



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social



En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 08 días de septiembre de 2016, siendo las 16:30 horas en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ante mí, Dr. Mauricio J. RIAFRECHA VILLAFÁÑE, en su calidad de Presidente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Sectorial para el Personal de la Unidad de Información Financiera, asistido por la Lic. Mariela LIUNI y el Cdor. Sergio PAZ, COMPARECEN por la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, el Señor SUBSECRETARIO DE EVALUACIÓN DEL PRESUPUESTO NACIONAL, Lic. Rodrigo PENA y la Dra. Claudia BAUDONNET, por el MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN, el Señor SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES Y FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO CIVIL, Dr. Carlos Alberto LELIO, asistido por la Dra. Amalia DUARTE DE BORTMAN y el Cdor. Gonzalo DIAZ; por el MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS PÚBLICAS, el Señor SUBSECRETARIO DE PRESUPUESTO de la SECRETARIA DE HACIENDA, Lic. Raúl RIGO, el Dr. Jorge CARUSO y el Sr. Daniel SUAREZ, en representación la UNIDAD DE INFORMACION FINANCIERA, los Sres. Juan PAZO y Carlos Alejandro NIELSEN ENEMARK, todos ellos por parte del **Estado Empleador**, y por la **Parte Gremial**, los Sres. Diego GUTIERREZ, María Josefina GUTIERREZ CARRILLO y Marta FARIAS en representación de la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (UPCN), acompañados por los Sres. Hugo Julio SPAIRANI y M. Laila RAFAEL, en su calidad de asesores, y los Sres. Flavio VERGARA, Pablo SPATARO y Marcela VIVONA en representación de la ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE), asistidos por el Dr. Rodrigo N. EXPOSITO.-----

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, y luego de un intercambio de opiniones, las partes en conjunto y de común acuerdo, presentan en Anexo I el escalafón suscripto el día 30 de agosto de 2016, el que consta de 16 fojas útiles, el que ratifican en todo su contenido y firmas, solicitándose su aprobación conforme la Ley N° 24.185 y su Decreto Reglamentario.-----

*(Handwritten signatures and initials on the left margin)*

*(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)*



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social



En este estado, la Autoridad de Aplicación hace saber que conforme lo manifestado precedentemente por las partes en su conjunto, pronunciándose en favor de la aprobación del Anexo I del escalafón suscripto el día 30 de agosto de 2016, conforme el artículo 4° de la Ley N° 24.185 y su Decreto reglamentario N° 447/93 así como la Resolución del SsRL N° 42/98, se tiene por aprobada.-----

No siendo para más, se da por finalizado el presente acto realizado en los términos de la Ley N° 24.185, previa lectura y ratificación del mismo ante el funcionario actuante que así lo **CERTIFICAN**.-----

*[Handwritten signatures and stamps]*

*[Circular stamp: DIRECCIÓN DE ANÁLISIS LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO]*

*[Handwritten: 218]*

*[Handwritten: 7]*

*[Handwritten: 2]*

Lic. Mariela Carolina Lluni  
Dirección de Análisis Laboral del Sector Público  
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dr. MAURICIO J. RIAFRE HA VILLAFARE  
PRESIDENTE  
COMISION NEGOCIADORA DEL SECTOR PÚBLICO  
M.T.E. Y S.S.



## ANEXO I

### CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA

**ARTICULO 1.-** Las cláusulas que se aprueban por el presente acto son de aplicación para los trabajadores bajo relación de dependencia laboral de la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA, 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 de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976 y sus modificatorias) y las establecidas para cada caso en particular en el presente acuerdo.

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 2.-** Las cláusulas del presente acuerdo quedan incorporadas a los contratos individuales 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 con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del presente acuerdo, una vez expedida favorablemente la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (en adelante Co.P.A.R.), conforme a lo establecido por el inciso b) del artículo 80 del Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional (Decreto N° 214/06).

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

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

**ARTICULO 4.-** Además de las que se le asignen expresamente en este Acuerdo, la Comisión tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

- a) Interpretar el presente Acuerdo con alcance general, buscando asegurar la debida integración de la normativa del mismo con la del Convenio Colectivo de Trabajo General, con la reglamentaria aplicable y con lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (texto ordenado 1976).
- b) Fortalecer la aplicación adecuada del presente Acuerdo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- 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 Acuerdo que faciliten la concreción de los principios orientadores establecidos en éste, en el Convenio Colectivo de Trabajo General y en la Ley N° 20.744, 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.P.A.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 entre el presente Acuerdo, el citado Convenio General y lo prescrito por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (texto ordenado 1976).
- 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 5.-** 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 que serán aprobados conforme la normativa vigente.

