

ANEXO - RESOLUCIÓN N.º 511/MEFGC/18

**Negociación Colectiva****Comisión Central****ACTA N° 5/18**

En Buenos Aires a los 8 días del mes de Mayo del año 2018, siendo las 14 horas, en el marco de la **COMISION PARITARIA CENTRAL** constituida **se reúnen** en la sede de Bolivar N° 1 piso 3º, **en representación del GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES** por el Consejo Central para la Negociación Colectiva el Ctdor. Martín Mura, Ministro de Hacienda y el Lic. José María Ohrnialian y en representación del **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL ESTADO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES (SUTECBA)** Los señores Amadeo Genta, Patricio Datarmini, Enrique Pistoletti, y Genaro Trovato con domicilio en Pedro Goyena 1562.

ABIERTO EL ACTO: Las partes manifiestan que luego de un prolongado análisis y debate sobre la propuesta de implementación del Premio de Productividad diseñado para la Dirección General de Justicia, Registro y Mediación, dependiente del Ministerio de Justicia y Seguridad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, se acuerda lo siguiente.....

PRIMERO. Aprobar la renovación del presente acuerdo de productividad aprobado por Acta Paritaria N° 18 del año 2015 por un nuevo periodo desde el 1 de Enero del año 2018y hasta el 31.12.2018.....

SEGUNDO. Las partidas necesarias para hacer frente a la implementación de este Premio por Productividad serán propias y generadas por la Dirección General de Justicia, Registro y Mediación.....

Con lo que terminó el acto, firmándose cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.....

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IF-2018-17607187- -DGTALMEF



Representación del Gobierno

Ctdor. Martín Mura

Lic. José OHRNIALIAN

Representación Sindical

Amadeo Genta

Patricio Datarmini

Enrique Pistoletti

Genaro Trovato

IF-2018-17607187- -DGTALMEF



G O B I E R N O D E L A C I U D A D D E B U E N O S A I R E S

CONVENIO DE DESEMPEÑO – LEY N° 3.304

El presente **CONVENIO DE DESEMPEÑO** se celebra entre:

a) Por una parte: i) el “**MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD**”, en adelante el “**MJYSGC**”, representado por su titular **FERNANDO MARTIN OCAMPO** (DNI 20.592.473) y ii) el **MINISTERIO DE HACIENDA**, en adelante “**MHGC**”, como autoridad de aplicación y liquidadora del Premio por Productividad, representado por su titular **MARTIN MURA** (DNI 24.941.711) y;

b) Por la otra parte: i) la **DIRECCIÓN GENERAL JUSTICIA, REGISTRO Y MEDIACIÓN**, en adelante la “**DGJRyM**”, representada por su titular **ADRIÁN NICOLÁS DE STEFANO** (DNI 22.294.015), como responsable de la implementación de los Planes Operativos para el cumplimiento de las metas establecidas en el presente, y ii) la **COMISIÓN PARITARIA CENTRAL**, en representación de los empleados, representada por **AMADEO GENTA, PATRICIO DATARMINI, GENARO TROVATO y ENRIQUE PISTOLETTI**, de acuerdo con los siguientes antecedentes, declaraciones y cláusulas:

ANTECEDENTES

I. Mediante la Ley N° 3.304, se aprueba la Ley de Modernización de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuyo objetivo es mejorar la gestión administrativa.

En su Artículo 1° se crea el Plan de Modernización de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, estableciendo en el Anexo I los principios y objetivos del mismo.

Es uno de los objetivos del Plan implementar un “Sistema de gestión por resultados” que permita alinear los incentivos de las Autoridades Superiores y los empleados del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con las necesidades y requerimientos de los ciudadanos. En este sentido, señala el artículo 1 del Anexo I de la mencionada Ley, que el objetivo general consiste en “*alcanzar una gestión pública de calidad que posibilite la provisión de bienes y servicios públicos a los ciudadanos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de manera equitativa, transparente y efectiva.*”

Asimismo, el Plan establece como instrumentos de gestión del componente “Sistema de gestión por resultados” los Planes Estratégicos y Operativos Anuales, y en particular los **CONVENIOS DE DESEMPEÑO**.

El objetivo de los **CONVENIOS DE DESEMPEÑO** es establecer un compromiso entre los responsables máximos de los organismos o dependencias del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los Ministros a los cuales reportan dichos organismos o dependencias, el Jefe de Gobierno, Vicejefe de Gobierno o Jefe de Gabinete de Ministros, según corresponda, de cumplir con las metas y objetivos incluidos en los Planes Operativos Anuales.

II. La Ley N° 471 regula las relaciones laborales en el ámbito de la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, estipulando que las mismas se regirán por: la Constitución de la Ciudad; la propia Ley N° 471 y su normativa reglamentaria y modificatoria; los Convenios Colectivos celebrados y aprobados; la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557; la Ley Previsional N° 24.241 de acuerdo a las prescripciones del Sistema Integrado Previsional Argentino (S.I.P.A.) vigentes en la actualidad, sus modificatorias y complementarias; los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) y las normas reglamentarias.

La Ley de Relaciones Laborales enumera los derechos y obligaciones de los trabajadores en sus artículos 9 y 10, y la Evaluación de Desempeño Anual en su artículo 33.

Por otro lado, el artículo 9 inciso n) permite la percepción de otros adicionales en concepto de remuneración cuando así lo establezca la reglamentación. Asimismo, el inciso e) del precitado artículo establece que los trabajadores tienen derecho a una retribución justa conformada, entre otros, por distintos componentes que tengan relación con la productividad del trabajo. En este

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

sentido, el actual Convenio Colectivo de Trabajo reglamenta el pago de incentivos y el uso de la Evaluación de Desempeño.

III. Con fecha 8 de septiembre de 2010, se suscribe entre el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA) el Convenio Colectivo de Trabajo G.C.A.B.A.-SUTECBA, instrumentado por la Resolución N° 2.778/GCABA/MHGC/10, que en su artículo 36 establece la posibilidad de promover mecanismos para otorgar incentivos para reconocer el desempeño del Personal. En el mismo, se establece que *"en cada unidad, área, zona o sector que el Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires evalúe factible y conveniente para optimizar el resultado operativo del servicio y estimular al mismo tiempo, el desempeño eficiente de los recursos humanos, podrá promover con intervención de la Comisión Paritaria Central, la implementación de incentivos adecuados a dicho cometido. Los mismos, en los casos que así se determinen, serán regulados sobre la base de criterios técnicos de sustento y aplicación probada, reconocidas en esta materia. Cualquier eventual propuesta futura sobre incentivación en las condiciones señaladas, deberá sin excepción tener soporte presupuestario, estar debidamente articulada dentro del escalafón y del plan de carrera vigente, y además circunscribirse a unidades, áreas, zonas o sectores elegidos previamente, (que no generen obligación perentoria de continuidad o extensión aplicativas en el futuro)."*

IV. El artículo 18 de la Ley de Ministerios -N° 5.460- determina las competencias del "MJySGC" entre las cuales figura la de promover acciones vinculadas a la mediación comunitaria y métodos alternativos de resolución de conflictos.

