



**RESOLUCIÓN N° -039**

**PARANÁ, 30 NOV 2021**

**VISTO**

La necesidad de adecuar el **Sistema de Calificación del Personal** de la **Repartición**, respecto del cual nuestro **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 572/09**, remite en cuanto a su instrumentación, al **Capítulo XXII, Artículos 134° a 161°** de la **LEY NACIONAL N° 20.320, LEY PROVINCIAL DE ADHESIÓN N° 8.186**; y

**CONSIDERANDO:**

Que conforme la Reglamentación vigente, la **COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL**, asume las funciones de **COMISIÓN DE CALIFICACIÓN** y tiene como misión fundamental coordinar el proceso de calificación en toda la **DIRECCIÓN**, como así también propender a su mejoramiento y perfeccionamiento;

Que, en tal sentido, se ha observado en la práctica, la instrumentación del **Sistema de Calificación** resulta un proceso no exento de demoras, con trabas en cuanto a su materialización, como consecuencia lógica de estar diseñado en otro contexto, donde la cultura predominante en la **Repartición** estaba centrada en los papeles y se debía atravesar un largo proceso para cumplimentar de manera eficiente dicha **Calificación** tan importante para la **Repartición** y para los trabajadores;

Que es oportuno recordar que la **Calificación** tiene los siguientes alcances: a) Determinar la confirmación o el cese del trabajador ingresado con carácter provisional; b) Determinar el ascenso de categoría del trabajador de acuerdo a lo previsto en la Reglamentación vigente; c) Actuar como elemento de valoración en los casos en que se deba comparar trabajadores de un mismo grupo; d) Actuar como elemento de valoración para solicitar cambio de carrera o clase;

Que, en el ánimo de adecuar el sistema a una realidad dinámica y en constante transformación, entendemos necesario introducir un Sistema sencillo, sin desvirtuar el objetivo central que conlleva **Calificar** al Personal de la **Repartición**, actualizándolo conforme el surgimiento de nuevos conocimientos y requerimientos en relación a los trabajadores del ENTE;

Por ello, y en uso de las atribuciones que le son propias según lo dispuesto en el **Inciso h), ARTICULO 85° del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 572/09**;

**LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL  
RESUELVE**

**ARTÍCULO 1°.-;** Disponer nuevas pautas para el **Proceso Calificatorio del Personal de la Repartición**, conforme se detalla en el **ANEXO I** que pasa a formar parte de la presente, en un todo de acuerdo a lo establecido en el //2

*Nelson Jesus Acosta*  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

*IPPOLITO HORACIO*  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

*Lallana Juan Carlos*  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

*PEREZ CRISTIAN MIGUEL*  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

*SID NECTOR HUGO*  
PRESIDENTE  
Comisión Paritaria Provincial

*Reyes Hugo Antonio*  
MIEMBRO TITULAR



**RESOLUCIÓN N° -039**

-2-

// Inciso h), ARTICULO 85° del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 572/09 y Legislación vigente;

**ARTÍCULO 2°.-;** A los efectos de instrumentar el Proceso Calificatorio, se utilizará para todo el Personal de la Repartición, la "Planilla Calificación del Personal", obrante en el ANEXO II de esta RESOLUCIÓN;

**ARTÍCULO 3°.-;** La presente disposición entrará en vigencia una vez Homologada por parte de la ADMINISTRACIÓN, no generando derechos a reclamos por efectos retroactivos;

**ARTÍCULO 4°.-;** Solicitar la Homologación de la presente RESOLUCIÓN de la DIRECTORA ADMINISTRADORA de la DIRECCIÓN PROVINCIAL DE VIALIDAD.-

**ARTÍCULO 5°.- DE FORMA.-**

  
Nelson Jesus Acosta  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

  
IPPOLITO HORACIO  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

  
Lallana Juan Carlos  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

  
PEREZ CRISTIAN MIGUEL  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

  
SID HECTOR HUGO  
PRESIDENTE  
Comisión Paritaria Provincial

  
Reyes Hugo Antonio  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial



**RESOLUCIÓN Nº -039**

-3-

//

**Punto 1.** Los trabajadores serán calificados asignándoles puntaje de **1 a 5 puntos** en cada uno de los ítems de los apartados estipulados en la Planilla citada en el **ANEXO II** de la presente Resolución. A saber:

