

ONEP

Herramientas  
de Gestión

# Proceso de ingreso a la carrera administrativa del personal SINEP y adquisición de la estabilidad

## Guía para Agentes ingresantes

Oficina Nacional de Empleo Público  
Dirección de Gestión y Desarrollo  
de Carrera del Personal



Jefatura de  
Gabinete de Ministros  
Argentina

*primero  
la gente*

## Autoridades

### Presidencia de la Nación

Dr. Alberto Fernández

### Vicepresidencia de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

### Jefatura de Gabinete de Ministros

Ing. Agustín Oscar Rossi

### Secretaría de Gestión y Empleo Público

Dra. Ana Castellani

### Subsecretaría de Empleo Público

Cdora. Viviana Melamud

### Oficina Nacional de Empleo Público

Lic. María Cristina Cosaka

## Equipo de trabajo

### Desarrollo

Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal

El presente documento ha sido elaborado por las profesionales [Dra. Natalia Bentancourt](#), [Lic. Ivana Calós](#), [Lic. Mariana Gambera](#), y [Lic. Laura Padín](#), bajo la dirección de la Directora de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal, [Lic. Vanesa Cyngiser](#).

### Impresión

Secretaría de Gestión y Empleo Público  
[Emilio Etchart](#), [Pablo Conde](#), [Ricardo Gamarra](#).

Última actualización: Mayo 2023



## Contenido

<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>Marco Normativo</b>	<b>4</b>
<b>Designación en un cargo Simple de Planta Permanente</b>	<b>5</b>
<b>¿Qué se entiende por Estabilidad?</b>	<b>7</b>
<b>Requisitos para la adquisición de la Estabilidad</b>	<b>8</b>
a) Sobre la Prestación Efectiva de los Servicios durante el Período a Prueba	<b>9</b>
b) Sobre las exigencias de Capacitación	<b>10</b>
c) Evaluaciones de Desempeño e Idoneidad del Ingresante	<b>12</b>
d) Sobre el Certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo	<b>13</b>
<b>Ratificación de la Designación</b>	<b>14</b>
<b>Causales de Pérdida de la Estabilidad</b>	<b>15</b>
<b>Preguntas Frecuentes</b>	<b>16</b>

## Introducción

La Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal de la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP), elaboró la **Guía para Ingresantes a la Carrera Administrativa del Personal SINEP**<sup>1</sup> para poner en conocimiento, a todos los agentes recientemente designados o a ser designados en un **cargo simple** de Planta Permanente del Sistema Nacional de Empleo Público<sup>2</sup>, sobre el proceso de designación y toma de posesión del cargo concursado, así como también, sobre las características y particularidades que presenta el Periodo de Prueba que deben atravesar para adquirir la Estabilidad en el cargo concursado.

En tal sentido, la presente Guía tiene como objetivos principales:

- Responder a inquietudes vinculadas con el proceso de designación, el derecho a la Estabilidad y en el Periodo de Prueba.
- Brindar el marco normativo que regula el Periodo de Prueba del personal designado en los cargos simples del **SINEP**.
- Informar acerca de los requisitos necesarios para adquirir la Estabilidad en la Planta Permanente.
- Dar a conocer los derechos y obligaciones del personal ingresante a la Carrera Administrativa de la Administración Pública Nacional<sup>1</sup>, en el marco del **SINEP**.

---

<sup>1</sup> Queda convenido que las referencias a los trabajadores y autoridades efectuadas en género masculino o femenino tienen carácter de alcance indistintos, con las salvedades que se formulen en atención a las particularidades que se establezcan (Decreto N°2098/2008 - Artículo 1°).

<sup>2</sup> En adelante **SINEP**.

## Marco Normativo

Las normas de referencia obligatoria<sup>3</sup> que reglamentan el Periodo a Prueba, y que establecen los requisitos que debe cumplir el ingresante para adquirir la Estabilidad en el puesto como así también las gestiones necesarias para su implementación, para el acceso a la Planta Permanente, y en lo que refiere al régimen de Carrera Administrativa del Personal, garantizando la transparencia en cada una de sus gestiones, son las siguientes:

- Constitución Nacional Argentina, particularmente los art. 14 bis y 16, los cuales establecen el principio de igualdad en el acceso al Empleo Público bajo la sola condición de idoneidad y la Estabilidad en el mismo.
- Ley **Nº25.164**, Marco de Regulación de Empleo Público Nacional y su **Decreto Reglamentario Nº1.421/2002**, y modificatorios.
- Ley **Nº19.549** de Procedimientos Administrativos y su Decreto Reglamentario **Nº 1.759/1972** (Texto Ordenado por Decreto **Nº894/2017** B.O. 2/11/17), y sus modificatorios.
- Decreto **Nº214/2006**, homologatorio del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, y modificatorios.
- Decreto **Nº2.098/2008**<sup>4</sup>, homologatorio del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público, y modificatorios
- Resolución de la ex Secretaría de la Gestión Pública **Nº39/2010**, Régimen de Selección de Personal para el Sistema Nacional de Empleo Público, y modificatorias.
- Resolución de la ex Secretaría de Gabinete y Coordinación Administrativa **Nº384/2014**, Requisitos establecidos para el personal ingresante, y modificatorias.
- Resolución de la Secretaría de Gestión y Empleo Público **Nº52/2021**, del 31 de mayo de 2021.