Por otro lado, el Decreto N° 455/GCABA/17 modifica la estructura organizativa del "MJySGC" estableciendo los objetivos y responsabilidades primarias de la "DGJRyM", entre las cuales se destaca la provisión de una instancia gratuita de mediación a través de la cual resolver conflictos para los vecinos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Asimismo, las acciones de la **SUBGERENCIA OPERATIVA MEDIACION (en adelante, SGO Mediación)**, dependiente de la "DGJRyM", son las que se enumeran seguidamente:

1. Desarrollar y adecuar los lineamientos de la prestación del servicio de mediación comunitaria.
2. Verificar el cumplimiento de las normas de funcionamiento establecidas por el manual de procedimientos que regula el servicio de mediación comunitaria.
3. Definir los contenidos pedagógicos de los talleres que son dictados en la materia de su competencia y coordinar con las autoridades escolares, instituciones y profesionales que colaboren en los mismos.
4. Definir los contenidos pedagógicos y coordinar la dinámica de funcionamiento de los equipos de capacitadores.
5. Coordinar la prestación de servicios de mediación descentralizados en las entidades del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

V. La Ley de Ministerios del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires -Ley N° 5.460-, en su artículo 17 establece las competencias del "MHGC", disponiendo, entre otras, las siguientes:

1. Diseñar, implementar y supervisar la aplicación de la política salarial del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
2. Elaborar y suscribir los acuerdos surgidos de las negociaciones colectivas con las representaciones gremiales y cada uno de los Ministerios o áreas involucrados.
3. Diseñar e implementar las políticas de gestión y administración de los recursos humanos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
4. Diseñar, implementar y supervisar la aplicación de la política salarial del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

VI. En síntesis, todos los antecedentes ofrecen un marco general para el desarrollo e implementación del presente **CONVENIO DE DESEMPEÑO** -de acuerdo con lo normado por el Anexo I de la Ley N°

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IF-2018-17607187- -DGTALMEF



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

3.304- con el objeto de posibilitar la medición y evaluación periódica de los resultados de la gestión de la aludida Subgerencia a través de indicadores institucionales y específicos ligados al desempeño de esa unidad operativa.

Conforme todo lo expuesto, se propone suscribir el presente **CONVENIO DE DESEMPEÑO**, a fin de que el Personal de la **"SGO Mediación"** optimice su desempeño.

PRIMERA. OBJETO.

El presente **CONVENIO** tiene por objeto establecer las bases de desempeño para incrementar la eficiencia y eficacia de las actividades desarrolladas por la **"SGO Mediación"**, así como los compromisos específicos que asumirá la **"SGO Mediación"**, a través de la **"DGJRyM"**, y la **COMISIÓN PARITARIA CENTRAL** para el pago de un Premio por Productividad para el Personal de la Subgerencia.

SEGUNDA: DECLARACIONES Y COMPROMISOS.

En base a los antecedentes y al objeto que se persigue, las partes se comprometen, de común acuerdo, a celebrar el presente **CONVENIO DE DESEMPEÑO** con fundamento en el artículo 4 inciso 4.3 del Anexo I de la Ley N° 3.304 y el artículo 36 del Convenio Colectivo de Trabajo y en concordancia con las demás disposiciones que regulan la actuación de la **"SGO Mediación"**.

I. Declara el **"MHGC"** y el **"MJYSGC"**:

1. Que cuentan con las atribuciones necesarias para celebrar el **CONVENIO**, según se desprende del artículo 4 inciso 4.3 del Anexo I de la Ley N° 3.304 del G.C.A.B.A. y los artículos 17 y 18 de Ley N° 5.460 del G.C.A.B.A.
2. Que conforme lo previsto en el artículo 17 inciso 11), de la Ley N° 5.460, el **"MHGC"** es el responsable de diseñar e implementar las políticas de gestión y administración de los recursos humanos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
3. Que en el marco de la Modernización de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se estima conveniente: apoyar la toma de decisiones en todos sus niveles; evaluar objetivamente, a través de la medición de la satisfacción de las expectativas de la población y de sus necesidades con indicadores de desempeño estratégicos y operativos; mantener los niveles iniciales de metas de resultados y mejorar los aspectos sustantivos en la generación de bienes y/o servicios de la **"SGO Mediación"** durante la vigencia del presente **CONVENIO**.
4. Que, como encargado de proponer y coordinar las políticas de recursos humanos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, es de interés del **"MHGC"** establecer mecanismos que incentiven la productividad y la calidad de prestación de servicios.

II. Declaran los representantes de la **"DGJRyM"**:

1. Que se estima conveniente crear un sistema de incentivos para los trabajadores de la **"SGO Mediación"**, a fin de propiciar su contribución en la eficacia de los procesos administrativos, aportando ideas innovadoras para incrementar la productividad de dicha Subgerencia.
2. Que el Premio por Productividad es un incentivo para que los empleados adopten las nuevas formas de trabajo y lideren los procesos de reforma.

III. Declara la **COMISIÓN PARITARIA CENTRAL**, en representación de los trabajadores de la **"SGO Mediación"**:

1. Que el Convenio Colectivo de Trabajo, instrumentado por la Resolución N° 2.778/GCABA/MHGC/10, la faculta a intervenir en la implementación de los mecanismos de incentivos adecuados para optimizar el resultado operativo del servicio y el desempeño eficiente de los recursos humanos de cada unidad, área, zona o sector del Gobierno.
2. Que, en el marco de lograr mejores condiciones de trabajo, considera conveniente establecer mecanismos que reconozcan el desempeño laboral mediante la implementación de Premios por Productividad.

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IV. Compromisos del "MJySGC" y del "MHGC":

De conformidad con el objeto de este **CONVENIO**, a través de sus representantes, el "MJySGC" y el "MHGC" declaran que se comprometen a:

1. Apoyar a la "SGO Mediación" en el diseño conceptual y evaluación de la consistencia de los objetivos, indicadores y metas del **CONVENIO**, con las premisas adoptadas en su elaboración.
2. Asistir a la "SGO Mediación", en la difusión de los beneficios de este **CONVENIO** y en la capacitación del personal involucrado en la aplicación del Método de Evaluación del Desempeño para la consecución del Premio por Productividad.
3. Proponer las acciones correspondientes para asegurar que la implementación del Método de Evaluación del Desempeño Institucional e Individual refleje los criterios que corresponden a la implementación de un Premio por Productividad.
4. Realizar el pago del Premio por Productividad en forma semestral al Personal de la "SGO Mediación".

V. Compromisos de la "SGO Mediación":

De conformidad con el objeto del "**CONVENIO**", a través de sus representantes, la "SGO Mediación" declara que se compromete a:

1. Dar cumplimiento al presente instrumento y lograr la consecución y medición de objetivos, metas e indicadores plasmados en los ANEXOS que, como tales, forman parte integrante del presente **CONVENIO**.
2. Implementar las acciones necesarias para viabilizar la concreción de los Indicadores de Seguimiento de la Gestión, según se describe en los ANEXOS.
3. Difundir dentro del ámbito del "MJySGC" y ante el "MHGC", los compromisos y el avance de la gestión de la "SGO Mediación" con motivo de la celebración del **CONVENIO**.
4. Realizar las acciones necesarias para que la unidad responsable conozca y asuma los compromisos establecidos en el **CONVENIO** y, en el ámbito de sus funciones, encauce sus actividades para contribuir al cumplimiento de las metas establecidas.
5. Realizar las acciones necesarias para que el Personal de la "SGO Mediación" conozca y comprenda el Método de Evaluación del Desempeño, incluyendo los indicadores, metas y condiciones que deben cumplirse para el pago de los Premios por Productividad.
6. Proveer semestralmente la información que corresponda al **CONVENIO**.
7. Cumplir con las demás obligaciones previstas en este instrumento y las que se determinen en las disposiciones legales aplicables.
8. Elaborar propuestas orientadas a mejorar los procesos operativos, administrativos y de control de la "SGO Mediación" que redunden en una mayor eficiencia y optimización de sus recursos, con el fin de justificar cambios en los objetivos, metas e indicadores y, en consecuencia, incrementar la posibilidad de alcanzar los Indicadores y los Premios por Productividad.

