

CONSULTAS FRECUENTES

SINEP

Evaluación de Desempeño

Bonificación al Desempeño Destacado

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina

Autoridades

Presidencia de la Nación

Dr. Alberto Fernández

Vicepresidencia de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefatura de Gabinete de Ministros

Dr. Jorge Manzur

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Dra. Ana Gabriela Castellani

Subsecretaría de Empleo Público

Lic. Mariano Boiero

Oficina Nacional de Empleo Público

Mg. Ab. Hernán Petrelli

Redacción:

Coordinación de Asistencia Técnica de Evaluación del Personal

Coordinadora: Lic. Leandra Zrycki

Equipo: Lic. Ariel Correale, Lic. Diego González, Sra. Alejandra Pellegrino y Lic. Graciela Rabboni.

Diseño: DCV. Diego F. Segarra

Agradecemos la lectura atenta y comentarios de la Dra. Romina Gutiérrez, Directora de Interpretación y Asistencia Normativa de la ONEP.

Contenido

Introducción	4
I) Las claves de la evaluación de desempeño y su referencia normativa.	5
II) Preguntas	7
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	7
INTEGRANTES DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN: MODALIDAD CONTRACTUAL	7
LICENCIAS COMPUTABLES PARA LA EVALUACIÓN	9
UNIDADES DE ANÁLISIS Y UNIDADES DE EVALUACIÓN: EQUIVALENCIAS PARA ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS	10
CUPOS DE CALIFICACIONES MÁXIMAS:	11
NOTIFICACIÓN Y CIERRE	12
PERSONAL QUE NO PRESTA SERVICIOS EN LA JURISDICCIÓN DE ORIGEN:	14
CALIFICACIÓN BUENO	16
EVALUACIÓN PERSONAL CONTRATADO	16
EVALUACIÓN PERSONAL CON FUNCIÓN EJECUTIVA	18
BONIFICACIÓN POR DESEMPEÑO DESTACADO	20
UNIVERSO APLICABLE	20
BONIFICACIÓN POR DESEMPEÑO DESTACADO Y PROMOCIÓN DE GRADO: INCOMPATIBILIDADES	20
SUPLEMENTO POR FUNCIÓN EJECUTIVA	22
III) Caso	23



Introducción

Este Manual está construido en base a los problemas y situaciones reales que se le presentan a las áreas de Recursos Humanos en la gestión cotidiana del sistema de evaluación de desempeño del SINEP y llegan a la Oficina Nacional de Empleo Público como dudas recurrentes, preguntas y casos concretos. Para abordar ese vasto material, nos dimos la siguiente metodología:

Primero se hizo un registro sistemático de las consultas, para luego, clasificarlas en dos grandes grupos: por un lado, las que tienen una respuesta clara e identificable en la normativa y por otro, aquellas cuya respuesta requiere una explicación, un cierto trabajo de interpretación y articulación normativa, una búsqueda de antecedentes. Y en ambos grupos, se realizó un trabajo de síntesis para condensar en "claves" y "preguntas modelo" las múltiples formas que referían a un mismo subtema. El resultado de ese trabajo, fue organizado de la siguiente manera:

En el apartado **I) Las claves de la evaluación de desempeño** tomamos las consultas del primer grupo: dudas que se responden con la lectura de la norma. El secreto, claro, está en localizar esa respuesta en el contexto de la "arquitectura normativa" de la evaluación de desempeño en el ámbito público. Para facilitar esa búsqueda identificamos catorce claves, con su referencia normativa precisa.

En el apartado **II) Preguntas** abordamos el segundo grupo de consultas: aquellas que requieren una explicación que combina referencias normativas diversas. Separamos las consultas sobre evaluación y sobre bonificación por desempeño destacado y en cada apartado, ubicamos subtemas que se presentan a partir de preguntas modelo.

Y, finalmente el apartado **III) Caso** se presenta un caso cuya resolución sintetiza varias preguntas recurrentes.

El objetivo de este trabajo es facilitar la gestión cotidiana y colaborar con la igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera, al unificar criterios y proponer cursos de acción coherentes para todas las organizaciones de revista del personal del SINEP.

Esperamos se transforme en una herramienta útil para las áreas de Recursos Humanos, un aporte al valioso trabajo de sus equipos.



I) Las claves de la evaluación de desempeño y su referencia normativa.

1) Todo el personal de la Administración Pública Nacional debe ser evaluado al menos una vez al año.

- Decreto 1421/2002 Reglamentario de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional 25.164, ARTÍCULO 18.

2) La obligación de realizar una evaluación anual alcanza al personal no permanente (contratado); las evaluaciones deben incorporarse al legajo para integrar los antecedentes laborales.

- Decreto Reglamentario 1421/2002 - LEY MARCO DE REGULACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO LEY N° 25164, ARTÍCULO 18.

3) El período de evaluación es el comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año.

- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP, ARTÍCULO 68.

4) Al inicio del período de evaluación se deben comunicar por escrito al personal los objetivos, resultados y estándares de cantidad, calidad y oportunidad a obtener individualmente y/o en equipo.

- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP, ARTÍCULO 69.

5) Para ser evaluable, se deben prestar SEIS (6) meses de servicios efectivos durante el período de evaluación.

- Convenio Colectivo de Trabajo General, ARTÍCULO 68.

6) Deben evaluar al personal quienes ejercen las funciones que los habiliten como evaluadores al momento de la evaluación.



- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP - ARTÍCULO 73.

7) El funcionario que, al dejar su cargo, incumple con el requerimiento de informar por escrito a su sucesor del desempeño del personal durante el período bajo su supervisión, está cometiendo una falta considerada grave.

- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP - ARTÍCULO 73.

8) Si durante el período a evaluar la persona prestó, con carácter transitorio o no, funciones sujetas a distintos instrumentos de evaluación, se apreciará el desempeño correspondiente al mayor período ejercido; de ser iguales, al que corresponda a la función más relevante. De no ser posible de determinar, se evaluará el último período.

- Resolución ex SFP N° 21/93. Sistema de Evaluación de Desempeño – ARTÍCULO 21.

9) Hay que evaluar y notificar al personal dentro de los TRES (3) meses siguientes al cierre del período de evaluación.

- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP. Decreto N° 2098/2008 - ARTÍCULO 68.

10) El personal no permanente debe ser evaluado en el último mes previo a la finalización de su contrato.

- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP. Decreto N° 2098/2008 - ARTÍCULO 98.

11) Es obligación del Estado empleador notificar administrativamente el resultado de la evaluación a la persona evaluada, así revista en la planta permanente o contratada.

- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP. Decreto N° 2098/2008 - ARTÍCULO 68.

- Resolución ex SFP N° 21/93 ARTÍCULO 15 (Sustituido por Artículo 1° de la Resolución ex SFP N° 46/97).

- Resolución ex SFP N° 393/94 – ARTÍCULOS 7° y 9°.

- Resolución ex SFP N°48/02. ARTÍCULO 10.



12) En caso de estar disconforme con la calificación, la persona evaluada tiene hasta DIEZ (10) días hábiles contados desde la notificación para interponer un recurso de reconsideración a resolver por la misma autoridad evaluadora conforme al Reglamento de Procedimientos Administrativos.

- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP, Decreto N° 2098/2008, TÍTULO VI DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL - ARTÍCULO 77

13) El personal de la planta permanente promueve de grado con TRES (3) calificaciones no inferiores a "BUENO", o DOS (2) calificaciones superiores; en este último caso tiene que optar entre la promoción o el cobro de la Bonificación por Desempeño Destacado.

- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP, CAPÍTULO II.- DE LA PROMOCIÓN DE GRADO – ARTÍCULO 26

14) La persona que obtiene calificaciones deficientes durante tres períodos seguidos o cuatro alternados en un lapso de diez años, debe ser cesanteadada.

- Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25164, CAPÍTULO VII- RÉGIMEN DISCIPLINARIO – ARTÍCULO 32, inciso g)

II) Preguntas

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN: MODALIDAD CONTRACTUAL

Si el rol de superior inmediato recae sobre una persona que no reviste un cargo con función ejecutiva ¿Puede completar los formularios para realizar la precalificación del personal? ¿Y puede integrar el Comité de Evaluación?



La norma establece que el personal será precalificado por el superior inmediato de quien dependa. Dado que no se especifica el rango mínimo, cabe suponer que el superior inmediato puede:

- 1- Revestir en un cargo extraescalafonario.
- 2- Revestir en un cargo con Función Ejecutiva habiendo:
 - a) Accedido al cargo a través de concurso público.
 - b) Accedido al cargo mediante una designación transitoria por un plazo de 180 días (Decisión Administrativa del Jefe de Gabinete de Ministros, prorrogable por igual periodo).
 - c) Accedido al cargo mediante una asignación de funciones transitorias con la firma y la atención del despacho encomendadas (sólo aplicable a personal con estabilidad, mediante Resolución del titular de la Jurisdicción).
- 3- Revestir en un cargo con Funciones de Jefatura.
- 4- Revestir en un cargo con funciones simples:
 - a) En la planta permanente.
 - b) Con contrato vigente de locación de servicios personal con relación de empleo público instituido por el artículo 9° del Anexo a la Ley 25.164, reglamentado por el artículo 9° del Anexo I del Decreto 1421/2002, regulado en la Resolución 48/2002 de la ex Secretaría de Gestión Pública.
 - c) Con contrato vigente de prestación de servicios especializados técnicos o profesionales autónomos o de locación de obra a término fijo Decreto 1109/17.
 - d) Con designación sólo con unidades retributivas.
 - e) Con designación Ad-Honorem.

En cualquiera de estos casos, el criterio para establecer la responsabilidad de precalificar debe priorizar a la persona que se haya desempeñado en términos concretos y reales como superior inmediato; que haya tenido responsabilidad en la asignación, coordinación, seguimiento y ajuste de las tareas, así como el conocimiento cabal del desempeño cotidiano de la persona evaluada durante el período. Si dicha relación de superioridad inmediata no se encuentra reflejada en la estructura, es decir en el organigrama formal, es de suma importancia que se encuentre validada por el Comité de Evaluación o Autoridad Interviniente y que la persona evaluada haya prestado su conformidad, directamente y/o a través de la representación sindical.

En cambio, la responsabilidad de calificar sí requiere desempeñarse en un cargo con función ejecutiva, en tanto recae en el Comité de Evaluación, órgano colegiado cuyo titular es el titular de la unidad organizativa, con al menos rango de Director Nacional General o equivalente (es decir, con funciones ejecutivas de Nivel I o II), secundado por un mínimo de DOS (2) y hasta un máximo de CUATRO (4) funcionarios de jerarquía inmediata inferior (es decir, con funciones ejecutivas de Nivel III).

Estos funcionarios pueden estar designados mediante las modalidades detalladas en los puntos 2 a), b) y c).

Es importante aclarar que los superiores inmediatos, aun cuando no integren el Comité, deben participar de sus actividades al momento de tratar y resolver las



evaluaciones del personal pre calificado por ellos.

Normativa aplicable:

Decisión Administrativa N° 477/98 modificatorios y complementarios.

Ley Marco de Empleo Público N° 25.164, Artículo 9°.

