

Capítulo III

El empleo público y la negociación colectiva

El Consejo Federal de la Función Pública (COFEFUP) está integrado por una Asamblea y por una Secretaría Permanente. La Asamblea es el estamento superior del cuerpo y le cabe la responsabilidad de fijar sus políticas y sus acciones generales. La Secretaría Permanente es ejercida por el Secretario de Gabinete y Coordinación Administrativa de la Jefatura de Gabinete de Ministros quien designa a un Coordinador para que lo asista en sus funciones. Conforman la Asamblea del COFEFUP dos representantes por cada provincia, dos por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Secretario Permanente quien desempeña allí la representación del Estado nacional. Los gobernadores provinciales y el jefe de gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires designan como representantes ante el COFEFUP a los funcionarios de más alto rango con competencia en el área de gestión pública de sus respectivas jurisdicciones.

Dentro del COFEFUP funcionan Comisiones: de Empleo Público y Carrera (CEPyC), de Capacitación, de Calidad y de Gobierno Electrónico, todas ellas actividades propias de la Gestión Pública; integradas por las provincias interesadas en los diversos temas, con el sentido de discutir diversas experiencias de buenas prácticas adoptadas por las jurisdicciones argentinas, para resolver cuestiones atinentes a estas temáticas

La CEPyC está integrada por las provincias de Buenos Aires, Catamarca, Chaco, Corrientes, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Pampa, Mendoza, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe, Tierra del Fuego y Tucumán.

Para el mejor desempeño de sus funciones, y como aporte a los procesos vinculados a la relación de empleo en las jurisdicciones, surge la necesidad de contar con un amplio relevamiento, compilación y elaboración de información

referida al empleo público provincial que pueda aportar conocimiento para cumplir con los siguientes objetivos:

- Dar cuenta de la creciente complejidad de la relación de empleo que se establece cuando el empleador es el Estado.
- Acordar algunos principios sobre los que crear reglas efectivas para el desarrollo de una carrera administrativa y profesional.
- Contribuir a actualizar los regímenes estatutarios vigentes incorporando los nuevos enfoques que hacen a la participación y al diálogo social.
- Contribuir a institucionalizar la cultura de la negociación como ámbito para la construcción de relaciones laborales cooperativas.

Para cumplir con estos objetivos el equipo de profesionales de la Secretaría Permanente del COFEFUP elaboró un diseño de encuestas y entrevistas que se aplicaron a la totalidad de los representantes provinciales ante el Consejo (2008 – 2009). Para esta investigación seleccionamos aspectos que según la bibliografía especializada y las experiencias recogidas por la CEPyC, nos sirvieran para poder presentar una primera aproximación a la situación del empleo público desde la perspectiva de los representantes gubernamentales, según los siguientes temas:

- a) Normativas que rigen el empleo público
- b) Situación actual de la negociación colectiva en la jurisdicción
- c) Estructuras orgánico funcionales para la gestión pública
- d) Procesos de capacitación en la Administración Pública

Una vez realizado el relevamiento para iluminar estas temáticas, se volcaron todas las respuestas significativas en una matriz cualitativa para poder realizar una interpretación general de estos aspectos que hacen al empleo público, y para

conocer la situación específica de cada provincia.

Por otro lado, el resultado del relevamiento normativo nos permitió elaborar el primer mapa de la negociación colectiva del empleo público, donde se refleja la situación diferencial de todas las provincias respecto al alcance de la NC. En un extremo reconocimos provincias con Ley de Negociación Colectiva (NC) que arribaron a un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), y por otro lado, provincias sin Ley de NC, donde la negociación se da en contextos muy precarios con escasos o nulos resultados.

En este contexto creímos necesario agregar a estas temáticas una caracterización contextual de las provincias a través de estadísticas e indicadores demográficos, políticos, económicos y sociales, junto a estadísticas propias del empleo público provincial.

Toda esta información se compiló en un CD interactivo que fue presentado en la primera asamblea ordinaria del COFEFUP, en marzo del 2010 en la Ciudad de Buenos Aires. A partir de ese momento el contenido del CD se actualiza constantemente, presentándose una nueva versión con las novedades a marzo 2012.

Estructura del Capítulo

Este informe abarca todas las provincias Argentinas y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, e incluye el relevamiento de:

1 - Estadísticas Provinciales: Se obtuvo información a partir de informes estadísticos elaborados por el INDEC, anuario estadístico 2007, y la Secretaría de Provincias del Ministerio del Interior, que sistematizó hasta diciembre de 2011, datos estadísticos de las 23 provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y los presenta agrupados por jurisdicción, dentro de un mapa interactivo

denominado “Situación de Provincias”. A partir de 2012, esta información se encuentra en la página web del Ministerio del Interior y Transporte bajo la denominación: “Secretaría de Provincias”.

Esta información estadística compilada cubre aspectos demográficos, educativos, de salud, políticos e institucionales, entre otras, configurando una aproximación bastante completa a las características de cada una de las jurisdicciones. Esta información se encuentra disponible en los Anexos de este informe y en el sitio web mencionado. A los efectos de esta presentación, se tomaron en cuenta en particular los datos de población total estimada para el 2009 por provincia y de Empleo en el Sector Público Provincial. A partir de estos datos se establece un índice de empleados públicos cada mil habitantes.

2 - Marco Normativo: La información normativa se obtuvo por diferentes medios que incluyen las páginas Web de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de las diferentes jurisdicciones. A los efectos de esta investigación este relevamiento normativo incluye: 1 - Constitución provincial: Derechos consagrados de protección del trabajo; Principios de la administración pública. 2 - Estatuto para el personal central de la Administración Pública: Revista de sus principales componentes. 3- Escalafón de la administración Pública: Distinción y clasificación de personal; características de la carrera administrativa. 4 - Leyes de negociaciones colectivas: Mecanismos de negociación; Representantes; Contenido de la negociación; Promulgación de acuerdos. ¹

3 - Estructuras orgánicas funcionales: Tomando como modelo el organigrama de la estructura funcional de la Secretaría de Gabinete y Coordinación Administrativa de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación –

- a) Subsecretaría de Gestión y Empleo público: Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP); Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP);

¹ Toda esta información normativa está disponible en los anexos de esta publicación.

Oficina Nacional de Innovación de Gestión (ONIG).

- b) Subsecretaría de Tecnologías de Gestión: Oficina Nacional de Tecnologías de Información (ONTI); Oficina Nacional de Compras (ONC)-

Este relevamiento incluye las estructuras funcionales del área de gestión pública o áreas afines, en las jurisdicciones, manifestando de este modo la similitud o su dispersión funcional en cada una de ellas con respecto a la mencionada Secretaría de Gabinete y Coordinación Administrativa de la Nación.

4 – Negociación Colectiva: La información compilada en este punto forma parte del análisis de las entrevistas y de las encuestas autoadministradas aplicadas a representantes provinciales del COFEFUP. Con esta información básica se elabora un resumen que contiene elementos que caracterizan brevemente las situaciones de la Negociación Colectiva (NC) en las jurisdicciones: Existencia de marcos normativos para NC; Caracterización de espacios formales o informales de intercambio de información; Acuerdos alcanzados, dificultades para el diálogo y cuestiones pendientes; Caracterización de los actores sindicales.

Provincias con Ley de Negociación Colectiva

Buenos Aires



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 15.625.084 | 583.073 | 38 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior.

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia de Buenos Aires (1994) en su artículo 39 establece que “El trabajo es un derecho y un deber social”. Se especifican los derechos a una retribución justa, a condiciones dignas de trabajo, al bienestar, a la jornada limitada, al descanso semanal, a igual remuneración por igual tarea y al salario mínimo, vital y móvil. En este artículo la provincia también reconoce los derechos de asociación y libertad sindical, los convenios colectivos, el derecho de huelga y las garantías al fuero sindical de los representantes gremiales.

La Ley N° 10.430 (1986) “Estatuto y escalafón para el personal de la administración pública” establece y regula las relaciones del Estado provincial con los trabajadores de la administración central dependientes del Poder Ejecutivo. Este cuerpo normativo establece: Las disposiciones generales de ingreso; las distintas plantas de personal: Personal de Planta permanente con estabilidad y sin estabilidad y el personal de Planta temporaria (que comprende: Personal de

Gabinete; Secretarios Privados; Personal contratado; Personal transitorio); Derechos y obligaciones de los empleados; Licencias y permisos; Régimen disciplinario; Escalafón: Agrupamientos de personal con estabilidad (Servicio, Obrero, Administrativo, Técnico, Profesional, Jerárquico); Régimen de ascensos, promociones y cambio de agrupamiento; Régimen salarial; Disposiciones Generales.

La ley N° 13.453 (2006) regula las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Provincial y sus empleados, estableciendo: La representación del Estado - Empleador (Ministro de Economía y el Secretario General de la Gobernación) y la representación de los empleados públicos (En la negociación con carácter general la representación de los empleados será ejercida por todas las asociaciones sindicales con personería gremial, cuyo ámbito personal y territorial comprenda a los agentes encuadrados en la Ley 10.430). Dada sus características, la negociación podrá revestir el carácter de general o sectorial, donde las partes deberán articular la negociación en los distintos niveles. Las Comisiones Negociadoras, de carácter general y sectorial, se integrarán como mínimo por diez representantes de cada parte, contando con los mismos derechos y obligaciones. En cuanto a los contenidos para la negociación esta ley establece que la negociación colectiva podrá comprender todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las vinculadas a la prestación de servicios y condiciones de trabajo, quedando excluidas de las temáticas “negociables” la facultad de dirección del Estado en cuanto a la organización y conducción de la Administración Pública Provincial; el principio de idoneidad como base del ingreso y la promoción de la carrera administrativa. El Ministerio de Trabajo será la autoridad de aplicación de las disposiciones, estando facultado para dictar las resoluciones complementarias que aseguren el eficaz cumplimiento de los acuerdos alcanzados. Luego de alcanzado acuerdos, los mismos deberán aprobarse mediante el dictado del decreto correspondiente dentro del plazo de treinta (30) días de la suscripción del mismo. El acuerdo regirá formalmente a

partir del día siguiente al de su publicación, y se aplicará a todos los empleados, organismos o entes comprendidos.

3 - Estructuras

Con el cambio de gestión, a partir de diciembre (2007) la Secretaría General de la Gobernación adquiere rango ministerial y dentro de ella encuentra la Subsecretaría de Modernización del Estado. La Subsecretaría tiene la misión de planificar, implementar y controlar el cumplimiento de políticas y reformas que garanticen transparencia y eficiencia en el sector público, con estructuras flexibles a las demandas sociales y plena participación ciudadana. Dentro de sus funciones se encuentran: La creación de una base de políticas públicas con programas y metas a cumplir monitoreadas por un tablero de control; la implementación de un Sistema Único Provincial de Administración de Personal (SIAPe); la elaboración de un Sistema Provincial de Informática aplicado al control de los programas y los agentes intervinientes; la elaboración de un manual de procedimientos en materia de control de gestión para órganos del Estado; un sistema de carrera administrativa que garantice la capacitación y crecimiento profesional del empleado público junto al cumplimiento estricto de las normas disciplinarias; la ejecución de políticas de formación para dirigentes sociales, políticos y estatales para fortalecer el cambio cultura; y la asistencia a todos los municipios en la elaboración y aplicación de tecnologías de gestión y calidad, con descentralización de los servicios y participación de la comunidad, son algunos de los desafíos de la Modernización del Estado que la Provincia tiene en marcha.

Dentro de la órbita de la Subsecretaría se encuentra: Instituto Provincial de la Administración Pública. Dirección Provincial de Sistemas de Información y Tecnologías. Unidad Ejecutora Programa Trámite Único Simplificado. Oficina Provincial Ejecutora del Sistema Único Provincial de Administración del Personal (SIAPe) y la Dirección Provincial de Gestión Pública con sus tres direcciones:

Dirección de carrera administrativa, Dirección de análisis de estructura y análisis administrativos, Dirección de programas de innovación.

4 - Negociaciones Colectivas

La provincia dispone de la N° 13.453 (2006), la misma regula los procesos de NC en el sector público. La dinámica habitual en los procesos de negociación implica que a inicios del año se trabaja sobre el tema salarios y, durante el resto del año se tratan otros temas tales como recategorizaciones, condiciones laborales, cambio de régimen laboral. Se han instituido en la jurisdicción espacios de diálogo que implican intercambios de información que aportan al entendimiento entre las partes, en ellos se invita a los representantes gremiales al Ministerio de Economía a trabajar conjuntamente con los datos de la masa salarial, para apreciar el impacto del aumento. Dentro de las cuestiones pendientes pueden mencionarse la necesidad de habilitar el desarrollo de una carrera profesional basada en las competencias, recategorizaciones, condiciones laborales, cambio de régimen laboral.

La mesa de negociación paritaria general convoca a todas las asociaciones que tienen ámbito de actuación general y sectorial, ya sean regidos por la ley 10.430 o por regímenes especiales. Por esta razón encontramos veintinueve asociaciones sindicales participando de las reuniones, en un caso único dentro del panorama de los estados argentinos. Igualmente, más allá de esta práctica concreta no todos los actores convocados están en igualdad de condiciones, los sindicatos con personería gremial y ámbito de actuación en la paritaria general de la ley 10.430, son ATE, UPCN, FEGEPBA y APOC, los cuales tienen voz y voto en la mesa paritaria, el resto puede participar, tienen voz, pero llegado el caso no pueden votar en las negociaciones de carácter general. En este caso deberán esperar la conformación de las mesas de negociación sectorial en el cual tienen ámbito de actuación.

Los sindicatos si bien, por una cuestión estratégica pueden asumir inicialmente una postura dura, suelen ser proclives al diálogo. En cuanto a la resolución de conflictos, la Constitución provincial prevé que se trabaje a través de un órgano imparcial, se trata de una instancia superior, extra poderes, que a la fecha no ha podido constituirse en la provincia.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires



1- Estadística de la Ciudad*

| Población estimada (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| 2.890.151 | 139.463** | 46 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior, 2010

** Fuente Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior, 2007

2 – Marco Normativo

La Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (1996) en su artículo 43 establece que la ciudad protege el trabajo en todas sus formas, asegurando al trabajador los derechos establecidos en la constitución nacional ateniéndose a los convenios ratificados y considera las recomendaciones de la organización internacional del trabajo. La ciudad provee a la formación profesional y cultural de los trabajadores y procura la observancia de su derecho a la información. También se garantiza un régimen de empleo público que asegura la estabilidad y capacitación de sus agentes, basado en la idoneidad funcional. Se

reconocen y organizan las carreras por especialidad a las que se ingresa y en las que se promociona por concurso público abierto. Se reconoce a los trabajadores estatales el derecho de negociación colectiva y procedimientos imparciales de solución de conflictos, todo según las normas que los regulen.

La ley N° 471 (2000) “Ley de relaciones laborales en la administración pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Este cuerpo normativo establece: Un régimen de empleo público; Condiciones de admisibilidad – ingreso; Convenios colectivos de trabajo; Ratifica convenios con las OIT; Desarrollo de la carrera administrativa; Concursos públicos abiertos; Negociación colectiva; Régimen disciplinario; Jornada de trabajo; Estabilidad; Régimen gerencial; programas de capacitación; Evaluación de desempeño anual; Escalafón; Régimen de licencias; Acumulación y compatibilidad de cargos; Derechos y obligaciones y estatutos particulares.

El Decreto N° 986 (2004) aprueba el escalafón general para el personal de planta permanente de la administración pública del gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Crea la comisión de carrera del escalafón general; Estructura la carrera administrativa; Agentes de planta permanente; reencasillamiento de personal y reubicación de agentes; Representación de sindicato; Régimen de ascensos; agrupamiento administrativo - agrupamiento profesional – profesionales; calificación y evaluación de agentes; Promociones; Suplementos salario; Tarea insalubre y tarea nocturna, Grilla salarial; Cargos de supervisión; Concurso público, nombramientos y designaciones; Nomenclador de funciones; Ingreso a escalafón; plan anual de capacitación.

En 2010 se firma el Convenio Colectivo Trabajo entre el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires. Vigente desde el 1º de septiembre de 2010 hasta el 1º de Septiembre del 2012, acordándose la revisión anual en paritaria. Este CCT establece: Ámbito de aplicación, personal de planta permanente;

Aportes y contribuciones; “Procedimiento de prevención y solución de conflictos colectivos”; Asignación de funciones – movilidad; Evaluación del desempeño laboral; Carrera del personal; Condiciones y medio ambiente de trabajo; La igualdad de oportunidades y de trato; Régimen de licencias, justificaciones y franquicias; Remuneraciones; Disponibilidad de los agentes.

3- Estructuras

Dentro del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires las temáticas referidas a la Gestión Pública pertenecen al Ministerio de Modernización, el cual tiene las siguientes responsabilidades primarias: 1. Diseñar, proponer y coordinar las políticas de transformación y modernización del Estado en las distintas áreas de gobierno, determinar los lineamientos estratégicos y la propuesta de las normas reglamentarias en la materia. 2. Definir e implementar el Plan de Modernización de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y ejercer como autoridad de aplicación del mismo. 3. Analizar y aprobar acciones de modernización que propongan los ministerios para su incorporación al Plan de Modernización de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 4. Elaborar e implementar, en forma conjunta con las jurisdicciones que correspondan, políticas de mejora administrativa, financiera y funcional, de los entes y agencias del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 5. Diseñar e implementar las políticas de gestión y administración de los recursos humanos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 6. Diseñar implementar y supervisar en forma conjunta con el Ministerio de Hacienda, la aplicación de la política salarial del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 7. Analizar propuestas de los ministerios y proponer mejoras al diseño de la estructura orgánico funcional del Poder Ejecutivo del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires 8. Elaborar y suscribir, en forma conjunta con el Ministerio de Hacienda, los acuerdos surgidos de las negociaciones colectivas con las representaciones gremiales y cada uno de los Ministerios o áreas involucradas.