VI. Compromisos de la COMISIÓN PARITARIA CENTRAL:

De conformidad con el objeto de este **CONVENIO**, la **COMISIÓN PARITARIA CENTRAL** declara y acepta que la celebración del presente **CONVENIO** no constituye reconocimientos de derechos de carácter remuneratorio alguno y se compromete a:

1. Dar cumplimiento al presente instrumento y lograr la consecución de objetivos, metas e indicadores plasmados en los ANEXOS que, como tales, forman parte integrante del presente **CONVENIO**.
2. Cumplir con las demás obligaciones previstas en este instrumento y las que se determinen en las disposiciones legales aplicables.
3. Colaborar en la instrumentación de una Evaluación de Desempeño Individual de la "SGO Mediación" de carácter semestral en los términos que se definen en el ANEXO A.

TERCERA. DEFINICIONES.

A los efectos de un mejor entendimiento del presente **CONVENIO**, las definiciones sobre los distintos conceptos se establecen en el ANEXO D que, como tal, forma parte integrante del mismo.

CUARTA. MECANISMO DE EVALUACIÓN Y REPORTE DE METAS.

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IF-2018-17607187- -DGTALMEF



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

La Evaluación de Desempeño de Gestión de la "SGO Mediación" se realiza en cuatro etapas secuenciales descritas en detalle en el ANEXO A. La primera, denominada "Evaluación de Desempeño Institucional", se relaciona con el cumplimiento de metas referidas a indicadores derivados de los lineamientos estratégicos establecidos por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para la "SGO Mediación" en su conjunto. La segunda, denominada "Determinación del Presupuesto Asignado y Disponible para el pago de Premios por Productividad", se relaciona con el mecanismo establecido para el cálculo de un presupuesto destinado al pago del Premio por Productividad. La tercera, denominada "Evaluación de Desempeño Individual", se relaciona con la evaluación individual del personal de la "SGO Mediación". Por último, en la cuarta etapa se determina el Porcentaje del Premio por Productividad a ser aplicado sobre la remuneración bruta promedio semestral, de cuya aplicación surgirá el monto no remunerativo a ser pagado a cada agente de la "SGO Mediación" en concepto de Premio por Productividad.

El cumplimiento de los compromisos asumidos por la "SGO Mediación" en los ANEXOS del presente **CONVENIO**, será objeto de revisiones semestrales por parte del "MJySGC" y el "MHGC".

En tal sentido, la "DGJRyM" deberá elevar al "MHGC" el Reporte de Desempeño Semestral dentro de los 20 días corridos posteriores a la finalización de cada semestre. El mismo deberá incluir: Disposición del Director General en la cual certifique y apruebe el Nivel de Cumplimiento alcanzado respecto de cada una de las metas establecidas en el presente, Informe del Director General incorporando la información correspondiente a los medios de verificación de cada uno de los Indicadores de Seguimiento de la Gestión establecidos en el ANEXO B del presente, nómina del Personal correspondiente a la "SGO Mediación" y Evaluaciones de Desempeño Individuales del Personal de la "SGO Mediación".

El "MHGC" delega en la **DIRECCIÓN GENERAL DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL**, en adelante "DGDSCIV", dependiente de la **SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, la determinación del Porcentaje de Premio por Productividad a ser aplicado a la Remuneración Bruta Promedio del semestre bajo evaluación, en función de las Evaluaciones de Desempeño Institucionales e Individuales.

Sin perjuicio de la evaluación semestral establecida en el presente, la **Sindicatura General de la Ciudad de Buenos Aires**, la **Jefatura de Gabinete de Ministros**, la "DGDSCIV" y el "MHGC", o quien éste determine, podrán realizar un seguimiento y análisis periódico para constatar que los indicadores institucionales e individuales definidos reflejen adecuadamente los aspectos clave de la gestión y que su obtención surge de fuentes o sistemas de medición objetivos, confiables y oportunos.

QUINTA. APLICACIÓN DE INCENTIVOS POR EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL E INDIVIDUAL.

El Premio por Productividad es calculado y pagado al personal de la "SGO Mediación" de manera semestral, de acuerdo al mecanismo descrito en el ANEXO A.

SEXTA. PERSONAL ALCANZADO POR EL PREMIO POR PRODUCTIVIDAD.

Tendrá derecho a percibir el Premio por Productividad detallado en las cláusulas **CUARTA** y **QUINTA** del **CONVENIO**, el Personal que cumpla con las metas de desempeño y procedimientos definidos en los ANEXOS. A los efectos del presente **CONVENIO**, se entiende por "Personal" a aquellos sujetos encuadrados dentro de la definición detallada en el ANEXO D.

SEPTIMA. ANEXOS.

Se acompañan al presente **CONVENIO**, los siguientes documentos anexos que, como tales, forman parte integrante del mismo:

ANEXO A: Mecanismo de Evaluación del Desempeño y Premios por Productividad.

ANEXO B: Indicadores de Seguimiento de la Gestión y Metas a alcanzar.

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

ANEXO C: Presupuesto Asignado para el Pago de Premios por Productividad.
ANEXO D: Definiciones.

OCTAVA. INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

En caso de dudas que se susciten sobre la ejecución, aplicación y/o interpretación de los derechos y obligaciones acordados en el presente **CONVENIO**, las mismas serán resueltas por el "MHGC".

NOVENA. MODIFICACIONES.

Con la opinión favorable del "MHGC", las partes podrán realizar modificaciones y/o actualizaciones al contenido de los documentos ANEXOS y a las metas pactadas en este **CONVENIO**.

DECIMA. VIGENCIA.

Conforme lo dispuesto en el artículo 4, inciso 4.3, apartado 4 del Anexo I de la Ley N° 3.304, el presente **CONVENIO** tendrá un plazo de vigencia de un año, computado desde el 1° de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, momento en el que caducará de pleno derecho.

Encontrándose estrictamente explicitado el contenido y el alcance legal del presente **CONVENIO**, las dependencias enunciadas en el encabezamiento lo suscriben en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los ___ días del mes de _____ de _____.

MARTIN OCAMPO

Ministro
Ministerio de Justicia y Seguridad
Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Dr. Adrián Nicolás De Stefano
Director General
Dirección General de Justicia, Registro y Mediación
Subsecretaría de Justicia
Ministerio de Justicia y Seguridad - GCABA

MH
Cdor. MARTIN MURA
Ministro de Hacienda
Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

IF-2018-17607187- -DGTALMEF



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

ANEXO A

MECANISMO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y PREMIOS POR PRODUCTIVIDAD

El presente ANEXO describe los Mecanismos de Evaluación de Desempeño Institucionales (aplicables a la "SGO Mediación", dependiente de la "DGJRM") e Individuales (aplicables a cada uno de los integrantes del Personal de la "SGO Mediación").

Consideraciones preliminares

Personal sujeto al Premio por Productividad: Se entiende por Personal sujeto a Premio por Productividad a aquellos agentes de la repartición que pertenecen al Escalafón General de la Planta Permanente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a la Planta Transitoria y a los Gerentes y Subgerentes Operativos del Régimen Gerencial- ya sea que estén ocupando el cargo de manera transitoria o hayan concursado el cargo de acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 684/GCABA/2009 y su normativa complementaria- siempre que hayan desempeñado funciones durante, al menos, tres meses del semestre bajo evaluación.

