

DETERMINACIÓN DEL GRADO VALOR DE PUESTOS DE TRABAJO DE LOS ESCALAFONES F, Y C RESPECTIVAMENTE

- A) Para determinar el valor de los cargos Administrativos y de Servicios, referente a los grados 1, 2, 3, 5, 7 incorporar el valor de la Compensación Diaria por Permanencia Nominal, más el 50% del monto total que se paga por Presentismo, más un valor ficto para capacitación mínimo diferencial según el grado, **SÍ Y SÓLO SI EN ESOS CARGOS EL TRABAJADOR NO PERCIBE NINGUNA COMPENSACIÓN DE LAS CONOCIDAS Y MANEJADAS POR LA COMISIÓN DE PERFILES-CODICEN EN LOS SUBSISTEMAS DE LA ANEP.**
- B) Para aquellos trabajadores mencionados en el punto anterior que perciben diferencias de grado, más algún tipo de compensación de las conocidas, o una suma de compensaciones, **COTEJAR CON EL MONTO RESULTANTE EN EL PUNTO A) COMO REFERENCIA, Y TOMAR EL MONTO VALOR MAYOR PARA TODOS LOS TRABAJADORES EN ROLES DE GESTIÓN Y SERVICIOS.**
- C) Para los trabajadores de las Escuelas o Institutos del CETP, de los turnos nocturnos de los cargos mencionados en el punto A), **incorporar la Prima por Nocturnidad para calcular el valor del puesto,** la cual se podría determinar multiplicando el sueldo base de hoy por el coeficiente 1.75.
- D) Las ENCARGATURAS tanto de Departamento, Sección, y Sector, jamás podrán tener un valor superior o igual al ejercicio del mismo por concurso realizado.**
- E) Las Secretarías de Direcciones de Programa, de Divisiones, de Campus Regionales de Educación, deben ser ejercidas por trabajadores que pasaron por concurso, siendo compatible con dichos puestos, las situaciones de funcionarios anteriores al mismo llamado, de los grados 5 y 7.
- F) El Enfoque del cargo por competencias válido para las Estructuras Jefaturas de Departamento hacia arriba en la organización institucional de la ANEP. Por ende, aplicar todos los conceptos asociados al enfoque, por ej. Cargo/función, Resultados, Índices de Gestión, Perfil Ocupacional, Selección por competencias, Capacitación por competencias etc.
- G) El Enfoque del cargo Tradicional, válido para las Estructuras Jefatura de Sección hacia abajo de la organización Institucional de la ANEP. Actualmente las Estructuras Políticas, y Medio-Altas existentes, totalmente despreocupadas por la problemática diaria del Trabajador de Gestión y Servicios, comprobadas por un sinnúmero de hechos recientes, lo cual constituye un clima Institucional adverso para el trabajador de la Educación.
- H) Establecer el tope de ingreso en los Escalafones C, F, E, y D en cuarenta años. Y siempre mayores o igual a 18 años.
- I) Grado mínimo de ingreso en el Escalafón D = 2
- J) Valor ficto para capacitación, diferencial de acuerdo al grado, y siendo la unidad de cuenta referente el sueldo base del trabajador de hoy que, se detalla en el recibo de sueldo detallado, y no en el recibo agrupado conocido por los funcionarios del CETP. Ejemplos : administrativos presupuestados grado 2, código 11311; administrativos y auxiliares de servicio contratados, código 21321. Tener presente que estos códigos

forman parte del plan de cuentas que maneja la ANEP para los respectivos subsistemas de la Educación Pública de nuestro país. Dicho plan de cuentas manejado por la ANEP, resulta imperioso su modificación, a los efectos que nuestro sueldo base pueda expresar un valor más adecuado a la realidad de nuestro ingreso. Tener presente que la base primaria de nuestro ingreso, está formada por una sumatoria de recuperaciones salariales, más una sumatoria de aumentos de años anteriores, más la compensación máxima al grado asociado, más otras partidas etc, como partida de alimentación y otras.