---

<sup>3</sup> Cada una de ellas, se encuentran disponibles en <http://www.infoleg.gob.ar/>

<sup>4</sup> La presente Guía se ha elaborado considerando la versión vigente del CCTS homologado por Decreto **Nº2.098/2008** sin considerar los cambios que fueran introducidos por Decreto **Nº788/2019** suspendidos por Decreto **Nº36/2019**.

## Designación en un cargo Simple de Planta Permanente

El **SINEP** establece que el acceso a la Planta Permanente de una Jurisdicción o entidad descentralizada enmarcado en este **Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial**, se produce con la aplicación de los Procesos de Selección que contemplen los principios de transparencia, publicidad, igualdad de oportunidades y trato, y mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir. En tal sentido, toda designación que no contemple este sistema no reviste en ningún caso carácter de permanente, ni genera derecho a la incorporación al régimen de Estabilidad.

Asimismo, los Procesos de Selección se realizarán mediante los respectivos concursos de oposición y antecedentes, los que permitirán comprobar y valorar fehacientemente la idoneidad y las competencias laborales de los candidatos.

Tales Procesos permiten evaluar, a través de una serie de etapas excluyentes en orden sucesivo, los antecedentes curriculares, laborales, el grado de conocimientos, habilidades, dominio y posesión de las demás competencias técnicas laborales específicas exigidas para el ejercicio efectivo de la función o puesto de trabajo, conforme al perfil del puesto o función a cubrir, el Nivel Escalafonario y Agrupamiento respectivo. En este sentido, el Concurso es entonces el primer eslabón de una cadena que permite acreditar la idoneidad y méritos de un agente público.

Finalizadas las distintas instancias del Proceso de Selección de Personal, el Comité de Selección eleva a la autoridad convocante<sup>5</sup> el orden de mérito, que constituye el listado en el que se detallan los postulantes que aprobaron la totalidad de las etapas y los puntajes obtenidos, ordenado en forma decreciente a partir de los que recibieron las mejores puntuaciones en el proceso.

La autoridad convocante, dictará un Acto Administrativo aprobando dicho orden de mérito<sup>6</sup> que será notificado a los postulantes detallados en él, quienes podrán cuestionarlo a través de los recursos previstos en la Ley **N°19.549** de Procedimientos Administrativos y su Decreto Reglamentario **N°1.759/1972** (Texto Ordenado por Decreto **N°894/2017** B.O. 2/11/17), en caso de considerar les afecte alguno de sus derechos propios y se

---

<sup>5</sup> De conformidad con lo dispuesto en el art. 9 inciso e) de la Resolución ex **SGP N°39/2010**, la Autoridad Convocante será el titular de la **Secretaría de Gestión y Empleo Público**.

<sup>6</sup> De conformidad con lo dispuesto en el art. 75 de la Resolución ex **SGP N°39/2010**.

fundamente en irregularidades del proceso cuando entiendan que no se ha cumplimentado de acuerdo con las normas que lo regulan.

Finalizado el plazo para recurrir el Acto Administrativo, y resueltos los recursos interpuestos, el área de Recursos Humanos<sup>7</sup> o unidad organizativa a cargo de las materias del Personal (que será el primer referente del ingresante dentro de la Jurisdicción o entidad descentralizada), se pondrá en contacto con los futuros ingresantes a los fines de explicarles el proceso de designación, la documentación que deben aportar a tal efecto, así como las obligaciones y requisitos que deben cumplir durante su Periodo de Prueba.

Una vez reunida toda la documentación necesaria, **RRHH** iniciará y tramitará la designación que finalizará en un Acto Administrativo firmado por la máxima autoridad en cuya dotación se integra el cargo, por el cual se asignan las vacantes concursadas conforme al orden de mérito.

La persona designada<sup>8</sup> será notificada de forma escrita por **RRHH** del Acto Administrativo, y deberá comenzar a prestar servicios dentro de los **30 (TREINTA)** días corridos de la misma, cumplimentando un "**Acta de Toma de Posesión del Cargo**", mediante **Formulario FCATP en GDE**.

Dicho Acta, debe ser suscripta por el ingresante y su superior directo el día en que el designado toma posesión real del cargo, y remitida a la Dirección de RRHH de la Jurisdicción, en la que debe constar: lugar y fecha, datos personales del ingresante (CUIL, Nombre y Apellido completo); y los datos del cargo concursado (Denominación del Puesto, Dependencia Jerárquica, Nivel Escalafonario y Agrupamiento).

Si vencido el plazo de 30 (TREINTA) días computados desde la notificación de la designación, la persona designada no hubiere comenzado a prestar servicio, se designará al siguiente candidato del orden de mérito.

**Para tener en cuenta:** Cada orden de mérito tendrá una vigencia de 6 (SEIS) meses contados desde la fecha de la designación del primer candidato, y tendrá efectos exclusivamente para el concurso del cargo convocado por el cual se aprobó. En tal sentido, si el trabajador hubiera comenzado a prestar servicios, pero dentro del plazo de los 6 (SEIS) meses, contados a partir de la fecha de designación, renuncia al puesto o por algún motivo se da de baja del mismo, podrá designarse al segundo candidato del orden de mérito del puesto concursado.