Cabe destacar que es requisito para el cobro del Premio por Productividad tener situación de revista activa en el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires al momento de la liquidación del Premio por Productividad correspondiente a cada semestre.

Se excluyen expresamente a aquellos agentes que tengan cargo de Planta de Gabinete, aún reteniendo partida de Planta Permanente.

Construcción de Indicadores: Los Indicadores de Seguimiento de la Gestión sirven para medir el desempeño institucional de la "SGO Mediación". Los mismos son ponderados a los efectos de determinar el Nivel de Cumplimiento de la Subgerencia.

Los Indicadores de Seguimiento de la Gestión se presentan en el ANEXO B.

Con el acuerdo de las partes, se podrán añadir nuevos indicadores con el objetivo de contribuir a la mejora continua del desempeño de la "SGO Mediación".

Mecanismo y procesamiento de Evaluación de Desempeño Institucional: El Nivel de Cumplimiento de la "SGO Mediación" se establece a partir del promedio ponderado del cumplimiento alcanzado en cada uno de los Indicadores de Seguimiento de la Gestión, establecidos en el ANEXO B y de acuerdo al procedimiento detallado en el acápite "Etapa 1: Evaluación de Desempeño Institucional", relacionada con el cumplimiento de las metas fijadas para la "SGO Mediación".

El Nivel de Cumplimiento alcanzado respecto a las metas establecidas para los indicadores influirá en el Presupuesto Disponible para el pago de Premios por Productividad aplicable al Personal que desarrolle tareas en la "SGO Mediación", tal como se describe en el acápite "Etapa 2: Determinación del Presupuesto Asignado y Disponible para el pago de Premios por Productividad". Para que los agentes que desempeñan tareas en la "SGO Mediación" tengan derecho a percibir un Premio por Productividad, el Nivel de Cumplimiento de la misma respecto a los Indicadores de Seguimiento de la Gestión establecidos en el ANEXO B, deberá alcanzar, al menos, un 70% (SETENTA POR CIENTO).

Mecanismo y procesamiento de Evaluación de Desempeño Individual: El Personal de la "SGO Mediación" será evaluado por medio de Evaluaciones de Desempeño Individual de manera semestral, tal como se detalla en el acápite "Etapa 3: Evaluación de Desempeño Individual de la "SGO Mediación".

La distribución de las evaluaciones semestrales y la calificación individual obtenida por cada agente influenciarán al Porcentaje de Premio por Productividad aplicable a la Remuneración Bruta Promedio del semestre bajo evaluación de los agentes que desarrollen tareas en la "SGO Mediación", tal como se describe en el presente ANEXO.

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

Periodicidad de la medición: Las Evaluaciones de Desempeño Institucionales e Individuales serán realizadas en forma semestral.

Periodicidad del pago de Premios por Productividad: El Premio por Productividad es calculado y pagado al Personal de la "SGO Mediación" en forma semestral, de acuerdo con el mecanismo que se describe en el presente ANEXO.

Premio por Productividad: El Premio por Productividad se expresa como un porcentaje de la Remuneración Bruta Promedio del semestre bajo evaluación. El mencionado porcentaje depende del desempeño alcanzado por la "SGO Mediación", de la distribución de las Evaluaciones de Desempeño Individual y de la calificación obtenida por el agente en la mencionada evaluación.

El monto total pagado en concepto de Premio por Productividad no podrá, en ningún caso, superar el máximo anual de dos Remuneraciones Brutas para cada agente que revista en la "SGO Mediación".

Reporte de Desempeño Semestral: Tal como lo establece la Cláusula CUARTA del CONVENIO, el Reporte de Desempeño Semestral deberá ser elevado a la "DGDSCIV" dentro de los 20 días corridos posteriores a la finalización de cada semestre. El mismo deberá incluir: Disposición del Director General en la cual certifique y apruebe el Nivel de Cumplimiento alcanzado respecto de cada una de las metas establecidas en el presente, Informe del Director General incorporando la información correspondiente a los medios de verificación de cada uno de los Indicadores de Seguimiento de la Gestión establecidos en el ANEXO B del presente, nómina del Personal correspondiente a la "SGO Mediación" y Evaluaciones de Desempeño Individuales del Personal de la "SGO Mediación".

Los agentes no incluidos en la nómina remitida en el Informe del Director General, no tendrán derecho al cobro del Premio por Productividad.

La "DGDSCIV" procederá, en base a la información recibida, a calcular el Porcentaje de Premio por Productividad a ser aplicado a la Remuneración Bruta Promedio del semestre bajo evaluación del Personal de la "SGO Mediación" en el término de 90 días de recibido el Reporte de Desempeño Semestral.

Mecanismo de actualización: Las metas determinadas para cada uno de los Indicadores de Seguimiento de la Gestión detallados en el ANEXO B se aplican a los dos semestres correspondientes al año 2018. Los Indicadores para un período posterior deben ser actualizados en función de los resultados alcanzados en el período inmediato anterior y de los nuevos objetivos estratégicos definidos para el organismo.

Determinación del Presupuesto Asignado para el pago de Premios por Productividad: El Presupuesto Asignado para la "SGO Mediación" depende de la cantidad de Personal que revista en la misma al momento de la firma del presente CONVENIO y de su estructura organizativa. El monto anual establecido en el presente CONVENIO no podrá ser modificado por motivo de la incorporación de nuevo personal durante el año 2018. En caso que la nómina de agentes con derecho a cobro del Premio por Productividad de un período determinado sea, como mínimo, inferior en un 10% a la nómina de agentes informados por la "SGO Mediación" al momento de elaborar el presupuesto del Convenio de Desempeño, la "DGDSCIV" procederá a ajustar el presupuesto asignado teniendo en cuenta la diferencia en la dotación.

Determinación del Presupuesto Disponible para el pago de Premios por Productividad: El Presupuesto Disponible para el pago de Premios por Productividad surge de multiplicar el Presupuesto Asignado para el semestre, según lo establecido en el ANEXO C, por el Nivel de Cumplimiento de la "SGO Mediación".

Mecanismo de Evaluación de Desempeño:

Etapas: La Evaluación de Desempeño de la "SGO Mediación" comprende cuatro etapas secuenciales, a saber:

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IF-2018-17607187- -DGTALMEF



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

Etapa 1: Evaluación de Desempeño Institucional, relacionada con el cumplimiento de las metas fijadas para la Subgerencia.

Etapa 2: Determinación del Presupuesto Asignado y Disponible para el pago de Premio por Productividad.

Etapa 3: Evaluación de Desempeño Individual, relacionada con el desempeño individual del Personal de la "SGO Mediación".

Etapa 4: Determinación del Porcentaje del Premio por Productividad para el Personal de la "SGO Mediación".

Etapa 1: Evaluación de Desempeño Institucional

Objetivo:

Medir el desempeño semestral de la "SGO Mediación" en función de los Indicadores de Seguimiento de la Gestión, tal como lo establece la Ley N° 3.304, en el artículo 4 inciso 4.3, numeral 3 del Anexo I. Dichos Indicadores (ver ANEXO B) se constituyen como el compromiso de cumplir con metas y objetivos.