Decreto Reglamentario N° 1421/02, Artículo 9° y 10.

Resolución ex Secretaría de la Función Pública N° 21/1993, Artículos 3° y 4°.

Resolución ex Secretaría de Gestión Pública N° 48/02.

Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público Nacional, Decreto N° 214/06, Artículos 21, 30 y 40.

Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial Decreto N° 2098/08. CAPÍTULO VIII, Artículos 19, 21 y 33, TÍTULO VI, Artículos 71 y 73 y TÍTULO VIII. Artículo 96.-

Decreto N° 1109/17 modificatorios y complementarios.

LICENCIAS COMPUTABLES PARA LA EVALUACIÓN

Para considerar evaluable a una persona, debe haber prestado al menos SEIS (6) meses de servicio efectivo durante el período de evaluación. ¿Para computar estos SEIS (6) meses se deben excluir los lapsos de usufructo de licencias?

Las condiciones que debe reunir una persona para ser evaluada son: tener estabilidad y haber prestado servicios efectivos durante SEIS (6) meses como mínimo. Tal como establece el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, la evaluación de desempeño es al menos anual y comprende al personal que hubiera prestado al menos SEIS (6) meses de servicio efectivo.

Sin embargo, no hay una norma específica que defina el concepto de "servicio efectivo" a los fines de la evaluación de desempeño. Para esclarecer esta noción hay que remitirse a la Reglamentación de la Ley N° 25.164, aprobada por Decreto N° 1421/02, que define con claridad el concepto de "servicios efectivos" aunque aplicado al cómputo del plazo para considerar finalizado el período de prueba y adquirida la estabilidad del personal ingresante. Respecto a esto, se establece que "Se entiende por mes de servicio efectivo el período en el cual el agente hubiese cumplido estrictamente con las jornadas de labor que le corresponda, conforme con la naturaleza de su prestación, incorporándose al mismo exclusivamente el término de licencia anual ordinaria usufructuada...".



Haciendo extensivo este criterio, resultaría que los días de usufructo de la Licencia Anual Ordinaria, que se computan como días de prestación efectiva de servicios a efectos del cómputo para la adquisición de estabilidad, también se contabilizan de esta manera a fin de determinar si una persona es evaluable o no durante un período de evaluación determinado. Contrariamente y dado que la norma señala el carácter exclusivo de esta incorporación, los días de licencia bajo cualquier otro concepto, no pueden ser considerados días de servicio y por tal motivo deben ser excluidos para determinar si la persona es evaluable.

Normativa aplicable:

Decreto N° 1421/02 Reglamentario de la Ley N° 25.164, Artículo 17.

Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público Nacional, Decreto N° 214/06, Artículo 68.

Dictamen ONEP N° 3333/13.

UNIDADES DE ANÁLISIS Y UNIDADES DE EVALUACIÓN: EQUIVALENCIAS PARA ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

¿Cómo se conforman las unidades de evaluación en un organismo descentralizado?

Los conceptos de "Unidad de Análisis" y "Unidad de Evaluación" son específicos del sistema de Evaluación de Desempeño; aportan un criterio clave para organizar su implementación y la asignación de la Bonificación por Desempeño Destacado.

La delimitación de las Unidades de Análisis es clara en todos los casos: a efectos del proceso de evaluación de desempeño se considera Unidad de Análisis a la Unidad Ministro y a cada secretaría ministerial de las distintas jurisdicciones de la Administración Central y a cada organismo descentralizado. El denominador común es que la titularidad de la Unidad de Análisis recaiga siempre sobre una autoridad política. Esta propiedad no es reversible, es decir, no toda unidad organizativa cuyo titular es autoridad política, es considerada una Unidad de Análisis; tal es el caso de las Subsecretarías de Estado.



A su vez, cada Unidad de Análisis se compone de unidades de evaluación. La definición de éstas es clara para las jurisdicciones de la Administración Central, donde se considera unidad de evaluación al personal que cumple funciones en una misma:

- Dirección Nacional, General o equivalente, así dependa, directa o indirectamente, de su titular.
- Unidad Secretario de Estado: incluye al personal que se desempeña en las unidades Subsecretario de Estado de esa misma Unidad de Análisis.
- Unidad Ministro: el único caso en el cual una unidad organizativa es, a la vez, Unidad de Análisis y de Evaluación.

Para aplicar este esquema a los organismos descentralizados hay que determinar equivalencias. Este análisis se basa en la estructura del organigrama, en la cual hay que identificar, en función del nomenclador de funciones ejecutivas, a qué nivel corresponden las aperturas inferiores.

Siguiendo los criterios de la norma, las Unidades de Evaluación se delimitan con los parámetros siguientes:

- Personal de una misma unidad de staff asesora y/o ejecutiva con dependencia funcional directa de la Unidad Política.
- Personal de una misma unidad organizativa de primera apertura a nivel operativo cuyo titular reviste función ejecutiva de nivel I ó II, y depende en forma directa de la autoridad política.
- La Unidad organizativa de primera apertura a nivel operativo que dependan funcionalmente de la autoridad política cuya competencia y acciones se asemejen a la de Direcciones Nacionales o Generales de la Administración Central.

Para analizar las equivalencias funcionales de la estructura organizativa, hay que considerar el marco normativo que establece las competencias y acciones de las unidades organizativas de primera apertura a nivel operativo, a fin de establecer correspondencias con respecto a las Direcciones Nacionales y Generales de la Administración Central.