---

<sup>7</sup> En adelante **RRHH**.

<sup>8</sup> En el momento de la designación o bien con posterioridad, pero con efecto al momento de la misma, se realizará la asignación de grados que correspondan al agente ingresante, de conformidad con las normas aplicables a tales fines. Ver: "**Guía para el empleado sobre la Asignación y Promoción de Grado**", Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal, 2020.

## ¿Qué se entiende por Estabilidad?

El derecho a la Estabilidad en el Empleo Público surge del **artículo 14 Bis** de la Constitución Nacional y debe entenderse como el derecho del empleado/a público a permanecer en su respectivo cargo sin ser excluido o apartado del mismo sin causa aparente, o establecida en una norma legal y razonablemente reglamentada.

**Artículo 14 bis.**- *El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; **Estabilidad del empleado público**; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*

*Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la Estabilidad de su empleo.*

*El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.*

En el caso de los cargos simples del **SINEP**, el derecho a la Estabilidad del personal de Planta Permanente comprende:

- a) **El Empleo:** Refiere al vínculo de empleo, el que solo puede cesar por alguna de las causales específicamente instituidas por la norma.
- b) **El Nivel y el Grado Escalafonario alcanzado:** Comprende el derecho a la carrera del personal de planta permanente bajo el régimen de Estabilidad.

- c) **La Remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho Nivel y Grado Escalafonario:** Significa que el Estado empleador no puede disponer una modificación del salario en perjuicio del trabajador.

#### IMPORTANTE:

En el marco del **SINEP**, la Estabilidad en el empleo de los **cargos simples** no se extiende a la función o a una tarea determinada que desempeña el agente, pudiendo atribuírsele distintas funciones de acuerdo a las necesidades del Organismo. Sin embargo, las que se le asignen deben guardar relación indefectiblemente con las exigencias establecidas por los requisitos mínimos y la responsabilidad propias del Nivel Escalafonario y/o categoría alcanzada.<sup>9</sup>

### Requisitos para la adquisición de la Estabilidad

La sola designación en un cargo de Planta Permanente no implica la adquisición de la Estabilidad, para alcanzar este derecho es necesario cumplir con las siguientes condiciones:

- a) La prestación efectiva de los servicios durante el período a prueba, el que será extensivo a 12 (DOCE) meses de desde la fecha de toma de posesión del cargo.
- b) Las exigencias de capacitación previstas en el Programa General de Actividades de Capacitación Obligatoria para el Personal Ingresante.
- c) La acreditación de la idoneidad durante el período de prueba a través de las evaluaciones de desempeño satisfactorias. En este sentido el personal ingresante será evaluado en dos oportunidades<sup>10</sup>: a los 6 (SEIS) meses de servicios efectivos contados desde la posesión del puesto, y en segunda ocasión, en el período abarcado entre los 10 (DIEZ) y antes de cumplidos los 11 (ONCE) meses de servicios efectivos contados de la misma manera<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Los únicos supuestos de excepción en que la Estabilidad comprende a la función en el marco del **SINEP**, son los cargos con Función Ejecutiva o Función de Jefatura a los que se acceda por Proceso de Selección. En tales supuestos la Estabilidad en la función tiene un plazo de Estabilidad predeterminado por la norma.

<sup>10</sup> En ambas oportunidades, el ingresante será notificado antes de los DIEZ (10) días hábiles siguientes.

<sup>11</sup> En esta segunda oportunidad además de la calificación y evaluación por formulario de evaluación, el responsable de evaluar al ingresante deberá realizar un informe recomendando la ratificación o cancelación de la designación del ingresante.

- d) La obtención del certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo.

### IMPORTANTE:

Aun cuando se hubiera cumplido el plazo de 12 (DOCE) meses de prestación efectiva de servicios, la designación no podrá ser ratificada, y por tanto el/la trabajador/a no adquirirá el derecho a la Estabilidad, si no se ha cumplimentado alguno de los restantes requisitos exigidos.

#### a) Sobre la Prestación Efectiva de los Servicios durante el Período a Prueba

Se entiende por mes de servicio efectivo al **período en el cual la persona trabajadora hubiera cumplido con la jornada laboral, incluyendo exclusivamente el término de la Licencia Anual Ordinaria<sup>12</sup>.**

La norma establece el periodo de 12 (DOCE) meses, por lo que, en caso de no haberse usufructuado ninguna licencia en el periodo de prueba, a excepción de la **LAO**, el mismo se cumplimentaría al cabo de un año de prestación de servicios computados a partir del **Acta de Toma de Posesión del Cargo**.

Ahora bien, en el caso de haberse usufructuado otro tipo de licencias, corresponde que se adicionen las mismas a los 12 (DOCE) meses de prestación de servicio efectivo, a los efectos de la determinación de la fecha de adquisición de la Estabilidad.

