

Río Gallegos, 12 de Marzo de 2020.-
Expe. N° 524.142/MTEySS/2020.-

ACTA N° 01

En la Ciudad de Río Gallegos, a los 12 días del mes de marzo de 2020, siendo las 10:20 horas, previamente citados, comparecen ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz; los representantes de los sectores gremiales, por la **Asociación del Personal de la Administración Pública (APAP)** lo hace el Sr. Carlos Alberto **PERALTA** DNI N°17.734.351; por la **Asociación de Trabajadores del Estado (ATE)** Christian Andrés **BRIZIC**, titular del D.N.I. N°24.336.134, y Marcelo Daniel **CABRERA**, titular del D.N.I. N° 20.921.588; por la **Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)** lo hace la Sra. Daiana **PARSONS**, D.N.I. N° 32.003.714; por el **Poder Ejecutivo - Agencia Santacruceña de Ingresos Públicos (ASIP)** lo hace el Director Ejecutivo el Cr. Gustavo **VARELA**; la Subdirectora Ejecutiva de Asuntos Legales la Dra. Leticia Mariela **SIMURRO**, la Directora General de Recursos Humanos la Sra. Viviana del Valle **BESSONE**; el director provincial de planificación y coordinación Sr. **EBERHARDT** Darío, titular del D.N.I. N° 32.874.177 como **veedora** la Secretaria de Estado de Gestión Publica la Sra. Julia **RUIZ**; y por la **Autoridad Laboral** lo hace la Directora General de Convenciones Colectivas de Trabajo el Sr. Joel **ESCALANTE**.

Siendo las 10:20 horas se da apertura a la mesa de negociación sectorial ASIP.

TOMA LA PALABRA EL PODER EJECUTIVO:

Buenos días a todos, en primer lugar dar inicio éste primer encuentro de esta mesa de negociación en concordancia con la voluntad de negociación y comunicación y siguiendo la línea de cómo veníamos trabajando previamente.

Abrimos la paritaria luego de haber pasado la fecha, pero como siempre decimos con la intención del ejecutivo y la buena fé, colaborando con los trabajadores.





Santa Cruz
Gobierno de la provincia

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

2020 - "1520 - 2020: 500 años Primera Misa en Territorio Argentino,
Celebración y Encuentro "y 2020 - año del Bicentenario del Paso a la
Inmortalidad del General Manuel Belgrano

TOMA LA PALABRA APAP:

Buenos días, es bueno que se pueda abrir la paritaria de ASIP. Aunque no pudo ser en la fecha solicitada, contentos de igual manera, solicitamos se de continuidad a lo propuesto el ultimo acta del año 2019, con referencia a los plus por área como EJ:(dirección de administración de la ASIP) y otros proyectos presentados en su oportunidad., se de la continuidad de las creación de las comisiones a efectos de regularizar.-

Como medida esperábamos alguna propuesta salarial, fuera de la mesa central, la propuesta que traemos desde APAP que se analice el salario en un 47%.

TOMA LA PALABRA ATE:

Siendo ésta la primera Paritaria Sectorial del año 2020; no podemos dejar de mencionar que esta mesa de negociación vuelve a reunirse luego de haberse acordado en 2019 un aumento salarial otorgado en tres tramos, con el compromiso del PE de una revisión en el segundo semestre que nunca sucedió; utilizando estrategias dilatorias, incluso suspendiendo una paritaria horas antes de su realización.

Estas dilaciones en la convocatoria a mesas de negociación paritaria y la distorsión en los precios generados por la inflación profundizaron el detrimento del poder adquisitivo de las trabajadoras y los trabajadores de ASIP, resultando urgente que exista recomposición salarial acorde a ello; y que la misma se concrete en el corto plazo para conciliar posibilidades concretas de gasto a las nuevas estructuras de precios. Las compañeras y los compañeros de la Agencia nuevamente restringen gastos para dar prioridad a servicios básicos.

Resulta propicio recordar que el año pasado se pautó un aumento inferior al 31,66% que percibió la Administración Central, siendo en ASIP del 27,8%.

La determinación de precios a enero de 2020 indicó una inflación acumulada del 57,52%; repercutiendo en un 29,7% de disminución del poder adquisitivo de las trabajadoras y los trabajadores de ASIP.