PARA TENER EN CUENTA:

El nomenclador de Funciones ejecutivas es objeto de valoración y nos indica el nivel de criticidad, competencia y autonomía de la unidad organizativa. En el caso de una Unidad organizativa de primera apertura a nivel operativo que dependa funcionalmente de la autoridad política y cuya titularidad reviste función ejecutiva nivel III ó IV, no constituye Unidad de Evaluación y se integra a la Unidad Autoridad política.

Normativa aplicable:

Resolución ex Secretaría de la Función Pública N° 21/1993, Artículo 9°, sustituido por Artículo 7° de la Resolución ex (ex Secretaría) de la Función Pública N° 392/94 y Artículo 1° de la Resolución ex (ex Secretaría) de la Función Pública N° 24/95.

CUPOS DE CALIFICACIONES MÁXIMAS:

Si la reglamentación establece un cupo máximo del 10% para las calificaciones MUY DESTACADO y del 20% para el DESTACADO por cada Unidad de Evaluación ¿De dónde surge que hoy se considere válido un cupo del 30% de DESTACADOS por cada Unidad de Evaluación?

El escalafón sustituido por el Decreto N° 2098/08 incluía el MUY DESTACADO como variable de calificación. Pero el Convenio Colectivo de trabajo Sectorial del Sistema Nacional de Empleo Público lo excluye de las cuatro posiciones para la calificación del personal establecidas:

a) DESTACADO; b) BUENO; c) REGULAR; d) DEFICIENTE.

No obstante, ello, en el SINEP se dispuso que hasta tanto no se establezca un nuevo régimen de evaluación de desempeño, deberá aplicarse el vigente al momento de homologación del convenio sectorial, es decir, el sistema reglamentado mediante Resolución ex SFP N° 21/93. Siguiendo esta línea, los instrumentos de evaluación se adaptaron a lo establecido por el Convenio que los contiene. En ese sentido, la calificación "Muy Destacado" queda integrada al segmento de calificaciones superiores como "Destacado". En base a ese criterio, es axiomático que los porcentajes fijados como parámetro para las calificaciones finales de cada Unidad de Evaluación se deban adaptar en ese mismo sentido, unificando el límite de las calificaciones superiores, que pasa del DIEZ POR CIENTO (10%) para los agentes



evaluados como MUY DESTACADO y del VEINTE POR CIENTO (20%) como DESTACADO a un nuevo tope del TREINTA POR CIENTO (30%) para los agentes evaluados como DESTACADO.

Normativa aplicable:

Decreto N° 2098/2008, Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), Artículos 75 y 120.

Resolución ex Secretaría de la Función Pública N° 21/1993, Artículo 26.

Oficina Nacional de Empleo Público Dictamen N° 589/2010

NOTIFICACIÓN Y CIERRE

1. ¿Cómo proceder cuando la persona evaluada no firma el formulario electrónico de notificación de su calificación (FOAGE)?

El formulario electrónico **FOAGE ED - FS - Resultado - Firma Agente** replica el apartado **NOTIFICACIÓN DEL AGENTE**, último segmento del ANEXO "A" - RESOLUCION DEL COMITE DE EVALUACION / AUTORIDAD INTERVINIENTE - RESULTADO DE LA EVALUACIÓN, que acompaña los formularios de evaluación de desempeño aprobados por Resolución ex SFP N° 21/1993. Los requerimientos funcionales de la digitalización del procedimiento determinaron que el ANEXO "A" deba desagregarse en secciones que se gestionan separadamente.

Si la persona evaluada, una vez entrevistada por su superior inmediato, se notifica de su calificación en el lugar indicado del formulario de evaluación y lo hace en conformidad, esta calificación puede tenerse por firme y notificada formalmente en esa ocasión y a todos los efectos legales. De ahí se desprende la importancia de su firma.

En última instancia, la notificación de la evaluación de desempeño es a su vez la notificación de un acto administrativo de alcance de carácter definitivo, del cual, además, depende la prosecución de otros trámites y de ese modo debe encuadrarse. Y para que tal acto administrativo de alcance particular adquiera eficacia, debe ser objeto de notificación al interesado. A tal fin se debe emplear un medio que dé certeza de la fecha de recepción; el Reglamento de Procedimientos Administrativos menciona, entre otros, telegrama, carta documento o acceso directo al expediente dejándose constancia expresa (y previa verificación de la identidad). El plazo para diligenciar las notificaciones al personal es dentro de los CINCO (5) días computados a partir del día siguiente al del acto objeto de notificación.



PARA TENER EN CUENTA:

Las primeras medidas de la oficina de Recursos Humanos ante una persona que no se notifica mediante el sistema GDE deben orientarse al acompañamiento en el uso de las herramientas digitales, asegurando a todo el personal la gestión de usuarios y claves, acceso al equipamiento y actividades de capacitación correspondientes.

Normativa aplicable:

Ley de Procedimientos Administrativos N° 19.549, Título III: Eficacia del acto: Notificación y publicación, Artículo 11.

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS. DECRETO 1759/72 - T.O. 2017, Artículo 40.

2. Una vez notificada la calificación y vinculada la Evaluación al Legajo ¿Hay que esperar que finalicen las evaluaciones de toda la unidad organizativa para avanzar con las promociones y bonificaciones?

El proceso de evaluación de desempeño inicia con un acto administrativo de carácter general - la Resolución del Titular de la jurisdicción u organismo- pero progresa en cada caso como un proceso individual hasta finalizar con la calificación resuelta mediante un acto de alcance particular, del cual se notifica la persona evaluada. Por ende, si la persona se notifica y no recurre el acto en los plazos previstos, la evaluación se integra al legajo y con esta acción se da por concluido el proceso. En este punto, el requisito de evaluación para esa persona está cumplimentado y por eso es posible proseguir con los procesos de la carrera que se derivan de éste, tales como la promoción de grado y de tramo. En cambio, para la asignación de la Bonificación por Desempeño Destacado sí será necesario que se hayan concluido las evaluaciones de todo el personal de la Unidad de Análisis.

