

## ***Boletín de AFFUR:***

***La Reestructura escalafonaria de los funcionarios/as  
Técnicos Administrativos y de Servicio actualmente a  
estudio de la UDELAR.***

***Manuel Menéndez***

***Secretaría de Gestión de AFFUR***

***Marzo de 2022***



## Estimadas/os compañeros/as:

En el presente boletín hacemos un informe actualizado sobre el proceso de discusión que se viene llevando actualmente en AFFUR sobre una posible reestructura de los escalafones Técnicos Administrativos y de Servicio (no docentes) en la institución.

### **¿Qué es la estructura escalafonaria?**

Es la base sobre la cual se desarrolla la carrera funcional TAS (no docente) en la UDELAR.

### **¿Qué cuestiones podemos discutir al respecto de una estructura escalafonaria?**

Por ejemplo, entre otras cuestiones:

- ¿Cómo son los concursos en la UDELAR, y cómo deberían serlo?
- ¿Cada cuanto debe haber concursos?
- ¿Cómo debería relacionarse la capacitación con los ascensos y los concursos?
- ¿Cómo debería ser la capacitación en la UDELAR?
- ¿Cómo debería reconocerse los conocimientos y capacidades que adquirió un trabajador/a, aunque no tenga un certificado formal de los mismos?
- ¿Cómo se deberían desarrollar las políticas de derechos humanos, género y prevención del acoso en la UDELAR, en relación con la carrera funcional?
- Y a nivel salarial: ¿cómo debería repercutir en el salario la capacitación y el desarrollo en la carrera?

## **EJEMPLOS DE PROBLEMAS QUE HEMOS DETECTADO Y QUE TENEMOS QUE INTENTAR SOLUCIONAR:**

Además del problema de bajos salarios que tenemos en la UDELAR, hay otros problemas vinculados a la carrera funcional. A modo de ejemplo exponemos solamente algunos de ellos:

- **Existen pocas posibilidades de ascenso.**

Los funcionarios/as deben esperar muchos años en los grados de ingreso o en los grados intermedios, sin que tengan posibilidad de ascender, ya sea por concurso de méritos o de oposición.

- **Los grados intermedios en el nivel operativo: ¿son una solución o un problema?**

En los últimos concursos de ascenso de nivel operativo se crearon cientos de cargos en grados intermedios, pero al interrumpirse y postergarse por años los procesos de concursos, esto afectó a la carrera funcional de muchísimos trabajadores/as. Esta mala experiencia debe corregirse en la nueva estructura escalafonaria que se cree, porque de no hacerlo la postergación en la carrera terminará afectando a miles de trabajadoras/es.

- **Es muy débil la vinculación entre la capacitación y la carrera funcional.**

Los funcionarios/as pueden capacitarse y formarse, pero eso no necesariamente repercute en un ascenso en la carrera o en una mejora salarial. Por otra parte, la experiencia adquirida en el puesto de trabajo, las competencias desarrolladas, aunque no se tenga un certificado de capacitación formal, en general no se reconocen ni tienen un impacto en la carrera y en los ascensos.

- **Los aspectos éticos de la carrera,** vinculados, por ejemplo, a la generación de ambientes saludables, al desarrollo de prácticas de negociación para desarrollar una gestión moderna, a las políticas de género o a las de prevención del acoso, están débilmente relacionados con la carrera funcional, y persisten prácticas autoritarias de gestión, más allá de las declaraciones vacías que haga la institución.



Montevideo, 10 de setiembre de 2020

Consejo Delegado de Gestión  
Presente

Desde el Prorectorado de Gestión se entiende que la Udelar necesita continuar procesando algunas transformaciones importantes.

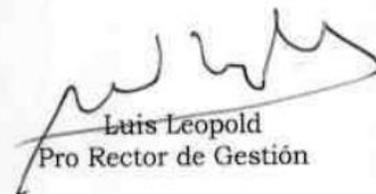
Dentro de ellas, se propone avanzar en el diseño de una nueva estructura escalafonaria técnico administrativa y de servicios, que contemple que la movilidad funcional no quede reducida a la carrera dentro de cada escalafón, sino que estimule la movilidad y posibilidad transversal.

Se considera que el mejor modo de lograrlo es comenzar generando un espacio donde poder analizar diversas posibilidades, solicitando la elaboración de una propuesta de nueva estructura escalafonaria técnico administrativa y de servicios para la Udelar.