#### Ejemplo:

La norma establece 12 (DOCE) meses de prestación de servicio efectivo, pero Juan, ingresante a la Planta Permanente, estuvo enfermo 5 (CINCO) días durante ese año y tuvo que faltar a trabajar. Entonces, para determinar la fecha de adquisición de la Estabilidad a la fecha calendario donde se cumplen exactamente los 12 (DOCE) meses, se le deben sumar los 5 (cinco) días que no prestó servicio efectivo, por haber solicitado la licencia por enfermedad propia.

Durante este periodo, el cual corresponde a 12 (DOCE) meses de prestación efectiva de servicios, se buscará acreditar la idoneidad del ingresante en el puesto de trabajo, a través de las evaluaciones satisfactorias de desempeño laboral y la aprobación de actividades de

---

<sup>12</sup> En adelante **LAO**.

capacitación diseñadas para ese fin. A partir de las mismas, se busca introducir al empleado/a en el conocimiento de la Jurisdicción donde se integra brindando información acerca de su competencia, visión, organigrama, responsabilidades y principales acciones que se desarrollan en la Unidad Organizativa de destino. Asimismo, tiene como objetivo acercar al trabajador el conocimiento referido a las normas de Empleo y Ética Pública, conceptos generales sobre Estado, Administración y Políticas Públicas.

### **b) Sobre las exigencias de Capacitación**

El objetivo principal es que los ingresantes adquieran los conocimientos suficientes para enumerar, distinguir con precisión y explicar las principales finalidades, principios reguladores y contenidos de la normativa que hace a su condición de trabajadores estatales, y asimismo conozcan los comportamientos a seguir en las distintas situaciones que se les presenten en el ámbito laboral.

El programa está integrado por diversos módulos de aprobación obligatoria, y que deberán ser desarrollados, aprobados y acreditados dentro de los 180 días corridos contados desde la toma de posesión del cargo.

En cuanto a la carga horaria mínima, la misma varía en relación al puesto del ingresante, el Agrupamiento en el que reviste y la asignación o no de funciones específicas o del suplemento por capacitación terciaria. A saber:

- Para el personal ingresante designado en cargos que pertenecen al Agrupamiento Profesional y Científico-Técnico o que implican el pago del Suplemento por Capacitación Terciaria, las actividades serán organizadas con una carga horaria no inferior a CINCUENTA Y SEIS (56) horas.
- Para los restantes supuestos, las actividades comportarán una carga horaria no inferior a 40 (CUARENTA) horas.

### **IMPORTANTE:**

La desaprobación de tales actividades motivará la cancelación de la respectiva designación.

## Módulo Jurisdiccional

El presente módulo está a cargo de la jurisdicción en que se desempeñará el personal ingresante y refiere al conocimiento e integración a dicha unidad organizativa. Debe ser realizado dentro de los VEINTE (20) días de la toma de posesión del cargo, y la carga horaria no puede superar el 15% de la totalidad del programa.

Los titulares de la unidad organizativa de rango no inferior a Director, en la que preste servicios el ingresante y de la unidad organizativa a cargo de las materias del Personal, coordinarán y ejecutarán las actividades, reuniones y presentaciones a que dé lugar la materialización de este módulo. Fijarán al ingresante los resultados a lograr en el período a prueba, las metas y objetivos establecidos para la gestión. A tales fines se valdrá del objetivo, actividades o tareas y competencias laborales establecidas en el perfil y las bases del concurso. Asimismo, le comunicará las responsabilidades, acciones y planes de la Jurisdicción y de la Unidad de destino en particular.

Al cabo de este módulo el ingresante habrá tomado conocimiento de las competencias del Ministerio o entidad descentralizada en la que se inserta, su visión, organigrama, responsabilidades y principales acciones de cada unidad organizativa y a las autoridades; de la unidad organizativa que se corresponda con su puesto de trabajo, su ubicación estructural, las responsabilidades y acciones asignadas; las prioridades, líneas de acción y resultados esperados; habrá conocido los integrantes de la unidad; habrá conocido y revisado el objetivo y tareas o actividades del puesto de trabajo que surjan del perfil y las bases del concurso, así como las competencias exigidas para su desempeño.

Cumplimentado y aprobado este primer módulo, el titular de la de la unidad organizativa de rango no inferior a Director en la que preste servicios el ingresante y de la unidad a cargo de las materias del Personal, elaborará un acta en que certifique dicha aprobación a través del Formulario FCMIJ – **“Acta de Aprobación Módulo Inducción Jurisdiccional”**.

## Módulos Restantes

Estos módulos estarán a cargo y serán desarrollados por el **INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**<sup>13</sup>, o bien serán organizados y desarrollados por la Jurisdicción o entidad descentralizada y acreditados por éste. También podrán ser ejecutados por otros prestadores<sup>14</sup>.

Los mismos guardan relación con el Nivel y Agrupamiento Escalafonario del trabajador/a, y brindan conocimientos acerca de la normativa de Empleo Público, sobre Ética, aspectos generales de la Gestión Pública y, cuando se presten servicios de atención al público, conocimiento de las normas y estilos para su debido trato.

