

C2.0

4. Decreto 2098/2008 Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP)

II. EMPLEO PÚBLICO



Introducción



En esta clase nos dedicaremos a analizar el Convenio Colectivo Sectorial para aquellos agentes de la APN que se encuadren en el escalafón SINEP.

Algunos conceptos a tener en cuenta para el estudio de este tema son:

- **Encasillamiento:** *La acción de clasificar a los agentes dentro del escalafón.*
- **Escalafón:** *es una norma que regula las condiciones para la ubicación del agente dentro de la estructura, suele estar dividido en clases o grupos.*
- **Estructura administrativa:** *Es el sistema jerárquico escogido para organizar el personal y los medios de una organización. Generalmente se lo representa en forma de pirámide.*
- **Presupuesto:** *Cada cargo debe estar financiado presupuestariamente.*

Presentación de la docente

Regulación del empleo público naciona...



C2.0

4. Decreto 2098/2008 Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) II. EMPLEO PÚBLICO



Escalafón SINEP: Agrupamiento, Nivel, Tramo y Grado



*El personal comprendido bajo el régimen de estabilidad ingresa y progresa en los **diferentes grados, tramos, niveles y agrupamientos** así como por su acceso a las funciones de jefatura, de conformidad con el régimen de carrera previsto en el Convenio, como resultado del nivel de idoneidad, formación académica y rendimiento laboral que alcance.*

Promoción Vertical	Promoción Horizontal
Consiste en el acceso a niveles escalafonarios superiores mediante los procesos de selección diseñados para ocupar cargos o funciones de mayor responsabilidad, complejidad y autonomía.	Comprende el acceso a los diferentes tramos y grados superiores habilitados para el nivel escalafonario en el que revista el personal, lo que resultará de la capacitación y la acreditación de sus desempeños y competencias laborales respectivas.



principal.

Se entiende por Agrupamiento Escalafonario al conjunto del personal que desarrolla funciones y puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o con la misma finalidad funcional

Nivel Escalafonario dentro del respectivo Agrupamiento hace referencia a la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado, y del correspondiente grado de educación formal y experiencia laboral que ello exija.

El personal podrá acceder a uno de los tramos previstos para el desarrollo de su carrera en el nivel escalafonario en el que revista, como consecuencia de la acreditación de mayores rangos de profesionalidad o tecnificación de sus competencias y capacidades laborales, según corresponda, lo que le habilita para el ejercicio de tareas, funciones y/o responsabilidades asociadas.

Asimismo se promueve a un grado superior dentro de su nivel una vez que acredita las calificaciones resultantes de su evaluación del desempeño laboral y de la capacitación exigida.

Agrupamientos

Consta de 4 agrupamientos:

General	Profesional	Científico-técnico	Especializado
<p>Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas específicas, sean éstas principales, complementarias o auxiliares, de naturaleza y/o finalidad administrativa, técnica, de servicios complementarios, de mantenimiento o generales y de apoyo a la gestión del personal de otros Agrupamientos y de las demás unidades organizativas de las jurisdicciones o entidades descentralizadas, así como todos aquéllos no incorporados en los restantes Agrupamientos, comprendidos en los niveles escalafonarios B a F.</p>	<p>Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente, no incluidos en los DOS (2) agrupamientos establecidos en los incisos c) y d) del presente artículo, comprendidos en los niveles escalafonarios A, B, C y D.</p>	<p>Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente, de generación, mejoramiento, innovación, difusión, transferencia y/o aplicación de conocimientos científicos avanzados, la producción, desarrollo y transferencia de tecnologías así como la formación de especialistas, en entidades y unidades organizativas con responsabilidad primaria en estas materias identificadas en el nomenclador respectivo, comprendidos en los niveles escalafonarios A, B, C y D.</p>	<p>Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones de asesoramiento, formulación o gerenciamiento de políticas sustantivas de alta especialización en áreas específicas de la gestión del Estado, comprendidos en los niveles A y B.</p>

Niveles Escalafonarios

Comprende los niveles A,B,C,D,E y F.