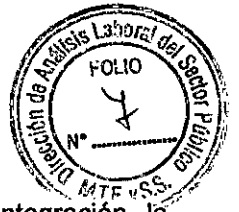
Los acuerdos que tuvieran implicancia económica requerirán el cumplimiento de la Ley N° 18.753.

La Comisión se reunirá ordinariamente al menos UNA (1) vez al mes, excepto la inexistencia de temas a tratar o que las partes resolvieran el traslado de los mismos a la reunión extraordinaria convocada a tal efecto.

Las actas que impliquen interpretación de las previsiones del presente Acuerdo 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 de la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA.

**CAPITULO III.- REPRESENTACION GREMIAL**

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



**ARTICULO 6.-** 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 7.-** El personal queda comprendido por las prescripciones establecidas en la Ley N° 20.744 y sus modificatorias, 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.

En forma subsidiaria y hasta tanto se sustancien los mecanismos de selección correspondientes, la relación laboral que une a la UIF con sus trabajadores se regirá por las normas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. Ley 20.744).

#### **CAPÍTULO V.- REGIMEN ESCALAFONARIO**

**ARTICULO 8.-** El personal de la **UNIDAD DE INFORMACION FINANCIERA (UIF)** revistará en un único agrupamiento con CINCO (5) Niveles Escalafonarios denominados en el siguiente orden: Nivel Jerárquico; Nivel Estratégico; Nivel Técnico; Nivel Administrativo y Nivel Auxiliar.

Excepto el Nivel Jerárquico, el que constará de UNA (1) Categoría, los restantes niveles se componen de TRES (3) Categorías cada uno.

#### **DE LOS NIVELES ESCALAFONARIOS**

**ARTICULO 9.-** 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.

**ARTICULO 10.-** El Nivel Escalafonario "Jerárquico" comprende al personal seleccionado para desarrollar funciones que:

- exijan realizar tareas profesionales altamente especializadas en materia de control y de apoyo de la UIF, que comporten el estudio, asesoramiento o ejecución de acciones complejas y/o de planes y proyectos de especial relevancia para el cumplimiento de los objetivos de la misma;
- involucren la participación en la formulación y propuestas de políticas específicas, planes y cursos de acción para el conjunto de la Unidad; y/o
- tengan asignadas la organización y/o dirección de unidades organizativas de máximo nivel de la UIF.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature with a circled 'P' and another with a circled '3'.]*

El desempeño de sus funciones conlleva responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos y resultados con sujeción a políticas generales de la UIF, con alto grado de autonomía profesional dentro de la competencia asignada.

**ARTICULO 11.-** Son requisitos mínimos para el acceso al nivel "Jerárquico":

- 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 profesional en tareas vinculadas a la función no inferior a DIEZ (10) años.
- 3) Especialización en los campos profesionales correspondientes a la función o puesto a desarrollar, acreditable mediante estudios de postgrado en entidades de reconocido prestigio y solvencia académica y/o profesional
- 4) Experiencia laboral acreditada en dirección de equipos de trabajo de gran envergadura o complejidad por un término no inferior a CUATRO (4) años.
- 5) Idiomas: lectura y comprensión de texto de al menos UN (1) idioma extranjero (inglés y/o francés) aplicable a la función o puesto.

**ARTICULO 12.-** El Nivel Escalonario "Estratégico" comprende al personal seleccionado para desarrollar funciones que comporten:

- a) el cumplimiento de funciones de planeamiento, control, supervisión, organización y ejerzan cargos de subdirección de unidades organizativas de máximo nivel, o,
- b) el cumplimiento de tareas de control, supervisión, coordinación y ejerzan cargos de jefatura dentro de unidades organizativas de menor complejidad, o,
- c) el ejercicio profesional especializado o técnico en materias críticas de la UIF, las que pueden implicar la participación en la formulación y/o en la dirección y ejecución de planes y proyectos de alto impacto.

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.