9. Diseñar e implementar las políticas de capacitación para el personal y funcionarios del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 10. Diseñar e implementar la carrera administrativa, así como el régimen gerencial, o cualquier régimen especial, establecido en la Ley 471, de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 11. Supervisar y coordinar con los entes y agencias del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, la formulación de iniciativas para el desarrollo de sus recursos humanos y escalafones particulares. 12. Participar junto a los Ministerios de Educación y Salud, en la elaboración de propuestas de mejora de la carrera docente y de la carrera profesional de salud. 13. Diseñar e implementar las políticas de incorporación y mejoramiento de los procesos, tecnologías, infraestructura informática y sistemas y tecnologías de gestión, del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 14. Diseñar, coordinar y verificar, en forma conjunta con la Jefatura de Gabinete de Ministros, la implementación de las políticas de gobierno electrónico y tecnologías de la información para el Poder Ejecutivo. 15. Coordinar y controlar la aplicación de los sistemas de información y telecomunicaciones del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, supervisando el funcionamiento de la Agencia de Sistemas de Información. 16. Diseñar políticas de integración de las bases de datos geo-referenciadas del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Dentro de la órbita del Ministerio de Modernización se encuentran la Subsecretaría de Recursos Humanos y la Subsecretaría de Gestión de Proyectos de Modernización. En cuanto a las temáticas de capacitación de personal este ministerio cuenta bajo su estructura con el Instituto Superior de carrera.

4- Negociaciones Colectivas

En la CABA la NC es un proceso permanente. El CCT establece varias comisiones de trabajo que se reúnen durante el año más allá de las negociaciones paritarias. La Comisión Paritaria Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales

actualmente lleva a cabo procesos de negociación colectiva que involucran, además de la cuestión salarial, otros aspectos que hacen a las condiciones de trabajo y empleo.

Recientemente se llevó adelante un censo con el fin de caracterizar los recursos humanos con que cuenta la administración pública en la jurisdicción. Considerando la información obtenida por esta vía, se está trabajando sobre el tema capacitación, evaluación de desempeño y la reglamentación de concursos para el acceso a cargos de nivel gerencial, se trata de temáticas en las que se está trabajando en forma conjunta con el sector sindical. Respecto a los sindicatos, la mayor representatividad en la jurisdicción corresponde a SUTECBA que asume una actitud más proclive al diálogo y logro de consensos que los sindicatos de menor representatividad.

Dentro de los temas pendientes de ser abordados, puede mencionarse la transformación de la estructura del salario, donde se deben ir incorporando los componentes no remunerativos. Por otra parte se encuentra pendiente la modificación de la pirámide salarial, ya que su forma está muy achatada y esto quita incentivos para asumir determinados cargos y responsabilidades en la jerarquía. El diseño de una carrera profesional (tema que se está trabajando).

Catamarca



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 367.828 | 35.248 | 89 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia de Catamarca (1988) en su Artículo 59 establece que “El trabajo goza de la protección especial del Estado, que garantiza el cumplimiento efectivo de la legislación laboral y de las normas convencionales del trabajo, ejerciendo todas las facultades no delegadas por la Provincia al Gobierno Federal”. Garantizando los siguientes derechos: 1.- Al salario mínimo, vital y móvil y a una retribución justa e igualitaria por igual tarea. A la inembargabilidad de la indemnización laboral y de parte sustancial del salario. 2.- A una jornada limitada. Al descanso y vacaciones pagos. 3.- A condiciones dignas de trabajo. 4.- A la protección contra el despido arbitrario y a la estabilidad en el empleo. 5.- A la capacitación y perfeccionamiento profesional. 6.- A la defensa de los legítimos intereses profesionales y a la libertad sindical. 7.- A la participación en las ganancias y a la cogestión y autogestión en la dirección de empresas. 8.- A la salud, vivienda, educación y seguridad social integral, propia y de la familia. 9.- A la participación en la dirección de las instituciones de seguridad social de las que son aportantes.

En cuanto al “régimen administrativo” la constitución establece los

siguientes principios: “La administración pública provincial se organizará de acuerdo al sistema del mérito, a los métodos de la racionalización administrativa y a la mecanización, en cuanto fuera posible (Art. 164). En cuanto al régimen de ingresos a la Administración Pública se establece que los cargos para empleados públicos serán cubiertos por concursos de antecedentes y oposiciones, organizados por ley y con las excepciones que ésta establezca, de tal modo que aseguren la idoneidad de los agentes. La misma ley establecerá el escalafón y la carrera administrativa, de acuerdo al sistema del mérito (Art. 166).

La Ley N° 3276 (1992) “Estatuto para el personal civil de la administración pública provincial” regula las relaciones entre el Estado empleador y sus trabajadores. Este cuerpo normativo establece: Régimen de ingreso; Categorización del personal: Personal Permanente (Todo nombramiento de carácter permanente origina la incorporación del agente a la Carrera Administrativa, dadas por los distintos Agrupamientos contenidos en el Escalafón del Personal Civil de la Administración Pública Provincial). Personal no permanente: Personal de Gabinete, Personal Contratado, Personal Transitorio, Personal Interino, Personal Religioso. Deberes y Prohibiciones; Derechos; Régimen disciplinario

El “Escalafón del personal civil de la administración pública provincial” (1977) establece que el personal comprendido en el mismo revistará de acuerdo a la naturaleza de sus funciones en la Categoría que le corresponda y en algunos de los siguientes agrupamientos de conformidad con las normas que para el caso se establecen: Administrativo. Profesional. Técnico. Mantenimiento y Producción. Servicios Generales. Profesional Asistencial. Sistema de Computación de Datos. Condiciones generales de ingreso a la Carrera administrativa; Cambio de agrupamiento; Retribuciones y Régimen de concursos.

La Ley N° 4723 (1992) reglamenta las negociaciones colectivas que se entablen entre la Administración Pública Provincial y sus empleados. La

negociación podrá revertir el carácter general o sectorial, las partes deberán articular la negociación de los distintos niveles. La representación de la Administración Pública Provincial será ejercida por el Sr. Gobernador o aquellos en quienes delegaren su competencia, los que en ningún caso deberán tener rango inferior a Subsecretario. En las negociaciones de carácter general la representación de los empleados será ejercida por las Asociaciones Sindicales con personería gremial más representativa encuadrados en el Estatuto del Empleado Público. La Comisión Negociadora General estará integrada por seis (6) representantes de los trabajadores y seis (6) por el Estado Provincial. La negociación podrá abarcar las siguientes materias: a) Retribución de los trabajadores comprendidos en el marco de la autorización presupuestaria. b) Preparación de los planes de oferta de empleo. c) Materias de índole económica, de prestación de servicios sindical, asistencial y en general cuantas afecten las condiciones de trabajo y el ámbito de relación entre los sindicatos y la administración, la solución de los conflictos colectivos. d) Carrera, agrupamiento, promoción, capacitación, calificación y reglamentación de trabajo de los agentes provinciales. e) Concursos. f) Licencias. g) Jornadas de trabajo. h) Derechos Sociales. i) Representación y actuación sindical en los lugares de trabajo. j) Nivel de negociación, su articulación en unidades inferiores y revisión a unidades superiores. k) Cualquier otra materia vinculada con la productividad y eficacia de los servicios y toda otra que las partes resuelvan incorporar de común acuerdo. l) La Cogestión obrera. La Dirección Provincial de Trabajo, será la autoridad de aplicación de las disposiciones de la presente Ley, estando facultada para dictar las resoluciones necesarias que aseguren su eficaz cumplimiento. La Dirección Provincial del Trabajo, publicará los acuerdos celebrados entre las partes. El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su celebración y se aplicará a todos los empleados, Organismos o entes comprendidos. Los acuerdos celebrados entre las partes tendrán fuerza de Ley y serán de cumplimiento obligatorio.

3- Estructuras

La Subsecretaría de Recursos Humanos y Gestión Pública dependiente de la Secretaría general de la Gobernación, tiene a su cargo las temáticas de “gestión pública”, cuenta a su interior: Dirección Provincial de Control de gasto en personal; Dirección Provincial Recursos Humanos; Dirección Provincial de Gestión de la Información (Liquidación de haberes, tecnologías informáticas); Instituto Provincial de la Administración Pública, ente responsable de la capacitación y formación de los agentes y funcionarios públicos provinciales, como así también el de brindar asistencia técnica y de cooperación a instituciones nacionales, provinciales, municipales y no gubernamentales.

4- Negociaciones Colectivas

La provincia cuenta con un marco regulatorio de la NC desde 1992, aunque la negociación aún no está establecida como práctica habitual. Actualmente el Poder Ejecutivo no está trabajando directamente con los gremios con respecto a las negociaciones, salvo en temas específicamente salariales, que se discuten a través del Consejo del Salario, donde se han logrado varios acuerdos. Este Consejo está integrado por el Gobernador y algunos ministros, junto a los representantes de las Asociaciones Sindicales con personería gremial más representativa encuadrados en el Estatuto del Empleado Público (ATE y UPCN). En cuestiones conflictivas el Gobernador de la Provincia participa del Consejo poniéndose a la cabeza de las negociaciones. Los gremios municipales adoptan y asumen actitudes de confrontación, en tanto que los gremios docentes, de salud y ATE, en general, adoptan en primera instancia una actitud negociadora, procurando acuerdos que destraben los conflictos pero, en caso de no lograr un acuerdo, su actitud es confrontativa.

Existe en la jurisdicción un contexto adecuado para el diálogo, aunque también hay falta de experiencia de ambas partes para lograr mecanismos e instancias institucionales de dialogo que lleguen a acuerdos duraderos. Dentro de las cuestiones pendientes se encuentran en primer lugar, lograr un trabajo conjunto con los gremios, para poder definir otro tipo de políticas con respecto a los recursos humanos, a la modernización del estatuto y escalafón de la AP.

Chaco



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 1.055.259 | 46.706 | 45 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia (1994) en su Artículo 29 declara: Todo trabajador goza de los siguientes derechos: 1°. Al trabajo y a la libre elección de su ocupación. La Provincia estimulará la creación de fuentes de trabajo. 2°. A una retribución vital mínima y móvil, suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia; a una remuneración anual garantizada y a una retribución anual complementaria. A igual trabajo corresponde igual retribución. El trabajo nocturno será mejor remunerado que el diurno. Queda prohibido el trabajo de menores de dieciséis años en actividades fabriles o de talleres incompatibles con su edad. 3°. A la limitación de las jornadas de trabajo en razón de su edad y sexo y de la naturaleza de la actividad. 4°. Al descanso semanal y a vacaciones anuales

remunerados. 5°. A una adecuada capacitación profesional en consonancia con los adelantos de la técnica. 6°. A la seguridad en el trabajo, en forma de que su salud y moral estén debidamente preservadas. Los trabajos nocturnos, los peligrosos y los insalubres deberán ser convenientemente regulados y controlados. Normas especiales tutelarán el trabajo de las mujeres y de los menores. A los trabajadores rurales deberá proporcionarse vivienda higiénica y decorosa y controlarse su abastecimiento. 7°. A la estabilidad en el empleo y a indemnizaciones por despido arbitrario y falta de preaviso. La ley creará garantías contra el despido en masa. 8°. A la participación en las ganancias de las empresas y al control en la producción y dirección. 9°. A indemnizaciones adecuadas y seguros a cargo del empleador sobre los riesgos profesionales y a la rehabilitación integral por incapacidad. 10°. A jubilaciones y pensiones móviles. 11°. Al seguro integral y obligatorio. 12°. A la organización sindical libre y democrática.

La constitución de la provincia de Chaco en cuanto a la administración pública establece los siguientes principios: La administración pública debe estar dirigida a satisfacer las necesidades de la comunidad con eficiencia, eficacia, economicidad y oportunidad Art. 69. Todos los habitantes de la Provincia son admisibles en los empleos públicos sin más requisito que la idoneidad y preferente domicilio real en la misma. La ley propenderá a asegurar a todo empleado de la administración pública un régimen jurídico básico y escalafón único. En cuanto a la Estabilidad de los empleados públicos se establece que ningún empleado de la Provincia, con más de un año consecutivo de servicio, podrá ser separado de su cargo mientras dure su buena conducta, sus aptitudes físicas y mentales, y su contracción eficiente para la función encomendada, a excepción de aquellos para cuyo nombramiento o cesantía se hubieren previsto normas especiales por esta Constitución o por las leyes respectivas (Art. 70).

Ley N° 2017 (1976) "Estatuto para el personal de la administración pública provincial" regula las relaciones entre el Estado como empleador y sus trabajadores. Este cuerpo normativo establece: Clasificación del personal según

su estabilidad; Personal permanente: comprende al agente que designado en un cargo vacante previsto en el manual de cargos se incorpora al presupuesto de determinada dependencia, gozando de la estabilidad prevista por el presente estatuto. Personal transitorio: Contratados, jornalizados diarios, personal de gabinete. Nombramientos e ingresos. Cese o egreso. Prohibiciones, Derechos del agente, antigüedad.

La Ley 1276 (1973) “Escalafón para la administración pública provincial” establece las categorías personal: administrativo y técnico, personal obrero y de maestranza, personal de servicio. Las categorías enunciadas se dividirán en grupos de acuerdo a lo siguiente: a) categoría personal administrativo y técnico: grupos 1 a 21, ambos inclusive; b) categoría personal obrero y de maestranza: grupos 0 a 10, ambos inclusive; c) categoría personal de servicio: grupos 0 a 10, ambos inclusive. Carrera administrativa, Ingreso, promoción, periodo de prueba, retribuciones, sueldo básico. Régimen de aportes y retenciones, Horas extras.

La ley N° 6421 (2009) regula las negociaciones colectivas que se celebren entre el Poder Ejecutivo, en su ámbito central, los entes autárquicos o descentralizados y sus empleados. La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles. La negociación colectiva regulada por la presente ley, será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo. La representación de los empleados públicos será ejercida por todas las asociaciones sindicales, uniones o federaciones que hayan cumplido con el requisito de la inscripción ante el Registro existente en la Dirección Provincial del Trabajo. La representación de la Administración Pública Provincial será ejercida por el representante paritario designado por el Poder Ejecutivo o aquellos en quienes deleguen su competencia, los que en ningún caso deberán tener rango inferior al de ministro. En caso de negociaciones que comprendan un ámbito sectorial, la representación deberá integrarse además con los ministros, subsecretarios o

funcionarios del área con rango equivalente. En caso de negociaciones en el ámbito de entes autárquicos o descentralizados, la representación empleadora se integrará, además con la máxima autoridad del respectivo organismo. La Autoridad de aplicación de la presente ley será el Ministerio de Gobierno, Justicia, Seguridad y Trabajo de la Provincia, con intervención de la Dirección Provincial del Trabajo. El acuerdo suscripto de conformidad al presente régimen, será remitido para su instrumentación, mediante el acto administrativo respectivo y a la Cámara de Diputados, cuando correspondiere. El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicará a todos los empleados, organismos y entes comprendidos.

3- Estructuras

La subsecretaria de Coordinación y Gestión Pública dependiente de la Secretaría General de la Gobernación, tiene a su cargo las temáticas de “gestión pública”. Objetivo y Funciones: Diseñar, implementar y realizar el seguimiento de las políticas de modernización del Estado y asistir a la Secretaría General de la Gobernación en la determinación de lineamientos estratégicos y propuestas de normas reglamentarias en la materia. Intervenir en el análisis y propuestas para el rediseño de la macro estructura, asistiendo técnicamente en el proceso de elaboración y aprobación de las estructuras organizativas de los organismos de la Administración Pública. Estimular la mejora continua en los procesos promoviendo la utilización de técnicas destinadas a la planificación, medición y control de la gestión pública. Promover el diseño, implementación y monitoreo de programas de políticas públicas que brinden servicios al ciudadano con calidad, transparencia y accesibilidad con la gestión de gobierno. Supervisar el diseño de la estructura programática y del presupuesto jurisdiccional, verificando el cumplimiento de metas físicas y financieras de la Gobernación. Implementar la centralización de las Direcciones Generales de Administración, de Contrataciones, de Gestión de Bienes y de Recursos Humanos, conduciendo y supervisando su funcionamiento eficiente y el cumplimiento de las metas fijadas. Promover y conducir planes de

capacitación y formación para los agentes de la Administración Pública Provincial, asegurando la capacitación estratégica en políticas de transformación pública. Promover la realización de estudios e investigaciones que contribuyan a la transformación y sostenimiento de un estado eficiente. Intervenir en la coordinación y supervisión de un sistema de comunicaciones innovador, confiable y extensivo a todo el ámbito provincial. Establecer el control interno y la producción de informes del estado de gestión de la Jurisdicción, conforme las pautas aprobadas por los Órganos Rectores en la materia.

La subsecretaria de Coordinación y Gestión Pública para cumplir con estas funciones tiene bajo su órbita: Dirección General de Contrataciones Estratégicas; Dirección General de Bienes; Dirección General de Recursos Humanos; Dirección Centro Provincial de Capacitación; Dirección de Comunicaciones; Dirección de Administración; Dirección de Organización Administrativa; Unidad de Planificación Sectorial; Unidad de Auditoría Interna.

4 – Negociaciones Colectivas

La ley N° 6421 (2009) que regula las negociaciones colectivas de trabajo crea la comisión negociadora central, la cual es la encargada de llevar adelante los procesos de negociación. En cuanto a la representación sindical en la provincia el gremio que nuclea a un alto porcentaje de empleados de la Administración Pública, UPCP (Unión del Personal Civil de la Provincia), participa en las negociaciones con el Estado; asimismo han estado trabajado en ésta temática otras organizaciones sindicales, con personería jurídica y ámbito de actuación nacional (ATE y UPCN). Los temas pendientes a la espera del comienzo de las negociaciones son: Lograr el primer CCT para la administración central, llegar a definir una nueva carrera administrativa y un nuevo estatuto escalafón; concretar el pase a planta de los trabajadores contratados, entre otros.