NIVEL	COMPRENDER AL PERSONAL DESIGNADO PARA...
A	Desarrollar funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, y/o control de unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo de muy considerable responsabilidad, complejidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales superiores de alta especialización o pericia que implican la participación en la formulación, propuesta, asesoría o gestión de políticas públicas específicas y/o de planes y programas de acción de máxima relevancia y complejidad e impacto.
B	Cumplir funciones de planeamiento, asesoramiento, organización y/o control en unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo de gran complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales o técnicas especializadas que implican la formulación, propuesta, asesoría o gestión de planes, programas y/o proyectos de relevancia y complejidad.
C	Desarrollar funciones profesionales o funciones y servicios que comportan la aplicación de técnicas, de procedimientos o de normas jurídicas específicas. Pueden suponer funciones de formulación, desarrollo y/o dirección de proyectos y procedimientos de cierta relevancia y complejidad.
D	Ejecutar funciones profesionales, o funciones o servicios técnicos o especializados que requieren conocimientos, habilidades o pericias determinadas para la aplicación de normas, procedimientos, métodos o rutinas específicas a una diversidad de tareas bajo dirección de personal de mayor nivel.
E	Cumplir con funciones semi especializadas de relativa complejidad y/o diversidad que comportan la aplicación de conocimientos, procedimientos, métodos, rutinas o pericias muy específicas bajo dirección o supervisión de personal de igual o superior nivel.
F	Cumplir con funciones de cierta diversidad y especialización elemental que comportan la aplicación de conocimientos y habilidades muy específicas bajo rutinas e instrucciones o directivas muy precisas.

Tramos

El personal podrá promover dentro del nivel escalafonario en el que fuera seleccionado, a uno de los siguientes tramos: General, Intermedio y Avanzado



Podrá promocionarse al tramo inmediato superior si se cumple con los requisitos para la promoción al grado inicial de dicho Tramo y la certificación de la capacitación, experiencia y competencias laborales mediante el régimen de valoración de méritos que establezca el Estado.

GENERAL	INTERMEDIO	AVANZADO
<p>Cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y demás competencias laborales, que le permiten, realizar las tareas propias de ejecución de la respectiva incumbencia del puesto o función asignado, mediante la aplicación de sistemas, métodos, normas, procedimientos, técnicas o pericias habituales u ordinarios, para contribuir al logro de los objetivos planteados.</p>	<p>Cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias de su respectiva incumbencia del puesto o función asignado según el tramo anterior, le habilita para realizar actividades más complejas o menos habituales; afrontar algunas situaciones extraordinarias o novedosas; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas con menor supervisión; colaborar con el diseño de sistemas, métodos, normas, procedimientos, rutinas y/o programas de implementación de los trabajos asignados; y para conducir eventualmente equipos de trabajo o unidades organizativas.</p>	<p>Cuando haya acreditado capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas comportadas según el tramo anterior, le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia reconocida por pares y superiores, con la responsabilidad máxima acorde a su nivel escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso, bajo políticas, instrucciones y marcos normativos, profesionales o técnicos específicos.</p>



Grados. Se asciende por antigüedad y cumplimiento de requisitos de evaluación y capacitación.

Procesos de Selección

Los procesos de selección del personal podrán ser mediante por convocatoria General o Abierta. En los procesos por convocatoria General podrá participar todo el personal comprendido en este convenio.



En los procesos por convocatoria Abierta podrán participar todos los postulantes, sea que procedan de ámbito público o privado, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas.



[ANTERIOR \(INDEX.HTML\)](#)



[SIGUIENTE \(PAGINA2.HTML\)](#)



4. Decreto 2098/2008 Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) II. EMPLEO PÚBLICO



Funciones de Jefatura. Estabilidad en la Función

Se entiende como Función de Jefatura, el ejercicio de los puestos de trabajo que comporten la titularidad de una Unidad Organizativa de igual o inferior nivel a Departamento, formalmente establecida en la estructura organizativa respectiva, o que impliquen las funciones de Coordinación o Supervisión aún sin comportar titularidad de la unidad organizativa.

El personal sólo puede acceder a la titularidad de un puesto con Función de Jefatura mediante el Sistema de Selección General. Esto es, como acabamos de ver, que sólo puede participar el personal comprendido en este Convenio. Gozarán de derecho a la estabilidad en esta función por el término de TRES (3) años calendario contados a partir de la notificación de la designación respectiva.



[ANTERIOR \(PAGINA1.HTML\)](#)



[SIGUIENTE \(PAGINA3.HTML\)](#)



4. Decreto 2098/2008 Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) II. EMPLEO PÚBLICO



Régimen retributivo: Suplementos, Adicionales, Bonificaciones, Incentivos y Compensaciones

La remuneración estará compuesta por una asignación básica del nivel escalafonario del agente y se le sumaran adicionales, bonificaciones, suplementos que correspondiesen.

REMUNERACIÓN

ASIGNACIÓN BÁSICA

ADICIONALES, BONIFICACIONES Y SUPLEMENTOS

- Dentro de los adicionales tenemos, por grado y por tramo.
- Dentro de los suplementos, estos pueden ser por agrupamiento, por función de Jefatura, por función específica, por capacitación terciaria.



Aquí vale una aclaración, a qué se le llama función específica. Este suplemento será abonado al personal que haya sido seleccionado para ejercer la titularidad de un puesto de trabajo o función incorporado a un Nomenclador fundado en razones de dificultad de reclutamiento de personal en el mercado laboral, en otras circunstancias laborales de particular criticidad o necesidad de servicio o en servicios técnicos específicos.