**ARTICULO 13.-** Son requisitos mínimos para el acceso al nivel "Estratégico":

- 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.
- 2) Experiencia laboral profesional en tareas vinculadas a la función por un término no inferior a SIETE (7) años.
- 3) Especialización en los campos profesionales correspondientes a la función o puesto a desarrollar, acreditable mediante estudios de postgrado, o en otras entidades de reconocido prestigio y/o solvencia académica.

4) Experiencia laboral en dirección de equipos de trabajo de envergadura o complejidad por un término no inferior a TRES (3) años cuando comporte el ejercicio de funciones de Dirección o Jefatura.

5) Idiomas: lectura y comprensión de texto de al menos UN (1) idioma extranjero (inglés y/o francés) aplicable a la función o puesto.

**ARTICULO 14.-** El Nivel Escalonario "Técnico" 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.

**ARTICULO 15.-** Son requisitos mínimos para el acceso al nivel "Técnico":

- 1) Título universitario de grado de duración no menor a CUATRO (4) años o Título Terciario que comporte ciclo académico de duración no inferior a TRES (3) años o estudios de grado universitario en curso de carreras afines al puesto, siempre que se contara con la aprobación de al menos los TRES (3) primeros años del plan de estudios.
- 2) En todos los casos experiencia laboral correspondiente a la función o puesto a desarrollar no inferior a CUATRO (4) años.
- 3) Experiencia laboral en dirección de equipos de trabajo por un término no inferior a DOS (2) años, cuando corresponda.

**ARTICULO 16.-** El Nivel Escalonario "Administrativo" 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.

**ARTICULO 17.-** Son requisitos mínimos indispensables para el acceso al nivel "Administrativo":

Estudios: Título terciario no inferior a tres años y una experiencia no inferior a DOS (2) años en funciones o tareas pertinentes al puesto de trabajo a desarrollar, o título secundario completo conforme a la ley Nacional de educación y Experiencia acreditable afín no inferior a CINCO (5) años en funciones o tareas afines al puesto de trabajo a desarrollar.

**ARTICULO 18.-** El Nivel Escalonario "Auxiliar" comprende a quienes ejerzan cargos con funciones de ejecución de tareas administrativas específicas y técnicas de escasa diversidad, con responsabilidad por los resultados de tales tareas.

**ARTICULO 19.-** 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 UN (1) año de experiencia.

5



### DE LAS CATEGORÍAS ESCALAFONARIAS

**ARTICULO 20.-** El personal podrá acceder a cada una de las Categorías Escalafonarias previstas en el Nivel en el que reviste, como consecuencia de la acreditación de sus mayores rangos de dominio profesional o técnico de las competencias y capacidades laborales específicas según corresponda, lo que le habilita para el ejercicio de tareas, funciones y/o responsabilidades asociadas.

El personal revistará dentro del Nivel Escalafonario en el que fuera seleccionado, en una de las siguientes Categorías:

- a) III: 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, comportando 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.
- b) II: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias del puesto o función asignado, 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; para conducir equipos de trabajo o unidades organizativas y la consecuente transferencia de conocimientos y técnicas al resto del personal.
- c) I: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y demás competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas propias de ejecución de la respectiva incumbencia del puesto o función asignado, le posibiliten ejercer su ocupación o función con elevado nivel de experticia reconocida por sus pares o superiores; realizar actividades más complejas o menos habituales; afrontar situaciones extraordinarias o novedosas; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas con menor o escasa supervisión; colaborar con el diseño de sistemas, métodos, normas, procedimientos, rutinas y/o programas de implementación de los trabajos asignados y puede comportar, según el caso, supervisar o dirigir personal y/o unidades organizativas de mayor nivel jerárquico y la transferencia de conocimientos y técnicas acordes.

### DE LOS GRADOS ESCALAFONARIOS

*Amor*

*Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large vertical signature and several smaller ones.*

*Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*



**ARTICULO 21.-** El personal promueve a un Grado Escalafonario superior dentro del Nivel en el que revista, una vez que acredita las calificaciones resultantes de la evaluación anual de su desempeño laboral y la capacitación exigida a este efecto.

El personal promueve dentro de su Nivel Escalafonario en una escala de grados ordinarios identificados desde el CERO (0) o inicial, hasta el DIEZ (10).

#### **CAPÍTULO VI.- REGIMEN CARRERA**

**ARTICULO 22.-** La carrera del Personal de la UIF comprende el ingreso y promoción de cada empleado en los distintos niveles, categorías y grados escalafonarios, de conformidad con el régimen que se establece por el presente.