El/la agente deberá remitir a **RRHH** mediante **IFGRA** una constancia emitida por el **INAP** donde conste la aprobación de los módulos correspondientes al Programa General de Actividades de Capacitación Obligatoria para el Personal Ingresante.

### IMPORTANTE:

Las actividades de capacitación del Programa de Inducción otorgan créditos que pueden ser utilizados para la promoción de Grado Escalafonario del agente. Una vez acreditada en el **INAP** la aprobación de los módulos, deberá ser notificado de la cantidad de créditos utilizables a tales fines.

### c) Evaluaciones de Desempeño e Idoneidad del Ingresante

Las evaluaciones serán realizadas por un funcionario con rango no inferior a Director Nacional o equivalente superior del trabajador ingresante, en base a un informe sobre la gestión del trabajador/a confeccionado por su superior directo<sup>15</sup>.

La primera de estas evaluaciones se debe realizar a los 6 (SEIS) meses de prestación de servicios efectivos computados desde la fecha de toma de posesión del cargo y será notificada al ingresante antes de los 10 (DIEZ) días hábiles siguientes.

---

<sup>13</sup> En adelante **INAP**.

<sup>14</sup> En este último supuesto, se requiere la aprobación del programa detallado de actividades, bibliografía, material didáctico, modalidad y autorización de docentes por parte de la **Secretaría de Gestión y Empleo Público**, previo dictamen favorable del **INAP**.

<sup>15</sup> Si durante el transcurso del periodo de prueba se produce un cambio del superior directo del agente ingresante, el superior directo saliente deberá elevar a su sucesor un informe detallado sobre el desempeño del agente ingresante durante el periodo en el que trabajó bajo su supervisión.

La segunda evaluación de ingresantes se debe realizar en el periodo comprendido entre los 10 (DIEZ) y 11 (ONCE) meses de prestación de servicio efectivo del trabajador, la que será notificada antes de los 10 (DIEZ) días hábiles siguientes.

En esta segunda oportunidad además de la calificación y evaluación por formulario de evaluación, la persona responsable de evaluar al ingresante deberá realizar un informe recomendando la ratificación o cancelación de la designación del ingresante.

Es decir, en las mismas se debe apreciar detalladamente el grado de cumplimiento alcanzado por el ingresante en las actividades efectuadas, y de las competencias requeridas en el perfil del puesto concursado. Asimismo, se puede dejar constancia en ellos de las mejoras esperables en el desempeño, y de las recomendaciones que se estimaran convenientes.

Este proceso de evaluación cuenta con la veeduría de las asociaciones gremiales, y las calificaciones se ajustarán a la siguiente escala: **DESTACADO, BUENO, REGULAR y DEFICIENTE**.

#### **IMPORTANTE:**

Una calificación inferior a normal motivará la cancelación de la designación de conformidad con lo dispuesto en el Art. 24, inc. b) del Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por Decreto N°214/2006.

Se consideran normales las calificaciones "**DESTACADO**" y "**BUENO**", y, por tanto, inferiores a normal las calificaciones "**REGULAR**" y "**DEFICIENTE**".

#### **d) Sobre el Certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo**

El agente ingresante debe obtener en el periodo de prueba el certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo que certifique que no padece ninguna enfermedad que imposibilite u obstaculice el ejercicio de la función o cargo en el que ha sido designado.

Las revisiones y exámenes médicos y psicológicos a los que deba someterse para su obtención serán gratuitos para el trabajador. Cada jurisdicción o entidad descentralizada organizará los mecanismos para la obtención del mismo y los pondrá en conocimiento del trabajador ingresante.

Si los resultados de los exámenes no son satisfactorios, el agente ingresante tendrá un apto provisorio, y no podrá incorporarse al régimen de Estabilidad hasta que obtenga el

certificado definitivo. Asimismo, si no realiza los estudios, no obtendrá ningún tipo de certificado, y tendrá que hacerlos obligatoriamente para dar por cumplido este requisito.

Finalizado los 12 (DOCE) meses de prestación efectiva de servicios correspondiente al Periodo de Prueba, el/la responsable del área a cargo de las acciones en materia del personal de la Jurisdicción o entidad descentralizada, remitirá al agente ingresante a través del sistema GDE, el Formulario **FCADC – “Formulario de Adquisición de Estabilidad Cargo”** para su firma y notificación. En el mismo se detalla si el ingresante ha adquirido o no la Estabilidad en el cargo de la Planta Permanente de la Jurisdicción o entidad descentralizada.

En el caso de haber cumplido con todos los requisitos exigidos por normativa, se indicará la fecha de adquisición de la misma y un texto predeterminado de certificación *“Habiendo dado cumplimiento a los requisitos establecidos en el art. 17 de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público N°25.164, CERTIFICO que la/el agente ha adquirido el derecho a la Estabilidad en el Empleo Público a partir de la fecha indicada en el presente”*.

En cambio, en caso negativo, se indica en el Formulario mencionado la Justificación y las Observaciones que correspondan a fin de dar cuenta de los motivos por los cuales el/la agente no adquiere la Estabilidad en el cargo.

## Ratificación de la Designación

Vencido el plazo de 12 (DOCE) meses de prestación efectiva de servicios y habiendo cumplimentado los requisitos anteriormente descritos, la autoridad competente ratificará la designación efectuada mediante acto expreso.