Chubut



1- Estadística provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 509.108 | 34.869 | 75 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia (1994) en su artículo 24 garantiza, en cuanto sea de competencia provincial, a todos los trabajadores los siguientes derechos: 1. A igual trabajo igual salario. No puede fijarse diferente salario para un mismo trabajo por motivos de edad, sexo, nacionalidad o estado civil. 2. A la estabilidad en el empleo y a la indemnización por despido 3. A la limitación de la jornada, el descanso semanal obligatorio, las vacaciones anuales pagas y el sueldo anual complementario. 4. A una retribución justa, un salario mínimo vital y móvil y retribución complementaria por cargas de familia. 5. A la higiene y seguridad en el trabajo y a la asistencia médica. A la mujer grávida se le acuerda licencia remunerada en el período anterior y posterior al parto y se concede a la madre durante las horas de trabajo el tiempo necesario para lactar. 6. A su capacitación. 7. A normas que eviten condiciones inhumanas de trabajo. 8. A asociarse libre y democráticamente en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales en gremios o sindicatos que puedan federarse o confederarse del mismo modo. Nadie puede atribuirse la representación gremial de trabajadores si no se ha cumplido con los requisitos que la ley establece para reconocer el

funcionamiento de las asociaciones profesionales. Queda garantizado a los gremios concordar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga. Ninguna medida de fuerza resuelta por una asociación gremial puede afectar la efectiva prestación de los servicios públicos mínimos esenciales bajo pena de su declaración de ilegalidad. 9. Al escalafón en la carrera administrativa. La ley reglamenta y limita el trabajo nocturno insalubre, el de las mujeres y el de menores de dieciocho años.

La ley provincial N° 1987 (1982) "Estatuto personal administración pública provincial" regula las relaciones entre el Estado y sus empleados, este cuerpo normativo establece: Régimen de ingreso a la administración pública; Tipificación de la Planta de Personal - 1) Planta permanente, que comprende: a) Personal sin estabilidad, b) Personal con estabilidad. 2) Planta temporaria, que comprende: a) Personal de Gabinete; b) Personal contratado por locación de servicios; C) Personal mensualizados; d) Personal jornalizado. Régimen de licencias. Derechos, Deberes y obligaciones.

Este estatuto también contiene el escalafón para el personal administración pública provincial. Los cargos públicos serán creados por Ley, en número cierto con denominación propia y con fijación del sueldo respectivo. Los cargos se definirán en el Nomenclador de Cargos, distribuidos por agrupamiento y clases, consignándose las especificaciones y requisitos de ingreso a cada cargo. El personal con estabilidad revistará en los siguientes agrupamientos, conforme la índole de sus tareas: 1. Servicio 2. Obrero 3. Técnico-Administrativo 4. Profesional 5. Jerárquico. Personal contratado son aquellos agentes cuya relación con la Administración se rige por las cláusulas del contrato de locación de servicios que formaliza la misma. Sólo podrá contratarse personal en estas condiciones cuando se trate de la realización de tareas profesionales o técnicas de excepcional complejidad o especialización, que no puedan ser cumplidas por agentes de la Administración provincial. El contrato deberá especificar: a) Los servicios a prestar; b) El plazo de duración; c) La retribución y su forma de pago; d) Los

supuestos en que se producirá la rescisión del contrato antes del plazo establecido. Personal temporario mensualizado o jornalizado son aquellos agentes necesarios para la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario, eventual o estacional, que no pueden ser realizados con personal permanente de la Administración, diferenciándose entre sí por la forma de retribución, por mes o por jornal.

La ley N° 5279 (2005) regula las negociaciones colectivas que se celebren entre el Poder Ejecutivo Provincial (comprendido de la Administración Pública Provincial, entes centralizados, descentralizados y autárquicos, Sociedades del Estado y Sociedades Anónimas con participación estatal mayoritaria, entes del sector privado cuyas actividades sean de interés provincial), y las asociaciones sindicales de trabajadores del sector público y/o privado de referencia, con personería gremial. La representación del Estado será ejercida por el Señor Ministro de Coordinación de Gabinete o quien éste designe, En el caso de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los Ministros o titulares de las áreas respectivas de la Administración Pública Provincial. La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles. Para cada negociación, general o sectorial, se integrará una Comisión Negociadora. En el caso de negociaciones en el ámbito sectorial, intervendrán conjuntamente las Asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos. La negociación colectiva regulada por la presente Ley será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes: a) La organización del Poder Ejecutivo Provincial. b) Sus facultades de dirección. c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa. Las normas nacidas de las Convenciones Colectivas, regirán para todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que éstas se refieran. La Comisión Negociadora integrada por ocho (8) miembros, cuatro (4) de los cuales serán representantes del

Poder Ejecutivo Provincial y designados por éste, y cuatro (4) miembros serán representantes de las Asociaciones de trabajadores. La parte que promueva la negociación deberá notificar a la Subsecretaría de Trabajo para que se formalice la convocatoria, la representación que inviste y las materias objeto de la negociación. Cuando las partes voluntariamente se sometan a la instancia administrativa, la Subsecretaría de Trabajo podrá homologar los acuerdos y los Convenios Colectivos de Trabajo celebrados de conformidad a lo establecido en la presente ley, siendo de efectivo cumplimiento a partir de la fecha de notificación a las partes signatarias de los Convenios arribados.

3 – Estructuras

Dentro del gobierno de la provincia de Chubut las temáticas referidas a la “Gestión Pública” quedan en la órbita de la Subsecretaría de Modernización del Estado dependiente del Ministerio de Coordinación de Gabinete. La misión de la subsecretaria es optimizar la gestión de la administración pública con el objetivo primordial de responder con calidad y efectividad a las demandas de la sociedad. Las Funciones que desempeña son: Implementar procedimientos tecnológicos a fin de optimizar la dinámica operativa interna y externa de la Administración Pública. - Capacitar a los empleados de la Administración en el uso de las herramientas que distintas áreas pertinentes. - Promover la integración horizontal y vertical, o sea, la articulación de las acciones entre los niveles de Gobierno (provincial y municipales) y entre los diferentes sectores involucrados en una política pública.

Esta subsecretaría cuenta a su interior con la Dirección de Tecnología, la Dirección de Informática, Dirección General de Estadística y Censos y la Dirección de Capacitación.

4 – Negociaciones Colectivas

La provincia cuenta con una Comisión Negociadora que es la responsable de implementar los procesos de Negociación Colectiva, abarcando distintos aspectos que hacen a la situación laboral de los empleados estatales. En general todos las asociaciones de trabajadores estatales tienen diálogo con el Estado provincial, algunos más que otros dependiendo siempre de la temática y del contexto. ATE es quien más asiduamente dialoga con sectores del Estado. El diálogo es iniciado de su parte, en general buscando una solución a una problemática puntual, y por parte del Estado, adelantándose a los posibles problemas.

Córdoba



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 3.308.876 | 118.443 | 35 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia de Córdoba (1987) en su Artículo 23.- Del trabajador. Garantiza a todas la personas en la Provincia los siguientes derechos:

1. A la libre elección de su trabajo y a condiciones laborales equitativas, dignas, seguras, salubres y morales.
2. A la capacitación, al bienestar y al mejoramiento

económico. 3. A una jornada limitada, con un máximo de cuarenta y cuatro horas semanales, con descansos adecuados y vacaciones pagas; y a disfrutar de su tiempo libre. 4. A una retribución justa, a igual remuneración por igual tarea y a un salario mínimo, vital y móvil. 5. A la inembargabilidad de la indemnización laboral y de parte sustancial del salario y haber previsional. 6. A que se prevean y aseguren los medios necesarios para atender las exigencias de su vida y de la familia a su cargo, en caso de accidente, enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, situación de desempleo y muerte, que tienda a un sistema de seguridad social integral. 7. A participar en la administración de las instituciones de seguridad social de las que sean beneficiarios. 8. A participar de la gestión de las empresas públicas, en la forma y límites establecidos por la ley para la elevación económica y social del trabajador, en armonía con las exigencias de la producción. 9. A la defensa de los intereses profesionales. 10. A la gratuidad para la promoción de actuaciones administrativas o judiciales de naturaleza laboral, previsional o gremial. 11. A asociarse libre y democráticamente en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales en gremios o sindicatos que puedan federarse o confederarse del mismo modo. Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga. 12. A ser directivos o representantes gremiales, con estabilidad en su empleo y garantías para el cumplimiento de su gestión. 13. A la estabilidad en los empleos públicos de carrera, no pudiendo ser separados del cargo sin sumario previo, que se funde en causa legal y sin garantizarse el derecho de defensa. Toda cesantía que contravenga el antes expresado, será nula, con la reparación pertinente. Al escalafón en una carrera administrativa. En caso de duda sobre la aplicación de normas laborales, prevalece la más favorable al trabajador.

En el artículo N° 174 la constitución establece los principios básicos con los que se regirán la Administración pública provincial y municipal: La Administración Pública debe estar dirigida a satisfacer las necesidades de la comunidad con eficacia, eficiencia, economicidad y oportunidad, para lo cual busca armonizar los principios de centralización normativa, descentralización territorial,

desconcentración operativa, jerarquía, coordinación, imparcialidad, sujeción al orden jurídico y publicidad de normas y actos. El ingreso a la Administración Pública se hace por idoneidad, con criterio objetivo en base a concurso público de los aspirantes, que aseguren la igualdad de oportunidades. La ley establece las condiciones de dicho concurso, y los cargos en los que por la naturaleza de las funciones, deba prescindirse de aquél.

La ley N° 7233 (1984) “Estatuto del personal de la administración pública provincial” regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Este cuerpo normativo establece: Régimen de ingresos y reingresos; Deberes y prohibiciones; Derechos del agente; Carrera Administrativa; Régimen disciplinario; Reconocimiento y actividad sindical; Conformación de la Comisión de Relaciones Laborales. Clasificación del personal no permanente: a) Personal de Gabinete. b) Personal Interino. c) Personal Contratado. d) Personal Transitorio. e) Personal Suplente.

La Ley N° 6403 (1980) “Escalafón del personal de la administración pública provincial” establece: Condiciones de ingreso; Carrera administrativa. Régimen de selección. a) selecciones internas. b) selecciones abiertas. Distinción funcional de agrupamientos: 1 - Agrupamientos generales: Administrativo, Profesional, Técnico, Maestranza, Servicios generales. 2 - Agrupamientos especializados: Sistema de computación de datos otros que puedan incorporarse por ley.

La Ley N° 8329 (1994) regula la negociación y los convenios colectivos celebrados entre los sindicatos representativos de los trabajadores de los tres Poderes del Estado Provincial, sus organismos autárquicos o descentralizados, empresas del Estado Provincial, y quienes sean designados representantes de los poderes del Estado. Las Negociaciones Colectivas reguladas por la presente Ley comprenderán todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a

excepción de las facultades de dirección y la estructura orgánica de los Poderes del Estado. Las disposiciones que resulten de los Convenios Colectivos de Trabajo deberán ajustarse a los principios y garantías constitucionales, respetando en su regulación la legislación vigente. El Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, será la Autoridad de Aplicación de esta Ley. Los Convenios Colectivos de Trabajo celebrados conforme al régimen de la presente ley, se considerarán homologados de pleno derecho. La Comisión de Conciliación estará compuesta por tres miembros, que representarán uno a cada parte y el tercero será designado por común acuerdo de ambas, debiendo nominarse a un ciudadano versado en cuestiones de carácter laboral y de reconocido prestigio. El acuerdo regirá formalmente a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

3 – Estructuras

Dentro del gobierno de la provincia de Córdoba las temáticas referidas a la “Gestión Pública” quedan en la órbita del Ministerio de Administración y Gestión Pública cuyas funciones son: Asistir al Poder Ejecutivo en todo lo relativo a la organización y funcionamiento de la Administración Pública, el diseño, desarrollo e implementación de proyectos en materia administrativa, de gestión de capital humano, régimen de adquisiciones públicas y estrategias de incorporación y uso de las tecnologías de la información con el fin de mejorar la calidad de la gestión pública provincial, conforme las instrucciones impartidas por el Gobernador de la Provincia, y en particular entender en: 1. La determinación de los objetivos y la formulación de políticas del área de su competencia. 2. La ejecución de los planes, programas y proyectos del área de su competencia elaborados conforme a las directivas que imparta el Poder Ejecutivo. 3. La gestión integral del sistema de administración y desarrollo del capital humano. 4. La aplicación del régimen legal y técnico del personal de la administración pública. 5. La interrelación del Poder Ejecutivo Provincial con las asociaciones gremiales que agrupan a trabajadores del sector público provincial. 6. La fiscalización del estado de salud de los aspirantes a ingresar en la administración pública provincial y de aquellos que ya

se desempeñan en la misma. 7. Todo lo relativo a la administración interna del Poder Ejecutivo y su organización. 8. La definición de políticas de administración, capacitación y desarrollo de recursos humanos. 9. La definición de las estructuras organizacionales de las distintas áreas del Estado Provincial. 10. La coordinación y ejecución de planes integrales de capacitación de los agentes de la administración pública provincial. 11. La elaboración, aplicación y fiscalización del régimen de contrataciones y suministros del Estado Provincial. 12. La administración de los recursos informáticos de la Red de Gobierno. 13. La determinación de los estándares informáticos de aplicación obligatoria para todos los organismos del Gobierno Provincial. 14. El impulso del uso de la tecnología aplicada a la simplificación de las gestiones administrativas. 15. La intervención en la gestión de la red interna y externa de telecomunicaciones. 16. La intervención, evaluación y asesoramiento en la adquisición de recursos de software y hardware específicos. 17. La actuación como autoridad de aplicación en el Régimen Normativo que establece la infraestructura de Firma Digital establecida en la Ley 25.506. 18. La elaboración y ejecución del Plan Provincial de Gobierno Electrónico, en coordinación con los organismos nacionales, provinciales y municipales. 17. La supervisión y fiscalización de la Dirección de Aeronáutica. 19. La coordinación del Instituto de Iniciativas Privadas (IP.IP) siendo autoridad de aplicación del Dcto. 958/00. 20. Todo lo referente a los seguros de los agentes y bienes del estado provincial. 21. La organización, dirección y fiscalización de los bienes del estado y la administración de los inmuebles no afectados a otros organismos. 22. La administración y el mantenimiento de la flota vehicular del gobierno provincial. 23. La administración, supervisión y fiscalización del parque aeronáutico provincial. 24. La coordinación de los mecanismos de atención al ciudadano. 25. La coordinación de la cooperación internacional de la Provincia vinculada con el intercambio de experiencias y asistencia técnica en materia de políticas gubernamentales. 26. Todo lo referido al monitoreo de la gestión y a la fijación, conforme con los principios establecidos en el artículo 10° de la Carta del Ciudadano aprobada por la Ley N° 8835, de los estándares de calidad y eficiencia de toda la actividad de la Administración Pública Provincial centralizada y

descentralizada, cualquiera sea su forma de organización. 27. El control objetivo y bajo criterios técnicos pertinentes, de la calidad y eficiencia de la actividad de la Administración Pública, del cumplimiento de sus metas, plazos y objetivos que hubieren sido establecidos, pudiendo requerir informes y dictámenes a todas las áreas u órganos del Estado Provincial 28. La desconcentración, descentralización y regionalización de los servicios administrativos y las actividades gubernamentales. 29. El diseño, implementación y monitoreo de programas que propendan a la mejora de los servicios al ciudadano y los que fomenten la transparencia y accesibilidad con la gestión de gobierno. 30. La participación activa en organismos interprovinciales y nacionales con funciones afines. 31. La ejecución del Programa de Asistencia Integral de Córdoba (P.A.I.Cor)

Las dependencias de esta Secretaria son: 1 - La Subdirección de Sistemas de Gestión por Objetivos (SSGO), que tiene a su cargo el establecimiento y la puesta en marcha de los Sistemas de Planificación Estratégica y Control de Gestión, herramientas de monitoreo que permiten orientar la diversidad de tareas que llevan adelante los Ministerios, Secretarías y Agencias del Gobierno de Córdoba. 2 - Instituto Provincial de la Administración Pública, organismo responsable de la capacitación de los agentes de la Administración Pública en todos sus niveles, incluyendo los ámbitos de la formación, la investigación y extensión sobre gestión pública. Dirección de Procedimientos Administrativos y Sistemas Normativos y la Dirección General de Personal.

4- Negociaciones Colectivas

La provincia cuenta con un marco regulatorio de la NC, aunque la negociación aún no está establecida como práctica sistemática habitual. La implementación de paritarias se establece para algunas áreas del Estado, aquellas con menor cantidad de personal. En este contexto la mesa paritaria se centra en las discusiones salariales, aunque también existe eventualmente la posibilidad de tratar las problemáticas de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Existe en la jurisdicción un contexto adecuado para el diálogo, los sindicatos tienen una visión de conjunto de la Administración Pública. Su dureza puede expresarse en las negociaciones salariales, donde los negociadores no siempre están en condiciones de evaluar diversas alternativas de solución de conflictos. Por su parte los representantes del Poder Ejecutivo se muestran abiertos a la resolución de conflictos por medio de la NC, aunque reconociendo, dentro de la discusión salarial, dificultades económicas por el enorme peso que tiene la partida de personal sobre el presupuesto. Dentro de los temas pendientes de resolución por las partes se encuentran las importantes diferencias entre los haberes con los que se remuneran tareas similares según el régimen laboral. (Ej. Bancarios, judiciales y agentes de empresas estatales, suelen estar muy por encima del salario del escalafón general). Esto lleva a la necesidad de modernizar el estatuto y el escalafón; unificar el salario en relación a la función cumplida; implementar un régimen de concursos, normalizar la situación de los contratados y diseñar un plan integral de capacitación para toda la AP.

Corrientes



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 992.595 | 53.680 | 52 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia de Corrientes (2007) en su Artículo 28

establece: La administración pública provincial está regida por los principios de legalidad, eficacia, austeridad, congruencia normativa, desconcentración operativa, capacidad, imparcialidad, equidad, igualdad y publicidad de las normas y actos. Su actuación tiende a lograr economía, sencillez e informalismo en el trámite, celeridad, participación y el debido procedimiento público para los administrados. Los funcionarios y empleados públicos deben ajustar su actuación a dichos principios. Ningún funcionario público debe ejercer violencia laboral sobre los empleados a su cargo o bajo su dependencia.

La Ley N° 4067 (1986) regula las relaciones entre el Estado como empleador y sus trabajadores. Este cuerpo normativo establece: Servicio civil de la provincia, sistema de administración de personal, planta de personal: el personal se clasifica en permanente y no permanente. Admisibilidad e ingreso, Derechos, obligaciones, prohibiciones, cese o egreso, reingreso, antigüedad, Junta de relaciones laborales régimen de licencias, control de asistencia, régimen disciplinario.

