

Concursos 2015

Capacitación en Empleo Público y Derecho Administrativo

- Derecho Administrativo
- Empleo Público
- Convenio Colectivo de Trabajo – SINEP

Este material también se encuentra disponible en
línea en la Biblioteca Digital de concursos:
<http://concursos.js.org/capacitate>





ELEMENTOS DEL ACTO ADMINISTRATIVO

UN RESONADO Y PAVOROSO CASO DE NULIDAD



...si Caperucita Roja

fuera un **Acto Administrativo...**

OBJETO

Qué

debe hacer Caperucita Roja?

- Llevar pastelitos para su abuelita



CAUSA DE HECHO

DADO QUÉ

Caperucita realiza el OBJETO?

- La abuela está sola y temporalmente en cama.
- La abuela necesita comer
- A la abuela le gustan los pastelitos.



CAUSA DE DERECHO

EN FUNCIÓN

DE QUÉ normas, reglas, principios o argumentos Caperucita lleva a cabo el OBJETO?



- Las nietas buenas llevan pastelitos a sus abuelas
- Las hijas buenas cumplen los mandatos de sus mayores
- Una norma explícita le indicó que lleve los pastelitos a la abuela
- Las abuelitas necesitan los pastelitos de sus nietas

COMPETENCIA

QUIÉN

tiene que llevar los pastelitos a la abuelita?

- CAPERUCITA. Es ella quien tiene el derecho/deber de hacerlo.



PROCEDIMIENTO

CÓMO

se llega al OBJETO requerido?

- A través del camino abierto en el interior del bosque



FINALIDAD

PARA QUÉ

Caperucita realiza el OBJETO?

- A fin de que la Abuelita se ponga mejor
- De ese modo logrará constituirse en una buena nietita
- Con el propósito de alimentar a su Abuelita
- A los efectos de recibir el aprecio de su Abuelita



MOTIVACIÓN

POR QUÉ

Caperucita realiza el OBJETO?



- Es necesario alimentar a las Abuelitas
- Resulta pertinente alcanzar los alimentos a quienes no pueden ir por ellos
- Deviene apropiado alcanzar los pastelitos de oficio a aquellos sitios que se encuentren en el interior del bosque.

FORMA

CÓMO

realiza Caperucita el OBJETO?



- Física y materialmente, trasladando los pastelitos a la casa de la Abuelita.
- Los pastelitos deben ser de membrillo.
- La canasta debe ser de mimbre

Pero...

ERROR DE PROCEDIMIENTO

- Caperucita se aparta del camino trazado en el bosque



Y entonces...

ERROR EN EL OBJETO

- Caperucita entrega los pastelitos al lobo.



Entonces ...

ALTERNATIVA 1

- CAPERUCITA teme haber cometido un acto IRREGULAR.



Y si fuera así...

SI EL ACTO FUERA IRREGULAR,

- DEBE SER REVOCADO en SEDE ADMINISTRATIVA



Aunque

GENERÓ DERECHOS SUBJETIVOS QUE SE ESTÁN CUMPLIENDO



Por lo que

Debería solicitarse al Poder Judicial decrete su NULIDAD mediante la...

- ACCIÓN DE LESIVIDAD, buscando que un juez cazador mate al lobo.



El juez declara la
NULIDAD del ACTO

...y todo vuelve al
estado anterior.



Entonces ...

ALTERNATIVA 2

- CAPERUCITA cree haber ejecutado un acto REGULAR



Aunque...

...inquieta porque los
pastelitos pudieran
haberle caído mal a la
abuela, convirtiéndola
en otra cosa...

- ... Caperucita tramitó la revocación del acto



El lobo se opuso

...asegurando el
carácter IRREVOCABLE
de los ACTOS
REGULARES



... pero de ese acto
administrativo
dictado mediante

... el ERROR DE
PROCEDIMIENTO
y el ERROR DE
OBJETO,
que provocaban la
ilegalidad e
irrazonabilidad del
acto...

- El lobo conocía el vicio.



- Podía revocarlo

Por lo que

Caperucita, sin
perjudicar a terceros...