Si transcurridos 30 (TREINTA) días de vencido dicho plazo, no se hubiera emitido el Acto Administrativo correspondiente y se hubieran cumplido todos los requisitos exigidos durante el Periodo de Prueba, la designación se considerará ratificada de manera tácita, y por tanto efectuada, adquiriéndose el derecho a la Estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo de 12 (DOCE) meses de servicios efectivos.

Ratificada la designación en forma expresa o tácita el agente adquiere el derecho a la Estabilidad.

**IMPORTANTE:**

Durante el período a prueba, en el que el trabajador aún no goza de Estabilidad, su designación podrá ser cancelada de no aprobarse los requisitos mencionados precedentemente, y/o mediante justificación precisa de la autoridad competente constituyendo una de las causales de egreso, y la misma no generará derecho a indemnización alguna.

**Causales de Pérdida de la Estabilidad**

Una vez adquirida la Estabilidad en el empleo, el derecho a la misma está garantizado por la Ley y cesa únicamente cuando se configura alguna de las siguientes causales:

a) Renuncia aceptada, mediante la cual el trabajador manifiesta en forma escrita su voluntad y derecho a concluir la relación de empleo, produciéndose la baja automática del agente a los 30 (TREINTA) días corridos de su presentación, si con anterioridad no hubiera sido aceptada por autoridad competente.

b) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración como consecuencia de la instrucción de un sumario administrativo generado por alguna falta disciplinaria grave establecida en la Ley de Empleo Público. Dichas sanciones disciplinarias implican la separación del agente de la Jurisdicción, pérdida del empleo y de los derechos asociados al mismo.

c) Baja por jubilación. El personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, autorizándolos a que continúen en la prestación de sus servicios por el período de un año partir de la intimación respectiva<sup>16</sup>. Pasado dicho plazo, el agente perderá el derecho a la Estabilidad en el empleo. En tal sentido, en el caso de aquellas personas de reconocida aptitud o que, por razones de oportunidad, mérito o conveniencia, se estime necesario la continuidad de la prestación de servicios en la Jurisdicción o entidad descentralizada, y que ya gozan de un beneficio previsional, no podrán en ningún caso ser incorporados al régimen de Estabilidad y su designación podrá ser cancelada en cualquier momento.

---

<sup>16</sup> Corresponde señalar que el Decreto N°894/2001 establece la incompatibilidad entre el cobro de un haber previsional y la percepción de remuneración por cargo en la función pública, concediendo al personal involucrado la posibilidad de optar por la percepción de uno de los citados emolumentos.

d) Retiro por invalidez, beneficio que se otorga a aquellas personas que se encuentren incapacitadas intelectual o físicamente en un 66% o más para el desempeño de cualquier actividad laboral.

e) Retiro voluntario, se trata de un Plan de retiro anticipado del servicio público, con carácter voluntario, al que puede acceder un trabajador/a de Planta Permanente<sup>17</sup>, ante la presencia de situaciones de oportunidad o necesidad que ameriten su desvinculación de la APN, siempre que se cumplan todos los requisitos previstos para ello.

f) Fallecimiento.

## Preguntas Frecuentes

- **¿Cómo puedo acceder a un cargo de Planta Permanente en la Administración Pública Nacional?**

Sólo se accede a un cargo de Planta Permanente a través de los Procesos de Selección, concursos de oposición y antecedentes establecidos, a través de los cuales se comprobará fehacientemente la idoneidad y las competencias laborales de los candidatos.

- **El personal contratado o designado transitoriamente en un cargo, ¿tiene Estabilidad en el Empleo Público?**

La Estabilidad en el Empleo Público es un derecho de los/las agentes que revisten cargos de Planta Permanente y que han cumplimentado con todos los requisitos establecidos durante el Periodo de Prueba; por lo que el personal contratado o designado transitoriamente no tiene derecho a la misma.

- **Cuando un/a trabajador/a de Planta Permanente accede por concurso a un Nivel superior al que reviste en la actualidad, ¿debe cumplir con el Periodo de Prueba?**

En el caso de promoción vertical en la carrera, es decir cuando un/a trabajador/a de Planta Permanente accede por concurso a un Nivel superior al que reviste, no requiere volver a cumplir con los requisitos o con el periodo de prueba para adquirir la Estabilidad.

---

<sup>17</sup> El plazo de adhesión a dicho Régimen y el periodo de vigencia del mismo, fueron establecidos y extendidos oportunamente en la Resolución N°213/2018, modificatorias y complementarias del ex Ministerio de Modernización, y no se encuentran vigentes a la fecha.

- **Si el/la trabajador/a accede a un cargo por concurso y se le asigna dentro de su Nivel Escalonario un Grado 4, Tramo Inicial, ¿Cuándo puede realizar los trámites para acceder al Tramo Intermedio?**

El personal ingresante podrá postularse a la promoción del Tramo inmediatamente superior al que reviste, una vez adquirida la Estabilidad en el empleo, o sea, una vez cumplido el Período a Prueba y aprobado los requisitos exigidos para tal fin.