- 1) **Calidad y Productividad:** Capacidad para optimizar los recursos disponibles -personas, materiales, etc.- y agregar valor a través de ideas, enfoques o soluciones originales o diferentes en relación con la tarea asignada, las funciones de la/s persona/s a cargo, y/o los procesos y métodos de la Repartición. Implica la actitud permanente de brindar aportes que signifiquen una solución a situaciones inusuales y/o aportes que permitan perfeccionar, modernizar u optimizar el uso de los recursos a cargo.
- 2) **Conocimiento:** Se refiere a la capacidad para poseer, mantener actualizados y demostrar todos aquellos conocimientos y/o experiencias específicas que se requieran para el ejercicio de la función a cargo, y avivar de manera constante el interés por aprender y compartir con otros los conocimientos y experiencias propios.
- 3) **Compromiso y Presentismo:** Capacidad para sentir como propios los objetivos de la Repartición y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Capacidad para apoyar e instrumentar decisiones consustanciado por completo con el logro de los objetivos del ENTE.
- 4) **Iniciativa y Liderazgo:** Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus Superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la Repartición. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas y lograr y mantener un buen clima organizacional. Capacidad para actuar proactivamente, idear e implementar soluciones a nuevas problemáticas y/o retos, con rapidez e independencia de criterio.
- 5) **Trabajo en Equipo:** Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Requiere tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima.

**Punto 2.** La **COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL** asumirá las funciones de **COMISIÓN DE CALIFICACIÓN**.

**Punto 3.** La **COMISIÓN DE CALIFICACIÓN** tendrá por misión fundamental coordinar el proceso de calificación en toda la **DIRECCIÓN**, propender a su mejoramiento y perfeccionamiento. Con tal objeto:

- a) Se reunirá como mínimo con 30 días de anticipación a cada proceso de calificación, a los efectos de colaborar -en la tarea específica- con los calificadores, en todos aquellos aspectos que estos consideren menester;
- b) Luego de efectuado el proceso de calificación, la **COMISIÓN DE CALIFICACIÓN**, preparará un informe detallado relacionado con el proceso calificadorio efectuado, señalando en cada caso, si las hubiere, las fallas advertidas en el mismo, o inconvenientes registrados; para- //4

**IPPOLITO HORACIO**  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial  
**Nelson Jesús Acosta**  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

**Lallana Juan Carlos**  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

**PEREZ CRISTIAN MIGUEL**  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

**SID HECTOR HUGO**  
PRESIDENTE  
Comisión Paritaria Provincial

**David Hugo Antonio**



**RESOLUCIÓN N°**

**-039**

-4-

- //-lamente propondrá las medidas que conceptúe indispensables para mejorar el sistema, en correspondencia con dichas fallas;
- a) Efectuará a posteriori del proceso de calificación un informe estadístico, en el que no se mencionarán nombres de trabajadores, sino sólo datos sobre secciones, departamentos y dependencias constituyendo un informe sobre la potencialidad del personal de la **DIRECCIÓN**, que permitirá estimar la calidad del servicio que ella obtiene de acuerdo con sus inversiones de salarios.

**Punto 4.** En ningún caso la Comisión influirá sobre los calificadores para que modifiquen las calificaciones de los trabajadores considerados individualmente. Pero a solicitud de cualquier calificador, le dará todo el asesoramiento que éste requiera para resolver casos individuales especiales.

**Punto 5.** El puntaje total que logre cada trabajador al ser calificado empleando el formulario que forma parte de esta Resolución, será disminuido si ha sido objeto de sanción disciplinaria en el período calificadorio. A cuyo fin es preciso establecer una nueva escala ya que el puntaje ideal que podría llegar a obtener un trabajador es de **25 (Veinticinco) Puntos**. Dicha disminución se efectuará de acuerdo a la siguiente escala:

- ✓ Por cada **apercibimiento** en el período considerado: **1,25% en puntaje**.
- ✓ **Suspensiones** que totalicen **hasta 5 días** en el período considerado: se aplicará un **7,5 %**
- ✓ **Suspensiones** que totalicen **más de 5 días y hasta 15 días** en el período considerado: sufrirá una merma de **10%**
- ✓ **Suspensiones** que totalicen **más de 15 días** en el período considerado: serán disminuidas en un **13,75%**.