Volviendo todo

...a como había sido

- Alguna vez.





Empleo Público

- de la Exaltación a la Resistencia -

23 de abril de 2015

PROBIDAD

El empleado público será íntegro e inflexible.

PRUDENCIA

El empleado público será cauto y previsor.

JUSTICIA

El empleado público se regirá por el deber.

TEMPLANZA

El empleado público será incommovible

IDONEIDAD

El empleado público será capaz de responder ante cualquier situación vinculada con su labor

RESPONSABILIDAD

El empleado público se hará cargo de sus obras

VERACIDAD

El empleado público se guiará por la verdad, o por la búsqueda de la verdad

DISCRECIÓN

El empleado público preservará la distancia respecto de la vida privada de los otros

TRANSPARENCIA

El empleado público no ocultará nada

OBEDIENCIA

El empleado público aceptará y cumplirá las instrucciones dentro del ámbito de su competencia

INDEPENDENCIA

El empleado público conservará sus convicciones, y se manejará con criterio propio

COLABORACIÓN

El empleado público se prestará para las tareas que le soliciten

DIGNIDAD

El empleado público conservará su buen nombre y honor

DECORO

El empleado público será pulcro, limpio y correcto en sus modales y forma de vestir

TOLERANCIA

El empleado público no se irritará

EQUILIBRIO

El empleado público se mantendrá en su centro emocional, psíquico y físico, frente a cualquier inconveniente.

EMPLEADOS PÚBLICOS



- Si eres argentino, tienes más de 16 años y aún no has alcanzado la edad jubilatoria, eres idóneo y estás preparado física y psíquicamente para ello, y...

- No hace más de 3 años que has estado vinculado a entidades controladas, fiscalizadas o regulada por el organismo en el que pretendes ingresar,
- No has sido cesanteado ni exonerado,
- No has renunciado pendiente un sumario administrativo, del que hubiera resultado tu sanción,
- No eres deudor moroso del Estado,
- No estás en infracción a la ley electoral o la del servicio militar obligatorio,
- No estás inhabilitado para desempeñarte en la Administración Pública,
- No has sido condenado ni procesado por delitos dolosos,
- No has sido condenado ni procesado por delitos contra la Administración Pública,
- No atentaste contra el orden institucional o el sistema democrático, y...



- Y tienes mucho tiempo para encarar un proceso de concursos que puede llevarte tres años...

Enlístate.

Tendrás acceso a estos derechos

Ley 25.164

- Estabilidad
- Retribución justa por sus servicios, con más los adicionales que correspondan
- Igualdad de oportunidades en la carrera
- Capacitación Permanente
- Libre afiliación sindical y negociación colectiva
- Licencias, justificaciones y franquicias
- Compensaciones, indemnizaciones y subsidios
- Asistencia social para sí y su familia
- Interposición de recursos
- Jubilación o retiro
- Renuncia
- Higiene y seguridad en el trabajo
- Participación sindical en los procesos de calificación y disciplinarios

Decreto 214/06

- Estabilidad en el empleo y en el nivel y grado alcanzados
- Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones
- Igualdad de oportunidades en la carrera
- Capacitación Permanente
- Libre agremiación y negociación colectiva
- Licencias, justificaciones y franquicias
- Compensaciones, indemnizaciones y subsidios
- Asistencia familiar para sí y su núcleo familiar
- Interposición de recursos
- Renuncia
- Jubilación o retiro
- Condiciones y medio ambiente de trabajo dignos, libres de violencia
- Participación sindical en los procesos de calificación y disciplinarios
- Derecho a la información (Rec. OIT 163)
- No discriminación

Vidalita del contratado

Soy un contratado
Vidalita
Solo y arrumbado.
No tengo carrera
Ni estabilidad
Mi sueldo es un saldo.

Sólo era un reflejo.
Sin identidad,
Era "equiparado".
El nivel y grado
Tan sólo y nada más,
Era mi salario.