Actividades:

1. Determinar el Nivel de Cumplimiento de cada uno de los Indicadores de Seguimiento de la Gestión

Finalizado el semestre, se determinan los resultados alcanzados respecto a cada Indicador y se calcula el Nivel de Cumplimiento del Indicador de que se trate, utilizando la siguiente fórmula:

$$\text{Nivel de Cumplimiento del Indicador}_1 = \text{Resultado alcanzado en el Indicador}_1 / \text{Meta Indicador}_1$$

De este modo, el Nivel de Cumplimiento del Indicador se define como un porcentaje.

Ejemplo:

- Indicador: Porcentaje de acuerdos efectivamente cumplidos.
- Meta primer semestre: El 35% de acuerdos efectivamente cumplidos.
- Resultado semestral: El 30% de acuerdos efectivamente cumplidos.
- Nivel de Cumplimiento del Indicador: $\frac{\text{Resultado alcanzado en el indicador}}{\text{Meta establecida para el Indicador}} = \frac{30\%}{35\%} = 86\%$

Por lo tanto, se ha alcanzado el 86% de la meta establecida para el período.

2. Determinar el Nivel de Cumplimiento de la "SGO Mediación"

A los efectos de determinar el Nivel de Cumplimiento de la "SGO Mediación", se considera la importancia relativa de los Indicadores de Seguimiento de la Gestión para el cumplimiento de las responsabilidades de dicha repartición. Para ello, se asignan ponderaciones o pesos relativos a cada uno de los indicadores presentes en el ANEXO B y se establece el valor final alcanzado que resume el desempeño de la misma.

El Nivel de Cumplimiento de la "SGO Mediación" se obtiene aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Nivel de Cumplimiento de la "SGO Mediación"} = (\text{Resultado alcanzado en el Indicador}_1 / \text{Meta Indicador}_1) * \text{Ponderador Indicador}_1 + (\text{Resultado alcanzado en el Indicador}_2 / \text{Meta Indicador}_2) * \text{Ponderador Indicador}_2 + \dots + (\text{Resultado alcanzado en el Indicador}_n / \text{Meta Indicador}_n) * \text{Ponderador Indicador}_n$$

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

Etapa 2: Determinación del Presupuesto Asignado y Disponible para el pago de Premios por Productividad

Objetivo:

Una vez analizado el Nivel de Cumplimiento de la "SGO Mediación", la "DGDSCIV" determinará el Presupuesto Disponible, en base al Presupuesto Asignado y el Nivel de Cumplimiento, para el pago del Premio por Productividad.

Actividades:

El *Presupuesto Asignado* para el pago de Premios por Productividad de la "SGO Mediación" es calculado en función a la dotación de Personal que revista en la mencionada Subgerencia al momento de la firma del presente **CONVENIO**. Dicho valor monetario se encuentra establecido en el ANEXO C del presente.

El monto anual de presupuesto asignado establecido en el presente **CONVENIO** no podrá ser modificado por motivo de la incorporación de nuevo personal durante el año 2018. En caso que la nómina de agentes con derecho a cobro del Premio por Productividad de un período determinado sea, como mínimo, inferior en un 10% a la nómina de agentes informados por la "SGO Mediación" al momento de elaborar el presupuesto del Convenio de Desempeño, la "DGDSCIV" procederá a ajustar proporcionalmente el presupuesto asignado teniendo en cuenta la diferencia en la dotación.

El *Presupuesto Disponible* para el pago de Premio por Productividad para la "SGO Mediación" se determina en función del Nivel de Cumplimiento alcanzado por la referida Subgerencia, calculado de acuerdo a lo establecido en la Etapa 1 con la siguiente fórmula:

$\text{Presupuesto Disponible para el pago de Premio por Productividad} = \text{Presupuesto Asignado a la "SGO Mediación"} * \text{Nivel de Cumplimiento alcanzado por la "SGO Mediación"}$

En caso que la "SGO Mediación" presente, respecto a los indicadores establecidos para la Subgerencia en el ANEXO B, un Nivel de Cumplimiento alcanzado inferior al 70% (SETENTA POR CIENTO), la misma no tendrá derecho a un Presupuesto Disponible para el pago de un Premio por Productividad al Personal.

Etapa 3: Evaluación de Desempeño Individual del Personal de la "SGO Mediación"

Objetivo:

Realizar la Evaluación de Desempeño Individual del Personal de la "SGO Mediación" para determinar el Porcentaje de Premios por Productividad a ser aplicado a la Remuneración Bruta Promedio de cada agente del semestre bajo evaluación.

La definición de "Remuneración Bruta Promedio" a los efectos del pago del Premio por Productividad es la que se presenta en el ANEXO D.

Actividades:

A los efectos de la Evaluación de Desempeño Individual del Personal de la "SGO Mediación" se podrá elaborar una Evaluación de Desempeño propia, de carácter semestral, que será implementada a los efectos de calcular el Premio por Productividad semestral a ser pagado a cada agente.

De no optar por el diseño de una Evaluación de Desempeño propia, es válida la utilización de los Formularios de la Evaluación de Desempeño Anual, aprobados por la Resolución N° 656-GCABA-MMGC-14 y Resolución N° 180 GCABA-MMGC-15, o los que en el futuro los reemplacen, que reglamenta el artículo 33 de la Ley N° 471. Asimismo, son aplicables las Disposiciones Generales y los Procedimientos de Evaluación establecidos en el Anexo I de la N° 656-GCABA-MMGC-14, que

IF-2018-17607187- -DGTALMEF



G O B I E R N O D E L A C I U D A D D E B U E N O S A I R E S

aprueba el sistema de Evaluación de Desempeño Anual y su normativa complementaria y modificatoria. Por ende, el superior inmediato de cada agente de la "SGO Mediación" debe realizar la Evaluación de Desempeño de las personas a su cargo según los procedimientos establecidos y de acuerdo a la Escala de Calificación presentada en la Tabla 1: Escala de Calificación del Desempeño Individual.

Cabe mencionar que, dado que la Evaluación de Desempeño Individual del Personal de la "SGO Mediación" es una evaluación interna efectuada al sólo efecto de determinar el desempeño semestral del Personal y el Porcentaje de Premio por Productividad, ésta difiere de aquella prevista por el artículo 33 de la Ley N° 471, no siéndole aplicable la sanción prevista por el último párrafo de la citada norma, referida a los trabajadores que hubiesen tenido dos evaluaciones negativas en forma consecutiva o tres alternadas en cinco años, sanciones que se relacionan estrictamente con las Evaluaciones de Desempeño Anuales.

La Escala de Calificación del Desempeño Individual de la "SGO Mediación" es la que se aplica a la Evaluación de Desempeño Anual prevista por el artículo 2 del Anexo I de la Resolución N° 656-GCABA-MMGC-14, o la que en el futuro la reemplace.

Tabla 1: Escala de Calificación del Desempeño Individual

Calificación Factores (Escala continua)	Calificación Desempeño General		
1 a 1,49	1	Insatisfactorio	Comportamiento inadecuado según los requerimientos. Desempeño muy bajo.
1,50 a 2,49	2	Poco Satisfactorio	Comportamiento que alcanza menos del mínimo esperable, siempre necesita la colaboración de otros.
2,50 a 3,49	3	Satisfactorio	Comportamiento que cumple con las expectativas establecidas. Reúne el dominio de las competencias requeridas para el puesto.
3,50 a 4,49	4	Muy Satisfactorio	Comportamiento que supera lo esperable, cuida detalles, corrige, verifica, busca mejorar.
4,50 a 5	5	Sobresaliente	Comportamiento excepcional. Excede ampliamente los desafíos del puesto.