- **Cuando algún postulante impugna el orden de mérito del concurso, ¿qué ocurre con la designación en el cargo?**

En este caso, la designación será suspendida hasta que se resuelva el recurso interpuesto al Acto Administrativo que aprueba el Orden de Mérito.

- **Un postulante se presenta en un concurso que tiene dos cargos vacantes y queda tercero en el orden de mérito ¿es posible que sea designado en el cargo si el candidato que quedó segundo desiste del mismo?**

Cuando el candidato desista formalmente de su cargo, o bien no inicie la prestación de servicios en tiempo y forma, o se produzca su baja por alguno de los motivos explicitados en la normativa, será designado el siguiente candidato en el orden de mérito, siempre y cuando el mismo se encuentre vigente, o sea, dentro de los 6 (SEIS) meses contados desde la fecha de la designación del primer candidato.

- **La Licencia por Maternidad ¿se computa como prestación efectiva de servicios durante el Periodo de Prueba?**

No se tomará como tiempo trabajado, ya que se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador hubiera cumplido con la jornada laboral, incluyendo exclusivamente el término de la licencia anual ordinaria pero no las demás licencias, tales como la de maternidad, por examen, razones particulares o licencias médicas tanto propias como de grupo familiar a cargo.

- **El postulante se presenta en un cargo del Agrupamiento General y durante el Período de Prueba se recibe de Abogado ¿Qué trámites debe realizar para percibir el pago del título universitario?**

El Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial **SINEP** prevé la posibilidad de que el personal de Planta Permanente con Estabilidad que reviste en el **Agrupamiento General** y reúne los requisitos del Agrupamiento Profesional, título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a 4 (CUATRO) años reconocidas

- **Cuando algún postulante impugna el orden de mérito del concurso, ¿qué ocurre con la designación en el cargo?**

En este caso, la designación será suspendida hasta que se resuelva el recurso interpuesto al Acto Administrativo que aprueba el Orden de Mérito.

- **Un postulante se presenta en un concurso que tiene dos cargos vacantes y queda tercero en el orden de mérito ¿es posible que sea designado en el cargo si el candidato que quedó segundo desiste del mismo?**

Cuando el candidato desista formalmente de su cargo, o bien no inicie la prestación de servicios en tiempo y forma, o se produzca su baja por alguno de los motivos explicitados en la normativa, será designado el siguiente candidato en el orden de mérito, siempre y cuando el mismo se encuentre vigente, o sea, dentro de los 6 (SEIS) meses contados desde la fecha de la designación del primer candidato.

- **La Licencia por Maternidad ¿se computa como prestación efectiva de servicios durante el Periodo de Prueba?**

No se tomará como tiempo trabajado, ya que se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador hubiera cumplido con la jornada laboral, incluyendo exclusivamente el término de la licencia anual ordinaria pero no las demás licencias, tales como la de maternidad, por examen, razones particulares o licencias médicas tanto propias como de grupo familiar a cargo.

- **El postulante se presenta en un cargo del Agrupamiento General y durante el Período de Prueba se recibe de Abogado ¿Qué trámites debe realizar para percibir el pago del título universitario?**

El Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial **SINEP** prevé la posibilidad de que el personal de Planta Permanente con Estabilidad que reviste en el **Agrupamiento General** y reúne los requisitos del Agrupamiento Profesional, título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a 4 (CUATRO) años reconocidas oficialmente, solicite antes del 31 de agosto de cada año, el acceso al mismo, a través del procedimiento de "**Cambio de Agrupamiento**".<sup>18</sup>

Ahora bien, la sola postulación al Cambio de Agrupamiento no genera derecho a su percepción. El mismo, sólo se efectivizará en la medida que existan necesidades justificadas de servicio profesional del área que pueden ser satisfechas con personal que, si bien reviste en el Agrupamiento General, cumple con las condiciones para ocupar el puesto y las funciones profesionales que se requieren.

Por lo tanto, para poder percibir el **Suplemento de Agrupamiento Profesional** (35% de la Asignación Básica del Nivel Escalonario) se deberá contar con la Estabilidad en el cargo, cumplir con los requisitos de acceso, que el área requiera de servicios profesionales compatibles con el perfil, y que la solicitud sea aprobada mediante Acto Administrativo.

- **El/la trabajador/a cuenta con un título terciario que es pertinente con las tareas del puesto en el que fue designado. ¿Qué trámites debe realizar para percibir el Suplemento por Capacitación Terciaria?**

El Suplemento por Capacitación Terciaria es uno de los Suplementos funcionales que prevé el régimen del **SINEP** para los trabajadores de Planta Permanente que gocen de Estabilidad en la Carrera y que tengan un título terciario reconocido oficialmente de duración no inferior a 2 (DOS) años. Consiste en una suma equivalente al **25%** (VEINTICINCO POR CIENTO) de la Asignación Básica del Nivel Escalonario que reviste el trabajador.