TOMA LA PALABRA UPCN:

Desde UPCN como expresamos en la paritaria Central y volvemos a repetir hoy, es que consideramos que se debe dar una recomposición salarial para los compañeros trabajadores de la agencia, ya que día a día venimos perdiendo el poder adquisitivo.





Santa Cruz
Gobierno de la provincia

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

2020 - "1520 - 2020: 500 años Primera Misa en Territorio Argentino,
Celebración y Encuentro "y 2020 - año del Bicentenario del Paso a la
Inmortalidad del General Manuel Belgrano

Es por esto que UPCN solicita un aumento del 35%.

TOMA LA PALABRA EL PE:

En principio tomamos todos los comentarios, hay que tener en cuenta que la situación económica que está enfrentando el gobierno nacional y provincial.

Es una deuda nacional que impacta sobre las provincias, el tema del barril del petróleo es algo que nos va a afectar. También estamos evaluando como nos va a impactar la crisis de salud.

El dialogo siempre estuvo en la agencia. Desde este lado siempre lo hacemos.

Se discutió el convenio, y es algo muy importante y algo histórico.

Hoy la economía está en problemas. Por lo cual nosotros desde el ejecutivo y en línea con la central ofrecemos inicialmente la suma de \$ 3000 de manera fija de manera remunerativa.

El día de ayer en la central ofrecimos un incremento al básico.

Pedimos disculpas en lo que respecta a las suspensiones de las paritarias del año pasado, no fue nuestra intención y como todos saben que tenemos palabra.

En ese momento el barril de petróleo estaba a 60 y ahora está a 30. No nos queremos sacar responsabilidades, solo aclaramos que las circunstancias nos sobrepasaron.

Seguramente tenemos que pedir disculpas por la llamada anterior pero como todos saben que estamos un poco limitados con recursos humanos.

Estamos haciendo números para poder llegar a una oferta superadora.

TOMA LA PALABRA APAP:

Somos un ente con presupuesto propio para no estar sujetos a la paritaria central.

Buscando la mejor opción para que podamos salir de la situación en la que estamos. Porque después de diciembre se descontroló todo.

Estábamos de acuerdo que bajo acta era un 47%.

Bajo este lineamiento la idea era buscar una mejor solución. Y hoy la propuesta de llevar 3000 fijos es romper los sueldos de los trabajadores.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature labeled "UPCN" and a page number "3".



Santa Cruz
Gobierno de la provincia

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

2020 - "1520 - 2020: 500 años Primera Misa en Territorio Argentino,
Celebración y Encuentro "y 2020 - año del Bicentenario del Paso a la
Inmortalidad del General Manuel Belgrano

También en la última acta se hablo de los diferentes plus de las diferentes áreas, para poder arreglar los salarios. Creo que la intención desde los trabajadores es intentar solucionar eso. La Gobernadora dijo que teníamos un superávit. Y que iba a volcarlo en la provincia.

Después los siguientes meses nos ha desacomodado a todos:

TOMA LA PALABRA ATE:

Vemos con optimismo el Pacto Fiscal vigente y que medidas tomadas en el anterior gobierno nacional que repercutían en desmedro de la predecibilidad financiera provincial ya no existan, como la reducción del impuesto a las ganancias, eliminación del IVA en algunos productos y tope al dólar en el precio del barril de petróleo. Es auspicioso saber que la Provincia no se encuentra endeudada en dólares, que está equilibrada y genera superávit; siendo la variación interanual del 44,32% de aumento sólo respecto de los tributos que recauda la ASIP.

Si bien no desconocemos el contexto que nos atraviesa hoy respecto de la pandemia del coronavirus y la caída del precio del petróleo; exigimos que los asalariados en general dejemos de ser la variable de ajuste; no vamos a ser cómplices del congelamiento salarial y entendemos que la propuesta del PE debe dignificar la labor estatal y en nuestro caso puntualmente que más allá de tener en cuenta el costo de vida; con la recomposición salarial se reconozca la responsabilidad, formación, capacitación y contracción al trabajo de la empleada y el empleado de ASIP.