**Punto 6.** Conforme la Planilla a utilizar, y que forma parte de esta **RESOLUCIÓN**, la escala de puntajes obtenidos representará una **Evaluación de Desempeño** que se calificará como:

- a) **Muy Insatisfactorio:** de 1 a 9 Puntos.
- b) **Insatisfactorio:** de 10 a 15 Puntos.
- c) **Satisfactorio:** 16 a 20 Puntos.
- d) **Muy Satisfactorio:** 21 a 24 Puntos.
- e) **Sobresaliente:** 25 Puntos.

Teniendo en cuenta lo establecido en el **Punto 5**, una vez efectuada las disminuciones, se tendrá en cuenta que la fracción mayor a 0,75 obtenida en el **Puntaje Final**, se considerará como número entero.

Para hacerse acreedor al pago del Código 002 "Calificación", de acuerdo a la **RESOLUCIÓN N° 1907/10** que homologa la **RESOLUCION N° 004/10** de la **COMISION PARITARIA PROVINCIAL** (Reglamentación del **CAPÍTULO VII "DE LAS CATEGORÍAS"**, **ARTÍCULOS 25° y 26° del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 572/09**, el trabajador deberá alcanzar una **Evaluación Satisfactoria** (vale decir no inferior a **16 Puntos**).

**Punto 7.** Cada trabajador deberá ser calificado en una instancia por el jefe de Dependencia y/o Zona, con el asesoramiento del Jefe Inmediato. El Calificador, por causa fundada, podrá excusarse de calificar al trabajador. Admitida la excusación, será reemplazado por el trabajador que designe la **COMISIÓN DE CALIFICACIÓN**. En ningún caso podrá ser calificador un trabajador con una antigüedad en la Dirección menor a un año. El Jefe Inmediato de- //5

**PPOLITO HORACIO**  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

**veiso...**  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

**Lallana Juan Carlos**  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

**PEREZ CRISTIAN MIGUEL**  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

**SID HECTOR HUGO**  
PRESIDENTE  
Comisión Paritaria Provincial

**Reves Hugo Antonio**



**RESOLUCIÓN N°**

-5-

//-berá tener una antigüedad mínima en el cargo no menor a 6 meses para actuar como calificador. En caso contrario será reemplazado en esa función por el trabajador que designe la **COMISIÓN DE CALIFICACIÓN**.

**Punto 8.** Sin perjuicio de la definición establecida en el artículo anterior, cada trabajador será calificado con arreglo al siguiente procedimiento:

- a) Calificación previa por el Jefe Inmediato;
- b) Por el Jefe de la Dependencia y/o Zona con la intervención del Representante Gremial.

**Punto 9.** En el caso de no llegarse a un acuerdo entre los calificadores previstos en los incisos a) y b) del **Punto 7**, prevalecerá la calificación del Superior Jerárquico entre los dos. En dicho caso, el calificador previo dejará constancia de su opinión en la planilla.

**Punto 10.** La notificación de la calificación y su impugnación se ajustará a las siguientes normas:

- a) Se hará en forma reservada e individual;
- b) Los trabajadores que estuvieren ausente por licencia o enfermedad serán notificados personalmente en el domicilio que tengan registrado en la Dirección, en constancia de haber recibido la planilla;
- c) El trabajador podrá interponer su reclamo debidamente fundado, dentro de los 5 días hábiles de haber sido notificado. Para el caso a que refiere el inc. b) del presente, el plazo para interponer la reclamación comenzará a correr a partir de la fecha de la diligencia de notificación.

Las apelaciones deberán ser fundadas por el recurrente utilizando el formulario para el caso, el que una vez llenado y firmado por el interesado será elevado a los jefes respectivos, quienes lo elevarán a la Comisión de Calificación, la cual, en definitiva, será quien resolverá los casos planteados.

**Punto 11.** La **COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL**, para cumplir con la misión que se le confiere por el Punto anterior, podrá solicitar la comparecencia del calificador responsable a los efectos de requerir, si fuera del caso, informe verbal aclaratorio o ampliatorio.

**Punto 12.** La calificación se hará teniendo en cuenta las disposiciones vigentes, por lo que se calificará el período que abarca desde el 1° de Enero a 31 de Diciembre de cada año. En tal sentido, deberá comenzar no después del 1° de Marzo y deberá finalizar el 1° de Mayo.

**Punto 13.** La **COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL** será la única responsable del cumplimiento estricto de las normas y plazos establecido en el presente, como asimismo de cualquier otro aspecto vinculado con el proceso calificadorio, asegurándose de que el ciclo establecido se cumpla indefectiblemente antes del 1° de Junio de cada año.