Pero por Convenio
Y por solidaridad
Obtuvimos algo
Tres compensaciones
Vidalita,
Para contratados

Las tres transitorias
Vidalita
Pero algo es algo
Eran transitorias
Pero hay que hacer notar
Que ya se quedaron:

Por zona geográfica,
Por la Universidad
O por ser terciario.
Y por el concepto
De operatividad
Apenas largamos.

Milonga de la Remuneración

Cobramos montones de cosas
Menos dinero contante
Cobramos asignaciones,
Suplementos y adicionales.

También bonificaciones
Y quizás los incentivos
Además de compensaciones
Por los servicios cumplidos.

La asignación básica luego
se compone de esta manera:
Cuarenta por ciento de sueldo
Dedicación funcional, sesenta.

Adicionales hay dos:
El de grado y el de tramo
Por el de grado avanzás vos
cada dos o por tres años,
según tu calificación
menor o mayor a bueno,
pero el tramo no lo cobrás
hasta llegar al intermedio.

Milonga de la Remuneración (cont.)

Tenés cinco suplementos
Que te paso a enumerar:
Primero los agrupamientos,
Que desde luego son cuatro
General, Profesional
el científico – técnico, claro
Sin dejar de mencionar
Al especializado

Por función son tres las vías
Que un suplemento aseguran:
Específica, ejecutiva
O por función de jefatura

Y aún queda un suplemento más,
De vigencia necesaria
Es aquel que a vos te dan
Por capacitación terciaria

Dos bonificaciones tenemos
Que también las voy sumando
Por desempeño destacado
Y por servicio a terceros

Luego hay dos incentivos
Que no están reglamentados
Y no podemos cobrar
Hasta su implementación
El de productividad
Y de mejoras e innovación

Finalmente hay compensación
Por los servicios cumplidos
Cinco sueldos van servidos
Cuando ya te jubilés
Si veinte años tenés
En esta Administración

Licencias

- Licencia anual ordinaria: Va de 5 en 5. Desde 5 en antigüedad; y desde 20 en días corridos. Los radiólogos tienen siempre 35 días.
- Afecciones de corto tratamiento: hasta 45 días
- Afecciones de largo tratamiento o accidentes de trabajo: 2 años con goce de haberes, 1 a medio sueldo y 1 más sin goce.
- Parto o adopción: 100 días. Se suman 10 días por cada alumbramiento posterior o por cada nueva criatura después de la segunda. (En caso de parto al padre sólo le corresponden 5 días)
- Excedencia: 3 meses con 25 % del sueldo, o entre 3 y 6 meses sin sueldo.
- Tenencia de hijos menores: 30 días por fallecimiento del otro padre o madre.

Licencias (cont.)

- Matrimonio propio: 10 días
- Matrimonio de hijo/a: 3 días.
- Para funciones gremiales : hasta 20 días.
- Exámenes universitarios: 28 días en total, 6 por examen.
- Exámenes secundarios: 12 días en total, 3 por examen.
- Para realizar investigaciones atinentes al organismo: hasta 2 años.
- Actividades deportivas no rentadas
- Servicio militar, reservistas, Escuela de Defensa Nacional.

Licencias sin goce de sueldo

- Ejercicio transitorio de otros cargos superiores.
- Razones particulares, hasta 6 meses cada 10 años.
- Razones de estudio: hasta 1 año cada 10.
- Para acompañar al/ a la cónyuge.
- Cargo de mayor jerarquía.

Justificaciones

- Fallecimiento cónyuge o consanguíneo 1° grado: 5 días.
- Fallecimiento consanguíneo 2° grado o afines hasta el 2° grado: 3 días.
- Razones especiales: Fuerza mayor comprobada
- Donación de sangre
- Razones particulares: 2 por mes, 6 por año
- Para constituir mesa examinadora: 12 días por año.
- Revisación médica para el servicio militar

Franquicias

- Estudiantes: Para cursar en horario de trabajo, hasta dos horas diarias
- Madres de lactantes: hasta dos horas diarias
- Asistencia a congresos

Comisiones paritarias

En el Convenio General:

- Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales (CoPAR)
 - 3 representantes de cada parte-
- Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)
 - 3 representantes de cada parte -
- Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato
 - 3 representantes de cada parte -
- Comisión Permanente de Administración del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral
 - 5 representantes de cada parte -

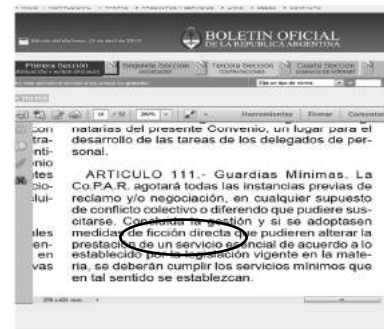
En el Convenio SINEP:

- * Comisión Permanente de Interpretación y Carrera – CoPIC)
 - 3 representantes de cada parte -

Resolución de conflictos

- Autocomposición del conflicto en el seno de la CoPAR
- Mediación
- Arbitraje

Medidas de “ficción directa”



Milonga de las sanciones disciplinarias

Si un delito he cometido
Contra la Administración
con daño grave la herido
Sin su justificación,
La ciudadanía he perdido
O violé una prohibición,
Me corresponde el destino
De la exoneración.

Si causara otro delito,
O falté más de diez días,
O abandoné el servicio
Con 5 faltas continuas,
Los deberes he incumplido,
En quiebra o concurso entré,
En los últimos diez periodos
La evaluación no pasé
Alternadas por cuatro años
O por tres años continuas,
O por otras faltas mías
Me suspendieron por más de un
mes
Me corresponde padecer
La sanción de cesantía.

Milonga de las sanciones disciplinarias (cont.)

Y si en más leves incumplimientos
Me hallare la jerarquía,
O si en diez días alternos
De treinta faltara yo,
Corresponde apercibimiento
O suspensión de hasta treinta días.

Pero hace falta que un sumario
Concluya en sanción fundada,
Para aplicar una suspensión
De más de cinco jornadas

Milonga de las sanciones disciplinarias (fin)

Pero no hay sanción más penosa
Que te declaren prescindible.
Y la forma más enojosa
Es no dejarte trabajar
O no poder participar
Acerca de lo posible

Fin de la relación de empleo público

- La relación de empleo del agente con la Administración Pública Nacional concluye por las siguientes causas:
- Cancelación de la designación del personal sin estabilidad (periodo de prueba)
- Renuncia aceptada o vencimiento del plazo de 30 días, sin sumario pendiente.
- Conclusión o rescisión del contrato
- Vencimiento del plazo de disponibilidad
- Razones de salud que lo imposibiliten
- Cesantía o exoneración
- Jubilación, retiro o vencimiento de la intimación a ello.
- Fallecimiento.

Pero además...

- Ley 21.274: permitió dar de baja al personal por razones de servicio. Indicaba que no tenían siquiera derecho a indemnización, entre otros, “Los designados sin información previa favorable por la Secretaría de Informaciones de Estado y la Policía Federal y/o que resultaran con antecedentes desfavorables al momento de dar cumplimiento a tales disposiciones”, y los que “constituyan un factor real o potencial de perturbación del normal funcionamiento del organismo al cual pertenecen.”
- Ley 23.696: llamada Ley de Reforma del Estado, prevé que los interventores de los entes estatales (no necesariamente empresas del Estado) pueden dar de baja al personal de conducción ejecutiva mediante una indemnización idéntica a la prevista en los arts. 232 y 245 de la ley de contrato de trabajo.

¿Para qué sirve entonces el empleo público?



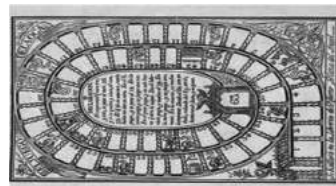
- Entre otras, cosas, para desnaturalizar las violencias.



Carrera Individual del Emprendedor Público

C.I.N.E.P.