La promoción vertical consiste en el acceso a Niveles Escalafonarios superiores mediante los procesos de selección diseñados a tal fin para ocupar puestos de trabajo o funciones de mayor complejidad, responsabilidad y autonomía. Asimismo, las categorías son etapas de remuneración progresiva que puede alcanzar el agente en base a la acreditación de competencias laborales específicas mediante un régimen de valoración.

La promoción horizontal comprende el acceso a los diferentes Grados superiores habilitados para el Nivel Escalafonario en el que revista el personal, lo que resultará de la capacitación y la evaluación de desempeño laboral.

**ARTICULO 23.-** El personal revistará en el nivel escalafonario correspondiente a la función y puesto de trabajo para el que hubiéra sido seleccionado. El ingreso se producirá en la categoría III y en el grado 0 del nivel correspondiente.

#### **DE LA PROMOCIÓN DE NIVEL ESCALAFONARIO**

**ARTICULO 24.-** El personal podrá promover de Nivel escalafonario mediante el régimen de selección correspondiente, el que asegurará la comprobación de la idoneidad, méritos, experiencias y competencias laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones correspondientes a dicho Nivel, siempre que exista cargo vacante financiado y fuera declarada necesaria su cobertura.

El trabajador podrá promover a un nivel escalafonario superior, a través del procedimiento de selección respectivo, una vez que acreditara reunir:

- 1) los requisitos previstos para el nivel escalafonario al que se aspire.
- 2) las competencias exigidas por el puesto de trabajo o función a que aspire.

El personal que accediera a un nivel escalafonario superior continuará con su carrera a partir del grado equivalente alcanzado en su nivel anterior. A este efecto se considerará grado equivalente al resultante de:

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones at the bottom.]*

- 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 ubicado en el grado siguiente al grado que resultara de la aplicación del procedimiento establecido en los incisos a) o b) del presente artículo.

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.

### DE LA PROMOCIÓN DEL GRADO ESCALAFONARIO


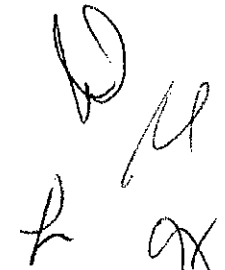
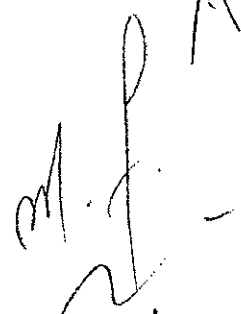
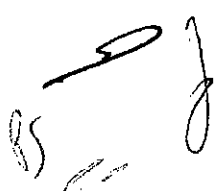
**ARTICULO 25.-** El personal promoverá de grado una vez que acredite:

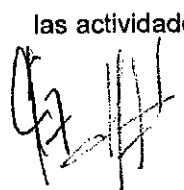
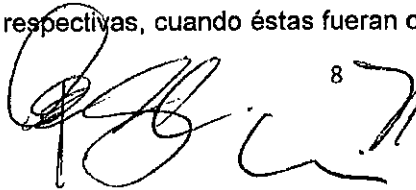
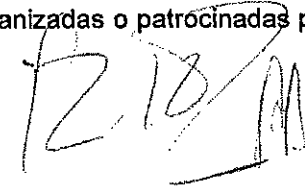
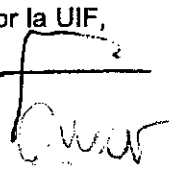
- a) TRES (3) evaluaciones de desempeño laboral no inferiores a "BUENO" o de DOS (2) calificaciones como "DESTACADO" por la evaluación anual de su desempeño laboral y,
- b) Una cantidad de créditos de capacitación que seguidamente se detalla:

NIVEL	CATEGORÍA III	CATEGORÍA II	CATEGORÍA I
<b>Jerárquico</b>	--	--	<b>90</b>
<b>Estratégico</b>	<b>60</b>	<b>65</b>	<b>70</b>
<b>Técnico</b>	<b>50</b>	<b>55</b>	<b>60</b>
<b>Administrativo</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>50</b>
<b>Auxiliar</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>45</b>

**ARTICULO 26.-** 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 evaluación de desempeño laboral, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha límite del proceso de evaluación del desempeño establecido en el presente, 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 la UIF,



o al primer día del mes siguiente al término del plazo que se establezca para que dicha UNIDAD y el INAP, puedan dar por reconocido la aprobación de las demás actividades.

c) El trabajador que hubiera accedido al último grado previsto para el Nivel Escalonario en que revistara, de conformidad con el artículo 21 del presente, 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 correspondientes 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.