Normativa aplicable

Resolución ex Secretaría de la Función Pública N° 21/93, Arts. 15, 16 y 19.

PERSONAL QUE NO PRESTA SERVICIOS EN LA JURISDICCIÓN DE ORIGEN:

¿Hay que evaluar a la persona que está prestando servicios en una jurisdicción que no es la de origen? Y en ese caso ¿a quién le corresponde evaluarla y de qué manera?



La respuesta depende del encuadre dado a la prestación de servicios.

Si está prestando servicios en el marco de una COMISIÓN DE SERVICIOS, prorrogada más allá de los seis meses, se asume que hay un interés del organismo de origen en enviar a la persona al organismo de destino para que transite determinada experiencia, adquiera un conocimiento y/o desarrolle ciertas habilidades que podrá aplicar a sus tareas una vez de regreso. En este caso nunca se pierde la dependencia funcional con la jurisdicción de origen, y corresponde a ésta el monitoreo de las tareas durante la comisión de servicios en cumplimiento de las metas que la motivaron. Esta tarea recae en el superior directo de la jurisdicción de origen, quién puede solicitar informes complementarios no vinculantes a la jurisdicción de destino para evaluar con mayor precisión.

Si la persona está prestando servicios en el marco de una ADSCRIPCIÓN prorrogada más allá de los seis meses, se entiende que la jurisdicción de origen "cede" temporalmente la prestación de servicios de la persona, a pedido de la jurisdicción de destino, que tiene interés en recibirla para que realice una tarea determinada o aporte un saber específico. Esta última puede encontrarse en el ámbito nacional, del Ministerio Público o de algunos de los Poderes del mismo Estado Nacional, de las Provincias, de los Municipios o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En este caso, la dependencia funcional pasa a la jurisdicción de destino y en sus autoridades recae la evaluación de desempeño, que debe ser inmediatamente incorporada al legajo, o bien la remisión de los informes que permitan la evaluación en la jurisdicción de origen. Esto último puede ser lo más adecuado si la unidad organizativa de destino no comparte el mismo sistema de evaluación del personal.

En estos dos casos se mantiene la dependencia presupuestaria con la jurisdicción de origen y, consecuentemente, recae en ésta la liquidación de haberes. En tanto el personal comprendido tiene derecho a la bonificación en virtud de su vínculo de empleo con el organismo de origen, corresponde que compita allí por la Bonificación por Desempeño Destacado y, de resultar acreedor de ésta, es la jurisdicción de origen quien debe pagarla.

Si la persona tiene una licencia en su puesto de base por estar ocupando un cargo de mayor jerarquía en otra jurisdicción, debe ser evaluada en la jurisdicción de destino, empleando el instrumento que corresponda al cargo en el cual se desempeña efectivamente y que ocupa transitoriamente. Si el organismo en el cual cumple las funciones de mayor jerarquía no comprende al personal alcanzado por el mismo Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial o no está en el sector público nacional, es importante que la organización de origen y la de destino se vinculen a través de sus oficinas de personal para concretar la evaluación en el organismo de destino, idealmente con los instrumentos previstos para el SINEP o similares.

Si el puesto de mayor jerarquía es de carácter político, o extra escalafonario, corresponde resolver la evaluación considerando cumplidos los objetivos del período con las más altas calificaciones.

Cuando una persona de planta permanente se encuentra con licencia por cargo de mayor jerarquía corresponde la Promoción de Grados una vez cumplidos los



requisitos de evaluación y capacitación. La persona mantiene el derecho a la estabilidad aun cuando ocupe transitoriamente un cargo que no la tenga y este derecho comprende la situación escalafonaria alcanzada en la progresión horizontal y vertical de la carrera administrativa y la retribución asignada a la misma. El carácter transitorio de la designación no implica desmedro de la carrera administrativa (evaluaciones y corrimientos de grado), que será continuada en el nivel y grado del cargo con estabilidad mientras permanezca en un nivel de mayor jerarquía. Si la mayor jerarquía transitoria corresponde a un Nivel escalafonario superior al del puesto con estabilidad, la remuneración correspondiente a dichas promociones no será percibida hasta tanto retorne a su cargo. Para información ampliada respecto a este último punto, consultar la "Guía para el Empleado sobre la Asignación y Promoción Grado" disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/g_manual_de_asignacion_y_promoci on_de_grado_modificaciones_acta_copic_09092020.docx_2.pdf

Normativa aplicable:

Decreto 3413/1979, ADMINISTRACION PÚBLICA NACIONAL, REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS, Artículo 13 Inc. II e)

Decisión Administrativa N° 446/1999

Decreto 1421/2002, Artículo 15

Decreto 639 del 18/4/2002: Normas para el Trámite de Adscripciones de Personal, Artículo 7°.

Dictamen ONEP N° 124/2007

Dictamen ONEP N° 1482/2007

CALIFICACIÓN BUENO

¿Cuál es el procedimiento administrativo para otorgar la calificación BUENO a la persona que no fue evaluada en los plazos previstos?

La norma prevé que se califique con un BUENO cuando, por razones fundadas, el organismo no pudiera cumplimentar la evaluación en el período establecido. Esta modalidad debe reservarse para casos excepcionales en los cuales no sea posible analizar el desempeño auténtico siquiera valiéndose de recursos como informes o entrevistas, a causa de la extrema dilación de los plazos, siempre que no haya sido causada por el personal a evaluar y al sólo efecto de no penalizar a éste retrasando su carrera administrativa por causas atribuibles a la Administración.