La Ley N° 4067 también establece el Escalafón de aplicación al personal permanente. Las categorías del presente Escalafón son las siguientes: a) Personal de Conducción. b) Personal Profesional. c) Personal Técnico. d) Personal Administrativo. e) Personal Artístico. f) Personal de Mantenimiento y Producción. g) Personal de Servicios Generales. Toda vacante producida en cualesquiera de las categorías laborales previstas, serán cubiertas de acuerdo al siguiente orden de modalidad: a) Concursos Internos: b) Concursos Cerrados: c) Concursos Abiertos. Las clases son los sucesivos grados correlativamente enumerados de uno (1) a quince (15), cada clase establece el nivel resultante de la suma de factores determinados para la evaluación de las tareas y permiten, a los efectos remunerativos, el agrupamiento de las tareas semejantes. Los tramos son las divisiones de las distintas categorías, efectuadas conforme a la importancia o jerarquía de las funciones o tareas que desempeñe el personal y en relación a la clase que revista.

Ley NC N° 6033 (2010) establece que las negociaciones colectivas que se celebren en la Provincia de Corrientes, entre el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, en cada caso, y las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores estatales de los diferentes sectores, cualquiera sea el nivel, rama o especialidad, se regirán por las disposiciones de la presente ley. Constitución de paritarias. Objeto y conclusión de la negociación. Acuerdo. Comisión de interpretación e intermediación. Autoridad de aplicación. Conflictos colectivos. Derecho de huelga. Legislación Complementaria. Competencia Judicial.

3- Estructuras

La Secretaría de Planeamiento, dependiente de la Gobernación tiene la función de ser una estructura del Estado capaz de sugerir e impulsar acciones de gobierno estratégicas para la provincia, coadyuvando a la formulación de la política general de desarrollo del gobierno y evaluar su ejecución y efectos. Colaborar con el Poder Ejecutivo Provincial en el diseño participativo de un conjunto de directrices conformadas por las acciones, programas, planes y/o proyectos de corto, mediano y largo plazo que permitan la construcción de un modelo de provincia que tiene como eje de su política el desarrollo a partir del crecimiento económico y social.

Trabajar transversalmente en las áreas de gobierno provincial y nacional, apalancando en los procesos de innovación, sostenibilidad ambiental, identidad socio cultural. Sugiriendo las modificaciones en la gestión de las instituciones sociales y económicas. De manera de concretar la inserción regional e internacional, especialmente en el ámbito del MERCOSUR, como factor de desarrollo estratégico. Promover el desarrollo armónico, integral y sustentable de la provincia, a través de la construcción de consensos sobre propuestas de acción y gestión que reafirmen las políticas de Estado, apoyando el proceso de

normalización y control de calidad de planes, programas y proyectos en ejecución, como también, asistir a los Municipios y organismos descentralizados en las demandas vinculadas las incumbencias de esta Secretaria.

Quedan bajo la órbita de la Secretaria de Planeamiento: el Departamento de Coordinación y Control de la Gestión y la Unidad Ejecutora provincial.

4 – Negociación Colectiva

La provincia dispone de la Ley NC N° 6033 (2010) que establece los procesos de negociación colectiva, las instancias de diálogo y negociación se celebran de manera provisoria, producto de situaciones particulares que refieren a cuestiones que se resuelven en el momento. En este sentido, debe decirse que existen conflictos permanentes referidos a cuestiones salariales, en cambio, no sucede lo mismo en relación a los aspectos ligados a las condiciones de empleo y de trabajo. Las situaciones conflictivas a que se ha hecho referencia son manejadas en la provincia desde la Subsecretaría de Trabajo que se encarga de dialogar con los sindicatos, consensuar y lograr acuerdos que responden a la coyuntura. En este contexto, los espacios de diálogo existentes están conformados por reuniones informales entre sindicatos y autoridades, a pedido de ambas partes.

Entre las cuestiones pendientes pueden mencionarse la posibilidad de contar con una Ley de Empleo Público que contemple cuestiones tales como el desarrollo pleno de paritarias, el diseño de una carrera profesional; la capacitación del personal como una necesidad en vistas a la modernización del Estado.

Entre Ríos



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 1.235.994 | 68.595 | 54 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la Provincia de Entre Ríos (2008) en su artículo 36 establece que: todos los habitantes son admisibles en los empleos públicos provinciales, municipales y comunales o de otros organismos en los que tenga participación el Estado, sin más requisito que la idoneidad, sin perjuicio de las calidades especiales exigidas por esta Constitución. Sólo serán designados y ascendidos previo concurso que la asegure, en igualdad de oportunidades y sin discriminación. En ningún caso, las razones étnicas, religiosas, ideológicas, políticas, gremiales, sexuales, económicas, sociales, fundadas en caracteres físicos o de cualquier otra índole, serán motivo para discriminar o segregar al aspirante.

En su Artículo 82 se declara que: El trabajo es un derecho que el Estado protege e impulsa. Promueve el empleo y el trabajo decente, en igualdad de condiciones para todos, reivindicando su competencia en materia de policía. Controla el efectivo cumplimiento de la norma laboral y de las disposiciones convencionales y sanciona su incumplimiento. Garantiza la promoción de las

acciones tendientes a la erradicación del trabajo no registrado y el cumplimiento de la legislación sobre trabajo infantil. Genera mecanismos de acercamiento entre las ofertas y demandas de puestos de trabajo. Reglamenta las condiciones de trabajo de empleados públicos provinciales y municipales y especialmente: a) La negociación colectiva garantizando los principios de irrenunciabilidad, progresividad, primacía de la realidad, indemnidad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador. b) El marco regulatorio general del empleado público provincial y municipal con participación de los trabajadores, que asegurará el cumplimiento de normas sobre higiene, seguridad y prevención de infortunios; y la participación de los trabajadores en la dirección y gestión de las empresas y entes autárquicos o descentralizados. c) El régimen de seguridad social para los empleados públicos provinciales y municipales en el ámbito de su competencia, con el objeto de proteger a trabajadores en actividad y pasivos. d) El salario mínimo para los obreros del Estado, el que se fijará conforme el costo de vida, no será inferior al vital y móvil. Todo incremento salarial, otorgado a partir de la presente Constitución, deberá estar sujeto a aportes y contribuciones. e) La inembargabilidad del hogar de familia. f) El fomento de la construcción de viviendas higiénicas, con el concurso del Estado, sea en forma de desembolsos directos, de otorgamiento de créditos o garantías o de liberación de gravámenes. g) El asociacionismo gremial, debiendo fomentarlo y orientarlo. h) El funcionamiento de un organismo administrativo laboral único, con competencia provincial y municipal, en el ámbito público y privado que ejerza el poder de policía, participe en la negociación colectiva y en la solución de los conflictos individuales a través de la mediación, conciliación y arbitraje.

La ley N° 9755 (2007) establece el marco de regulación del empleo público de la provincia de Entre Ríos. Este cuerpo normativo establece: Condiciones generales de ingreso; Naturaleza de la relación de empleo; Régimen de estabilidad, Régimen sin estabilidad. Escalafón, el personal comprendido en el ámbito del presente escalafón revistará, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que le hubieren sido asignadas, en alguno de los siguientes

agrupamientos: a) conducción; b) profesional; c) administrativo y técnico; d) servicios auxiliares. Estableciendo -Función – Agrupamiento – Tramo – Categoría; Deberes, Prohibiciones, Régimen disciplinario; causales de egreso, Tribunales administrativos.

En su capítulo X la ley establece la Convención Colectiva de Trabajo entre el Poder Ejecutivo, en su carácter de empleador y las Asociaciones Sindicales y Uniones de Trabajadores con Personería Gremial a fin de convenir condiciones de trabajo, salarios y todo lo concerniente a la relación laboral. La representación de los empleados públicos será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación. La representación del Estado estará en manos de quien al tal fin determine el Poder Ejecutivo Provincial, quien no podrá tener jerarquía inferior a subsecretario y tendrá la responsabilidad de conducir las negociaciones con carácter general. En caso de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los titulares de las áreas que a tal fin determine el Poder Ejecutivo Provincial. El Consejo de la Paritaria Estatal (CPE), autónomo en sus funciones, el que será la autoridad administrativa de aplicación de la presente ley y en ejercicio de sus funciones estará facultado, entre otras, para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo donde sea parte el Poder Ejecutivo Provincial y/o la autoridad correspondiente y las respectivas asociaciones sindicales con personería gremial y ámbito de actuación. Celebrado el acuerdo, el Consejo de la Paritaria Estatal le correrá vista al Fiscal para que se expida en un plazo de diez (10) días hábiles, respecto a sí el mismo no vulnera el Orden Público, los principios protectores del derecho del trabajo y las condiciones más favorables a los trabajadores del sector. Producido el dictamen fiscal, el Consejo homologará el acuerdo, ordenando su registro por secretaría y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, dentro de los diez (10) días hábiles de recibido. El acuerdo regirá formalmente a partir de los treinta (30) días corridos siguientes a su publicación y se aplicará a todos los empleados, organismos y entes comprendidos. Las normas de la Convención Colectiva serán

de cumplimiento obligatorio por el Estado provincial y para todos los trabajadores de la Administración Pública provincial comprendidos en la misma y no podrán ser modificadas unilateralmente en perjuicio de los trabajadores. La aplicación de la Convención Colectiva no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas o fijadas en casos individuales o colectivos.

El Decreto 2217/12 aprobó el reglamento para la NC en el ámbito de la administración pública de la provincia, creando la comisión negociadora central, e instituyendo al Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación de las convenciones colectivas de trabajo.

3- Estructuras

La Secretaría de Gestión Pública y Transporte, creada a partir de la reforma de la Ley de Ministerios (2012), tiene la responsabilidad del diseño, implementación y seguimiento de políticas que incrementen la calidad, la eficiencia y la transparencia de los procesos de gestión de los organismos públicos de la Administración Pública Provincial; promoviendo el desarrollo institucional con calidad en el Gobierno Provincial y el fortalecimiento de la función administrativa y el servicio al ciudadano. Los desarrollos del área se orientan a toda la Administración Pública Provincial centralizada y descentralizada, entes autárquicos, empresas del Estado, sociedades con participación estatal y todo ente público; y especialmente a los Municipios de la Provincia de Entre Ríos.

4 – Negociaciones Colectivas

La reforma constitucional de la Provincia de Entre Ríos en el año 2008 consagra en su Artículo 82, los derechos a la negociación colectiva para la administración pública, contando como antecedente la ley N° 9755 del año 2007,

que dentro del marco regulatorio del empleo público incluye los mecanismos básicos para la implementación de los procesos de NC. El Decreto 2217/12 aprobó el reglamento para la NC, con lo cual se formalizan las paritarias que ya tenían algunos avances que posibilitan un permanente diálogo con los dirigentes sindicales en busca los acuerdos necesarios para asegurar los derechos de los trabajadores. En la provincia se comienzan a implementar algunos procesos de negociación colectiva, abarcando distintos aspectos que hacen a la situación laboral de los empleados estatales, tratando principalmente cuestiones salariales, como así también condiciones y medio ambiente de trabajo. Los sindicatos con más representatividad son ATE y UPCN, ambos participan en los procesos de diálogo, en general con una actitud positiva para alcanzar acuerdos.

Jujuy



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 673.307 | 47.585 | 69 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La Constitución de la provincia de Jujuy (1984) en su Artículo 51º.- Establece: 1.- El trabajo es un deber social y un derecho reconocido a todas las personas.- 2.- Cada habitante debe contribuir con su actividad al desarrollo de la

sociedad.- 3.- El Estado promoverá la agremiación de los trabajadores autónomos para la defensa de sus derechos profesionales, asistenciales y previsionales.

En su Artículo 52º.- se garantizan los Derechos de los trabajadores: La Provincia, en ejercicio del poder de policía que le compete, garantiza a los trabajadores el pleno goce y ejercicio de sus derechos reconocidos en la Constitución Nacional y la ley, y en especial: 1) condiciones dignas y equitativas para el desarrollo de sus actividades; 2) jornada limitada en razón de su edad, sexo o por la naturaleza de la actividad; 3) descanso y vacaciones pagados, y licencias ordinarias o especiales; 4) retribución justa; 5) salario vital, mínimo y móvil; 6) igual remuneración por igual tarea; 7) protección contra el despido arbitrario; 8) capacitación profesional en consonancia con los adelantos de la ciencia y de la técnica; 9) higiene, seguridad en el trabajo, asistencia médica y farmacéutica, de manera que su salud esté debidamente preservada. A la mujer embarazada se le acordará licencia remunerada en el período anterior y posterior al parto y durante las horas de trabajo el tiempo necesario para lactar; 10) prohibición de medidas que conduzcan a aumentar el esfuerzo en detrimento de su salud o mediante trabajo incentivado, como condición para determinar su salario; 11) vivienda, indumentaria y alimentación adecuadas, cuando correspondiere por ley; 12) salario familiar; 13) mejoramiento económico; 14) participación en actividades lícitas tendientes a la defensa de sus intereses profesionales; 15) sueldo anual complementario; 16) reserva del cargo o empleo cuando se estableciere por ley nacional o provincial; 17) organización sindical libre y democrática basada en la elección periódica de sus autoridades por votación secreta.

En su artículo 54º.- la Constitución establece los Derechos Gremiales. Las asociaciones profesionales de trabajadores, de acuerdo con las leyes que reglamentan su ejercicio, gozarán de los siguientes derechos: 1) de organizarse libremente en federaciones o confederaciones; 2) de concertar convenios colectivos de trabajo, los que una vez homologados por las autoridades

competentes tendrán fuerza de ley; 3) de recurrir a la conciliación y al arbitraje; 4) de huelga, como medio de defensa de los derechos de los trabajadores y de las garantías sociales, una vez agotados los procedimientos conciliatorios o el arbitraje, cuando correspondiere, 5) de controlar la observancia de las normas laborales y de seguridad social, pudiendo hacer las denuncias que correspondieren ante las autoridades competentes, 6) los demás que establezca la ley.

La Ley N° 3161 (1974) “Estatuto para el personal de la administración pública de la provincia de Jujuy” regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Este cuerpo normativo establece: Requisitos de ingreso y provisión de cargos; Clasificación del personal: 1 - Personal de carrera o permanente (Todo personal nombrado con carácter permanente tiene derecho a ser incorporado a la carrera administrativa, la cual está dada por el progreso del agente administrativo dentro de los niveles escalafonarios). 2. Personal no permanente: Personal de gabinete; Personal contratado; Personal transitorio; Personal reemplazante (Este personal no tendrá derecho a la estabilidad ni a la carrera administrativa. Personal de gabinete). Derechos, Deberes y Prohibiciones. Establecimiento de Consejos de calificación y disciplina. Régimen de concursos. Régimen disciplinario.

En el capítulo V de esta ley se establece el escalafón del personal civil de la administración pública Provincial. El ingreso a este Escalafón se hará previa acreditación de las condiciones establecidas por el Estatuto y cumplimiento de los requisitos particulares que para cada agrupamiento o tramo Escalafón del personal civil de la administración pública provincial: Agrupamiento administrativo, Agrupamiento profesional, Agrupamiento técnico, Agrupamiento de mantenimiento y producción, Agrupamiento de servicios generales, Agrupamiento profesional asistencial cambio de agrupamiento.

La Ley N° 4679 en su artículo 1°.- establece que: La Provincia de Jujuy, a los efectos de garantizar el derecho a concertar Convenios Colectivos de Trabajo a las organizaciones representativas de los trabajadores, adhiere en lo pertinente

a la Ley Nacional N° 24.185, en tanto sean compatibles con las previsiones contenidas en la Constitución de la Provincia y el derecho de los empleados públicos; sin perjuicio de otras modalidades de negociación colectiva, emergentes de los principios de libertad sindical, siendo de aplicación supletoria la Ley N° 3161/74.

3 – Estructuras

La provincia de Jujuy no cuenta con un área específica de “Gestión Pública”. Algunas de estas temáticas entran en la órbita de la Secretaría General de la Gobernación que cuenta a su interior con: Dirección General de Administración; Dirección Provincial de Personal; Dirección de trámites y archivos administrativos; Secretaría de DDHH; Dirección Provincial de prensa y difusión; Dirección Provincial de Boletín oficial; Representación oficial del Gobierno de Jujuy en Bs. As.

En cuanto a la capacitación de los empleados públicos, la provincia cuenta con el Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP), creado por decreto en el año 2000 dependiente directamente del Gobernador. Esta iniciativa gubernamental responde al intento de orientar el trabajo de los empleados públicos hacia una gestión eficiente que brinde respuestas a las demandas de servicios de calidad, ya sean administrativos, educativos, de salud, de infraestructura, etc. La capacitación y formación del personal del Estado cualquiera sea su función y posición dentro de la escala jerárquica, es una política pública que acompaña la modernización y transformación encarada por el ejecutivo provincial. Las Funciones del IPAP son: a) Promover y realizar estudios y diagnósticos referidos a los aspectos estructurales y de comportamiento del sector público. b) Formar funcionarios públicos, perfeccionando y actualizando sus conocimientos, de acuerdo a las necesidades de capacitación del sector público y a las exigencias de la carrera administrativa, establecidas en los Estatutos y escalafones respectivos. c) Garantizar el avance, mejora y adquisición de nuevas

capacidades técnicas relacionadas con los principales objetivos, políticas y funciones de la institución o repartición a la que pertenece el agente. d) Organizar y ejecutar cursos, seminarios, talleres y ciclos de conferencias para las distintas especialidades y niveles de agentes de la administración provincial. e) Intervenir en los procesos de evaluación de los agentes del Estado y entender en la determinación de planes y programas de capacitación del personal y la reubicación del mismo conforme a sus condiciones. f) Asignar el desarrollo de planes de capacitación a los distintos organismos del Estado, de acuerdo a sus necesidades específicas y supervisar su cumplimiento. g) Programar y coordinar la asistencia técnica con otros organismos e instituciones municipales, provinciales, nacionales o internacionales. h) Sugerir y/o coordinar con los organismos pertinentes, modificaciones de los procesos o sistemas administrativos en base a los conceptos y herramientas de gestión modernas. i) Dictar el reglamento interno para su funcionamiento y elaborar su organigrama. j) En general, realizar cuantos más actos fueren necesarios para el debido cumplimiento de sus necesidades.