### DE LA PROMOCIÓN DE CATEGORÍA ESCALAFONARIA

**ARTICULO 27.-** El personal podrá acceder a la Categoría inmediata superior a partir del primer día y de los meses de julio o enero, posteriores a la fecha de acreditación del cumplimiento de:

- a) 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.
- b) Para promocionar a la Categoría II el agente debe revistar al menos en el Grado CUARTO (4), mientras que para promocionar a la Categoría I, el agente debe revistar en el Grado OCHO (8)

### CAPÍTULO VII

#### DEBERES y PROHIBICIONES

**ARTICULO 28.-** Además de los deberes y prohibiciones establecidos en los artículos 36 y 37 del Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por Decreto N° 214/06 y sus modificatorios, los funcionarios y empleados de la UIF están obligados a guardar secreto de las informaciones recibidas en razón de su cargo, al igual que de las tareas de inteligencia desarrolladas en su consecuencia, conforme lo previsto en el artículo 22 de la Ley N° 25.246 y artículo 87 de su similar N° 27.260, con las sanciones penales allí establecidas, sin perjuicio de las administrativas que pudieran corresponder.

**ARTÍCULO 29.-** El personal de la UIF tiene el deber de cumplir con la capacitación específica determinada por el organismo, cuyo carácter de obligatoria, consta en los planes de capacitación respectivos.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large vertical signature and several smaller ones.]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature and several smaller ones.]*

**ARTÍCULO 30.- Impedimentos para el ingreso:**

Sin perjuicio de lo establecido por los artículos 11 y 12 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, no podrán integrar la UIF:

- a) quienes, por su desempeño en cualquiera de las actividades indicadas en el artículo 20 de la Ley N° 25.246 y sus modificatorias, hayan sido sancionados con medidas disciplinarias graves, en los términos de las leyes y normas reglamentarias que las rigen;
- b) quienes hayan sido declarados responsables, por decisión de autoridad competente y aún cuando la misma no se encuentre firme, de intervenir como autores, partícipes o profesionales vinculados, en actividades u operaciones cuestionadas o consideradas sospechosas de lavado de activos;
- c) quienes tengan proceso penal pendiente por intervenir como autores, partícipes o profesionales vinculados, en actividades u operaciones cuestionadas o consideradas sospechosas de lavado de activos;
- d) los que se encuentren en jurisdicción extranjera, en alguna de las situaciones previstas en los apartados a), b) y c) que anteceden, y los que hayan sido condenados por un tribunal extranjero por el delito de cohecho a funcionario público extranjero.

**CAPÍTULO VIII  
REMUNERACIÓN**

**ARTICULO 31.-** La retribución de los trabajadores comprendidos en el presente está integrada por el sueldo básico y dedicación funcional determinadas por su ubicación escalafonaria y por los adicionales y/o suplementos que se establecen, a saber:

- 1) Adicionales
  - a) Por Grado
- 2) Suplementos:
  - a) Conducción Ejecutiva.
  - b) Representación Institucional
  - c) Dedicación Confidencial
  - d) Disponibilidad Funcional

La base de cálculo para el sueldo básico y dedicación funcional (Asignación Básica) será con referencia a cantidades de un valor nominal llamado UNIDAD RETRIBUTIVA (UR). Las mismas se compondrán 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

10  
11/2/18  
F. suar

de la función, debiendo recibir el mismo tratamiento previsto para las excepciones del artículo 165 del Decreto N° 1344/98.

El personal percibirá en concepto de Sueldo Básico y Dedicación Funcional de acuerdo a cada nivel y categoría escalafonario, los valores resultantes del Anexo al presente artículo.

#### DE LOS ADICIONALES

**ARTICULO 32.-** Fijase el Adicional por GRADO en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas, según el Anexo del artículo precedente.