Por lo expuesto se rechaza la propuesta del PE de suma de \$3.000 por configurar un achatamiento de la escala salarial. Se solicita que se pueda pautar dentro de la reglamentación de mesa de negociación paritaria prever un plazo de antelación a fin de notificar la suspensión de reuniones.

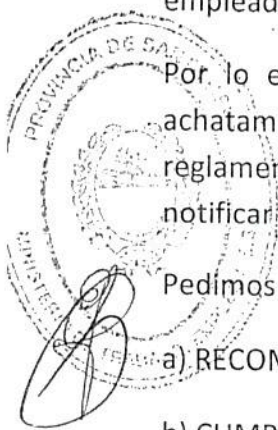
Pedimos lo siguiente:

a) RECOMPOSICIÓN SALARIAL DE CONFORMIDAD A LO EXPUESTO ANTERIORMENTE

b) CUMPLIMENTAR ART. 10° CCT ASIP

c) REGULARIZACIÓN DE SITUACION LABORAL DE AGENTES MUNICIPALES QUE CUMPLEN FUNCIONES EN ASIP

d) RESTITUCIÓN DE ADICIONAL AL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN EL AREA DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN





e) CUMPLIMENTAR ART. 87° CCT ASIP: PROVISIÓN DE ROPA DE TRABAJO

f) ESTABLECER ASIGNACIONES FAMILIARES SIN TOPE

g) RESOLVER REINTEGRO POR ATENCION INFANTIL EN LOCALIDADES EN LAS QUE NO EXISTEN JARDINES MATERNALES.

h) TRATAMIENTO DE ADICIONAL POR ÁREAS

i) CULMINAR CON LA PROVISION DE EQUIPAMIENTO, MOBILIARIO Y REFACCIONES O MANTENIMIENTO EDILICIO EN LOS CENTROS DE SERVICIOS: BUENOS AIRES, CALETA OLIVIA, EL CALAFATE, LAS HERAS, PERITO MORENO, PICO TRUNCADO Y RIO TURBIO.

j) RESOLUCION INMEDIATA DEL PROCESO DE INSTRUCCIÓN DE INFORMACION SUMARIA QUE TRAMITA BAJO EXPEDIENTE N° 915.738/2019

k) REGLAMENTACIÓN DE:

1.- ART. 54° CCT ASIP: ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COMISIÓN PERMANENTE DE CAPACITACIÓN – COPEC ASIP

2.- ART. 78 ° INC. XX CCT ASIP: PROTOCOLO DE TRATAMIENTO DE ADICCIONES EN AMBITO LABORAL

3.- ART. 85° CCT ASIP: ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO – CyMAT ASIP

4.- ART. 93° CCT ASIP: ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO – CIOT ASIP

5.- ART. 95° CCT ASIP: ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COMISIÓN PROVINCIAL DE RELACIONES LABORALES – COPREL ASIP

6.- SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL (SE ADJUNTA PROYECTO)



Santa Cruz
Gobierno de la provincia

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

2020 - "1520 - 2020: 500 años Primera Misa en Territorio Argentino,
Celebración y Encuentro "y 2020 - año del Bicentenario del Paso a la
Inmortalidad del General Manuel Belgrano

TOMA LA PALABRA EL PE

Lo del reintegro infantil implicaría una modificación al artículo del convenio. Insistimos que es discutible y que el artículo es muy claro. Todos los análisis se deben hacer conforme a convenio.

Respecto al plazo para notificar suspensiones de las reuniones la autoridad laboral se compromete a verificar que no exista regulación específica en las leyes vigentes respecto de esta cuestión y lo veremos más adelante en próximas reuniones en función de la respuesta que la autoridad nos dé.

TOMA LA PALABRA UPCN:

UPCN solicita una suma porcentual, recomposición en asignaciones familiares, las cuales no vamos a dejar de lado. Aceptar esta propuesta sería dejar estancado a los compañeros y con menos poder adquisitivo para poder competir con la inflación que vivimos. Por lo tanto UPCN RECHAZA la propuesta del EJECUTIVO.

Por lo tanto UPCN rechaza la propuesta del EJECUTIVO y espera que para la próxima mesa haya una recomposición salarial.

TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL:

Las partes acuerdan pasar a cuarto intermedio para el día 27 de Marzo del corriente año en curso, a las 10 horas. En este mismo lugar.