**Punto 14.** El trabajador con renuncia en trámite no será calificado.

//6

*Nelson Jesús Acosta*  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

*IPPOLITO HORACIO*  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

*Reyes Hugo Antonio*  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

*Lallana Juan Carlos*  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

*PEREZ CRISTIAN MIGÜEL*  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

*SID HECTOR HUGO*



**RESOLUCIÓN N° -039**


-6-

//

**Punto 15.** El calificador previo (jefe inmediato) será calificado en única instancia por los jefes de dependencias y/o zona y, en caso de apelación, la misma deberá ser considerada por la **COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL**.

**Punto 16.** Los trabajadores enfermos o con licencia de larga duración, no serán calificados, valiendo su último puntaje a los efectos de los beneficios previstos en el presente, vinculados a la calificación.

**Punto 17.** Deberá calificarse a cada trabajador por la función real que desempeña comparándolo con los de la misma carrera, clase y categoría de su dependencia. En los núcleos de trabajadores que por su escaso número no permitan la confrontación citada, deberá calificarse a cada uno procurando no comparar entre sí a los distintos grupos.

  
**Nelson Jesús Acosta**  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

  
**PRIMITO HORACIO**  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

  
**Reyes Hugo Antonio**  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

  
**Lallana Juan Carlos**  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

**PEREZ CRISTIAN MIGUEL**  
MIEMBRO TITULAR  
Comisión Paritaria Provincial

  
**SID HECTOR HUGO**  
PRESIDENTE  
Comisión Paritaria Provincial



**ANEXO II**

**Planilla Calificación del Personal**

**1. Información del empleado**

Nombre	Dirección / Departamento	Función	Supervisor	Fecha de Ingreso	Fecha de evaluación

**2. Cuestionario**

Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio	Sobresaliente
1	2	3	4	5

Califique cada pregunta utilizando la escala numérica. Sume y divida por la cantidad total de preguntas. El promedio dará como resultado una puntuación general de desempeño.

1- Calidad y productividad	Puntaje
a. Precisión y calidad del trabajo realizado.	
b. Cantidad de trabajo completada.	
c. Organización del trabajo en tiempo y forma.	
d. Cuidado de herramientas y equipo.	
Promedio:	

2- Conocimiento	Puntaje
a. Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido.	
b. Uso y conocimiento de métodos y procedimientos.	
c. Uso y conocimiento de herramientas.	
d. Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.	
e. Capacidad de enseñar/entrenar a otros.	
Promedio:	

3- Compromiso y presentismo	Puntaje
a. Trabaja sin necesidad de supervisión.	
b. Se esfuerza más si la situación lo requiere.	
c. Puntualidad.	
d. Presentismo.	
Promedio:	

4- Iniciativa / Liderazgo	Puntaje
a. Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.	
b. Elige prioridades de forma eficiente.	
c. Sugiere mejoras.	
d. Identifica errores y trabaja para arreglarlos.	
e. Motiva y ayuda a los demás.	
Promedio:	

Reyes Hugo Antonio MIEMBRO TITULAR Comisión Paritaria Provincial  
 Lallana Juan Carlos MIEMBRO TITULAR Comisión Paritaria Provincial  
 Nelson Jesús Acosta MIEMBRO TITULAR  
 PÉREZ CRISTIAN MIGUEL MIEMBRO TITULAR  
 HECTOR HUGO

5- Trabajo en equipo		Puntaje
a. Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.		
b. Tiene una actitud positiva y proactiva.		
Promueve el trabajo en equipo.		
Promedio:		

**3. Comentarios**

Comentarios del empleado
Comentarios y recomendaciones del supervisor
Metas y objetivos del empleado para la próxima evaluación

**4. Puntuación general de desempeño:**

que el resultado que mejor refleje el desempeño general.

Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio	Sobresaliente

**5. Firmas**

Las firmas de empleados y supervisores dejan constancia del conocimiento de la evaluación y no representan un acuerdo con la misma.

Departamento I Recursos Humanos: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_  
 Supervisor: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_  
 Empleado: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Reyes Hugo Antonio  
 MIEMBRO TITULAR  
 Comisión Paritaria Provincial

Nelson Jesús Arostegui  
 MIEMBRO TITULAR  
 Comisión Paritaria Provincial

PEREZ CRISTIAN MIGUEL  
 MIEMBRO TITULAR  
 Comisión Paritaria Provincial

SID HECTOR HUGO