#### DE LOS SUPLEMENTOS

**ARTICULO 33.-** El suplemento por Conducción Ejecutiva es para aquellos agentes que ejerzan funciones dentro del nivel Jerárquico y Estratégico Categoría I, a partir de la toma de posesión del cargo o función respectiva y hasta la finalización del término en que se produjera el cese del ejercicio de dicho cargo o función como consecuencia de la aplicación de redefinición funcional o de la estructura organizativa, por desempeño inadecuado, por sanciones disciplinarias que impliquen como mínimo una suspensión de más de 10 días, dispuesta mediante un procedimiento de instrucción sumarial o la falta de ejercicio del cargo producto de las inasistencias en las que incurriera el titular habilitado para percibir el Suplemento por Conducción Ejecutiva, por un período superior a los SESENTA (60) días corridos, exceptuando el lapso correspondiente a la licencia anual ordinaria.

El suplemento por Conducción Ejecutiva consistirá en una suma equivalente al CINCUENTA Y OCHO (58%) de la Asignación Básica del Nivel Jerárquico y CINCUENTA Y CUATRO (54%) de la Asignación Básica del Nivel Estratégico Categoría I.

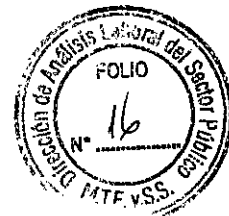
La percepción del Suplemento por Conducción Ejecutiva es incompatible con la percepción del Suplemento de Disponibilidad Funcional.

**ARTÍCULO 34.-** El suplemento de Representación Institucional, podrá ser otorgado a todos los agentes de UIF, mediante resolución fundada del titular del organismo, en la medida que por las características de sus funciones se acredite un elevado nivel de intervención, y por ende de riesgo hacia su persona, en la administración de la información que el organismo debe resguardar como consecuencia de las competencias específicas de la Unidad, y hasta tanto persista dicha situación.

El suplemento de Representación Institucional, consistirá en una suma equivalente de la Asignación Básica, que resulte de la aplicación de los porcentajes establecidos para cada Nivel y Categoría en el siguiente detalle:

*[Handwritten signatures and marks on the left side of the page, including a large vertical signature and several smaller ones.]*

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature with the number 11 and several others.]*



Nivel	Categoría	%
Jerárquico		80%
Estratégico	I	80%
Estratégico	II y III	60%
Técnico	I, II y III	38%
Administrativo	I, II y III	38%
Auxiliar	I y II	32%
Auxiliar	III	25%

**ARTÍCULO 35.-** El personal que se desempeñe en los diversos Niveles del presente Escalafón, a excepción de los Niveles Jerárquico y Estratégico Categoría I, que cumpliendo funciones de asistencia directa para el logro de los resultados que competen al organismo, y en la medida que acredite regularidad en la asistencia durante el desarrollo de su jornada laboral y obtenga los objetivos demandados conforme la reglamentación que se dicte a tal efecto, podrá percibir, por asignación del titular del organismo, el Suplemento de Disponibilidad que consistirá en la suma que resulte de la aplicación de los porcentajes establecidos para cada Nivel y Categoría sobre la Asignación Básica de acuerdo al siguiente detalle:

Nivel	Categoría	%
Estratégico	II y III	38%
Técnico	I, II y III	36%
Administrativo	I, II y III	36%
Auxiliar	I y II	28%
Auxiliar	III	24%

**ARTICULO 36.-** El suplemento por Dedicación Confidencial, consistirá en una suma equivalente de la Asignación Básica que resulte de la aplicación de los porcentajes establecidos para cada Nivel y Categoría de acuerdo al siguiente detalle:

Nivel	Categoría	%
Estratégico	II y III	22%
Técnico	I, II y III	18%
Administrativo	I, II y III	18%
Auxiliar	I, II y III	18%



Este suplemento se asigna con fundamento en el artículo 22 de la ley N° 25.246 y sus modificatorias, y por lo establecido en el artículo 87 de la Ley N° 27.260.

**ARTICULO 37.-** Los suplementos y compensaciones establecidos de conformidad con el presente serán percibidos mientras se mantengan las causales que motivaran su percepción y se constatare la prestación del servicio efectivo correspondiente que les dé lugar.

### CAPÍTULO IX

#### REUBICACION DEL PERSONAL

**ARTICULO 38.-** El personal del organismo será reubicado o equiparado, en los Niveles, Categorías y Grados del presente Escalafón, con la asignación básica, adicionales y suplementos, que correspondan a los Niveles en los que resulten ubicados, con efecto al 1° de septiembre de 2016.