4- Negociaciones Colectivas

La provincia adhiere a la ley nacional de NC 24.185, pero las condiciones particulares de esa adhesión tenían que reglamentarse en consenso con los sindicatos, cuestión que aún está pendiente. Si bien en la actualidad no hay NC en la provincia, si existe, como instancia institucional de dialogo, un consejo del salario donde participan representantes del Frente de Gremios Estatales, Secretarios Generales de los sindicatos que agrupan empleados públicos en sus diferentes áreas, y los representantes del Poder Ejecutivo, Ministro de Hacienda junto a el Secretario de Gobierno. El dialogo comienza cuando el conflicto se ha desatado y están vigentes las medidas de fuerza, en este contexto se negocia la agenda de la crisis exclusivamente.

El Frente de Trabajadores Estatales lo conforman sindicatos fuertes, movilizados y generalmente confrontativos, aunque no llegan a representar la mitad de los empleados de AP. Estos gremios reclaman la implementación de la ley de negociaciones colectivas para un rápido llamado a paritarias. Por su parte las autoridades de la provincia en el marco del llamado “Dialogo Social”, se muestran abiertos a la posibilidad de implementar un proceso de NC, aunque teniendo presente las limitaciones presupuestarias. Entre otras cuestiones a ser abordadas por las partes se encuentran la actualización normativa del estatuto y escalafón de la AP; una metodología de ingreso objetiva en los cuadros del Estado, un sistema de carrera administrativa y la evaluación de desempeño.

Mendoza



1- Estadística Provincial*

| Población estimada (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| 1.738.929 | 76.698 | 44 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia de Mendoza (1916) en su Art. 30º declara que: - Todos los argentinos son admisibles a los empleos públicos de la Provincia, sin otras condiciones que su buena conducta y capacidad, en todos aquellos casos en que esta Constitución o la ley no exijan calidades especiales. La remoción del empleado deberá obedecer a causa justificada, y se dictará una ley

especial que rija en materia de empleo, su duración, estabilidad, retribución y promoción o ascenso.

El Decreto Ley 560 (1973) "Estatuto del empleado público" regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Este cuerpo normativo establece: Régimen de ingreso. Clasificación del personal 1 - *personal permanente* (todo nombramiento de carácter permanente origina la incorporación del agente a la carrera, la cual está dada por el progreso del mismo dentro de los niveles escalafonarios. 2 - *personal no permanente*. Art. 5 - el personal no permanente comprende: a) personal de gabinete. b) personal temporario. Deberes y prohibiciones. Derechos. Régimen disciplinario.

La ley 5126 (1986) "Escalafón del empleado público" establece los principios básicos que deberán respetarse para el ingreso: a) toda vacante de la administración pública será cubierta obligatoriamente por concurso de antecedentes y oposición; b) para cubrir los cargos vacantes se llamara a concurso interno. En el caso de vacantes en clase inicial de cada agrupamiento, como así también las de otras clases cuya cobertura no hubiere podido concretarse a través de correspondiente concurso interno, se llamara a concurso abierto; c) en los concursos internos podrán participar todos los agentes de la administración pública, cualquiera sea su situación de revista, permanente, no permanente, interinos o contratados. d) los concursos serán siempre públicos y con plena difusión anterior y posterior a su realización; e) la administración deberá garantizar la objetividad e imparcialidad en la tramitación de los concursos; f) para el sistema de concursos, la reglamentación establecerá el pertinente régimen de recursos; g) las entidades gremiales representativas de los agentes estatales tendrán participación en la junta calificadora del concurso. Hasta tanto se cubran por concurso los cargos de todo personal designado sin haber observado tal requisito, los agentes estatales no podrán ser removidos, excepto, por sumario administrativo. Este escalafón está constituido por clases correlativamente numeradas de la uno (1) a la trece (13) para el personal mayor de dieciocho años

y de la clase "a" a la "d" para los menores de esa edad. El personal revistara, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, en alguno de los siguientes agrupamientos y en la clase que le corresponda de conformidad con las normas que para cada caso se establecen: a) administrativo y técnico, b) profesional, c) asistencial y sanitario, d) mantenimiento y producción, e) sistema de computación de datos, f) servicios generales. Régimen remunerativo -retribuciones-salarios-sueldos-agrupamientos- escala porcentual.

A partir de la sanción de la ley N° 6656 (1999) la provincia de Mendoza adhiere a la ley nacional 24.185 "Convenciones colectivas para trabajadores del Estado".

3- Estructuras

La Subsecretaría de Gestión Pública dependiente de la Secretaría de coordinación de gabinete tiene como funciones: Diseñar y proponer al Señor Ministro Secretario General de la Gobernación las políticas de aplicación general relativas a: régimen de la Función pública, Administración del Sistema de Recursos Humanos, sistemas de organización estructural del Estado Provincial. Aprobar los planes, programas y acciones que elaboren las unidades organizativas de su dependencia, en el marco de los objetivos, metas, estrategias y políticas aprobadas. Informar al Poder Ejecutivo y a la comunidad los resultados de la ejecución de políticas, planes, programas, acciones y prestación de servicios y la marcha de las acciones en el área de su competencia. Coordinar sus actividades con otras áreas del Estado, para otorgar soluciones integrales a la población. Desempeñar las funciones y comisiones que el Señor Ministro Secretario General de la Gobernación le delegue y encomiende, y mantenerlo informado sobre el desarrollo de sus actividades; Someter a la aprobación del Señor Ministro Secretario General de la Gobernación aquellos estudios y proyectos de disposiciones, lineamientos y políticas que se elaboren en el área de

su responsabilidad y que así lo ameriten. Dictar las medidas necesarias de mejoramiento administrativo en las unidades que se le hubieren adscrito y proponer al Señor Ministro Secretario General de la Gobernación la delegación en servidores públicos subalternos, de atribuciones que se le hayan encomendado Diseñar e implementar las políticas de capacitación para el personal de la Administración Pública Provincial. Promover la realización de estudios e investigaciones que contribuyan al conocimiento de la Administración Pública Provincial y del Estado. Representar a la Provincia en el Consejo Federal de la Función Pública. Entender en la planificación e implementación del Plan Provincial de Gobierno Electrónico y Firma Digital coordinando con organismos nacionales, provinciales y municipales.

La Subsecretaría de Gestión Pública cuenta en su interior con las siguientes reparticiones: Sistema de Evaluación e Implementación de Calidad, Unidad Central de Recursos Humanos, Dirección de Modernización del Estado, Escuela de Gobierno y Administración de la Provincia, Comité de Información Pública.

4 – Negociación Colectiva

La provincia cuenta con normativas de NC, aunque no se negocia en forma permanente, los procesos de diálogo se dan ante situaciones de conflicto desatadas generalmente por reclamos salariales. En las comisiones paritarias participan por parte del Estado empleador: Ministerio de Gobierno, Subsecretaría de Finanzas del Ministerio de Hacienda y Subsecretaría de Trabajo. Por parte del sector sindical: ATE y UPCN.

Dentro de las cuestiones pendientes de tratamiento en el ámbito paritario se encuentran: Las condiciones y medio ambiente de trabajo, la carrera administrativa (en la que la Subsecretaría de la Gestión Pública comenzó a

trabajar), ingreso y egreso, concursos (tema que se abordará en setiembre los primeros llamados para realizar la primera experiencia en Noviembre 2009). Un plan de concientización en los sindicatos para que observen las instancias de capacitación como “formación continua” y que es un requisito fundamental en la carrera administrativa y concursos en la Administración.

Neuquén



1- Estadística provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 551.266 | 54.118 | 97 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La Constitución de la provincia de Neuquén (1994) en su Artículo 52, declara que “El trabajo es un deber social y un derecho reconocido a todos los habitantes”. En su artículo 54 se establece que la Provincia, mediante la sanción de leyes especiales, asegurará a todo trabajador en forma permanente y definitiva lo siguiente: Libre elección de su ocupación; Salario vital mínimo móvil; Jubilaciones y pensiones móviles, que no serán menores del ochenta por ciento de lo que perciba el trabajador en actividad; Fijación de salarios informes para toda la Provincia; La igualdad de salario por igual trabajo, con prescindencia de sexo y edad; Vacaciones anuales pagas; Semana legal de cuarenta y cuatro

horas, en jornadas de ocho horas como máximo, con reducción a un máximo de seis horas diarias para el trabajo nocturno, insalubre y peligroso y de los menores de dieciocho años; con descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas como mínimo; Prohibición de la ocupación de menores de dieciséis años y de mujeres en tareas insalubres y peligrosas; Estabilidad en el empleo con prohibición absoluta del despido en masa; Condiciones de trabajo que aseguren la salud, el bienestar, la vivienda, la educación y la asistencia médica y farmacéutica; Seguro social para casos de enfermedad, desempleo, invalidez, vejez y muerte; Derecho al salario familiar; Régimen de prevención e indemnización de accidentes y enfermedades, sean o no profesionales; Rehabilitación integral de los incapacitados.

En cuanto al ingreso a la administración pública provincial la constitución establece en su Art. 59 que: Los empleados públicos, provinciales y municipales, serán designados por concurso de antecedentes y oposición, previa prueba de suficiencia. Los estatutos respectivos determinarán también el régimen de estabilidad, ascenso y cesantía, garantizándoseles el derecho de defensa ante tribunales especiales y las indemnizaciones pertinentes en caso de arbitrariedad.

En cuanto a las garantías de asociación para los trabajadores la constitución establece: Todo individuo puede defender sus derechos y sus intereses por la acción gremial y adherirse al sindicato de su rama, siendo esto optativo. Las asociaciones obreras gozarán del reconocimiento legal sobre la base de la libertad sindical, que asegure un régimen de democracia interna en los sindicatos y su total autonomía frente a los empleadores y el Estado. Serán reconocidos jurídicamente como partes contratantes en los contratos colectivos de trabajo (Art. 56) Reconocimiento del derecho a la huelga como medio de defensa de los derechos de los trabajadores y de las garantías sociales. Los trabajadores no podrán ser perseguidos ni arrestados por sus actividades sindicales, las que serán reguladas por el fuero laboral a legislar. (Art. 55).

El Decreto – Ley 1853 (1958) “Estatuto del personal civil de la administración pública de la provincia del Neuquén” regula las relaciones entre el Estado provincial, como empleador, y sus trabajadores. Este cuerpo normativo establece: Régimen de Ingreso, el Ingreso a la carrera administrativa se hará por el puesto inferior del grupo correspondiente a cada categoría. Podrá apartarse de esta regla sólo en casos de requerirse para llenar el cargo, idoneidad específica o técnica con título habilitante, debiendo en estos casos llamarse a concurso al que tendrán acceso y prioridad en igualdad de condiciones, todos los agentes de la Administración Provincial que llenen los recaudos del llamado; Estabilidad laboral; Deberes y Derechos; Licencias; Régimen disciplinario.

La ley 1974 (1992) regula las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales del personal de la Administración Pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado provincial, se resolverán por el procedimiento de Convenciones Colectivas de Trabajo, dentro del marco general del decreto-ley 1853/58 y sus modificaciones, los que quedan homologados como ley. No será materia de estas Convenciones Colectivas de Trabajo lo que constitucionalmente sea facultad del Poder Legislativo, sin perjuicio de que las partes compatibilicen proyectos para someterlos a consideración del mismo. En cuanto a la conformación a la mesa de negociación la ley establece en su artículo 2°. Que negociarán y firmarán los Convenios de Trabajo: a) Por la Administración Pública provincial, los representantes que designe el Poder Ejecutivo. b) Por los trabajadores, los representantes que designen las organizaciones sindicales con personería gremial y ámbito de representación en el territorio provincial. En caso de haber más de una (1), la representación será proporcional a la cantidad de afiliados. Será autoridad de aplicación de la presente ley la Subsecretaria de Trabajo de la provincia del Neuquén. La Comisión Paritaria se constituirá con cuatro (4) representantes de la Administración Pública provincial, designados por el Poder

Ejecutivo uno (1) de los cuales será presidente y cuatro (4) por la entidad o entidades sindicales, con personería gremial signataria de la Convención Colectiva de Trabajo. La Convención Colectiva, luego de homologada por la Subsecretaría de Trabajo de la provincia, será aplicable a todos los trabajadores - afiliados o no- que se desempeñen en la Administración Pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado provincial, presten servicios en forma permanente o transitoria o fuera del territorio de la provincia. (Art. 6)

3 – Estructuras

Dentro del Gobierno de la provincia de Neuquén las temáticas referidas a la “Gestión Pública” se encuentran a cargo de la Secretaría de Estado de la Gestión Pública y Contrataciones. Esta Secretaría tiene como principales objetivos lograr transparencia y una mayor racionalidad del accionar del sector público. Su prioridad es controlar y propiciar que la forma y ejecución de los planes, programas, proyectos y obras de gobierno se lleven a cabo con la debida eficiencia. La Secretaría desarrolla un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de resultados de la gestión pública, promoviendo el cumplimiento de los principios de economía, celeridad, simplicidad administrativa, eficacia, objetividad, imparcialidad, honestidad, productividad, transparencia, confiabilidad y buena fe.

La Secretaría de Estado de la Gestión Pública y Contrataciones tiene bajo de orbita dos subsecretarías: 1 - Subsecretaría de Gestión Pública: Coordinación administrativa; Dirección provincial de sumarios; Junta de disciplina. 2 - Subsecretaría de información pública: Dirección provincial de prensa; Dirección provincial de medios - Dirección provincial de RTN. Dependen directamente de la Secretaria las siguientes reparticiones: Oficina provincial de contrataciones; Dirección provincial de Gestión de Recursos Humanos; Dirección provincial de Capacitación y Formación de RRHH; Oficina provincial de tecnologías de la información y la comunicación – OPTIC; Coordinación técnica; Coordinación de relaciones institucionales y control; unidad de gestión de emprendimientos;

Agencia de desarrollo de tecnologías de la información y la comunicación del Neuquén; Unidad de gestión de gobierno electrónico.

4- Negociaciones Colectivas

En la provincia, la Ley N° 1974/92 establece la resolución de las cuestiones que hacen a las condiciones de trabajo y a las relaciones laborales en la administración pública a través de las convenciones colectivas de trabajo. Al respecto, se llevan a cabo habitualmente en esta jurisdicción procesos de negociación colectiva, donde los temas centrales refieren a condiciones de empleo: la forma de ingreso, la carrera, egreso, licencias y, posteriormente se trabaja el tema salarial. Entre las cuestiones pendientes de ser resueltas se puede mencionar: el pase a planta de los contratados y reforzar cuestiones que hacen a la capacitación, ya que hay déficit de formación en los RRHH en relación a los perfiles requeridos.

Salta



1- Estadística provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 1.214.441 | 56.367 | 45 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La Constitución de la provincia de Salta (1998) en su artículo 28 declara que la libertad de trabajo y del ejercicio de cualquier actividad económica o profesional es un derecho asegurado a toda persona, siempre que no sea contraria al orden público o al derecho de terceros. Reconociendo los siguientes derechos (Artículo 44), del trabajador. 1) Derecho a trabajar. 2) Derecho a una retribución justa. 3) Derecho a la capacitación. 4) Derecho a condiciones dignas de trabajo. 5) Derecho a la preservación de la salud. 6) Derecho al bienestar. 7) Derecho a la seguridad social. 8) Derecho a la protección de la familia. 9) Derecho al mejoramiento económico. 10) Derecho a la defensa de los intereses profesionales.

En su artículo 46 de garantizan los derechos gremiales: Los trabajadores y los dirigentes sindicales no pueden ser discriminados ni perjudicados por sus actividades gremiales. Las organizaciones profesionales o gremiales son reconocidas jurídicamente para el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes que establecen las leyes de la Nación y de la Provincia. Los sindicatos no pueden ser intervenidos ni sus sedes clausuradas, ni sus fondos bloqueados sino por orden de Juez competente.

En cuanto a los principios generales que rigen la administración pública en su artículo 61 la constitución establece que los funcionarios y agentes sirven exclusivamente a los intereses del Pueblo. Actúa de acuerdo a los principios de eficacia, jerarquía, desconcentración, coordinación, imparcialidad, sujeción al orden jurídico y publicidad de normas y actos. La descentralización administrativa es dispuesta siempre por ley, atendiendo a los intereses y necesidades de las diferentes regiones de la Provincia. La administración pública se ajusta al principio de centralización normativa y desconcentración operativa. En cuanto a la carrera administrativa (Artículo 64) se establece que constituye un derecho de los agentes públicos de todos los poderes y organismos provinciales y municipales. La ley

organiza la carrera administrativa sobre las siguientes bases: 1) Determina la jerarquía hasta la cual se extiende la carrera administrativa. 2) El ingreso se produce mediante sistemas objetivos de selección. El ascenso se funda en el mérito del agente. 3) El agente de carrera goza de estabilidad. 4) Corresponde igual remuneración por igual función. 5) El agente tiene derecho a la permanente capacitación. 6) Los agentes de la administración pública participan a través de sus representantes, en los órganos colegiados de administración de los entes descentralizados, de acuerdo a los términos de las pertinentes leyes.

La Ley N° 5546 (1980) “Estatuto del Empleado Público para la Provincia de Salta” regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Este cuerpo normativo establece: Condiciones de Ingreso y Reingreso (Son condiciones necesarias y concurrentes para ingresar o reingresar a la Administración Pública Provincial, las siguientes: a) Idoneidad para el cargo o función. b) Ser argentino nativo o naturalizado con un año de ejercicio de la ciudadanía. c) Tener 18 años de edad como mínimo. d) No ser infractor a disposiciones vigentes sobre servicio militar. e) Haber cumplido con la enseñanza mínima obligatoria y en especial la que determina el escalafón para cada agrupamiento. f) Certificado de salud psicofísico, otorgado por autoridad competente. g) No encontrarse incurso en incompatibilidad. h) Poseer buena conducta la que se evaluará a través de los antecedentes registrados en su prontuario Personal. i) No registrar antecedentes contrarios a los principios consagrados en las Constituciones Nacional y Provincial. j) No registrar antecedentes contrarios a los principios consagrados en las Constituciones Nacional y Provincial); Obligaciones, Prohibiciones; Derechos; régimen de sanciones disciplinarias.