En este caso es claro que no debe completarse el Formulario de evaluación, pues sería desvirtuarlo como herramienta, en tanto el desempeño, justamente, no puede ser apreciado ni evaluado.

El SINAPA establecía que esta modalidad debía ser autorizada por Resolución conjunta de la hoy SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO y el titular de la jurisdicción u organismo descentralizado solicitante. Derogado el SINAPA, pero vigentes las previsiones de la Resolución ex SFP N° 21/93, la modalidad de aplicación de su artículo 39 es materia de interpretación. En todos los casos es adecuado consultar al Servicio Jurídico Permanente del organismo por la validez de la forma administrativa elegida.

Una vez implementada, corresponde notificar a la persona evaluada, sea mediante formulario electrónico FORMULARIO AGENTE (FOAGE) o bien mediante otro medio de notificación fehaciente (ver apartado NOTIFICACIÓN FEHACIENTE) y agregar al Legajo el documento que respalde esta definición, sustituyendo al formulario de evaluación que se incorpora en los casos ordinarios.

Normativa aplicable

Resolución ex Secretaría de la Función Pública N° 21/93

Normativa de consulta

Decreto N° 993/91 – SINAPA - Derogado

Acta COPIC N° 113/18

Resolución ex Secretaría de Empleo Público N° 31/18 y su modificatoria N° 141/19

EVALUACIÓN PERSONAL CONTRATADO

¿El personal contratado se evalúa con el mismo procedimiento que el personal con estabilidad?

La obligación de realizar una evaluación de desempeño anual rige tanto para el personal contratado como para la planta permanente, y, si bien el procedimiento de evaluación es similar, existen algunas diferencias importantes:

- La evaluación del personal contratado no requiere Resolución de Inicio ni se organiza en términos de Unidades de Análisis y Evaluación.
- La evaluación se realiza UN (1) mes antes de la finalización del contrato y debe estar notificada DIEZ (10) días hábiles previos a su finalización.



- Evalúa el superior inmediato y no es necesaria la validación de otra instancia, autoridad u órgano colegiado.
- Para constituirse en evaluador, el superior inmediato debe tener al menos jerarquía de Director (FE III) o equivalente.
- No hay cupos de calificaciones para el personal contratado de una misma unidad organizativa.

A su vez, en ambos casos:

- Se utilizan los instrumentos de evaluación previstos por la Resolución ex SFP N° 21/93.
- Es obligatoria la notificación mediante entrevista personal.
- La evaluación de desempeño debe ser agregada al Legajo Único Personal.

Respecto a la participación sindical, si bien la norma reglamentaria no da precisiones al respecto, la veeduría gremial está garantizada por el Convenio Colectivo y por tal motivo, debe realizarse. Siguiendo lo establecido para el personal con estabilidad, puede realizarse una vez resueltas las calificaciones por los evaluadores, previo a su notificación, y, si fuera el caso, en la instancia de resolución de recursos; o bien en el marco de un espacio paritario, puede acordarse su realización en otra etapa.

Normativa aplicable

Ley Marco de Empleo Público N° 25.164 y su Decreto Reglamentario N° 1421/02

Decreto 214/2006 - Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Artículo 71.

Resolución ex Subsecretaría de la Función Pública N° 48/02

Resolución ex Secretaría de la Función Pública N° 21/93

EVALUACIÓN PERSONAL CON FUNCIÓN EJECUTIVA

1. ¿Todo el personal que ocupa cargos con funciones ejecutivas debe ser evaluado?

En el marco del Sistema Nacional de Empleo Público se puede revestir en un cargo con función ejecutiva conforme estas modalidades:

1. Que se haya accedido por concurso a un cargo de planta permanente con función ejecutiva.



2. Que, perteneciendo a la planta permanente, se solicite licencia en el puesto de base para ocupar otro cargo de la planta permanente, con función ejecutiva, mediante una designación transitoria.
3. Que, perteneciendo a la planta permanente, acceda a un cargo con función ejecutiva mediante la asignación de funciones transitorias en carácter de subrogancia.
4. Que, sin pertenecer a la planta permanente, se ocupe un cargo de la planta permanente, con función ejecutiva, mediante una designación transitoria.

Respecto al "universo evaluable" en el marco del Convenio SINEP, se dispone claramente que debe evaluarse al personal con estabilidad y al personal contratado. Por lo tanto, considerando los grupos descriptos, resultan evaluables 1, 2 y 3:

- ✓ Las personas que acceden por concurso a un cargo de la planta permanente con funciones ejecutivas.
- ✓ Las personas que ocupan un cargo de la planta permanente con estabilidad y acceden a un cargo con funciones ejecutivas por una designación transitoria, habiendo solicitado licencia en su cargo de base.

En los casos 2 y 3, esto ocurre porque, una vez adquirida, la estabilidad se retiene,

ALGUNAS EXPERIENCIAS

- El área responsable de las acciones de personal dicta una Disposición suscripta por su Titular dando cuenta de las razones fundadas;
- El Comité de Evaluación o autoridad interviniente firma, haciendo partícipe a las entidades sindicales, un formulario de evaluación en blanco (o formulario electrónico FOCOM) o bien un Acta consignando la calificación BUENO y las razones fundadas.

aunque la persona haya sido designada para cumplir funciones sin dicha garantía: el carácter transitorio de la designación no implica desmedro de la carrera administrativa.

Este derecho comprende la progresión horizontal de la carrera administrativa y la retribución asignada a la misma y para ello es imprescindible la evaluación de



desempeño. En ambos casos corresponde evaluar con los instrumentos diseñados para las funciones que realmente se cumplieron durante el período, es decir, mediante los formularios previstos en la reglamentación específica para el personal con funciones ejecutivas (ver **NORMATIVA APLICABLE**).