Objetivo:
Alcanzar la meta



COMIENZA LA CARRERA



Carrera de Agrupamientos

- Existen CUATRO AGRUPAMIENTOS:
 - Especializado (Nivel B a A)
 - Científico Técnico (Nivel D a A)
 - Profesional (Nivel D a A)
- General (Nivel F a B)

Carrera de TRAMOS

- Existen TRES TRAMOS
 - » AVANZADO (a partir del Grado 8)
 - INTERMEDIO (a partir del Grado 4)
 - GENERAL (del Grado 1)
- Se promueve con calificación y capacitación



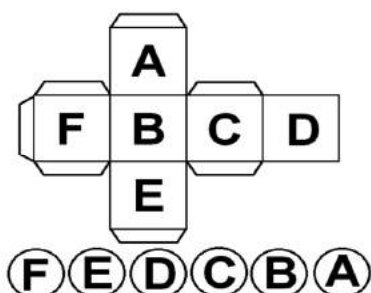
Carrera de Grados

- Hay DIEZ Grados más Grados Adicionales.
- Se promueve con calificación y capacitación



Carrera de Nivel

- Existen 6 NIVELES desde la **F** a la **A**



Comienzo de la partida por el Nivel F

- Debe tener aprobado el secundario (puede haber alcanzado sólo el ciclo básico en el supuesto de ser de 16 años).
- Debe acreditar conocimientos y capacidades básicas para las tareas mediante capacitación específica o experiencia laboral afín.
- Procedimiento: Arrojar 4 dados.

Ingreso al Nivel F

- Con Secundario Completo:
(al menos 5 años de estudios)



- Con ciclo básico
(al menos con 3 años)



Y siempre que la suma de todos los dados lanzados dé al menos “16”.

Comienzo de la partida por el Nivel E

Debe acreditar secundario técnico superior a 5 años

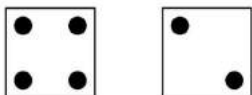
ó

Debe acreditar secundario completo más capacitación específica o experiencia no inferior a 6 meses.

Procedimiento: Arrojar 2 dados.

Ingreso al Nivel E (simple)

- Con secundario técnico superior a 5 años
(suma de los dados igual o mayor a “6”)



Ingreso al Nivel E (complejo)

- Con secundario completo



Arroja el dado CINEP y debe dar SI



O arroja nuevamente los 2 dados y deben sumar “6” o más



Comienzo de la partida por el Nivel D

- Debe tener título terciario o universitario de carreras de duración no inferior a 2 años.
- ó
- Debe tener secundario completo (la suma de ambos dados debe dar 5 o más) más experiencia de 3 años posterior al título (vuelve a tirar y la suma de ambos dados debe dar al menos 8) o de 6 años en total (la suma de ambos dados debe dar al menos 6)
- Si posee capacitación específica (arroja el dado CINEP por Sí o por No) o 1 año de antigüedad (arroja 3 dados y deben sumar al menos 12), puede llevar a cabo acciones de jefatura o supervisión.

Procedimiento: Se arrojan dos dados

Ingreso al Nivel D (simple)

- Título universitario o terciario de carrera no inferior a 2 años
(Debe obtener un “5” más al menos un “2”)



Ingreso al Nivel D (complejo)

- Secundario completo más
Experiencia de 3 años posterior al título



ó Experiencia de 6 años en total



- Si posee capacitación específica (arroja el dado CINEP por Sí o por No) o 1 año de antigüedad (arroja 3 dados y deben sumar al menos 12), puede llevar a cabo acciones de jefatura o supervisión.

Comienzo de la partida por el Nivel C

- Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años o título universitario,

ó

- terciario de carreras de duración no inferior a TRES (3) años, correspondiente a la función o puesto a desarrollar.

Más

- experiencia laboral pertinente por un término no inferior a TRES (3) años después de la titulación, o, de SEIS (6) en total.