No siendo para más, siendo las 12:20 horas se pasa a cuarto intermedio para el día viernes 27 de Marzo del corriente año en curso. Firman al pie 7 (siete) copias de un mismo tenor.

A PAR.

CHRISTIAN BLIERO
PALITARIO ATE

(ATE ASIB)



UPCN

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EN ASIP

Artículo 1.- Objetivo. Definir el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral a emplear en las diferentes áreas de la Agencia Santacruceña de Ingresos Públicos (en adelante ASIP), dotándolas de un procedimiento susceptible de aplicación general en el marco de la dirección por objetivos y la planificación estratégica del Organismo, que permita mejorar la eficacia, eficiencia y calidad del servicio público; sea de mínimo costo y fácil aplicación.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. Establecer que las disposiciones en materia de Evaluación del Desempeño Laboral serán aplicables a los agentes que revistan en planta permanente de la ASIP, incluyendo a los que desempeñan funciones ejecutivas.

Artículo 3.- Principios Rectores. Son principios rectores de la Evaluación del Desempeño Laboral:

- a) Transparencia
- b) Objetividad e imparcialidad
- c) Igualdad de oportunidad, trato y no discriminación
- d) Legalidad

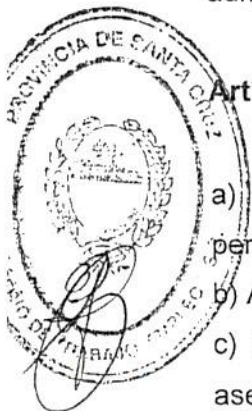
Artículo 4.- Coordinación Técnica. La designación de Coordinador Técnico recaerá en el funcionario a cargo de la Dirección General de Recursos Humanos de la ASIP o, por delegación del Director Ejecutivo, en un funcionario técnico o profesional que reúna requisitos en materia de recursos humanos o se encuentre capacitado específicamente en la administración de sistemas de evaluación del desempeño laboral.

Artículo 5.- Funciones del Coordinador Técnico

- a) Impulsar el Ciclo de Evaluación del Desempeño Laboral y distribuir los formularios pertinentes.
- b) Asegurar el cumplimiento de los principios rectores establecidos en el Artículo 3.
- c) Coordinar la realización de los cursos de capacitación y actividades de formación, asegurando su difusión.
- d) Asesorar al Órgano Evaluador y al personal evaluado.
- e) Remitir a la COPREL ASIP las evaluaciones observadas por los veedores gremiales.
- f) Convocar al Comité de Evaluación, ante eventuales pedidos de revisión.
- g) Fiscalizar el oportuno cumplimiento de todas las etapas del sistema.

Artículo 6.- Responsables de la Evaluación del Desempeño Laboral. El Órgano Evaluador será el funcionario inmediato superior de quien dependa jerárquicamente el agente evaluado. Dicha valoración será aprobada por el Director Ejecutivo, previo visado del Coordinador Técnico que asegure el cumplimiento de los principios rectores establecidos en el Artículo 3.

Los representantes gremiales participaran en carácter de veedores.



Artículo 7.- Comité de Evaluación. El Comité de Evaluación establecido por el Artículo 50° del CCT ASIP estará conformado por dos (02) partes, con iguales facultades, a saber:

a) Representación Sindical; integrada por:

a.1) Dos (02) miembros titulares y dos (02) suplentes de la Asociación Gremial mayoritaria en la ASIP y;

a.2) Un (01) miembro titular y un (01) suplente por cada una de las Asociaciones Sindicales minoritarias signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial homologado por Decreto Provincial N° 1129/2018; o el que en el futuro lo reemplace.

Será condición para la designación como representante titular o suplente en ambos casos, revestir el carácter de personal activo de la ASIP.

b) Representación del Estado Empleador: tendrá la misma cantidad de representantes titulares y suplentes que las entidades sindicales.

Se deberá garantizar la participación de los superiores inmediatos de cada evaluado, al momento de resolver las evaluaciones del personal que de ellos dependan.

Artículo 8.- Unidad de Valoración. Para el procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral se considerará como Unidad de Valoración a cada Jefatura, Dirección, Dirección General, Dirección Provincial, Subdirección Ejecutiva y Dirección Ejecutiva de la ASIP.