Por lo tanto, se propone conformar una Comisión con representantes de los Ordenes, AFFUR, UTHC, Prorectorado de Gestión, Direcciones Generales de Planeamiento, Jurídica, Administración Financiera y Personal, quien coordinará el funcionamiento de la misma.

Expresamente, se establece que dicha comisión pueda contar con los asesoramientos nacionales e internacionales que se entiendan pertinentes.

Les saluda con la más alta consideración,



Luis Leopold  
Pro Rector de Gestión

**El Pro Rectorado  
de Gestión impulsó  
la creación de una  
comisión para  
estudiar el diseño  
de una nueva  
estructura  
escalafonaria TAS**

**ESTRUCTURA DE LOS ESCALAFONES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**

**ENERO 2012**

Grado	Profesional		Técnico		Administrativo	Especializado		Oficios			Servicios Generales		Particular	Grado
	A1 Profesional	A2 Profesional	B1 Técnico	B2 Técnico	C	D2 +D1 Especialista Intermedio	D3 Especialista Superior	E1 Oficial Práctico	E2 Oficial Intermedio	E 3 Oficial Técnico	F Servicios Generales Calificados	F3 Servicios Generales Calificados	Q	
31														31
30		Director de División												30
16		Director de Departamento	Director de División		Director de División									16
15	Director de Departamento													15
14		Jefe de Sección	Director de Departamento		Director de Departamento		Director de Departamento		Director de Departamento					14
13	Jefe de Sección	Profesional II												13
12		Profesional III	Jefe de Sección	Jefe de Sección	Jefe de Sección		Jefe de Sección			Jefe de Sección			Secretario Amovible	12
11	Profesional II					Jefe de Sección			Jefe de Sección		Director de Departamento			11
10	Profesional III			Técnico I					Jefe de Sección					10
9			Técnico I	Técnico II	Administrativo I		Especialista Superior I			Oficial Técnico I		Jefe de Sección		9
8			Técnico II	Técnico III	Administrativo II	Administrativo Especializado	Especialista Intermedio I	Especialista Superior II		Oficial Intermedio I	Oficial Técnico II		Servicios Generales Calificados I	8
7			Técnico III		Administrativo III		Especialista Intermedio II	Especialista Superior III	Oficial Práctico I	Oficial Intermedio II	Oficial Técnico III	Servicios Generales I	Servicios Generales Calificados II	7
6							Especialista Intermedio III		Oficial Práctico II	Oficial Intermedio III		Servicios Generales II		6
5									Oficial Práctico III			Servicios Generales III		5
<p><b>Situaciones especiales:</b>                      Esc. E Intendente – Director de Departamento G°14                      Esc. E3 Encargado de Servicio de Apoyo – Jefe de Sección G° 12                      Esc. C Adm. Especializado G° 8 se mantiene para los func. que a la fecha ocupan dicho cargo.                      Esc. F3 SG. Calificado G° 8 solamente destinado a la atención a la salud</p>														

Fuente: Dirección General de Personal – Udelar

CUADRO ESCALAFONARIO ACTUAL

# Inconsistencias de la actual estructura escalafonaria

ESTRUCTURA DE LOS ESCALFONES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

ENERO 2012

Grado	Profesional		Técnico		Administrativo	Especializado		Oficios			Servicios Generales		Particular	Grado
	A1 Profesional	A2 Profesional	B1 Técnico	B2 Técnico	C	D2 +D1 Especialista Intermedio	D3 Especialista Superior	E1 Oficial Práctico	E2 Oficial Intermedio	E3 Oficial Técnico	F Servicios Generales Calificados	F3 Servicios Generales Calificados	Q	
31														31
30		Director de División												30
16		Director de Departamento	Director de División		Director de División									16
15	Director de Departamento													15
14		Jefe de Sección	Director de Departamento		Director de Departamento		Director de Departamento		Director de Departamento					14
13	Jefe de Sección	Profesional II												13
12		Profesional III	Jefe de Sección	Jefe de Sección	Jefe de Sección		Jefe de Sección			Jefe de Sección			Secretario Automóvil	12
11	Profesional II					Jefe de Sección		Jefe de Sección				Director de Departamento		11
10	Profesional III			Técnico I				Jefe de Sección						10
9			Técnico I	Técnico II	Administrativo I		Especialista Superior I			Oficial Técnico I		Jefe de Sección		9
8			Técnico II	Técnico III	Administrativo II	Administrativo Especializado	Especialista Intermedio I	Especialista Superior II		Oficial Intermedio I	Oficial Técnico II		Servicios Generales Calificados I	8
7			Técnico III		Administrativo III		Especialista Intermedio II	Especialista Superior III	Oficial Práctico I	Oficial Intermedio II	Oficial Técnico III	Servicios Generales I	Servicios Generales Calificados II	7
6							Especialista Intermedio III		Oficial Práctico II	Oficial Intermedio III		Servicios Generales II		6
5								Oficial Práctico III				Servicios Generales III		5