- K) El punto A) implica que el CODICEN debe calcular también el cargo valor para los cargos/puestos de los escalafones sin las mencionadas compensaciones, y con los ítems sugeridos por la gremial, y después comparar con sus propios lineamientos de trabajo asumidos, para realizar sus propios cálculos del valor cargo/puesto.**
- L) El art. 17 del TOFUP aplicarlo a aquellos funcionarios que durante muchos años de labor en el CETP, se vieron privados del derecho al ascenso debido a la ausencia de concursos, por desinterés de las autoridades políticas de su momento. Estos funcionarios pertenecen al escalafón F, C, y cabría la posibilidad de incorporar a aquellos del escalafón E, siempre del 2005 para atrás en todos los casos.**
- M) Los funcionarios que realizan tareas propias del Escalafón D, con estudios certificados, válidos por el MEC, incorporarlos al escalafón D. Aquellos funcionarios no diplomados, idóneos, y con experiencia en las tareas, podrían formar un subescalafón dentro del Escalafón C.**
- N) CODICEN deberá promocionar que se realicen concursos, para los cargos ejercidos por simples Encargaturas con compensaciones.**
- O) El Congreso de AFUTU sobre el salario del trabajador, se ha manifestado por Resolución en el sentido que su valor, de alguna manera debe representar el valor de una canasta básica.**
- P) El punto A) también refiere para los puestos de trabajo del escalafón E, grados 1 y 3 sin compensaciones otorgadas por el órgano jerarca de la ANEP.**
- Q) El valor ficto para capacitación lo comienza cobrando el funcionario, y al año siguiente debe dar constancia de haber realizado por lo menos un curso de capacitación en el año anterior, para seguir cobrándolo.**
- R) El componente del valor del puesto de trabajo denominado Presentismo, con su correspondiente porcentaje, es flexible. Es decir, si el órgano Jerarca de la ANEP no lo toma en cuenta para el cargo valor del puesto, entonces se debe imperiosamente realizarse la liquidación del mismo mensualmente.**
- S) Sobre el punto Q), dicha partida debe acreditarse al año civil siguiente, en el mes de Marzo, por parte del trabajador ante su Jefatura correspondiente. En caso de no hacerlo, se le descontará mes a mes, quedando imposibilitado de realizar cursos, hasta tanto no cancele lo adeudado.**
- T) La partida de capacitación como componente de valor del puesto de trabajo, no debe formar parte del monto gravado del trabajador. Es decir, no puede ser tenida en cuenta para determinar los descuentos para BPS, Fonasa, etc. Al ser un sueldo base muy bajo, irrisorio; se busca ayudar, estimular, para la formación en nuevos conocimientos afines al puesto de trabajo.**
- U) La Prima por Nocturnidad exclusiva para los Centros Educativos, y para el turno 5, será parte del monto gravado del trabajador, pero sólo por el 50% de su valor monetario nominal determinado.**

- V) El 50% del monto valor referente al Presentismo, a los efectos de los cálculos, refiere al monto otorgado al trabajador (ej. administrativo grado 2 o auxiliar grado 1) cero falta, del segundo tramo correspondiente al año civil 2014. Lo mismo sería para los demás trabajadores, en función de sus grados, de los escalafones correspondientes, y que se mencionan en este documento.
- W) Solicitar al CODICEN que dicte Resolución, obligando a los Desconcentrados a la reserva de fondos para los cargos vacantes, principalmente en las Escuelas o Institutos, poniendo énfasis de manera estratégica en los turnos 5 y 4.
- X) Solicitar al CODICEN que dicte Resolución, para premiar con el 20% de incremento de sus haberes ordinarios nominales, a los Funcionarios de Gestión y Servicios (antes denominados No Docentes) con veinticinco años de servicio en el subsistema de la ANEP que corresponda. Hoy dicho porcentaje es del 10%.
- Y) Sobre el punto X), para aquellos Funcionarios de Gestión y Servicios, con una antigüedad igual o superior a los treinta años de servicio en CETP, adicionarles un 10% más, al 20% primario otorgado como incremento por la respectiva antigüedad (25 años de servicio) mencionada.
- Z) **Resulta imperioso evitar el achatamiento de los cargos administrativos y otros, y paulatinamente ir disminuyendo los cargos R de nuestra ESTRUCTURA INSTITUCIONAL. Las organizaciones educativas necesitan ser inteligentes, flexibles, y ser capaces de formar a su propio personal para el ascenso, y asegurarse en el tiempo personal competente que sea capaz de ADMINISTRAR DE MANERA GENERALISTA. Es decir, saber lo necesario de muchas cosas al mismo tiempo, para un dominio básico de las áreas críticas de cualquier organización. Por eso el concurso debe ser un instrumento ineludible, indispensable, que asegure la igualdad de oportunidades, y la defensa del interés general del trabajador de la educación. Las organizaciones educativas debido a su finalidad estratégica para la sociedad, deben resguardarse de los vaivenes políticos y de sus decisiones, que muchas veces perjudican, comprometen, y desconocen el funcionamiento de las estructuras, procesos, y la cultura organizacional de nuestros subsistemas de la ANEP. Asegurando este enfoque, y para el análisis del CETP, entendemos que la estructura PROSECRETARÍA perfectamente se podría fusionar con lo que es hoy el DPTO. DE SECRETARÍA DEL CONSEJO, PASANDO A SER UNA ESTRUCTURA DE RANGO MENOR, Y NO DE DIRECCIÓN. Asimismo dicha estructura también se la encuentra solamente en el CEIP. Por otro lado la estructura JUNTA DE DIRECTORES DE PROGRAMA DEL CETP, tendría que tener un ámbito de control más reducido, alcanzando solamente a los Programas de Gestión Educativa. Al mismo tiempo, entendemos que la estructura PLANEAMIENTO EDUCATIVO tendría que tener un rango superior de dirección, y trabajar de manera conjunta con la SECRETARÍA DOCENTE.**

EQUIPO DE TRABAJO

SECRETARÍA DE FUNCIONARIOS DE GESTIÓN Y SERVICIOS-AFUTU