- Como bonificaciones podemos mencionar por desempeño destacado y por servicios a terceros.
- Dentro de los incentivos, se incluyen el incentivo por productividad y el incentivo por innovaciones y mejoras al servicio público.
- Las compensaciones incluyen la categoría servicios cumplidos.



[ANTERIOR \(PAGINA2.HTML\)](#)



[SIGUIENTE \(PAGINA4.HTML\)](#)

C2.0

4. Decreto 2098/2008 Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) II. EMPLEO PÚBLICO



Evaluación. Notificación al agente



Como vimos en las clases anteriores, el personal será evaluado anualmente, se deberán pactar entre el funcionario y el agente un acuerdo de gestión y se irá haciendo un seguimiento del

cumplimiento del agente. Finalmente, concluido el periodo el evaluador mediante entrevista personal comunicará al agente la calificación obtenida en el desempeño de sus competencias

Régimen de selección por concursos de oposición y antecedentes o modalidades de curso-concurso

Los procesos de selección se realizarán mediante los respectivos concursos de oposición y antecedentes, pudiendo prever modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto, los que permitirán comprobar y valorar fehacientemente la idoneidad y las competencias laborales de los candidatos, esto es, de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, conforme al perfil del puesto o función a cubrir, el nivel escalafonario y agrupamiento respectivo, y asegurar el establecimiento de un orden de mérito o una nómina integrada entre los DOS (2) y los CINCO (5) postulantes mejor puntuados, según corresponda.



[ANTERIOR \(PAGINA3.HTML\)](#)



[SIGUIENTE \(PAGINA5.HTML\)](#)



4. Decreto 2098/2008 Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) II. EMPLEO PÚBLICO



Jornada de trabajo

La regla general en la APN es una jornada laboral de 8 horas diarias, de lunes a viernes. Lo que significa 40 horas semanales de trabajo.



Sin embargo los niveles escalafonarios E y F tendrán una carga de 7 horas diarias, de lunes a viernes, lo que hace un total de 35 horas semanales.

En el caso de los menores de 18 años la jornada se reduce a 6 horas diarias, lo que implica un total de 30 horas semanales, en este caso se le practica una reducción proporcional de los haberes.



[ANTERIOR \(PAGINA4.HTML\)](#)



[SIGUIENTE \(PAGINA6.HTML\)](#)



4. Decreto 2098/2008 Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) II. EMPLEO PÚBLICO



Glosario

- **Agrupamiento Escalafonario:** Es el conjunto del personal que desarrolla funciones y puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o con la misma finalidad funcional principal.
- **Encasillamiento:** La acción de clasificar a los agentes dentro del escalafón.
- **Escalafón:** es una norma que regula las condiciones para la ubicación del agente dentro de la estructura, suele estar dividido en clases o grupos.

- **Estructura administrativa:** Es el sistema jerárquico escogido para organizar el personal y los medios de una organización. Generalmente se lo representa en forma de pirámide.
- **Grados.** Se asciende por antigüedad y cumplimiento de requisitos de evaluación y capacitación.
- **Presupuesto:** Cada cargo debe estar financiado presupuestariamente.
- **SINEP:** Sistema Nacional de Empleo (SINEP)



[ANTERIOR \(PAGINA5.HTML\)](#)



[SIGUIENTE \(PAGINA7.HTML\)](#)

C2.0

4. Decreto 2098/2008 Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) II. EMPLEO PÚBLICO



Cierre



Aquí damos por terminadas las primeras 4 clases del módulo de Empleo, pudimos hacer un importante repaso sobre las cuestiones más significativas del régimen, analizamos la

estabilidad, conocimos las diferencias que se entablan con el trabajo en el sector privado, enumeramos los derechos y los deberes de los agentes, sus licencias y régimen disciplinario. En las normas que vimos tenemos un importante material para poder ampliar y profundizar nuestros saberes acerca de la relación de empleo público y la importancia y el valor que tienen todas y cada una de las tareas que realizamos para ayudar a cumplir el fin último del Estado, que es el bien común.



[ANTERIOR \(PAGINA6.HTML\)](#)



[SIGUIENTE \(PAGINA8.HTML\)](#)



4. Decreto 2098/2008 Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) II. EMPLEO PÚBLICO



Referencias bibliográficas

- Decreto 2098/2008. SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP).
- García Pullés, Fernando (Director). “Régimen de Empleo Público en la Administración Nacional”. Editorial AbeledoPerrot, 2016.
- Ivanega, Miriam M. “Las Relaciones de Empleo Público”. Editorial La Ley, 2009.