El decreto N° 312 (1980) establece el “Escalafón para el personal de la administración pública provincial”. El personal comprendido por esta norma puede revistar en los siguientes agrupamientos: Personal superior, Administrativo, Profesional, Técnico, Mantenimiento y producción, Servicios generales, Aeronavegante. El ingreso a este escalafón tendrá lugar cuando se realicen

concursos cerrados o abiertos donde el personal ingresara por la categoría inferior del agrupamiento que corresponda. Esta norma también establece las particularidades para cada agrupamiento (categorías, tramos, cambios de agrupamiento), Disposiciones generales y transitorias.

La Ley N° 7140 (2001) regula las convenciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Provincial y sus empleados. Esta ley establece que: Las Convenciones Colectivas de Trabajo para el personal se celebrarán entre el representante, en quien el Gobernador de la Provincia en su calidad de jefe de la Administración, hubiese delegado expresamente la facultad pertinente, y los representantes designados por las entidades sindicales con personería gremial, en proporción al número de afiliados (Art. 3°). La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial, según la actividad de la cual se trate. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles. Para cada negociación, general o sectorial, se integrará una comisión negociadora en la que serán parte: los representantes del Estado Empleador y de los Sindicatos con ámbito de actuación y personería gremial otorgada y acreditada por el Ministerio de Trabajo, Recursos Humanos y Formación Profesional de la Nación (Art. 4°). La negociación colectiva a que se refiere la presente Ley podrá versar sobre aquellos aspectos de la relación laboral, propuestas por cualquiera de las partes y expresamente habilitados para su negociación por el Poder Ejecutivo. Las negociaciones sobre aspectos salariales deberán supeditarse a las previsiones de la Ley de Presupuesto vigente para el año en que tales negociaciones tengan lugar. (Art. 5°). La Convención Colectiva será remitida para su instrumentación al Poder Ejecutivo Provincial, el que deberá dictar el decreto aprobatorio correspondiente dentro de los treinta (30) días de la suscripción del acuerdo. La Autoridad Administrativa Provincial del Trabajo llevará el registro de todas las actuaciones relativas a las Convenciones Colectivas que se celebren dentro del presente régimen, a cuyo efecto el instrumento quedará depositado en la misma (Art. 12). La Convención homologada será aplicable a todos los trabajadores que se desempeñen en el ámbito de la Convención, que presten servicios en forma

permanente, dentro o fuera de la Provincia (Art. 14).

3 – Estructuras

Dentro del Gobierno de la provincia de Salta las temáticas referidas a la “Gestión Pública” se encuentran a cargo de la Secretaría de la Función Pública dependiente de la Secretaria General de la Gobernación. Dentro de sus funciones: coordinar las políticas fijadas por el gobernador y gestionar todas las cuestiones que hayan de ser sometidas a la consideración y la decisión del mismo. Ejecutar la política referida a las estructuras administrativas, formas de organización, métodos, sistemas de procedimientos de los organismos de la Administración Pública Provincial.

Esta secretaría cuenta con: Dirección de calidad, Dirección de Personal y Coordinación general de RRHH. Dirección General de Organización, Coordinación General de Empleo Público, Dirección General de Personal, Dirección General de Calidad de los Servicios, Coordinación del Sistema de Recursos Humanos, Escuela de Administración Pública.

4 – Negociación Colectiva

La provincia cuenta con normativas que reglamentan la NC y con un convenio colectivo de trabajo firmado en 2005 (Decreto N° 2615/06), donde se establecieron los principios generales del trabajo del empleado público, la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos y las garantías a condiciones de Higiene y Seguridad vigentes en los acuerdos con la OIT. En noviembre 2008 se conformo la Comisión Negociadora Central (CNC) la cual reglamento el procedimiento y funcionamiento en general de la Comisión. En el contexto actual se pretende poder compatibilizar el proyecto de NC del Poder Ejecutivo con el de los sindicatos.

Existe predisposición para el dialogo de parte de los sindicatos con los representantes del Poder Ejecutivo, aunque ATE y UPCN se niegan a sentarse en la misma mesa de diálogo, por tanto las reuniones con las autoridades provinciales suelen darse por separado. En esta jurisdicción generalmente ATE se muestra en su acción directa como confrontativo, mientras que UPCN asume una posición dialoguista, contando con el 70% de la representatividad de los empleados del escalafón general. Los temas pendientes de tratar por la Comisión Negociadora Central (CNC) son la instauración de una nueva carrera administrativa; el desarrollo y aplicación de un régimen de concursos abierto; garantizar la estabilidad laboral del empleado público, junto a un plan de capacitación para mejorar las competencias del empleado.

Santa Cruz



1- Estadística Provincial*

| Población estimada (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| 273.964 | 24.885 | 108 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La Constitución de la provincia de Santa Cruz (1998) en su Artículo 32 declara que: La idoneidad será la única condición para el desempeño de cargos y

empleos públicos, quedando expresamente prohibido exigir para ello afiliación política alguna. Ningún empleado de la Provincia o de las Municipalidades, con más de seis meses de servicio, podrá ser separado de su cargo mientras dure su buena conducta, sus aptitudes físicas o mentales y su contracción eficiente a la misión encomendada, a excepción de aquellos para cuyo nombramiento o cesantía se hayan previsto por esta Constitución o las leyes, normas especiales.

La constitución en su Artículo 62 establece.- La Provincia reconoce y respeta el derecho de huelga, no pudiendo tomarse contra los participantes en ella ninguna medida de fuerza mientras la misma no ponga en peligro evidente la seguridad de la población. Los Jueces garantizarán el amparo a este derecho.- En su Artículo 63 queda establecido que.- El convenio colectivo, realizado libremente por las partes interesadas, regirá el régimen de las condiciones de trabajo, no pudiendo la Provincia intervenir sino por intermedio del Departamento Provincial del Trabajo, en caso de desacuerdo o conflicto irremediable.- el ejercicio de sus funciones, ni perseguido ni encarcelado por los mismos motivos.

La Ley N° 591 (1967) "Estatuto para el personal civil de la administración pública de la provincia de Santa Cruz" regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Esta norma está actualmente parcialmente derogada por el CCT logrado en el ámbito paritario (Decreto 2188/09). Este Ley establece: Régimen de ingreso (El ingreso a la Administración Pública Provincial se hará previa acreditación de idoneidad demostrada en el respectivo concurso); El personal de la Administración Pública Provincial podrá revistar en algunas de las siguientes Carreras de acuerdo con las exigencias y requisitos que para cada una establezca la correspondiente reglamentación: 1) Carrera Personal Profesional; 2) Carrera Personal Técnico; 3) Carrera Personal Administrativo; 4) Carrera Personal de Maestranza y Servicio. 5) Carrera Personal Obrero. Deberes; Derechos; Régimen disciplinario.

La ley N° 1084 (1977) establece el “Escalafón para la Administración Pública de la Provincia de Santa Cruz”. Esta norma es de aplicación al personal permanente comprendido en los alcances del Estatuto para el Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia. El presente escalafón está constituido por categorías, correlativamente numeradas de uno (1) a veinticuatro (24) para el personal mayor de dieciocho (18) años y de la categoría “A” a la “D” para los menores de esa edad. El personal comprendido en el mismo, revistará, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, en alguno de los siguientes agrupamientos y en la categoría que le corresponda, de conformidad con las normas que para el caso se establecen: Administrativo; Profesional; Sistemas de Computación de Datos; Técnico; Mantenimiento y Producción; Servicios Generales. Dentro de estos agrupamientos generales se especifican las características de los subgrupos.

La ley N° 2986 (2007) regula las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Provincial y las Asociaciones Sindicales representativas de sus trabajadores. La representación de los trabajadores será ejercida por las entidades sindicales con personería gremial, cuyo ámbito de actuación personal comprenda a los trabajadores, cuyas condiciones laborales pretenda regularse mediante el sistema de negociación colectiva que se establece en la presente. La representación del Estado, a los efectos de la celebración de una Convención Colectiva, será ejercida por los funcionarios que designe el titular del Ejecutivo, con rango no inferior a Subsecretario, quienes serán responsables de conducir las negociaciones con carácter general. En caso de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los Ministros o titulares de las respectivas áreas de la Administración Pública Provincial. Podrá disponerse además la designación de otros funcionarios o asesores expertos en materia laboral, a efectos de colaborar en las negociaciones (Art. 4). La negociación colectiva podrá realizarse dentro del ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles. Para cada negociación, general o sectorial, se conformará una Comisión Negociadora, en la

que serán parte los representantes del Estado empleador y de los empleados públicos, que será coordinada por la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social. La Comisión Negociadora de la Convención Colectiva se constituirá con ocho miembros, cuatro representantes del Estado empleador y cuatro representantes designados por las entidades sindicales que formarán parte de la negociación (Art. 7). La negociación colectiva regulada por la presente Ley será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes: a) La estructura orgánica de la Administración Pública Provincial; b) Las facultades de dirección del Estado; c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa (Art. 8). La Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad administrativa de aplicación de la presente Ley, y en ejercicio de sus funciones, estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Una vez suscripta la convención colectiva será remitida para su homologación al Poder Ejecutivo Provincial, el que deberá dentro de un plazo no mayor a treinta (30) días dictar el acto administrativo correspondiente. Las normas de la convención colectiva serán de cumplimiento obligatorio para el Estado Provincial y para todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, sean que presten servicios en forma permanente o transitoria, dentro o fuera del territorio provincial, y no podrán ser modificadas unilateralmente en perjuicio de los trabajadores o afectar las condiciones más favorables estipuladas en casos individuales o colectivos. (Art. 17)

El Decreto N° 1.612/12 homologa el CCT, el cual reemplaza al antiguo Estatuto para el personal civil de la administración pública (Ley N° 591-1967) mediante su derogación.

El Convenio Colectivo de Trabajo General para el Personal de la Administración Pública Provincial establece: Condiciones de ingreso y egreso a la

planta permanente. Mecanismos de NC sectoriales y Principio de buena fe en las negociaciones. Relación de empleo público y la naturaleza de la relación de empleo. Obligaciones del Estado empleador. Deberes, Derechos y prohibiciones de los agentes. Asignaciones de funciones. Modalidades operativas. Selección de personal. Principios generales de la carrera de personal. Evaluación de desempeño laboral. Capacitación. Mecanismos para la solución de conflictos colectivos laborales. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Igualdad de oportunidades y trato. Asistencia Social. Régimen de licencias. Régimen disciplinario y Remuneraciones.

3- Estructuras

Dentro del Gobierno de Santa Cruz las temáticas referidas a la “Gestión Pública” corresponden a la Subsecretaría de la Función Pública dependiente de la Secretaría General de la Gobernación. La Subsecretaría tiene como objetivos institucionales los siguientes: Entender en el diseño, implementación y seguimiento de la política de mejoramiento y modernización del Estado y asistir al Ministro Secretario General de la Gobernación en la determinación de los lineamientos estratégicos y en la propuesta de las normas reglamentarias en la materia. Entender en el análisis y propuesta de la macro estructura de la Administración Pública Provincial y en el diseño de políticas para el perfeccionamiento de la organización de la misma, la propuesta de normas reglamentarias y el control de su aplicación. Entender en la formulación e implementación de las políticas de modernización de la gestión de recursos humanos de la Administración Pública Provincial, de la normativa aplicable en materia de empleo público, su interpretación y el control de su aplicación. Entender en la formulación de programas de asistencia a los organismos del Sector Público Provincial y a las Municipalidades y Comisiones de Fomento que así lo requieran y que tengan por objeto la modernización de la gestión, el mejoramiento continuo de la calidad de sus servicios, y la incorporación de nuevas tecnologías de información. Participar de las actividades que desarrolle el Consejo

Federal de la Función Pública, en representación de la Provincia de Santa Cruz o en foros de discusión de origen nacional o internacional vinculados con la función pública. Participar en la definición de estrategias sobre tecnologías de información, comunicaciones asociadas y otros sistemas electrónicos de tratamiento de información en la Administración Pública Provincial. Entender en el proceso de aprobación de las estructuras organizativas de los organismos de la Administración Pública Provincial, en el diseño de políticas para su perfeccionamiento, en la propuesta de normas reglamentarias y en el control de su aplicación. Entender en el diseño, implementación y monitoreo de programas que propendan a la mejora de los servicios al ciudadano, como así también aquellos que fomenten la transparencia y accesibilidad con la gestión de gobierno. Entender en el establecimiento de directrices y normas para la elaboración e implementación de un sistema de planificación estratégica en los organismos de la Administración Pública Provincial, coordinando y supervisando su implementación. Entender en el proceso de monitoreo y evaluación de la ejecución de las políticas públicas. Coordinar con los distintos organismos de Administración Pública Provincial la articulación de los sistemas de evaluación sectoriales. Desarrollar un sistema de seguimiento de los programas de gobierno, estableciendo indicadores claves de las políticas prioritarias, para la toma de decisiones. Celebrar acuerdos y convenios para la aplicación de programas de asistencia técnica y/o financiera en materia de su competencia, con entidades públicas o privadas municipales, provinciales, nacionales e internacionales. Entender en la formulación e implementación de las políticas de modernización de la gestión de recursos humanos de la Administración Pública Provincial, de la normativa aplicable en materia de empleo público, su interpretación y control de su aplicación. Representar al Estado Provincial en las Convenciones Colectivas de Trabajo en las que el Estado sea parte. Participar en el análisis y aprobación de todas aquellas medidas relativas a la política salarial de la Administración Pública Provincial y de los sistemas de incentivos del empleo público. Entender en el diseño e implementación de las políticas de Capacitación para el personal de la Administración Pública Provincial.

La Subsecretaría de la Función Pública cuenta a su interior con la Dirección Provincial de Gestión y Calidad Institucional, Dirección Provincial de Recursos Humanos, Coordinación Técnica Administrativa, la Dirección de Servicios y Evaluación de Gestión, Dirección de Planeamiento y Reingeniería Organizacional, Dirección de Administración del Personal, Dirección de Control y Verificación, Dirección de certificaciones y Dirección de Regímenes de Personal.

4 – Negociación Colectiva

A partir de ley de NC, 2986 (2007), se rompió con una estructura antigua de unilateralismo y falta de diálogo en la provincia. Los resultados de los procesos de diálogo logrados por la Comisión Negociadora Central se cristalizaron a través del Decreto 2188 del 28/09/2009 y el Decreto N° 1.612/12 el cual Homologa la totalidad del CCT, después de tres años de trabajo paritario.

Debe señalarse que el inicio de procesos de diálogo en paritarias fue modificando la relación entre los representantes del Estado y el sector sindical, en la práctica se fueron nivelando las distintas miradas e intereses de las partes, para el logro del primer CCT para la administración pública provincial en su historia. En la paritaria central, actualmente se está trabajando mejor, hay menos desconfianza, como el proceso de negociación es nuevo para todas las partes, cuando hay dudas, está la posibilidad de plantearlas en la mesa y luego lograr consensos duraderos. Gracias a este trabajo de negociación colectiva el gobernador ya no necesita hacer frente personalmente a todos los conflictos y a los reclamos sindicales que son materia del CCT. Todas estas problemáticas ahora, pueden canalizarse a través de la comisión negociadora central y de las sectoriales. Dentro del corto tiempo de experiencia, de los 3 gremios con que se trabaja, en dos de ellos siempre prevaleció el diálogo para el logro de acuerdos (UPCN y el sindicato provincial APAP), con ATE el diálogo es más difícil y no

exento de conflictos, aunque se han podido llegar a acuerdos básicos. Por estas razones existe en la provincia un contexto muy favorable para continuar con el desarrollo de las paritarias, tanto para el Poder Ejecutivo como para la parte sindical.

A partir de la primera reunión de paritarias en noviembre de 2007 donde se armó la paritaria central y las subcomisiones: se acordó armar un reglamento de NC; la unificación del cobro en los recibos de sueldo; adicional por título; recategorización; contratados. Se logro la modificación de la escala salarial, el recibo de sueldo tenía muchos adicionales (sumas remunerativas y no remunerativas), se unificó en dos ítems: zona y básico, después hay adicionales como título, antigüedad. Se logro un porcentaje de aumento salarial, todo esto de manera consensuada entre las partes.

Entre las temáticas aún pendientes para la negociación colectiva se destaca la necesidad de poder desarrollar una carrera profesional administrativa ligada a un proceso de capacitación de los empleados de la AP.

Santa Fe



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 3.194.537 | 108.365 | 33 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia de Santa Fe (1962) en su artículo 20º establece que: La Provincia, en la esfera de sus poderes, protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones y, en particular, asegura el goce de los derechos que la Constitución y las leyes nacionales reconocen al trabajador. Reglamenta las condiciones en que el trabajo se realiza, incluso la jornada legal de trabajo, y otorga una especial protección a la mujer y al menor que trabajan. Cuida la formación cultural y la capacitación de los trabajadores mediante institutos adecuados, tanto en las zonas urbanas como en las rurales. Promueve y facilita la colaboración entre empresarios y trabajadores y la solución de sus conflictos colectivos por la vía de la conciliación obligatoria y del arbitraje. Establece tribunales especializados para la decisión de los conflictos individuales del trabajo, con un procedimiento breve y expeditivo, en el cual la ley propende a introducir la oralidad. La ley concede el beneficio de gratuidad a las actuaciones administrativas y judiciales de los trabajadores y de sus organizaciones. La Provincia otorga igual remuneración por igual trabajo a sus servidores. En el artículo 23 el Estado provincial se compromete a dictar leyes sobre organización de la Administración pública y el estatuto de los funcionarios y empleados públicos, que incluya, entre otras, garantías de ingreso, estabilidad, carrera e indemnización por cesantía injustificada.