Sólo aquellos agentes que obtengan una calificación superior a 2,49 en la escala continua tendrán derecho a percibir el Premio por Productividad.

Procedimientos de Evaluación de Desempeño Individual de la "SGO Mediación"

Dentro de los 15 días anteriores a la finalización del semestre que se trate, aquella persona con Personal a cargo debe realizar la Evaluación de Desempeño Individual de la "SGO Mediación" a cada uno de los agentes a su cargo y elevarla, en última instancia, al Director General de la "DJRyM".

Las Evaluaciones de Desempeño Individuales de la "SGO Mediación" deben ser enviadas como parte integrante del Reporte de Desempeño Semestral de la "SGO Mediación".

Etapas 4: Determinación del Porcentaje del Premio por Productividad para el Personal de la "SGO Mediación"

Objetivo:

Determinar el porcentaje a ser pagado en concepto de Premio por Productividad al Personal de la "SGO Mediación" en función a las calificaciones obtenidas en la Evaluación de Desempeño Individual y la distribución de las mismas en cada uno de los puntajes establecidos en la Escala de Calificación.

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

Actividades:

Una vez analizado el Desempeño Institucional y determinado el Presupuesto Disponible para el pago del Premio por Productividad, la "DGDSCIV" determinará el Porcentaje de Premios por Productividad a ser aplicado a la Remuneración Bruta Promedio del período bajo evaluación de cada agente de la "SGO Mediación", el cual dependerá de tres factores; a saber:

- a) del Porcentaje Máximo de Premio por Productividad sujeto al Nivel de Cumplimiento Institucional alcanzado por la "SGO Mediación".
- b) de la distribución de las Evaluaciones de Desempeño Individual del Personal de la "SGO Mediación".
- c) de la calificación obtenida en la mencionada evaluación individual por cada agente en particular.

A continuación se describe la implicancia de cada uno de dichos factores.

- a) Porcentaje Máximo de Premio por Productividad sujeto al Nivel de Cumplimiento Institucional alcanzado por cada Unidad Funcional.

Este factor implica la dependencia del Premio por Productividad al Nivel de Cumplimiento alcanzado por la "SGO Mediación".

El porcentaje máximo del Premio por Productividad que podrá obtener el Personal de la "SGO Mediación", en ningún caso podrá superar el Nivel de Cumplimiento Institucional alcanzado por la Subgerencia.

Para determinar el valor real del Premio por Productividad, la "DGDSCIV" procederá a calcular el Valor Real del Premio por Productividad que podrán percibir aquellos agentes que se hayan desempeñado de manera "Sobresaliente", de acuerdo a la Escala de Calificación del Desempeño Individual. Dicho valor será calculado conforme la siguiente fórmula:

$$\text{Valor Real del Premio por Productividad para aquellos agentes calificados con "Sobresaliente"} = \frac{\text{Presupuesto Disponible}}{100\%a + 85\%b + 70\%c + 0\%d + 0\%e}$$

Donde,

a, b, c, d y e: Cantidad de personas evaluadas en cada uno de los puntajes de la Escala de Calificación de las Evaluaciones de Desempeño Individuales de la "SGO Mediación", siendo:

- a: Cantidad de personas con calificación "Sobresaliente", es decir, con una calificación entre 4,5 a 5.
- b: Cantidad de personas con calificación "Muy satisfactorio", es decir, con una calificación entre 3,50 a 4,49.
- c: Cantidad de personas con calificación "Satisfactorio", es decir, con una calificación entre 2,50 a 3,49.
- d: Cantidad de personas con calificación "Poco satisfactorio", es decir, con una calificación entre 1,50 a 2,49.
- e: Cantidad de personas con calificación "Insatisfactorio", es decir, entre 1 a 1,49.

En caso que el porcentaje del Premio por Productividad sea mayor al porcentaje máximo establecido, será aplicable este último.

- b) Distribución de las Evaluaciones de Desempeño Individual del Personal de la "SGO Mediación".

El Premio por Productividad depende de la distribución de las evaluaciones individuales de los agentes de la "SGO Mediación", dando lugar a premios menores en promedio cuando las calificaciones de los agentes se concentran en los niveles superiores. Es decir, teniendo en cuenta el

IF-2018-17607187- -DGTALMEF



Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Presupuesto Disponible a distribuir entre el Personal de la "SGO Mediación", si todos los agentes son calificados como "Sobresalientes", todos ellos recibirán un Premio por Productividad, pero el Porcentaje de Premio por Productividad será inferior al máximo establecido.

c) Calificación obtenida en la mencionada evaluación por cada agente en particular.

El Porcentaje de Premio por Productividad de los agentes calificados con "Sobresaliente" es utilizado como referencia para calcular el Porcentaje de Premio por Productividad de los agentes calificados como "Muy Satisfactorio" y "Satisfactorio".

Considerando los mencionados factores y el acuerdo establecido con la "SGO Mediación" respecto al pago máximo anual de dos Remuneraciones Brutas para cada agente que revista en la "SGO Mediación" en concepto de Premio por Productividad – es decir, una Remuneración Bruta Promedio por semestre– los Porcentajes de los Premios por Productividad según las calificaciones obtenidas en la Evaluación de Desempeño Individual son los que figuran en la siguiente tabla.

Tabla 2: Porcentaje de Premio por Productividad a ser aplicado sobre la Remuneración Bruta Promedio del periodo bajo evaluación de acuerdo a la calificación obtenida en la Evaluación de Desempeño Individual

Calificación obtenida en la Evaluación de Desempeño Individual	Porcentaje de Premio por Productividad
Sobresaliente (4,5 a 5)	100% del Porcentaje de Premio por Productividad de los agentes calificados con "Sobresaliente".
Muy Satisfactorio (3,50 a 4,49)	85% del Porcentaje de Premio por Productividad de los agentes calificados con "Sobresaliente".
Satisfactorio (2,50 a 3,49)	70% del Porcentaje de Premio por Productividad de los agentes calificados con "Sobresaliente".
Poco Satisfactorio (1,50 a 2,49)	0% del Porcentaje de Premio por Productividad de los agentes calificados con "Sobresaliente".
Insatisfactorio (1 a 1,49)	0% del Porcentaje de Premio por Productividad de los agentes calificados con "Sobresaliente".

De acuerdo con estas consideraciones, una vez evaluados los agentes de la "SGO Mediación", la "DGDSCIV" determinará el Porcentaje de Premio por Productividad que podrán percibir tales agentes, en función a la calificación obtenida en la Evaluación de Desempeño Individual. Dicho porcentaje será aplicado a la Remuneración Bruta Promedio del periodo bajo evaluación de cada uno de los agentes, cuyo monto resultante, de carácter no remunerativo, será el Premio por Productividad correspondiente a cada agente perteneciente a la "SGO Mediación".


MARTIN OCAMPO
 Ministro
 Ministerio de Justicia y Seguridad
 Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires


 Dr. Adrián Nicolás De Stefano
 Director General
 Dirección General de Justicia, Registro y Mediación
 Subsecretaría de Justicia
 Ministerio de Justicia y Seguridad - GCABA


 Cdr. MARTIN MURA
 Ministro de Hacienda
 Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

ANEXO B

INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN Y METAS A ALCANZAR

El presente ANEXO establece los Indicadores de Seguimiento de la Gestión para medir el Desempeño Institucional de la "SGO Mediación".