Respecto al cuarto grupo, no puede encuadrarse en ninguno de los dos subconjuntos que integran el "universo evaluable": claramente no son planta permanente, pero la designación transitoria en un cargo de la planta no es equiparable a la condición de personal contratado, y por tal motivo su evaluación no está estipulada y no es adecuado aplicar las previsiones de evaluación vigentes para otros casos.

Normativa aplicable

Decreto 3413/1979, Administración Pública Nacional, régimen de licencias, justificaciones y franquicias

Decreto 214/2006 - Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Artículo 22.

Decreto 2098/2008 – Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), Artículos 107 al 112

Ley Marco de Empleo Público N° 25.164

Resolución ex Secretaría de la Función Pública N° 393/1994

2. ¿Se puede calificar con REGULAR a una persona que se desempeña en un cargo con Función Ejecutiva? ¿En ese caso, la autoridad debe justificar esa evaluación? ¿Qué consecuencias tiene para la persona evaluada?

La calificación REGULAR está prevista en el marco normativo que regula la evaluación de desempeño del personal con funciones ejecutivas, como una opción a ser considerada por el evaluador directo y/o autoridad interviniente, como consecuencia de la información provista por los formularios de evaluación pertinentes.

En tal sentido, dicha calificación debe ser justificada y argumentada a través de los FORMULARIOS: C - INFORME DE EVALUACIÓN y D - INFORME DE EVALUACIÓN POR FACTORES, haciendo mención a las causas o factores que generaron en la persona evaluada, un rendimiento cuyo resultado la posicionó por debajo de lo esperado sin satisfacer los estándares mínimos de las competencias laborales. Asimismo, las consecuencias para la persona evaluada son de carácter informativo y la Autoridad Interviniente deberá realizar las recomendaciones para el mejoramiento de la gestión en el próximo período evaluatorio.



BUENA PRÁCTICA: En la entrevista personal de carácter obligatorio, es deseable y pertinente que la Autoridad Interviniente o el Evaluador Directo, según corresponda, genere un informe y exponga los fundamentos y motivos que determinaron dicha calificación, a modo de generar un intercambio de opiniones, reflexiones y/o consideraciones con la persona evaluada para proyectar objetivos, actividades y resultados que permitan optimizar y mejorar su desempeño para el próximo período.

Normativa aplicable:

Resolución ex Secretaría de la Función Pública N° 393/1994

BONIFICACIÓN POR DESEMPEÑO DESTACADO

UNIVERSO APLICABLE

La cantidad de bonificaciones que corresponde otorgar por Unidad de Análisis es equivalente al diez por ciento (10%) del personal que revista en ella ¿Ese porcentaje se calcula considerando también al personal no evaluado por no haber prestado SEIS (6) meses de servicio efectivo en el período?

No, el personal no evaluado debe excluirse del cálculo, ya que el reglamento establece claramente que la Bonificación por Desempeño Destacado será percibida por hasta el DIEZ POR CIENTO (10 %) de los agentes evaluados en cada Unidad de Análisis.

Normativa aplicable:

- Resolución ex Secretaría de la Función Pública N°21/1993, Artículo 27.

BONIFICACIÓN POR DESEMPEÑO DESTACADO Y PROMOCIÓN DE GRADO: INCOMPATIBILIDADES

1. ¿Es incompatible la bonificación por desempeño destacado con la promoción de grado si se trata de la tercera evaluación DESTACADA?

No, en este caso no hay incompatibilidad. La promoción de grado es incompatible con la percepción de la bonificación por desempeño destacado en un único caso: cuando la persona obtiene un segundo DESTACADO contabilizado desde la última promoción y, además, resulta bonificable en los términos de las normas que regulan la asignación de la Bonificación por Desempeño Destacado. En ese caso debe optar por promocionar de Grado con esa segunda evaluación o bien percibir la



bonificación.

La norma aclara que con la tercera calificación igual o superior a BUENO podrá promocionar. Dado que no se especifica ningún otro caso en el cual deba optarse entre ambos beneficios, se interpreta que la promoción con una tercera calificación no es incompatible con la Bonificación por Desempeño Destacado. Es decir que en este caso, promoción y cobro de la bonificación son compatibles y no corresponde solicitar a la persona evaluada que opte entre la Bonificación y la promoción de grado.

Este criterio fue expresado por la autoridad de aplicación en los términos siguientes:

"La previsión taxativa de optar entre percibir la Bonificación por Desempeño Destacado y la promoción de grado respectiva, articulada por el último párrafo del citado artículo 26, está prevista para aquellos casos en que el agente obtuviera Dos (2) calificaciones superiores resultantes de la evaluación anual de su desempeño laboral y las exigencias de capacitación En el caso, la promoción de grado de los agentes se efectúa con Tres (3) calificaciones no inferiores a Bueno, por lo tanto al no resultar alcanzados por dicha previsión, podrán promover de grado y percibir la Bonificación de Desempeño Destacado." (Dictamen ONEP 2358/09).

Tampoco es incompatible el cobro de la Bonificación por Desempeño Destacado por dos períodos consecutivos o más.

2. Si la persona cuenta con dos calificaciones DESTACADO pero no reúne los créditos de capacitación necesarios para la promoción y está en condiciones de percibir la BONIFICACIÓN POR DESEMPEÑO DESTACADO ¿Hay que solicitarle que realice la opción fehaciente?

Sí, se debe solicitar la opción fehaciente.

