de Técnica Cinematográfica que se integran como Personal No Permanente del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES.

**ARTICULO 62.-** El personal contratado y/o designado bajo alguna de las modalidades establecidas de conformidad con el [Artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164](#) percibirá una remuneración mensual equivalente a la Asignación Básica del Nivel escalafonario correspondiente a la función que desempeñe establecido en el presente Convenio, con más la equiparación al adicional de grado respectivo para lo cual se dividirá por TREINTA Y SEIS (36) la experiencia laboral atinente al objeto del contrato acreditada de los meses en el ejercicio de funciones idénticas, equivalentes o análogas prestados en organismos del Gobierno Nacional, Provincial, Municipal y organismos o entes públicos, incluso los ad honórem, de conformidad con lo que se reglamente.

**ARTICULO 63.-** El personal será evaluado de acuerdo con las características propias del tipo de prestación que realizan y la calificación resultante se aplicará a eventuales nuevas designaciones o contrataciones según sea el caso. La evaluación se realizará en el último mes previo a la finalización de su contrato o designación a término.

## CAPITULO XIII DE MODALIDADES OPERATIVAS Y DEMAS REGULACIONES

**ARTICULO 64.-** Las materias referidas a jornada laboral, jornada nocturna, jornada mixta y jornada reducida, al régimen de registros extraordinarios, al de licencias, justificaciones y franquicias, se regirán por las previsiones contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General. De la misma manera se procederá en lo concerniente a igualdad de oportunidades y de trato y condiciones y medio ambiente de trabajo así como en todos los demás aspectos no contemplados en el presente convenio.

## JORNADA NOCTURNA

**ARTICULO 65.-** En la materia referida a Jornada Nocturna será de aplicación lo previsto en los artículos 48 y 49 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

## SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

**ARTICULO 66.-** A efectos de la realización y pago de servicios extraordinarios, sólo se podrá establecer restricciones fundadas en razones presupuestarias o por topes salariales, sin discriminar por nivel escalafonario.

## CAPITULO XIV DE LAS SUBROGANCIAS

**ARTICULO 67.-** Se entenderá por subrogancia la asignación transitoria de funciones superiores correspondientes a jefaturas de unidades organizativas de nivel no inferior a Departamento o equivalente, de acuerdo con las condiciones que se determinan en el presente Título.

**ARTICULO 68.-** La subrogancia recaerá en el personal que reviste en calidad de permanente y goce de estabilidad, 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 69.-** El personal subrogante percibirá la retribución correspondiente al cargo superior con los suplementos del mismo, incluido el correspondiente a función ejecutiva, sin computar los adicionales propios.

**ARTICULO 70.-** Los cargos vacantes comprendidos en el supuesto previsto en el inciso a) del artículo 69 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 71.-** Las subrogancias que se dispongan en virtud de las causales 1 a 3 del inciso b) del artículo 69 del presente, caducarán automáticamente al reintegrarse el titular del cargo. Las que se dispongan en virtud del inciso a) de dicho artículo no podrán superar el plazo fijado en el artículo 25 del presente Convenio.

**ARTICULO 72.-** 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.

## **CAPITULO XV CLAUSULAS COMPLEMENTARIAS**

**ARTICULO 73.-** A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo Sectorial, cesa la aplicación de todas aquellas medidas emanadas de las autoridades superiores del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES que hubieran establecido pagos de carácter general, y de todos los Institutos o Conceptos de Pago, Derechos y Obligaciones establecidos mediante Resoluciones, Actas o Acuerdos que hubieran celebrado con anterioridad al presente, atento la contraprestación y mejores beneficios emergentes del presente Convenio.

**ARTICULO 74.-** El Estado empleador se compromete a continuar revisando la normativa que regula las demás modalidades de contratación y de vinculación de personas con el INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES y a promover las acciones necesarias para limitar la aplicación de modalidades distintas a las previstas en el [Artículo 9º del Anexo a la Ley N° 25.164](#), en un todo conforme con lo establecido en el artículo 160 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

## **CAPITULO XVI CLAUSULAS TRANSITORIAS**

**ARTICULO 75.-** Hasta tanto se establezcan los nuevos regímenes de selección y evaluación de desempeño, son aplicables al personal los vigentes al momento de homologación del presente convenio.