Artículo 9.- Ciclo de Evaluación del Desempeño Laboral. La Evaluación del Desempeño Laboral es un ciclo que se conforma de las siguientes etapas:

- a) La Planificación de la Evaluación del Desempeño Laboral.
- b) El Seguimiento de la Evaluación del Desempeño Laboral.
- c) La Evaluación del Desempeño Laboral.
- d) La Entrevista. Notificación y Retroalimentación.

Todas las etapas deberán documentarse e incluirse en el legajo del agente evaluado.

Artículo 10.- La Planificación de la Evaluación del Desempeño Laboral. Consta de la definición y asignación de objetivos por parte del funcionario inmediato superior de quien dependa jerárquicamente el agente evaluado y su comunicación a este último, con los respectivos indicadores de cumplimiento, en el primer bimestre de cada año.

Esta definición de objetivos constará de cinco (05) niveles:

1.- Plan de objetivos e indicadores de cumplimiento respecto de la Organización.

Constará de las metas establecidas por la ASIP en el plan estratégico del período a evaluar. La medición de este nivel es plenamente objetiva y su valoración a efectos de la evaluación será común a todo el personal dependiente de la ASIP.

2.- Plan de objetivos e indicadores de cumplimiento respecto de la Unidad de Valoración en la que cumple funciones el agente a evaluar.

La definición de las principales misiones y funciones encomendadas a cada área y los resultados derivados del cumplimiento de las mismas es objetivo y potencia el trabajo en equipo, reforzando la importancia de resultados grupales.

3.- Plan de objetivos e indicadores de cumplimiento respecto del agente a evaluar.

Los objetivos deben ser medibles, contar con fuentes de verificación fiables y ser pertinentes al puesto de trabajo del evaluado.

Al personal de planta permanente que ejerce funciones ejecutivas se le consignarán cuatro (04) objetivos, orientado uno (01) de ellos a la evaluación de características de gestión tales como: representación institucional, planificación, organización, conducción, iniciativa, resolución de problemas y relaciones interpersonales, entre otros.

4.- Asistencia.

La medición es objetiva y será determinada por la verificación de cumplimiento individual, de conformidad a la existencia o no, de las sanciones establecidas ante las faltas de asistencia, permanencia y puntualidad fijadas en el CCT ASIP.

5.- Capacitación y/o Formación Profesional.

La medición es objetiva y será determinada por la acreditación de asistencia y/o aprobación de cursos y actividades de formación propuestos por la ASIP, diseñados para el desarrollo de competencias orientadas al logro de objetivos de la Organización.

Artículo 11.- El Seguimiento de la Evaluación del Desempeño Laboral. Avance del desempeño de los agentes dependientes de ASIP, respecto del cumplimiento de las metas que le fueron asignadas, con la finalidad de reforzar los comportamientos positivos e identificar aspectos de mejora tendientes a fortalecer el desarrollo de sus competencias en pos del logro de objetivos planteados.

El seguimiento se realizará al menos una vez al año, de manera oportuna, por parte del funcionario inmediato superior de quien dependa jerárquicamente el agente evaluado.

Artículo 12.- La Evaluación del Desempeño Laboral. Esta etapa tiene como propósito, contrastar los criterios de evaluación definidos y el grado de cumplimiento de los objetivos y metas que fueron planificados y acordados con los agentes a evaluar; en los plazos establecidos en el Artículo 47° del CCT ASIP.

Artículo 13.- La Entrevista. Notificación y Retroalimentación. El evaluador deberá comunicar al evaluado los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral, las observaciones y aspectos de mejora, en el marco de una entrevista de devolución obligatoria. Se proyectarán objetivos y metas comunes para optimizar el desempeño individual en función de las necesidades de la Organización.

Artículo 14.- Por Resolución de la Dirección Ejecutiva se dará inicio formal al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral en cada Unidad de Valoración, en el período comprendido en el Artículo 47° del CCT ASIP; y se establecerá la fecha límite de notificación



al evaluado, a fin de asegurar la conformación del Comité de Evaluación, tramitación y resolución de eventuales solicitudes de revisión.