A tal fin se deberá tener en cuenta su actual situación de revista, modalidad de relación de empleo y nivel escalafonario que detentaba o al que estaba equiparado, en el anterior escalafón.

Conforme lo expuesto, se establece que los niveles A, B, C, D, E y F del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), serán reubicados o equiparados según los niveles Jerárquico, Estratégico, Técnico, Administrativo y Auxiliar, de acuerdo a las siguientes pautas:

- a. El personal designado transitoriamente en la planta permanente de la UIF, que revistan en cargos del Nivel "A" con Función Ejecutiva II y III del SINEP, será reubicado en el Nivel "Jerárquico" del presente Escalafón.
- b. El personal designado transitoriamente en la planta permanente de la UIF, que revistan en cargos del Nivel "A" con Función Ejecutiva IV del SINEP, serán reubicados en el Nivel "Estratégico" del presente Escalafón.
- c. El personal designado transitoriamente en la planta permanente de la UIF, que revistan en cargos del Nivel "A", serán reubicados en el Nivel "Estratégico" del presente Escalafón.
- d. El personal designado transitoriamente en la planta permanente de la UIF, que revistan en cargos del Nivel "B" con Función Ejecutiva IV del SINEP, serán reubicados en el Nivel "Estratégico" del presente Escalafón.
- e. El personal designado transitoriamente en la planta permanente de la UIF, que revistan en cargos del Nivel "B", serán reubicados en el Nivel "Estratégico" del presente Escalafón.
- f. El personal designado transitoriamente en la planta permanente de la UIF, que revistan en cargos del Nivel "C", serán reubicados en el Nivel "Técnico" del presente Escalafón.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Tomar' on the right.]*



Excepcionalmente, se reubicarán a determinados agentes, en el Nivel "Estratégico", acorde a la asignación de mayores funciones y responsabilidades.

- g. El personal designado transitoriamente en la planta permanente de la UIF, que revistan en cargos del Nivel "D", serán reubicados en el Nivel "Administrativo" del presente Escalafón.
- h. El personal designado transitoriamente en la planta permanente de la UIF, que revistan en cargos del Nivel "F", serán reubicados en el Nivel "Auxiliar" del presente Escalafón.
- i. El personal contratado en los términos del régimen previsto en el artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164, que revistan en un Nivel "A" serán equiparado en el Nivel "Estratégico".
- j. El personal contratado en los términos del régimen previsto en el artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164, que revistan en un Nivel "B" serán equiparados en el Nivel "Administrativo" y/o "Técnico", según corresponda a las funciones que desempeñen actualmente.
- k. El personal contratado en los términos del régimen previsto en el artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164, que revistan en un Nivel "C", "D" y "F" serán equiparados en el Nivel "Auxiliar", según corresponda a las funciones que desempeñen actualmente.

**ARTICULO 39.-** Al solo efecto de la reubicación o equiparación y por esta única vez no resultarán de aplicación los artículos 11, 13, 15, 17 y 19 del presente.

Asimismo, se establece que los agentes serán reubicados en el Grado 1 de los niveles respectivos.

Sin perjuicio de lo anterior, la antigüedad que el agente tuviere acreditada en su legajo, será tenida en cuenta a los fines del cómputo de la licencia anual ordinaria.

**ARTICULO 40.-** En base a las pautas precedentemente determinadas, el Estado Empleador establecerá el procedimiento para efectuar la reubicación o equiparación del personal, con previa consulta a las entidades gremiales signatarias del presente Escalafón.

**ARTICULO 41.-** El titular de la unidad organizativa a cargo de las acciones de Personal del organismo será responsable de certificar los datos del personal a los efectos de la reubicación o equiparación, tomando en consideración la situación de revista al 31 de agosto de 2016.

**ARTÍCULO 42.-** La propuesta de reubicación o equiparación será sometida a la veeduría de las entidades gremiales signatarias del presente.

Apreciadas y respondidas, en su caso, las observaciones de las entidades gremiales, el titular del organismo dictará el acto administrativo aprobatorio del reencasillamiento o equiparación, el que será notificado a cada de los agentes involucrados, de conformidad con lo establecido por la Ley de Procedimientos Administrativos N°19549 y su reglamentación.