ó (para el Agrupamiento General)

secundario completo, se deberá acreditar experiencia laboral concreta para la función que corresponda al cargo atinente por un término no inferior a DIEZ (10) años

Con Experiencia no inferior a 2 años o con capacitación específica CINEP, puede acceder al ejercicio de función ejecutiva o de jefatura

Procedimiento: Arroje 2 dados

Ingreso a Nivel C (simple)

- Título carrera superior a 4 años



Ingreso al Nivel C (complejo)

- Terciario de carrera no inferior a 3 años más 3 años de experiencia posterior al Título
- 6 años de experiencia en total



Para el Agrupamiento General:
10 años de Experiencia



Para funciones de jefatura: 2 años de experiencia o acreditación de capacitación CINEP



Comienzo de la partida por el Nivel B

- Título universitario de 4 años atinente a la función o puesto a desarrollar más Experiencia laboral en la especialidad atinente a la función o puesto de 3 años después de la titulación más Especialización en los campos profesionales correspondientes a la función o puesto a desarrollar, acreditable mediante estudios o publicaciones.
- (Para el Agrupamiento General) Título atinente de nivel universitario o terciario de carreras de TRES años y una experiencia laboral correspondiente a la función o puesto no inferior a SEIS años.

Experiencia laboral en dirección de equipos de trabajo por un término no inferior a DOS años, para funciones ejecutivas o de jefatura.

Procedimiento: Arrojar 3 dados

Ingreso al Nivel B (sólo hay complejo)

- Título de 4 años
- Más Experiencia de 3 años después del título
- Más Especialización



Ingreso a Nivel B (Agrupamiento o General)

- Título de 3 años más experiencia en el puesto o función de 6 años.



Comienzo de la partida por el Nivel A

- Título universitario de grado de 4 años atinente a la función o puesto más estudios de postgrado, más Experiencia en la función por 6 años después de la titulación.
- Y cuando importe función de jefatura, 3 años de experiencia en dirección de equipos.

Procedimiento: Arroja 3 dados

Ingreso al Nivel A (sólo hay complejo)

Título de 4 años más al menos 1 posgrado más 6 años de experiencia después del título.



Y para Jefatura: 3 años en dirección de equipos



Carrera de Funciones Ejecutivas

- Hay CUATRO NIVELES
 - I Dirección Nacional (Nivel A)
 - II Dirección de Primera Apertura (Nivel A)
 - III Dirección de Segunda Apertura (Nivel B)
 - IV Coordinación General, Regional o Temática (Nivel C o +)
- Sólo se accede por Sistema de Selección Abierto

Carrera de Funciones de Jefatura

- Hay TRES Niveles
 - Nivel I – Jefatura de Departamento, Coordinación Programática o de Proyecto Especial (Nivel C o +)
 - Nivel II – Jefatura de División (Nivel D o +)
- Nivel III – Supervisión (Nivel E o +)

Se accede por Sistema de Selección General, sólo para los Tramos Intermedios

Invitación del Artículo 130

(Dec. 274/13 prorrogado por Dec. 515/14)

- “Por esta única vez y hasta el 31 de diciembre de 2015, podrán postularse para la cobertura de cargos vacantes del Agrupamiento General quienes acreditando título exigible acreditaran experiencia laboral atinente a las funciones o puestos a desempeñar por al menos el 50 % de los términos exigidos”

DESARROLLO DEL JUEGO

- Existen DIEZ GRADOS y TRES TRAMOS
- Se avanza 1 grado cada 3 calificaciones de BUENO, o cada 2 superiores.
- Se avanza un tramo cada 4 grados más el desarrollo de las actividades de capacitación.
- Se puede ascender 1 nivel perdiendo la mitad de los grados, o 2 niveles perdiendo 2/3 de los grados.
- Procedimiento: Se arroja un dado común con el dado CINEP Destacado/Bueno/Regular/Deficiente y el dado CINEP SI/NO de acuerdo a si cumple / no cumple con la capacitación exigida

Materiales Necesarios



¿Y quién gana?

- Aquel que haya hecho posible a lo largo de toda su carrera, la generación, profundización y diversificación de los derechos del ciudadano.



La función pública está FUERA DEL TABLERO

- Más allá de las normas y más acá de la acción

S.I.N.E.P.

SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO

Servicio Nacional de Empleo Público

23 de abril de 2015