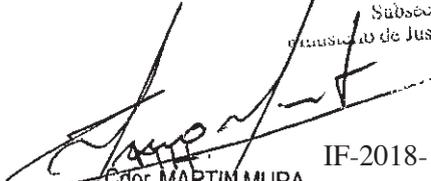
Dichos indicadores son establecidos en función a la estructura orgánico funcional y al Reglamento del Servicio de Mediación Comunitaria, aprobado por la Disposición N° 20/DGJRM/2012.

Indicadores de Seguimiento de la Gestión

Nro.	Indicador	Método de cálculo (en caso de que sea un porcentaje indicar bien qué es el numerador y el denominador)	MEDIDA/ UNIDAD	Fuente de Información	I Semestre 2018		II Semestre 2018	
					Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
1	Porcentaje de mediaciones trabajadas finalizadas con acuerdo	Cantidad de mediaciones concluidas al 30/06/2018, sobre la cantidad de mediaciones iniciadas desde el 01 de octubre de 2017 al 31 de marzo de 2018; registradas bajo modalidad SADE dentro de los 60 días hábiles al cierre del semestre.	%	Sade y Actas de registración.	55%	40%	60%	45%
2	Porcentaje de mediaciones comunitarias efectuadas con proceso de audiencia concluidas y registradas bajo cualquier modalidad dentro de los 60 días hábiles al cierre del semestre.	Cantidad de mediaciones concluidas al 30/06/2018, sobre la cantidad de mediaciones iniciadas desde el 01 de octubre de 2017 al 31 de marzo del 2018, registradas bajo cualquier modalidad dentro de los 60 días hábiles al cierre del semestre.	%	Sade y Actas de registración.	100%	40%	100%	40%
3	Porcentaje de acuerdos efectivamente cumplidos.	Cantidad de acuerdos cumplidos sobre cantidad de mediaciones cerradas con acuerdo al 30/06/2018.	%	Sade y Actas de registración.	35%	20%	40%	15%


MARTÍN OCAMPO
 Ministro
 Ministerio de Justicia y Seguridad
 Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires


 Dr. Adrián Nicolás De Stefano
 Director General
 Dirección General de Justicia, Registro y Mediación
 Subsecretaría de Justicia
 Ministerio de Justicia y Seguridad - GCABA


 Coor. MARTÍN MURA
 Ministro de Hacienda
 Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IF-2018-17607187- -DGTALMEF



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

ANEXO C

PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PAGO DE PREMIOS POR PRODUCTIVIDAD

En el presente ANEXO se detalla el Presupuesto Asignado para el pago de Premios por Productividad.

Una vez analizado el Nivel de Cumplimiento del Desempeño Institucional de la "SGO Mediación", dicha Unidad Funcional tendrá derecho a un Presupuesto Disponible para el pago de Premios por Productividad, siempre que haya alcanzado un cumplimiento de, al menos, 70% (SETENTA POR CIENTO), respecto a los indicadores establecidos para la "SGO Mediación" en el ANEXO B.

La siguiente tabla resume el Presupuesto Asignado Semestral y Anual para el pago de Premios por Productividad, el cual se calcula según lo establecido en el acápite "Etapa 2: Determinación del Presupuesto Asignado y Disponible para el pago de Premios por Productividad" presente en el ANEXO A.

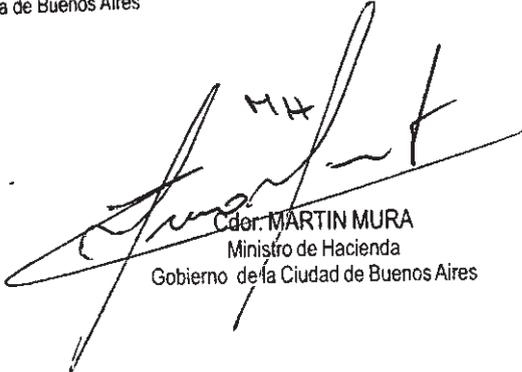
Tabla 3: Presupuesto Asignado Semestral y Anual para el pago de Premios por Productividad.

Presupuesto Asignado I Semestre 2018	Presupuesto Asignado II Semestre 2018	Presupuesto Asignado Anual 2018
\$ 731.749.-	\$ 792.728 .-	\$ 1.524.477.-

El monto anual de presupuesto establecido en el presente **CONVENIO** no podrá ser modificado por motivo de la incorporación de nuevo personal durante el año 2018. En caso que la nómina de agentes con derecho a cobro del Premio por Productividad de un período determinado sea, como mínimo, inferior en un 10% a la nómina de agentes informados por la "SGO Mediación" al momento de elaborar el presupuesto del Convenio de Desempeño, la "DGDSCIV" procederá a ajustar proporcionalmente el presupuesto asignado teniendo en cuenta la diferencia en la dotación.


MARTIN OCAMPO
 Ministro
 Ministerio de Justicia y Seguridad
 Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires


 Dr. Adrián Nicolás De Stefano
 Director General
 Dirección General de Justicia, Registro y Mediación
 Subsecretaría de Justicia
 Ministerio de Justicia y Seguridad - GCABA


 Cdr. MARTIN MURA
 Ministro de Hacienda
 Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

ANEXO D DEFINICIONES

A los efectos del presente **CONVENIO**, los términos y expresiones que se detallan a continuación tendrán el significado que seguidamente se les atribuye:

Escala de Calificación del Desempeño Individual: Escala continua de calificaciones resultantes de la Evaluación de Desempeño Individual del Personal de la "SGO Mediación", según lo previsto en el artículo 33 de la Ley N° 471 y su normativa reglamentaria.

Evaluación de Desempeño Institucional: Evaluación relacionada con el cumplimiento de metas fijadas respecto a Indicadores de Desempeño Institucional –Indicadores de Seguimiento de la Gestión- para la "SGO Mediación".

Evaluación de Desempeño Individual al Personal de la "SGO Mediación": Evaluación de Desempeño Individual interna a la repartición efectuada semestralmente al sólo efecto de determinar el desempeño semestral del Personal y determinar el Porcentaje del Premio por Productividad a ser aplicado a la Remuneración Bruta Promedio del semestre bajo evaluación. En caso de no elaborar una Evaluación de Desempeño propia a los efectos del Convenio, se compone por los objetivos incluidos en los Formularios de la Evaluación de Desempeño Anual prevista en el artículo 33 de la Ley N° 471 y su normativa reglamentaria.

La misma se aplicará según las Disposiciones Generales y los Procedimientos de Evaluación establecidos en el Anexo I de la Resolución N° 656-GCABA-MMGC-14 y Resolución N° 180 GCABA-MMGC-15, que aprueba el Sistema de Evaluación de Desempeño Anual, y su normativa complementaria y modificatoria.

Evaluación de Desempeño Anual: Evaluación de Desempeño realizada anualmente, según lo establecido por el artículo 33 de la Ley N° 471, la Resolución N° 656-GCABA-MMGC-14 y Resolución N° 180 GCABA-MMGC-15 y el resto de la normativa complementaria y modificatoria.

Indicadores de Seguimiento de la Gestión: Indicadores cuantitativos que dan cuenta de la evolución y calidad de los servicios prestados por la "SGO Mediación", para los cuales se define una meta a alcanzar y que, en conjunto, determinan el Nivel de Cumplimiento de la Subgerencia.

Nivel de Cumplimiento de un Indicador: Porcentaje resultante de comparar el resultado efectivamente alcanzado de un Indicador determinado y la meta establecida para el mismo. Para determinar el Nivel de Cumplimiento de un Indicador, se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{Nivel de Cumplimiento del Indicador}_1 = \text{Resultado alcanzado en el Indicador}_1 / \text{Meta Indicador}_1$$

Nivel de Cumplimiento de la "SGO Mediación": Porcentaje resultante de calcular el promedio ponderado del cumplimiento logrado en cada uno de los Indicadores.