Ley N° 8525 (1979) "Estatuto general del personal de la administración pública" regula las relaciones entre el Estado como empleador y sus empleados. Este cuerpo normativo determina: Clasificación del Personal: Personal Permanente (Incorporación a la Carrera) Personal No Permanente (requisitos); Ingreso, Deberes y Prohibiciones, Derechos. Régimen Disciplinario.

El Decreto N° 2695/83 "Escalafón del personal civil de la administración

pública provincial” establece: Condiciones Generales de Ingreso a la Carrera Escalafonaria; Régimen de Concursos; Agrupamientos de personal: Agrupamiento Profesional, Agrupamiento Técnico, Agrupamiento Hospitalario – Asistencial, Agrupamiento Sistema Provincial de Informática, Agrupamiento Cultural, Agrupamiento Mantenimiento y Producción, Agrupamiento Servicios Generales. Cambio de Agrupamiento, Retribuciones según escala.

La Ley 10.052 de Convenio Colectivo de Trabajo, en 1987 marcó un hito en la historia de las relaciones laborales, ya que fue la primera ley de este tipo para el sector público en la República Argentina. A partir de la vigencia de la presente ley, las condiciones de trabajo y régimen salarial del personal de la administración Pública Provincial comprendida en la Ley N° 8525, son establecidas mediante el sistema de convenciones colectivas de trabajo (Art. 1). Según reza el articulado original de la ley 10.052, el convenio colectivo de trabajo para el personal se celebrará entre la representación que designe el Poder Ejecutivo y la designada por la entidad sindical con personería gremial más representativa de la actividad, que acredite el mayor número de afiliados en el territorio provincial. La convención colectiva deberá contener una cláusula donde las partes acuerden la integración de una comisión compuesta de tres (3) miembros, uno (1) perteneciente a la Suprema Corte de Justicia de la Provincia, un (1) diputado y un (1) senador, que serán nominados por sus respectivos Cuerpos. Esta Comisión designará de su seno un (1) presidente y tendrá las facultades de entender y promover la conciliación en los conflictos colectivos de intereses que se susciten entre las partes (Art. 5). Las convenciones colectivas homologadas regirán a partir del día siguiente al de su publicación. El texto de las convenciones colectivas que se celebren entre el Estado Provincial y su personal será publicada por el Poder Ejecutivo dentro de los diez (10) días de homologadas. La secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia llevará el registro de las convenciones colectivas que se celebren dentro del presente régimen, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en la mencionada Secretaría. Las normas de la convención colectiva homologada serán de cumplimiento obligatorio para el Estado Provincial

y para todos los trabajadores de la Administración Pública Provincial comprendidas en la misma, y no podrán ser modificadas unilateralmente en perjuicio de los trabajadores, salvo razones de interés general que lo justifiquen. La aplicación de la convención colectiva no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas o fijadas en casos individuales o colectivos (Art. 11).

3- Estructuras

La Secretaría de Recursos Humanos y Función Pública dependiente del Ministerio de Economía entiende en todo lo referente a las políticas públicas relativas a los recursos humanos y a la organización y funcionamiento de los órganos administrativos del Estado Provincial, como asimismo, en el análisis permanente de las normas que rigen las relaciones de empleo, formación y capacitación de sus agentes y la elaboración del régimen y política salarial del personal de la Administración Pública Provincial. Se encuentran bajo la órbita de la secretaria: la Subsecretaría de Recursos Humanos y la Función Pública y la Dirección Provincial de Recursos Humanos y Función Pública.

La Secretaría de Tecnologías para la Gestión dependiente del Ministerio de Gobierno y Reforma del Estado es el órgano responsable de la implementación del proceso de modernización de la Gestión Pública destinado a fortalecer las capacidades institucionales de los organismos del sector público e impulsar el diseño y desarrollo de los mejores sistemas de arquitectura orgánico-funcional. Entiende en el apoyo transversal a los organismos de la Administración Pública, a los que se dota de tecnologías de gestión y herramientas metodológicas y técnicas que tiene por propósito propiciar, promover y realizar cambios en las estructuras, sistemas y procesos de gestión para que acompañen, con una direccionalidad estratégica, a las actividades de conducción, ejecución y control de la administración pública. Entiende en la formulación de políticas informáticas y en la implementación del proceso de desarrollo e innovación tecnológica para la

transformación y modernización del Estado. En esta línea, promueve la estandarización tecnológica en materia informática y la integración de nuevas tecnologías, su compatibilidad e interoperabilidad.

Además de la Secretaría de Tecnologías para la Gestión del Ministerio de Gobierno y Reforma del Estado cuenta a su interior con: La Dirección Provincial de Aplicaciones; La Dirección Provincial de Comunicaciones; La Dirección Provincial de Gobierno Digital; La Dirección Provincial de Infraestructura; La Dirección Provincial del Instituto Provincial de Estadística y Censos y con la Subsecretaría de Programas y Proyectos.

4 – Negociación Colectiva

La provincia cuenta con la Ley 10.052 de Convenio Colectivo de Trabajo, que data del año 1987. La misma permite establecer las condiciones laborales a través del sistema de convenciones colectivas de trabajo. Las paritarias centrales existen en la provincia desde 1989. Además del tema salarial, actualmente se está trabajando sobre cuestiones inherentes a las condiciones de trabajo (incluyendo el tema concursos) y se prevé llevar adelante un relevamiento provincial de datos sobre los recursos humanos en la administración pública.

Existen espacios instituidos de diálogo con reuniones semanales con representantes de los sindicatos donde se intercambia información y se generan espacios formales e informales de diálogo y negociación. En general, los sindicatos tienen una postura proclive al diálogo (UPCN, ATE); con el sector docente a veces se plantea situaciones de confrontación, en este sentido, cuando se producen situaciones de conflicto, las mismas son tratadas a través de canales institucionales.

Tierra del Fuego



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 127.205 | 15.487 | 119 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia de Tierra del fuego (1991) en su Artículo 16 declara que el trabajo es un derecho y un deber social; es el medio legítimo e indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales de la persona y de la comunidad. Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur es una Provincia fundada en el trabajo y como tal reconoce a todos sus habitantes los siguientes derechos: 1) A la libre elección de su trabajo y a condiciones laborales equitativas, dignas, seguras, salubres y morales. 2) A la capacitación, al bienestar y al mejoramiento económico 3) A una jornada limitada, acorde con las características propias de cada labor, con descansos adecuados y vacaciones pagas 4) A una retribución justa y a un salario mínimo, vital y móvil. 5) A igual remuneración por igual tarea en igualdad de condiciones y a retribuciones complementarias por razones objetivas, motivadas en las características del trabajo y del medio en que se presten 6) A que se prevean y aseguren los medios necesarios para atender las exigencias de su vida y de la familia a su cargo en caso de accidentes, vejez, situación de desempleo y muerte, que tiendan a un sistema de seguridad social integral. 7) A participar por medio de sus

representantes en la administración de las instituciones de previsión y seguridad social de las que sean beneficiarios. 8) A la defensa de los intereses profesionales. 9) A la gratuidad para la promoción de actuaciones administrativas o judiciales de naturaleza laboral, previsional o gremial. 10) A asociarse libre y democráticamente en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales en sindicatos que puedan federarse o confederarse del mismo modo. Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, y el derecho de huelga. 11) A la inembargabilidad de la indemnización laboral y de parte sustancial del salario y haber previsional. 12) A la estabilidad en el empleo público de carrera, no pudiendo ser separado del cargo sin sumario previo que se funde en causa legal y sin garantizarse el derecho de defensa. Toda cesantía que contravenga lo antes expresado será nula, con la reparación pertinente. 13) Al escalafón en la carrera administrativa. 14) A la protección contra el despido arbitrario. En caso de duda, sobre la interpretación de normas laborales, prevalece la más favorable al trabajador. A los fines de garantizar la efectiva vigencia de los derechos enunciados en el presente artículo, el Estado Provincial reivindica la potestad de ejercer la policía del trabajo en el ámbito de su jurisdicción, en el modo y forma que fije la ley.

La Ley N° 331 (1988) establece que el personal que pertenezca a la Administración Pública, Entes Descentralizados y Autárquicos del Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, se rigen por el Régimen Jurídico Básico de la Función Pública - Ley N° 22.140 y su Escalafón - Decreto N° 1.428/73, hasta tanto no se dicten el Régimen y Escalafón territoriales.

Ley N° 113 (1993) "Administración pública provincial: Determinación de mecanismos de negociación colectiva para fijar condiciones de trabajo, empleo y relaciones entre empleadores y trabajadores" regula las relaciones entre el Estado como empleador y sus empleados, estableciendo que las condiciones de trabajo, empleo y las relaciones entre empleadores y trabajadores o las organizaciones que los representen, serán establecidas mediante los mecanismos de negociación

colectiva. Están legitimados para negociar y firmar los Convenios Colectivos de Trabajo regulados por esta Ley: a) Por la Administración Pública Provincial, los representantes que designe el Poder Ejecutivo; b) por los trabajadores, los representantes que designen las organizaciones sindicales, con personería gremial o jurídica, en este último caso en los términos del artículo 23 inciso b), de la Ley Nacional Nº 23.551. El Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia de la Provincia será la autoridad de aplicación de la presente Ley. Las comisiones paritarias serán coordinadas por la Autoridad de Aplicación, sin voto, y se constituirán con cuatro (4) representantes del Estado Provincial, y de cuatro (4) a diez (10) representantes de gremios u organizaciones sindicales referidas en el inciso b) del artículo 3º precedente, signatarias de las Convenciones Colectivas de Trabajo. Los acuerdos que se suscriban en virtud del régimen instituido por la presente Ley, serán remitidos al Poder Ejecutivo Provincial para su instrumentación mediante el dictado del acto administrativo pertinente, el que deberá emitirse dentro de los treinta (30) días hábiles de la suscripción de aquéllos. Las normas de las Convenciones Colectivas de Trabajo serán de cumplimiento obligatorio para el Estado Provincial y los trabajadores comprendidos en ellas, no pudiendo ser modificadas unilateralmente. La aplicación de dichas Convenciones no podrá afectar las condiciones estipuladas o fijadas en casos individuales o colectivos, que sean más favorables a los trabajadores.

3- Estructuras

La Subsecretaria de Gestión Pública, dependiente de la Secretaría de Planificación Estratégica de la Jefatura de Gabinete, tiene a su cargo las temáticas de “gestión pública”, entre sus funciones básicas se encuentran: Entender en el perfeccionamiento de la organización y funcionamiento de la Administración Pública procurando optimizar y capacitar los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros con que cuenta, coordinando, en lo pertinente, con organismos federales competentes. Participar en la discusión y en la

aplicación de la política salarial del sector público, conjuntamente con los Ministerios y organismos que correspondan.

4 – Negociación Colectiva

La provincia de Tierra del Fuego cuenta con la normativa para la NC desde 1993, aunque aún no se han podido poner en marcha de forma institucional estos mecanismos de negociación. Actualmente, existen condiciones propicias para tratar temas que hacen a las condiciones de trabajo y empleo, pero estos temas están siendo tratados en reuniones sectoriales: Ante un conflicto por temas puntuales, los representantes sindicales tratan directamente con las autoridades de cada uno de los sectores, pero no en un lugar común paritario.

En cuanto a las representaciones sindicales, UPCN y ATSA, en menor medida, son los más proclives al diálogo. Por su parte ATE, muestra una postura más confrontativa con un discurso alrededor de un solo tema: Aumento salarial de emergencia. Si bien el Estado provincial reconoce la necesidad de la discusión salarial, también está planteando discutir un escalafón único en un ámbito paritario, para poder avanzar en los temas de la carrera administrativa, con un proceso de blanqueo del salario, eliminando las “bonificaciones”, normalizar el ingreso a la administración pública y comenzar con un programa de capacitación para los empleados de la administración pública.

Provincias sin Ley Negociación Colectiva

Formosa



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 530.162 | 35.920 | 66 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia de Formosa (2003) en su artículo 87 establece su política administrativa: .- La Administración Pública Provincial y la Municipal están regidas por los principios de la legalidad, eficacia, austeridad, centralización normativa, desconcentración operativa, capacidad, equidad, igualdad, informalismo y publicidad de las normas o actos. Su actuación tiende a lograr economía y sencillez en el trámite, celeridad, participación y el debido procedimiento público para los administrados.

En su Art. 88 la constitución establece que: La legislación establecerá el Estatuto General para el Empleado Público Provincial, en base a las pautas normadas por esta Constitución, orientado según el principio de igual remuneración por igual tarea, tendiente a equiparar situaciones similares, y

basado en el concepto fundamental de que el empleado honra al cargo y no el cargo al empleado; respetando los convenios colectivos de trabajo, estatutos, estatuto-escalafón, escalafones, acuerdos y leyes específicas ya existentes y los que se concertaren, actualizándolos y perfeccionándolos mediante paritarias que el Estado deberá otorgar a las organizaciones sindicales agrupadas, asegurando sus individualidades y modalidades específicas. El Estado propenderá a una política de nivelación salarial del empleado público provincial, que partiendo del orden constitucional del equilibrio y división de los Poderes, tienda a armonizar las retribuciones de la totalidad de las tareas que efectúa el mismo.

Los principios de ingreso a la administración pública quedan establecidos por El Art. 89.- Todos los habitantes de la Provincia, sin distinción de sexos, son admisibles en los empleos públicos, sin otra condición que la idoneidad. Será requisito indispensable para el ingreso la residencia previa en el territorio de la Provincia; excepto en aquellas actividades que deban realizarse fuera de ella. Como criterio de selección en igualdad de condiciones, se dará preferencia al nativo. Aquellos cuya elección o nombramiento no prevea esta Constitución, serán designados previo concurso de oposición y antecedentes que aseguren su idoneidad para el cargo conforme con las leyes respectivas. Serán inamovibles en sus puestos mientras dure su buena conducta y capacidad; la ley fijará un régimen de escalafón, derechos, deberes y obligaciones; y de traslado, remoción e indemnización de los empleados. Art. 90.- Se establece la carrera administrativa para los agentes públicos. Se promoverá a estos efectos la capacitación de los mismos. La ley determinará su extensión y excepciones. Por igual función corresponde igual remuneración, otorgándose la garantía del sumario con intervención del afectado para su sanción o remoción. El Estado propenderá a que el número de agentes de la administración pública provincial no exceda de un seis por ciento del total de la población.

La ley N°4 (1958) “Estatuto para el Personal Civil de la Administración Pública Provincial” regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Este

cuerpo normativo establece: Deberes y Derechos, Carrera administrativa – Estabilidad, Régimen disciplinario, Incompatibilidades, Reincorporación e indemnización por cesantía, Beneficios – Sociales.

3- Estructuras

En la provincia de Formosa las temáticas referidas a la “Gestión Pública” se encuentran en la órbita de la Subsecretaría de la Gestión Pública dependiente de Ministerio de Jefatura de Gabinete. Dependen directamente de la Subsecretaría: Dirección de Reforma y Modernización del Estado; Dirección de Asuntos Estratégicos; Dirección de Control de la Gestión del Sector Público.

4 – Negociación Colectiva

La provincia no dispone de una normativa para regular los procesos de NC, sin embargo, se han logrado convenios sectoriales (vialidad, aguas), que no alcanzan al colectivo del sector público. Actualmente, los procesos de diálogo que se llevan adelante, son producto de situaciones puntuales, acotados temáticamente a la cuestión salarial, allí, UPCN suele asumir una postura proclive al diálogo, mientras que ATE suele tener una postura más combativa. Dentro de las cuestiones pendientes, además de instalar la NC en el colectivo del SP, debe mencionarse el diseño de un sistema de carrera profesional vinculado a la capacitación.

La Pampa



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 318.951 | 20.120 ** | 63 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior, 2010

** Fuente: Ley Provincial N° 2654 - Presupuesto General Ejercicio 2012 – Cuadro 5

2- Marco Normativo

La Constitución de la provincia de la Pampa (1994) establece en su artículo 27 que “la idoneidad será la única condición para el desempeño de cargos y empleos públicos. No podrá exigirse para ello adhesión o afiliación política alguna”. La ley reglamentará la forma de admisión, ascenso, estabilidad, jubilación, agremiación y régimen disciplinario de los agentes de la administración (Art. 28).

La ley N° 643 (1993) “Estatuto para los agentes de la administración pública provincial dependiente de los poderes ejecutivo y legislativo” regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Este cuerpo normativo establece: Clasificación del Personal y Escalafonamiento, (Personal Administrativo, Mantenimiento y producción, Servicios generales) Ingreso – Requisitos, Incompatibilidades, Deberes y Prohibiciones, Prohibiciones. Derechos, Estabilidad, Retribuciones,

Asignaciones Familiares, Viáticos, Reintegros de Gastos e Indemnizaciones. Licencias, Justificaciones y Franquicias, Ascensos. Traslados y Permutas. Menciones Especiales. Capacitación, Renuncia al Cargo. Reincorporaciones y Reingreso. Régimen de Concursos. Régimen Disciplinario, Sumarios, Junta de Disciplina. Infracciones y Sanciones.

3- Estructuras

La Subsecretaría de Planificación y Control de la Gestión tiene la misión de promover la gestión por resultados como herramienta efectiva de control, tendiendo a dotar a la administración pública de un modelo y un conjunto de metodologías y técnicas diseñadas para lograr la consistencia y coherencia buscadas entre los objetivos estratégicos del gobierno y los planes de cada uno de los organismos. Son funciones de esta subsecretaría: Lograr la consistencia entre los objetivos estratégicos del gobierno y los planes de cada uno de los organismos y el alineamiento de la Alta Dirección y el personal de cada jurisdicción.- Gestionar y evaluar la acción de las organizaciones del estado, aún en la coyuntura, manteniendo su alineación con las políticas públicas definidas para atender las demandas de la sociedad. - Transparentar al conocimiento público la información relativa al uso de los recursos del Estado y el desempeño y los criterios de decisión adoptados por los servidores públicos. - Promover el uso de nuevas tecnologías de gestión y de cambios en la cultura institucional para incrementar sus niveles de eficiencia, eficacia y productividad. - Crear y promocionar sistemas, programas y otras modalidades de participación y control ciudadano del desempeño institucional.