La normativa vigente establece que se podrá promover a partir del primer día hábil del mes siguiente a completar los créditos de capacitación y no fija un plazo para el cumplimiento de dicho requisito, dejando abierta la posibilidad de cumplimentarlo con posterioridad. Por tal motivo corresponde consultarle si utilizará la calificación del segundo destacado para la BONIFICACIÓN o bien para la promoción de grado una vez reunidos los créditos necesarios para ello.

Normativa aplicable:

- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP Decreto 2098/08, Artículo 26.
- Dictamen ONEP 2358/09

- Para ampliar información consultar Manual de Asignación y Promoción de Grado
-



ONEP- Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/g_manual_de_asignacion_y_promocion_de_grado_modificaciones_acta_copic_09092020.docx_2.pdf

SUPLEMENTO POR FUNCIÓN EJECUTIVA

¿El suplemento por Función Ejecutiva se incluye en el cómputo para la liquidación de la Bonificación por Desempeño Destacado?

La Bonificación por Desempeño Destacado es una suma de pago única equivalente a la suma de:

- La asignación básica del nivel escalafonario respectivo.
- Los adicionales por grado.
- Los adicionales por tramo.
- Los suplementos por función específica y agrupamiento.

En todos los casos corresponde considerar los conceptos percibidos por la persona evaluada a la fecha de cierre del período de evaluación.

Como puede observarse, la enumeración no incluye al suplemento por Función Ejecutiva a los efectos del cálculo de la Bonificación por Desempeño Destacado; este criterio fue ratificado por la autoridad de aplicación al ser consultada al respecto (ver Referencia Normativa).

Normativa aplicable:

Decreto N° 2098/2008 - CAPITULO III.- DE LAS BONIFICACIONES - Art. 89.-

Dictamen ONEP N°5350/09.

III) Caso

1. Licencia por cargo de mayor jerarquía – Función Ejecutiva – Bonificación por Desempeño Destacado.

La Lic. Victoria Storni, ocupa un puesto en la planta permanente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el Nivel C Grado 3 del Agrupamiento Profesional.

Al ser convocada para ocupar la coordinación de un área en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros, solicita una licencia en su puesto de planta, en el marco del Decreto 3413/1979, Artículo 13 Inc. II e).



El 1° de marzo de 2020 es designada transitoriamente por CIENTO OCHENTA (180) días hábiles en el cargo de Coordinadora Nivel B Grado 0 de la Dirección Nacional "X" de la Secretaría "Y" de la Jefatura de Gabinete de Ministros, con el correspondiente pago del Suplemento por Función Ejecutiva Nivel IV.

Finalizado el período 2020 es evaluada en la Jefatura de Gabinete de Ministros por su desempeño como Coordinadora y la calificación resuelta se vincula a su legajo, para la prosecución de su carrera, pero al momento de la asignación de la Bonificación por Desempeño Destacado, surgen las preguntas ¿Le corresponde a la Lic. Storni competir por la Bonificación del período 2020? ¿Y en ese caso, debería competir en el ámbito de Jefatura de Gabinete de Ministros o en el ámbito del Ministerio de Trabajo? ¿Y el cálculo de la bonificación se realiza en base a la remuneración de su cargo con estabilidad o en base a la remuneración del cargo sin estabilidad, que ocupó efectivamente?

En este caso no le corresponde competir por el cobro de la bonificación.

La designación transitoria en un cargo vacante de la planta -con o sin función ejecutiva- sin que medie proceso de selección, no implica su titularidad, sino su ocupación temporal.

El Convenio Colectivo de Trabajo General no reconoce para estos casos una equiparación con los adicionales, suplementos y bonificaciones previstos para la carrera del personal bajo el régimen de estabilidad.

Si bien el personal que goza de estabilidad, la retiene cuando es designado para cumplir funciones sin dicha garantía, la mencionada estabilidad comprende el nivel y el grado escalafonario alcanzado, y la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel y grado escalafonario. Esta previsión no incluye conceptos tales como suplementos, adicionales y bonificaciones, como la Bonificación por Desempeño Destacado.

En este caso, si bien se trata de un agente de la planta permanente del Organismo de origen, no puede percibir los suplementos, adicionales o bonificaciones que son propios de su situación de revista en el régimen de estabilidad.



Mientras se encuentre designada transitoriamente en un cargo superior al de su situación de revista en el régimen de estabilidad, no le corresponden los adicionales propios de su cargo: va a percibir la remuneración correspondiente al nivel escalafonario de la designación transitoria, más los suplementos del mismo. Dicho de otro modo: mientras se encuentra de licencia en su cargo con estabilidad para ocupar otro sin ella, pierde el derecho a percibir estos conceptos remunerativos.

De hecho, la licencia extraordinaria sin goce de sueldo establecida en Decreto 3413/1979, artículo 13, Inciso II e) se aplica en todos los casos en que la persona fuera designada en un cargo en el orden nacional, de mayor jerarquía o de mayor remuneración. Es decir que, aunque eventualmente dicho cargo de mayor jerarquía pueda ser un cargo del escalafón SINEP –y, por ende, alcanzado por las previsiones del Decreto 2098/08, Artículo 78, Inciso 4.1. para los agentes con estabilidad- este hecho es fortuito y no modifica el encuadre que debe dársele a los cargos ocupados transitoriamente previa licencia en el cargo estable.

Normativa aplicable:

Decreto N° 3413/1979, Artículos 13 Inciso II e)

Decreto N° 214/2006, Artículos 20, 22, 34 y 148.

Decreto N° 2098/2008, Artículos 78 y 89.

Dictamen ONEP N° 4096/14

Dictamen ONEP N° 4346/14



Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina

+info

 @GestiónyEmpleo

 @SGyEP

 argentina.gob.ar