La asignación del este Suplemento puede solicitarla, en cualquier momento del año, el mismo trabajador o su superior, con jerarquía no inferior a Director Nacional o equivalente, justificando la existencia de necesidades de servicio técnico en el organismo, que pueden

---

<sup>18</sup> Para mayor información se sugiere consultar la "Guía para el Solicitante de Suplementos **SINEP**", documento elaborado por la **Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal**, 2020.

ser satisfechas con personal que reviste en el Agrupamiento General. Además, debe existir relación entre las incumbencias del título y las tareas desempeñadas en consideración de la responsabilidad primaria y acciones de la unidad en que se desempeña.

Por lo tanto, para poder acceder al Suplemento por Capacitación Terciaria **se deberá contar con la Estabilidad en el cargo**, cumplir con los requisitos de acceso, que el área requiera de servicios técnicos compatibles con la titulación, y que la solicitud se apruebe mediante Acto Administrativo.

- **Han pasado 13 (TRECE) meses de la fecha en la que el/la trabajador/a tomó posesión del cargo concursado ¿ya cuenta con Estabilidad en el mismo?**

No necesariamente. Transcurridos 30 (TREINTA) días de vencido el plazo de los 12 (DOCE) meses de prestación efectiva de servicios y habiendo, **además, cumplido con los requisitos establecidos para adquirir la Estabilidad**, aunque no se emitiera el acto correspondiente a la corroboración de la designación definitiva, la misma se considerará efectuada, adquiriéndose el derecho a la Estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo de 12 (DOCE) meses de servicios.

- **Durante el Periodo de Prueba, ¿el/la trabajador/a puede participar del Programa de Movilidad y Búsquedas Internas (MoBi), pedir una Adscripción, Comisión de Servicios o solicitar un traslado?**

No, para poder gestionar una movilidad, la persona debe haber sido ratificada en su designación, o sea, debe haber finalizado el Periodo de Prueba y haber adquirido la Estabilidad<sup>19</sup>, ya que durante el mismo se busca acreditar la idoneidad del ingresante en el puesto de trabajo, desarrollando las funciones y tareas detalladas en el perfil del puesto, en el área y jurisdicción o entidad descentralizada del cargo concursado.

- **En el sector donde trabaja el/la agente se produjo una reestructuración, y le fue asignada una función diferente a la que oportunamente concursó ¿Es legítimo este cambio?**

El derecho a la Estabilidad del personal de Planta Permanente no comprende la función, por lo cual, una reasignación de actividades o tareas laborales, que no comprometa el

<sup>19</sup> Art. 2 de la Resolución N°8/2018 de la ex Secretaría de Gobierno de Modernización de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

empleo, situación Escalafonaria alcanzada y la remuneración normal, regular, habitual y permanente, se encuentra dentro de lo contemplado por la normativa de Empleo Público.

- **¿Cuándo recibe el/la agente la primera Evaluación de Desempeño?**

A los fines de determinar la condición de evaluable de un/a agente, debe en primer término definirse el universo de personal con Estabilidad a la fecha del cierre del periodo evaluatorio, y, en segundo término, considerar exclusivamente a quienes resultan evaluables por haber prestado **al menos 6 (SEIS) meses de prestación de servicios efectivos** durante dicho periodo, sin hacer distinción alguna respecto a si los mismos fueron o no prestados en condición de agente con Estabilidad adquirida.

- **Al momento de la inscripción al concurso el/la postulante manifestó por escrito su compromiso de completar los estudios conforme a lo dispuesto en el art. 129 del SINEP. ¿Cómo prosigue su designación en el cargo de Planta Permanente?**

El/la postulante que por aplicación del art. 129 del **SINEP** no hubiera satisfecho el requisito de título del nivel educativo secundario antes de la aprobación del orden de mérito definitivo, le será reservado el cargo por un término de hasta 730 (SETECIENTOS TREINTA) días corridos contados desde el día de inicio del próximo ciclo lectivo a su inscripción en el Proceso de Selección, en la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o de la provincia donde estuviera radicado el domicilio de prestación de funciones.

En este sentido, el Estado empleador arbitrará las medidas para que el/la postulante sea designado en el mismo en **carácter transitorio** hasta tanto dé por cumplido las exigencias para obtener ese título.

En el supuesto del/la agente que revistaré bajo el régimen de Estabilidad, se le concederá sin más trámite, licencia especial sin goce de haberes durante ese término en su cargo de origen. Si vencido dicho término el designado/a no hubiera dado cumplimiento a tales exigencias se considerará sin más trámite cancelada su designación.

En el caso en el que el/la agente revistiera bajo el régimen de Estabilidad, deberá reintegrarse a su cargo de origen a partir del día siguiente en el que se agotara el término establecido por el presente. De esta forma, el cargo concursado será integrado automáticamente a la Planta Permanente de la entidad convocante y quedará autorizado para su cobertura.

En caso que al finalizar el mencionado plazo de 730 (SETECIENTOS TREINTA) días corridos, el/la agente acreditara que durante el mismo aprobó los dos tercios del plan de estudios, se le otorgará una única prórroga de 365 (TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO) días corridos contados a partir del vencimiento del término original.

Secretaría de  
Gestión y Empleo Público



Jefatura de  
Gabinete de Ministros  
**Argentina**

+info

 @GestiónyEmpleo

 @SGyEP

[argentina.gob.ar](http://argentina.gob.ar)