Situaciones especiales:  
 Esc. E Intendente – Director de Departamento G°14  
 Esc. E3 Encargado de Servicio de Apoyo – Jefe de Sección G° 12  
 Esc. C Adm. Especializado G° 8 se mantiene para los func. que a la fecha ocupan dicho cargo.  
 Esc. F3 S.G. Calificado G° 8 solamente destinado a la atención a la salud

Fuente: Dirección General de Personal – Udelar

Inconsistencias en grados de ingreso y de conducción

A continuación, señalamos un conjunto de inconsistencias de la vigente estructura de los escalafones no docentes de la UDELAR.

La lista de inconsistencias no es exhaustiva, por lo que puede haber más. Nos sirve como disparador para una discusión profunda sobre el asunto.

**1) Los grados de ingreso, en los niveles operativos, no son consistentes con el criterio general de la formación formal exigida en su momento.**

Los niveles eran los siguientes:

	Enseñanza exigida
Nivel 1:	Primaria completa
Nivel 2:	Primer ciclo secundario completo o equivalente
Nivel 3:	Secundaria completa o equivalente
Nivel 4:	Títulos universitarios de 2 o 3 años
Nivel 5:	Títulos de carreras mayores a 3 años
Nivel 6:	Títulos universitarios de 4 a 5 años
Nivel 7:	Títulos universitarios de 5 o más años.

El criterio era que el grado que se asignaba al ingreso dependía de la exigencia en educación formal requerida.

Pero con el paso de los años estos criterios se fueron deformando y actualmente tenemos las siguientes inconsistencias:

- a) El escalafón F (servicios generales) y el escalafón E1 (oficios) deberían ingresar por el grado 6, en lugar de por el grado 5 como lo hacen actualmente, porque la UDELAR cambió el criterio y en las bases de los concursos de ingreso se comenzó a exigir ciclo básico de secundaria completo (antes solo se exigía primaria).
- b) En el escalafón D2 hay carreras en las que se requiere una formación prácticamente equivalente a secundaria completa, por lo tanto, parecería más coherente que ingresaran por el grado 7, en lugar del grado 6 como lo hacen actualmente. Lo mismo sucede con algunas carreras del escalafón E1 y E2.
- c) Al escalafón B1 se le exige un título universitario y sin embargo actualmente ingresa por el grado 7, que es el mismo que solo pide secundaria completa. Lo lógico sería que ingresara por el grado 8.

- d) El escalafón B2 debería ingresar por el grado 9, en lugar de por el 8.
- e) El escalafón A2 entendemos que es correcto que ingresen por el grado 12, dada la realidad de los bajos salarios que paga la UDELAR, los cuales no compiten dentro del Estado.

**2) Los grados de nivel de conducción no son consistentes con el cuadro general.**

- a) En el escalafón F, el primer nivel de conducción (Jefe de Sección) ingresa por el grado 9, el cual es un grado de nivel operativo en el resto de los escalafones. Esto implica una seria desvalorización simbólica (y también de otras formas) con respecto a lo que esperamos que se exija a un cargo de nivel de conducción. No debería estar tan sumergido un cargo de este nivel.
- b) Los grados de primer nivel de conducción (Jefe de Sección) de los escalafones D, E y F deberían tener un nivel superior al actual, acorde con las exigencias para cargos de supervisión de personas.
- c) En este mismo sentido, los cargos del primer nivel de conducción del escalafón B y C tampoco deberían estar por debajo de la línea de cargos de nivel operativo del escalafón A.
- d) El grado del Jefe de Sección del escalafón A1 debería ser un grado superior, para no estar al mismo nivel de un grado de nivel operativo del escalafón A2.

**3) En el escalafón F, servicios generales calificados de asepsia y apoyo médico (grado 7), este grado debería ser el grado de ingreso para el personal de los servicios de salud de la UDELAR.**

Es una incongruencia y lesiona derechos que una persona realice tareas calificadas pero que sin embargo no le retribuyan por las mismas. El problema es que los funcionarios de servicios generales ingresan a la UDELAR por el grado de ingreso del escalafón F común, sin tener en cuenta a los que efectivamente desde el inicio ya comienzan con tareas consideradas como calificadas.