Artículo 15.- Las calificaciones observadas por los veedores gremiales se remitirán a través de la Coordinación Técnica a la COPREL ASIP, quien deberá pronunciarse en un plazo de cinco (05) días hábiles, con carácter previo a la notificación al interesado.

Artículo 16.- El evaluado se notificará de su calificación en el lugar indicado del formulario de evaluación. De haber conformidad del agente, esta calificación se tendrá por firme y notificada formalmente en esa ocasión y a todos los efectos legales.

Artículo 17.- En caso de disconformidad, el agente evaluado podrá realizar el descargo correspondiente ante el Coordinador Técnico y solicitar su revisión ante el Comité de Evaluación, en los términos previstos en los artículos 47° y 50° del CCT ASIP.

Artículo 18.- Si durante el período a evaluar el agente hubiera desempeñado, con carácter transitorio o no, funciones sujetas a distintos instrumentos de evaluación, se apreciará el desempeño correspondiente al mayor período ejercido o, de ser estos iguales, al que corresponda a la función más relevante. De no ser esto posible, se evaluará el último período.

Artículo 19.- Cuando el funcionario inmediato superior de quien dependa jerárquicamente el agente evaluado se desvincule del área que lo habilita como órgano evaluador, deberá entregar un informe a su reemplazante y al Coordinador Técnico, detallando las ponderaciones del personal a su cargo; a fin de asegurar la efectiva Evaluación del Desempeño Laboral en el momento correspondiente.

Artículo 20.- Formularios del Ciclo de Evaluación del Desempeño Laboral. Los instrumentos de valoración de las etapas citadas en el artículo 9 del presente, se administrarán conforme los Anexos que acompañan el presente.

Artículo 21.- Ponderación de componentes de Evaluación del Desempeño Laboral.

Respecto de los objetivos consignados en la Planificación de la Evaluación del Desempeño Laboral, estipulados en el artículo 10, los mismos serán valorados de la siguiente manera:

NIVEL 1, 2 y 3: En cada nivel, cada objetivo deberá tener un valor de cinco por ciento (5%) ó diez por ciento (10%), de acuerdo a la importancia del mismo; de tal forma que la suma ideal de los porcentajes para el nivel sea igual a veinte por ciento (20%).

Se establece que en cada nivel deberá determinarse un mínimo de dos (02) objetivos y máximo de cuatro (04), con la salvedad especificada para el personal de planta permanente que cumple funciones ejecutivas.

NIVEL 4: Conforme las medidas disciplinarias determinadas en el artículo 101° del CCT ASIP, por cada apercibimiento y/o día de suspensión, se restará del veinte por ciento (20%) ideal del nivel, los porcentajes que a continuación se detallan:

- *Respecto del inc. a): uno por ciento (1%)
- *Respecto del inc. b): dos por ciento (2%)
- *Respecto del inc. c) y d): tres por ciento (3%)

NIVEL 5: El veinte por ciento (20%) ideal del nivel se dividirá en partes iguales en la cantidad de cursos y actividades de formación impulsados por la ASIP, otorgando así el porcentaje a plasmar por cada acreditación de asistencia.

Artículo 22.- Calificación de la Evaluación del Desempeño Laboral.

Se registrá mediante los siguientes valores y conceptos:

VALOR EN PORCENTAJE	CALIFICACIÓN	DESCRIPCION
1 a 39	INSUFICIENTE	El rendimiento no cumplió las expectativas. El desempeño está muy por debajo de los objetivos planteados.
40 a 59	REGULAR	El rendimiento es aceptable. El desempeño laboral presenta dificultades en el logro de metas.
60 a 79	BUENO	El rendimiento coincide con lo esperado para el puesto de trabajo. El desempeño laboral cumplimenta los estándares fijados.
80 a 89	MUY BUENO	El rendimiento es destacado. El desempeño laboral supera lo esperado para el puesto de trabajo.
90 a 99	EXCELENTE	El rendimiento es muy destacado. El desempeño laboral contribuye significativamente a la consecución de objetivos de la ASIP.
100	SOBRESALIENTE	El rendimiento supera las expectativas. El desempeño laboral contribuye excepcionalmente a los objetivos estratégicos de la ASIP.