**ARTICULO 76.-** Los créditos de capacitación obtenidos por los agentes hasta el momento en que entraran en vigencia el presente convenio no aplicados para la promoción de grado bajo el régimen de carrera suplantado por el presente, podrán ser reconocidos para la promoción de grado y/o nivel, según corresponda, en la medida que sean atinentes y ajustados al régimen de capacitación que se establezcan de conformidad con el Capítulo IX del presente convenio.

**ARTICULO 77.-** El personal permanente reencasillado en el régimen escalafonario establecido en el presente Convenio comprendido en lo dispuesto en su Capítulo XVII percibirá un suplemento mensual extraordinario hasta la extinción de su relación de empleo con el Instituto Nacional. Dicho Suplemento consistirá en una suma de pesos de conformidad con el siguiente detalle:

NIVEL	\$
A	1.900
B	1.500
C	1.300
D	1.100
E	900
F	800

**ARTICULO 78.-** Dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días contados a partir de la vigencia del presente y de conformidad con lo establecido en su artículo 49, se establecerán los criterios y procedimientos que permitan la instrumentación de los Tramos, incluyendo la definición del respectivo adicional.

**ARTICULO 79.-** El personal no permanente al momento de la vigencia del presente convenio será equiparado de conformidad con lo establecido en su artículo 62. Al personal que no aceptara las nuevas condiciones de contratación le será rescindido el contrato vigente.

## **CAPITULO XVII DEL REENCASILLAMIENTO DEL PERSONAL**

**ARTICULO 80.-** El reencasillamiento del personal comprendido en la Resolución INCAA N° 1877 del 1° de agosto de 2005 y sus modificatorias, en los niveles escalafonarios previstos en el presente convenio se realizará de acuerdo con la siguiente tabla, siempre que el trabajador cumpla las funciones que el Capítulo V del presente Convenio establece para cada nivel.

CATEGORIA NIVEL

RESOLUCION INCAA N<sup>a</sup> 1.877/05 ESCALAFONARIO

- 1 A
- 2 B
- 3 C
- 4 D
- 5 E
- 6 F

A este único efecto, se darán por cumplidos los requisitos de acceso a cada nivel escalafonario establecidos en el presente Convenio.

El reencasillamiento se efectuará en el grado UNO (1) de cada nivel escalafonario.

**ARTICULO 81.-** El personal designado en el SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO, aprobado por el [Decreto N° 2098 del 5 de diciembre de 2008](#), será reencasillado en los Niveles A, B, C, D, E y F establecidos en el presente Convenio, según revistara en dicho Sistema en los Niveles homónimos. A tal efecto será reubicado de conformidad con el ejercicio de las funciones que ejerciera al 31 de marzo de 2009 según lo establecido en el Capítulo V del presente Convenio.

A este único efecto, se darán por cumplidos los requisitos de acceso a cada nivel escalafonario establecidos en el presente Convenio.

Al personal reencasillado de conformidad con el presente artículo le será asignado el grado resultante de dividir el grado alcanzado en el Sistema Nacional mencionado, por TRES (3) con el adicional de UN (1) grado. Las fracciones, iguales o superiores a CINCUENTA CENTESIMOS (0.50) serán redondeadas a entero siguiente.

Ese adicional dará por cumplida las promociones de grado pendientes que el personal comprendido pudiera haber tenido de conformidad con el Sistema Nacional suplantado por el presente.

**ARTICULO 82.-** A estos efectos, la Presidencia del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES

AUDIOVISUALES elaborará y aprobará el procedimiento y formulario respectivos, previa intervención de la Co.P.I.C.

Un Comité de Reencasillamiento, integrado por TRES (3) funcionarios y designado por esa Presidencia, completará dicho formulario para cada empleado.

Cada entidad sindical signataria podrá designar veedores al Comité de Reencasillamiento, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 7º del presente Convenio. En caso de existir de dichas entidades observaciones a lo actuado, éstas serán formuladas por escrito en el formulario respectivo de cada agente, las que deberán ser contestadas de igual forma por el Comité.

Completada su tarea, el Comité de Reencasillamiento remitirá a la Presidencia del INSTITUTO NACIONAL DE CINE Y ARTES AUDIOVISUALES, la propuesta de asignación del Nivel y Grado Escalafonarios junto con los Formularios y Observaciones que se hubieran efectuado, la que se resolverá mediante acto de la referida Presidencia con efecto a partir del 1º de abril de 2009.