## ***El problema de los grados intermedios del nivel operativo***

*La estructura no docente está dividida en dos niveles:*

- 1) EL NIVEL OPERATIVO – Los funcionarios/as de los distintos escalafones que realizan tareas operativas y no tienen personal a cargo.
- 2) EL NIVEL DE CONDUCCIÓN – Los funcionarios/as que tienen personal a cargo y revisten en cargos de jefe o director.

Dentro del Nivel Operativo, en general hay tres grados en cada escalafón y carrera (con la excepción del escalafón A):

Nivel operativo I	Grado operativo superior (es el que actualmente habilita para poder concursar para Jefe
Nivel operativo II	Grado operativo intermedio
Nivel operativo III	Grado de ingreso

Para poder concursar para el grado de Jefe de Sección, en general se exige que el funcionario tenga cierta antigüedad en el grado operativo superior.

Un problema habitual en la UDELAR, debido a la gran carencia de instancias de concursos en el nivel operativo, es que muchos funcionarios/as, al no tener la posibilidad de concursar, se quedan muchos años postergados en los grados de ingreso o en los intermedios, viendo seriamente perjudicada su carrera funcional.

Se debe encontrar una solución a este reiterado y persistente problema, la cual puede pasar o bien por la eliminación del grado intermedio (como ocurre en el escalafón A), o bien asegurar una determinada periodicidad de los concursos (la cual se garantice por normativa y/o acuerdo colectivo). La eliminación del grado intermedio implicaría, obviamente, el pasaje por reestructura de quienes hoy ocupan estos cargos a un grado superior.

## Resoluciones sobre el tema Reestructura del Plenario Federal de AFFUR del 9 de marzo 2022

- 1) Definir como estratégico coordinar con UTHC la presentación de propuestas acordadas entre los dos sindicatos no docentes.
- 2) Definir que el tema de la Reestructura Escalafonaria se acuerde por Negociación Colectiva y quede plasmado en un Convenio Colectivo. Esta condición es un asunto de principios para AFFUR.
- 3) El Convenio Colectivo debe negociar los aspectos estructurales del nuevo diseño del cuadro escalafonario, pero, además, en forma imprescindible, debe acordar algunas garantías mínimas en materia de aspectos salariales, política de concursos, capacitación y formación, evaluación del desempeño, movilidad en la carrera funcionarial, derechos humanos y prevención del acoso
- 4) Se acuerda discutir con UTHC una reorganización de los actuales escalafones y grados, que contemple las siguientes temáticas:
  - a) Discutir la reagrupación de los escalafones actuales, racionalizando y actualizando los mismos a la realidad actual. Esta propuesta contemplará la creación de un escalafón “salud” o “asistencial”.
  - b) Definir lineamientos que faciliten la movilidad en la carrera, en particular de las carreras “ciegas” (carreras donde existen pocos funcionarios) las cuales tienen muy poca posibilidad de movilidad. Para ello deberá crearse, por convenio colectivo, una comisión de “categorización y análisis” que estudie las particularidades de cada carrera funcionarial.
  - c) El escalafón R debe eliminarse de la nueva estructura escalafonaria y sus integrantes actuales redistribuirse en los nuevos escalafones que les corresponda.
  - d) La reestructura, racionalización y normalización de los grados debe tener un impacto que implique siempre un aumento salarial para los involucrados.
  - e) La movilidad ascendente debe favorecerse por concursos, idoneidad, reconocimiento de la capacitación y formación, o reestructura.

- f) El nivel de conducción, en todos los escalafones, debe racionalizarse, reestructurando los grados de forma que se reconozca esta función y se eliminen inequidades entre los distintos escalafones. La reestructura del área de conducción debe estar unida a la generación de políticas de prevención del acoso, y de capacitación en gestión de personal.
- g) La creación de un Escalafón Salud o Asistencial será para el Hospital de Clínicas y las facultades y servicios del área salud, con las especificaciones necesarias para estas tareas.
- h) Se deberá proponer la nuestra estructura escalafonaria siguiendo las necesidades, y costearse la misma. En las próximas instancias de rendición de cuentas y presupuestales, deberá irse negociando su financiación con el Gobierno Nacional.

#### ACLARACIÓN CON RESPECTO AL CONCEPTO DE “MOVILIDAD” (mencionado en el punto 4 literal c)

La movilidad en la carrera funcional se refiere al concepto de movilidad vertical, lo que significa un ascenso, o movilidad horizontal, que significa cambiar de escalafón o carrera.