Para determinar el Nivel de Cumplimiento de la Subgerencia se utiliza la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} \text{Nivel de Cumplimiento de la "SGO Mediación"} = & \\ & (\text{Resultado alcanzado en el Indicador}_1 / \text{Meta Indicador}_1) * \text{Ponderador Indicador}_1 + \\ & (\text{Resultado alcanzado en el Indicador}_2 / \text{Meta Indicador}_2) * \text{Ponderador Indicador}_2 + \dots + \\ & (\text{Resultado alcanzado en el Indicador}_n / \text{Meta Indicador}_n) * \text{Ponderador Indicador}_n \end{aligned}$$

Personal sujeto al Premio por Productividad: Se entiende por Personal sujeto a Premio por Productividad a aquellos agentes de la repartición que pertenecen al Escalafón General de la Planta Permanente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a la Planta Transitoria y a los Gerentes y Subgerentes Operativos del Régimen Gerencial- ya sea que estén ocupando el cargo de manera transitoria o hayan concursado el cargo de acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 684/GCABA/2009 y su normativa complementaria- siempre que hayan desempeñado funciones durante, al menos, tres meses del semestre bajo evaluación.

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IF-2018-17607187- -DGTALMEF



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

Cabe destacar que es requisito para el cobro del Premio por Productividad tener situación de revista activa en el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires al momento de la liquidación del Premio por Productividad correspondiente a cada semestre.

Se excluyen expresamente a aquellos agentes que tengan cargo de Planta de Gabinete, aún reteniendo partida de Planta Permanente.

Porcentaje Máximo de Premio por Productividad: Es el porcentaje máximo del Premio por Productividad que podrá obtener el Personal de la "SGO Mediación", el cual en ningún caso podrá superar el Nivel de Cumplimiento Institucional alcanzado por la Subgerencia.

Porcentaje de Premio por Productividad: Es el porcentaje de Premio por Productividad efectivamente obtenido por el Personal de la "SGO Mediación", el cual será aplicado a la Remuneración Bruta Promedio del semestre bajo evaluación de cada agente, de cuya aplicación surge el monto no remunerativo a ser pagado en concepto de Premio por Productividad. Por ende, se expresa como una proporción de dicha remuneración. El mismo no podrá superar el Porcentaje Máximo de Premios por Productividad.

Premio por Productividad: El Premio por Productividad se expresa como un porcentaje de la Remuneración Bruta Promedio del agente del semestre bajo evaluación. El mencionado porcentaje depende del desempeño alcanzado por la "SGO Mediaciones", de la distribución de las Evaluaciones de Desempeño Individual y de la calificación obtenida por el agente en la mencionada evaluación.

El monto total pagado en concepto de Premio por Productividad no podrá, en ningún caso, superar el máximo anual de dos Remuneraciones Brutas para cada agente que revista en la "SGO Mediación".

Remuneración Bruta Promedio del semestre bajo evaluación: A efectos del cálculo del Premio por Productividad, se entiende por Remuneración Bruta Promedio del semestre bajo evaluación al promedio de los conceptos que se detallan a continuación:

Concepto	Código
Adicional por Permanencia	6312000
Adicional remunerativo decreto 583/05	6139000
Anticipo a/c NCA	6479000
Asignación por Categoría	6001100
GAR ASIG PTA TRAN 6 14	6475000
Compensación de Categoría	6402000
Ex - Supl. Conducción	6170000
Fondo de Garantía	6189000
Remuneración Bruta Mensual	6295000
Retribución contrato	6190000
Suma Porc. a/cta. NCA	6495000
Suplemento Compensador decreto 583/05	6150000
Suplemento Fijo Mensual	6356100
Suplemento por título	6101000
Suplemento tarea riesgosa o insalubre	6003000

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

IF-2018-17607187- -DGTALMEF

Adicionalmente, se incluirán los conceptos correspondientes a los incrementos salariales establecidos por los representantes gremiales. Por otro lado, en caso que dichos conceptos sufran cambios de nombre o código, los mismos seguirán estando vigentes para el cálculo del Premio por Productividad.

Cabe mencionar que el Porcentaje del Premio por Productividad se aplicará sobre los valores monetarios de los conceptos correspondientes a la fecha de liquidación del Premio por Productividad del semestre que se trate. En caso que dichos valores sufran una actualización con retroactividad con fecha posterior a la liquidación del Premio por Productividad, dicho Premio no podrá ser ajustado a los valores actualizados.

Cabe destacar que mediante el acuerdo constituido con la "SGO Mediadores" se establece un pago máximo anual de dos Remuneraciones Brutas para cada agente que revista en la Subgerencia en concepto de Premio por Productividad, es decir, una Remuneración Bruta Promedio para el pago semestral del mismo.

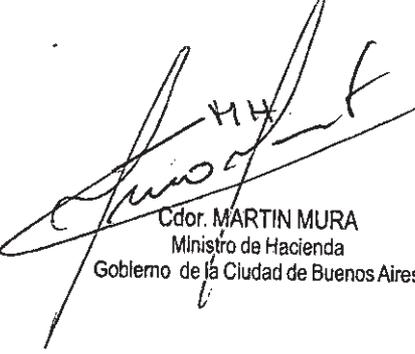
Reporte de Desempeño Semestral: Tal como lo establece la Cláusula CUARTA del CONVENIO, el Reporte de Desempeño Semestral deberá ser elevado a la "DGDSCIV" dentro de los 20 días corridos posteriores a la finalización de cada semestre. El mismo deberá incluir: Disposición del Director General de la "DGJRYM" en la cual certifique y apruebe el Nivel de Cumplimiento alcanzado respecto de cada una de las metas establecidas en el presente, Informe del Director General incorporando la información correspondiente a los medios de verificación de cada uno de los Indicadores de Seguimiento de la Gestión establecidos en el ANEXO B del presente, nómina del Personal correspondiente a la "SGO Mediación" y Evaluaciones de Desempeño Individuales del Personal de la "SGO Mediación".



MARTIN OCAMPO
Ministro
Ministerio de Justicia y Seguridad
Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires



Dr. Adrián Nicolás De Stefano
Director General
Dirección General de Justicia, Registro y Mediación
Subsecretaría de Justicia
Ministerio de Justicia y Seguridad - GCABA



Cdr. MARTIN MURA
Ministro de Hacienda
Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
INFORME N° 11/18
DE 11 DE JUNIO DE 2018
AL SEÑOR GOBERNADOR DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

ANEXO - RESOLUCIÓN N.º 511/MEFGC/18 (continuación)

G O B I E R N O DE LA C I U D A D DE B U E N O S A I R E S
“2018 – AÑO DE LOS JUEGOS OLÍMPICOS DE LA JUVENTUD”

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número: IF-2018-17607187- -DGTALMEF

Buenos Aires, Jueves 21 de Junio de 2018

Referencia: ANEXO

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 40 pagina/s.

Digitally signed by Comunicaciones Oficiales
DN: cn=Comunicaciones Oficiales
Date: 2018.06.21 10:53:52 -03'00'

ROMINA DUER
Asistente legal
D.G.TEC.ADM.Y LEGAL (MEFGC)
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Digitally signed by Comunicaciones Oficiales
DN: cn=Comunicaciones Oficiales
Date: 2018.06.21 10:53:53 -03'00'

FIN DEL ANEXO