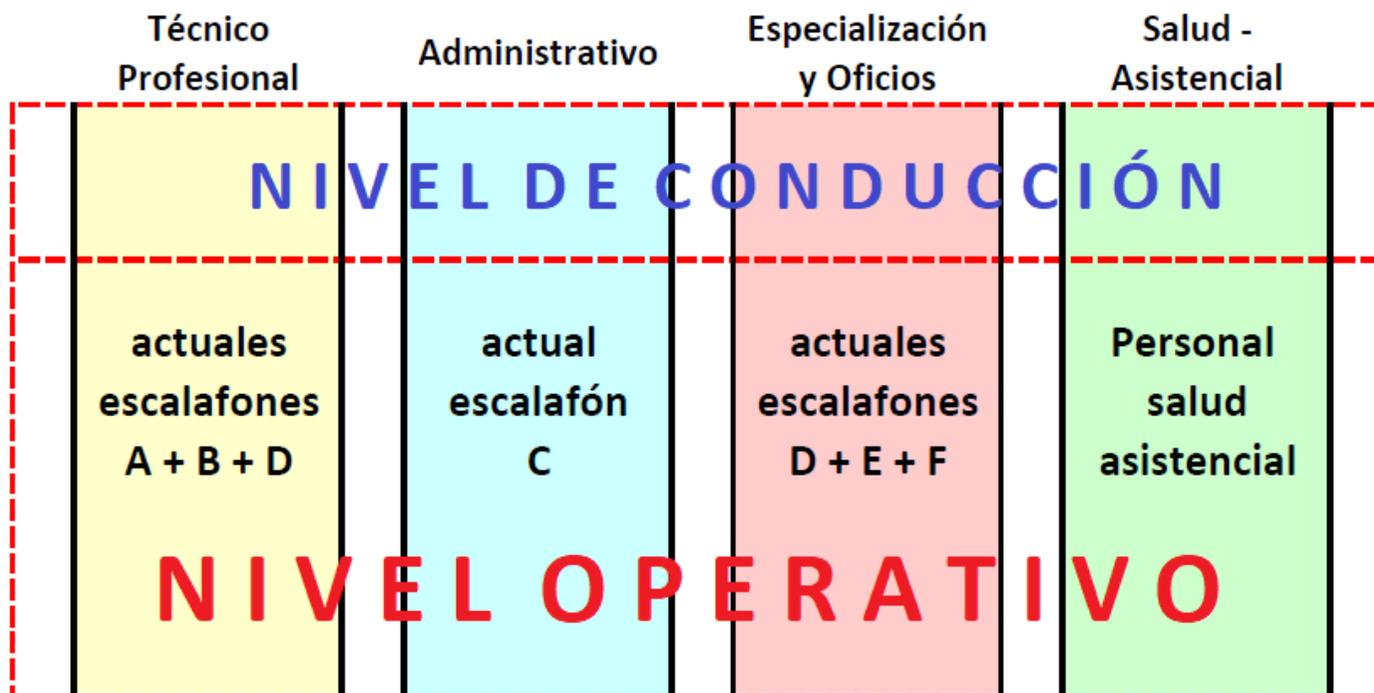
La movilidad, tanto vertical como horizontal, debe realizarse por concurso, ya sea de méritos y oposición, o sólo de méritos.

No tiene nada que ver este concepto de “movilidad”, con el concepto de flexibilización laboral, “polivalencia” o “multifunción”. La “polivalencia” o “multifunción” significa que un mismo funcionario realice diversas tareas que corresponderían a diversos escalafones o carreras. Por ejemplo, que un funcionario que tenga un cargo de vigilante, también haga tareas de mantenimiento. Esto implica una forma de flexibilización laboral.

La movilidad es otra cosa: significa, en el ejemplo anterior, que un funcionario que tiene un cargo de Vigilante concurre para un cargo de Manteniendo y si gana el concurso se pase para este cargo definitivamente, y ya no haga más tareas de Vigilante.

# BORRADOR DE UNA POSIBLE ESTRUCTURA ALTERNATIVA A LA ACTUAL

## POSIBLES NUEVOS ESCALAFONES - REESTRUCTURA



Nota: El actual escalafón D, de acuerdo a los requisitos de cada carrera, podría reagruparse en el nuevo escalafón Técnico - Profesional, o en el escalafón Especialización y Oficios