En cuanto a la capacitación esta subsecretaría tiene la Misión de promover la transformación del Estado a partir de un cambio cultural en la Organización, tendiendo a generar una concepción de la capacitación como un proceso formativo, intencional, gradual y continuo a la búsqueda de un determinado perfil

del recurso humano. Dentro de estas funciones se encuentran: Resinificar el concepto de capacitación en los distintos Organismos de la Administración Pública provincial, como una herramienta del proceso de modernización del Estado que implica un mejor uso de los recursos organizacionales existentes tendientes a efficientizar la calidad del servicio. - Consolidar el desarrollo planificado y continuo de los Recursos Humanos de la Administración Pública Provincial. - Instalar en cada organismo la necesidad de capacitación en función al perfil del Recurso Humano que demanda el Estado Pampeano. - Gestionar y evaluar a través de la planificación estratégica las diferentes políticas que aplica el estado. Implementar programas de capacitación adecuados para que el empleado público se sienta participe y comprometido con el organismo en que presta sus servicios. Establecer criterios de evaluación a partir de los objetivos propuestos. Medir el cumplimiento de la planificación a través de una gestión de resultados. - Aplicar criterios de racionalidad económica. - Adoptar y adaptar los métodos y sistemas que se vienen utilizando en las empresas privadas, cuando estas se introducen en la búsqueda de mejores resultados.

4 – Negociación Colectiva

La provincia no cuenta con un marco regulatorio de NC. Existe una mesa de diálogo donde generalmente se logran acuerdos salariales, en un contexto donde se está empezando a entender a las paritarias como una herramienta de suma utilidad para generar el mejor marco de negociación con los trabajadores estatales.

Dentro de la provincia los sindicatos, ATE y UPCN, intentan diferenciarse para captar al empleado público, dándose un contexto de predisposición a la confrontación entre ellos, aunque su nivel de la formación y de la preparación es bastante similar. Dentro de los temas pendientes en la agenda de la provincia se encuentran la modernización del estatuto y escalafón, una nueva carrera administrativa y la implementación de un sistema de capacitación permanente.

La Rioja



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 333.642 | 29.221 | 84 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior.

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia de La Rioja (2002) en su artículo 33° declara que: - El trabajo, como digna actividad humana, goza de la protección del Estado Provincial, quien reconoce y declara los siguientes derechos a objeto de que todas las autoridades ajusten sus acciones a los principios informadores de los mismos: derecho a trabajar, a una retribución justa, a la capacitación, a condiciones dignas de trabajo, a la participación en las ganancias de la empresa con control de su producción, cogestión o autogestión en la dirección, a la preservación de la salud, al bienestar, a la seguridad social, a la protección de su familia, al mejoramiento económico, a la defensa de sus intereses profesionales y de aprender y enseñar. El Estado garantiza a los sindicatos los siguientes derechos: a su reconocimiento sin otro requisito que la inscripción en un registro especial; a concertar convenios colectivos de trabajo; al ejercicio pleno y sin trabas de la gestión de los dirigentes sindicales, la estabilidad de sus empleos y la licencia gremial.

En cuanto a la Admisibilidad en los Empleos público la constitución establece en su Artículo 43 - Todos los habitantes son admisibles en los empleos públicos sin más requisitos que la idoneidad y el domicilio en la provincia. La asignación se efectuará por concurso público de oposición y antecedentes que garanticen la idoneidad para el cargo conforme lo reglamente la Ley. Estabilidad. Artículo 44° - Ningún empleado o funcionario escalafonado de la provincia podrá ser separado de su cargo mientras dure su buena conducta, aptitudes físicas o mentales. La cesantía sólo se dispondrá previo sumario que justifique la medida. La Ley fijará el régimen escalafonario y asegurará la carrera administrativa, régimen disciplinario y jubilatorio.

La Ley N° 3870 (1979) “Estatuto para el personal de la administración pública provincial y municipal” regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Este cuerpo normativo establece: Régimen de Ingresos – Nombramientos, Cese o Egreso. Derechos del Agente. Deberes y Prohibiciones, Régimen Disciplinario, Órgano de Aplicación.

El Decreto Ley N° 3465 (1973) establece para el personal de la Administración Pública Provincial, el presente escalafón, constituido por categorías correlativamente numeradas de uno (1) a veinticuatro (24), para el personal mayor de dieciocho años, aplicándose a partir del 1 de marzo de 1973, la siguiente conversión de categorías: Personal de Servicio, Personal Obrero y Maestranza Personal Administrativo, Personal Técnico, Personal jerárquico. Este decreto también establece el coeficiente para las remuneraciones del personal según su grupo y lugar escalafonario.

3- Estructuras

La Subsecretaría Legal, Técnico y de Gestión Pública dependiente de la Secretaría General y Legal de la Gobernación tiene a su cargo las temáticas de Gestión Pública. Dentro de sus funciones se encuentran: 1. Intervenir en el diseño, implementación, control y evaluación de las tecnologías de gestión, tendientes a modernizar la gestión pública provincial, articulando estrategias con la administración pública nacional. 2. Entender en el análisis, diseño y aprobación del diseño organizacional de las diferentes áreas que integran la administración pública provincial. 3. Entender en la formulación e implementación de programas de asistencia a los organismos provinciales, municipales y organizaciones no gubernamentales que lo requieran con el objeto de modernizar sus sistemas de gestión. 4. Entender en el diseño e implementación de planes de capacitación del personal de la administración pública provincial y promover estudios e investigaciones con vistas al mejoramiento continuo del sector público. 5. Representar a la provincia junto al Secretario General Legal y Técnico de La Gobernación en el Consejo Federal de La Función Pública y entender en todos los aspectos referidos al diseño, creación y desarrollo de la Escuela Superior de Gobierno. 6. Entender en la definición de estrategias sobre tecnologías de información y de comunicación y la planificación e implementación del Plan de Gobierno Electrónico en el Ámbito Provincial. 7. Proponer los cambios en la gestión Institucional que produzcan mejoras en la atención del ciudadano y que fomenten la transparencia de los actos de gobierno.

Para cumplir con estas funciones la Subsecretaría Legal, Técnico y de Gestión Pública cuenta a su interior con las siguientes reparticiones: Dirección legal y técnica. Dirección general de innovación tecnológica. Unidad de innovación tecnológica. Dirección general de proyectos y programas estratégicos. Instituto provincial de la administración pública. Dirección de organización y capacitación administrativa.

4 – Negociación Colectiva

La provincia de La Rioja no cuenta con normativas de NC, el diálogo entre el gobierno provincial y los sindicatos se da ante contextos de alta conflictividad donde el tema excluyente es el salarial. La situación actual en términos de NC, en la provincia las paritarias sólo se dan en el sector docente, donde participan nada más que el Ministro de Educación y el Secretario General del Gremio, en torno solamente al tema salarial. Con el resto del sector público, las instancias de diálogo las maneja el gobernador en persona y, también en este caso, refieren exclusivamente a aspectos salariales: el Gobernador llama a todos los gremios, los junta en un sólo día para hablar del tema salarios. En este contexto no existen por el momento instancias institucionales de diálogo e intercambio de información entre las partes.

Ante este panorama, la ATP (Asociación de Trabajadores Provinciales) que es el gremio que nuclea la mayor cantidad de empleados públicos (el otro sindicato es SITRAP: sindicato de trabajadores provinciales, es similar al anterior, pero nuclea a menos empleados), está solicitando aumento de sueldos, pero ante la falta de respuestas, la posibilidad de tomar medidas de fuerza siempre está latente. Ante este contexto la Subsecretaría de Modernización del Estado está buscando iniciar un diálogo con los sindicatos para que designen a dos negociadores por gremio, a la vez que desde el Estado se estaría designando otros dos negociadores, para iniciar una capacitación sobre distintos aspectos que hacen a la NC. En los espacios de diálogo sería importante poder tratar otras cuestiones que vayan más allá de los aspectos salariales: condiciones de trabajo, régimen de licencias.

Misiones



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 1.101.593 | 54.410 | 50 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia de Misiones (1958) en su Artículo 30 declara.- El trabajo es un derecho y un deber de carácter social. La Provincia promoverá la creación de fuentes de trabajo y asegurará al trabajador las condiciones económicas, morales y culturales para una existencia digna. En su Artículo 31 establece: La Legislatura creará un organismo de vigilancia y aplicación de las leyes que aseguren al trabajador, sin distinción de sexos: condiciones dignas y equitativas de labor; jornadas limitadas; 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; el derecho de huelga y toda la legislación laboral.

En cuanto a la Administración Pública la constitución establece en su artículo 75 establece.- Todos los habitantes son admisibles en los empleos públicos sin más requisito que la idoneidad, no habiendo para los extranjeros otras limitaciones que las establecidas en esta Constitución. Artículo 76.- No podrán

ocupar cargos públicos los deudores de la Provincia que ejecutados legalmente no hubieren pagado sus deudas, los inhabilitados por sentencia y los quebrados fraudulentos no rehabilitados. Artículo 77.- La Legislatura dictará el estatuto del empleado público que garantizará los siguientes derechos básicos: preferente admisión por concurso, estabilidad, ascenso, vacaciones, asistencia social, agremiación, pensión y jubilación móviles y todo lo que dignifique la carrera administrativa.

La ley N° 1556 (1982) "Estatuto para el personal de la administración pública provincial" regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Este cuerpo normativo establece: Clasificación del personal - 1. Personal permanente (El Personal que reviste en tal carácter será organizado conforme a los principios de Estabilidad en el empleo, Capacitación y Carrera Administrativa. El no Permanente, lo será de acuerdo con las características de sus servicios). 2. Personal no permanente. (El Personal no Permanente comprende: a) Personal Contratado; b) Personal Jornalizado; c) Personal que habiendo ingresado como permanente, aún no ha logrado la estabilidad). Régimen de ingreso (El ingreso a la Administración Pública Provincial, se hará previa acreditación de las siguientes condiciones, en la forma que determine la Reglamentación: a) idoneidad para la función o cargo, acreditada mediante los métodos de selección que se establezcan; b) ser argentino nativo, por opción o naturalizado, con no menos de cuatro (4) años de ejercicio de la ciudadanía; c) condiciones morales y de conducta; d) aptitud psicofísica para la función o cargo; e) ser mayor de dieciocho (18) años y menor de cuarenta y cinco (45) años de edad). Derechos; Deberes; Prohibiciones. Régimen Disciplinario; Principios de la carrera administrativa (A los fines de la Carrera Administrativa por la naturaleza de la función, establecerse los Agrupamientos de Personal: Administrativo. Profesional. Técnico. profesional-asistencial. Mantenimiento, producción y servicios. Las jerarquías o categorías de cada Grupo Ocupacional serán determinadas por el Escalafón.

La ley N° 762 (1977) establece el agrupamiento para el personal civil de la administración pública: Agrupamiento administrativo (Personal de ejecución, personal de supervisión, personal superior) Agrupamiento profesional. Agrupamiento técnico. Agrupamiento de mantenimiento, producción y servicios (personal de servicio, personal operario, personal supervisor). Esta normativa también establece la retribuciones por asignación de la categoría: La Asignación de la Categoría estará compuesta por el Sueldo Básico y los siguientes Adicionales que se especifican: a) Dedicación funcional: corresponde a los agentes que revistan en el tramo Personal Superior del Agrupamiento Administrativo o en iguales categorías de otros agrupamientos. b) Responsabilidad jerárquica: Será percibido por el personal del tramo de Supervisión de los Agrupamientos Administrativo, Técnico, de Mantenimiento, Producción y Servicios o en iguales categorías de otros agrupamientos. c) Bonificación especial: Se abonará al personal no comprendido en los incisos anteriores.

3- Estructuras

En la provincia de Misiones el Ministerio de Coordinación General de Gabinete se encarga de las temáticas referidas a la Gestión Pública contando en su estructura orgánica con dos subsecretarías: Subsecretaría legal y técnica (Dirección General de Coordinación del Sector Público, Dirección de la Función Pública, Dirección de Sistemas e Información de Personal – SIAP. (Sueldos) Dirección de Administración de Personal). Subsecretaría de Coordinación y Relaciones Institucionales (Dirección de Modernización de la Gestión y Gobierno Electrónico)

Las acciones de capacitación para la gestión pública se encuentra bajo la órbita del Instituto de Formación para la Gestión Pública (INFOGEP) dependiente de la Vice gobernación.

4 – Negociación Colectiva

La provincia no cuenta con normativas de NC, por tanto el gobierno no lleva a cabo negociaciones colectivas formales, no obstante mantiene mesas de trabajo con la mayoría de los sindicatos que operan en Misiones. La pauta salarial la fija el Poder Ejecutivo dos o tres veces por año y las mesas de diálogo no solo tratan los temas salariales, también se abordan situaciones de la salud, de la capacitación, de las condiciones y medio ambiente de trabajo, promociones, etc. La resolución de conflictos se da a través del Ministerio de Trabajo y Empleo de la provincia, donde a través del dialogo se están generando los mecanismos para poder llegar a la mesa de concertación y de paritarias.

Dentro de los sindicatos nacionales, ATE y UPCN son aquellos de mayor representatividad. UPCN es más dialoguista dentro de la provincia, ATE asume una postura de mayor confrontación. Dentro de los temas pendientes que importa mucho al Gobierno es el tema de la carrera administrativa; la modificación del estatuto y del escalafón de la AP y avanzar en la creación de un organismo autónomo e independiente del Estado Provincial, constituido por varios actores sociales a los fines de encarar los procesos colectivos con los sindicatos y trabajadores del Estado. Mientras que, dentro de las restricciones debe tenerse en cuenta la falta de legitimación de ambas partes por desconocimiento de la competencia del Órgano Laboral Provincial, las deficiencias en las políticas públicas referidas a los recursos humanos.

Rio Negro



1- Estadística provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 638.645 | 41.423 | 69 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia (1988) en su Artículo 39 declara: El trabajo es un derecho y un deber social; es el medio legítimo e indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales de la persona y de la comunidad. Río Negro es una Provincia fundada en el trabajo. En defensa de sus intereses profesionales, se garantiza a los trabajadores el derecho a asociarse en sindicatos independientes, que deben darse una organización pluralista, con gestión democrática y elección periódica de las autoridades por votación secreta de sus afiliados (Artículo 41). Los sindicatos aseguran el goce efectivo de los derechos de los trabajadores y realizan propuestas políticas, económicas y sociales a los distintos organismos del Estado. El Estado garantiza a los sindicatos los derechos de: 1. Ser reconocidos por la simple inscripción en un registro especial. 2. Concertar convenios colectivos de trabajo. 3. Ejercitar plenamente y sin trabas la gestión de sus dirigentes, con estabilidad en sus empleos, licencia gremial e indemnizaciones especiales. 4. Declarar la huelga en defensa de los intereses de los trabajadores. 5. Actuar gratuitamente en los expedientes

judiciales.

En cuanto a la Política administrativa la constitución establece los siguientes principios (Artículo 47).- La administración pública provincial y en lo pertinente la municipal, están regidas por los principios de eficiencia, austeridad, centralización normativa, descentralización, desconcentración, imparcialidad, equidad, igualdad y publicidad de las normas o actos. Su actuación está sujeta a la determinación oficiosa de la verdad, con celeridad y economía, sencillez en el trámite, plazos breves, participación y procedimiento público e informal para los administrados. En cuanto a la Legislación tiende a establecer un estatuto único para la administración pública provincial, en base a los principios establecidos en esta Constitución, orientado a equiparar situaciones similares. Se establece en el Artículo 49 la carrera administrativa para los agentes públicos. La ley determina su extensión y excepciones. Por igual función corresponde igual remuneración, otorgándose la garantía del sumario con intervención del afectado para su sanción o remoción. Ingreso – Estabilidad: se establecen los principios de idoneidad y eficiencia son condiciones para el ingreso, ascenso y permanencia de los agentes públicos. A esos efectos, la ley instrumenta el régimen de concursos de oposición y antecedentes. Se asegura la estabilidad e independencia en el desempeño del cargo, prohibiéndose cualquier tipo de discriminación política, social y religiosa. Capacitación – participación: Se promueve la capacitación de los agentes públicos, así como la participación de los mismos en la formulación y ejecución de políticas tendientes al mejoramiento de la administración, en la forma y casos que establece la ley.

La ley 3487 “Estatuto general y básico para el personal de la administración pública de la provincia de Río Negro” regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Este cuerpo normativo establece: Condiciones generales de ingreso - Relación de empleo. Clasificación del personal: permanente, no permanente. Derechos. Carrera administrativa. Deberes; Régimen de licencias, franquicias y justificaciones. Modalidades de la jornada de trabajo. Régimen

disciplinario.

La ley 3487 también incorpora el “Escalafón provincial general” donde se establece el Régimen de Carrera Administrativa basado en los principios de: a) Ética en la función pública. b) Estabilidad en el empleo. c) Ingreso, permanencia y progreso basados en la idoneidad, el mérito y la capacitación, d) Transparencia e igualdad de oportunidades en los procedimientos que se instituyen en el presente. e) Asignación de funciones acordes con las capacidades de los agentes. f) Evaluación del rendimiento, de la productividad del desempeño en el ejercicio del empleo público y de la responsabilidad de los agentes públicos para su promoción en dicho régimen. De acuerdo con la naturaleza funcional de los puestos de trabajo que ocupan, los agentes pueden revistar en los siguientes agrupamientos: a) Agrupamiento Gerencia Pública. b) Agrupamiento Profesional. c) Agrupamiento Técnico. d) Agrupamiento Administrativo. e) Agrupamiento Auxiliar Asistencial. f) Agrupamiento Servicios de Apoyo. Los procesos de selección se orientan mediante concurso de oposición y antecedentes a comprobar y valorar fehacientemente la idoneidad y las competencias y aptitudes laborales conforme al perfil del puesto a cubrir, permitiendo establecer el mérito relativo entre los candidatos. El escalafón también establece. Régimen de promoción; Régimen de capacitación; Sistema de evaluación de desempeño; Esquema de remuneraciones.

3 – Estructuras

La Secretaría de la Función Pública y Reconversión del Estado funciona bajo la dependencia directa del Gobernador. Son competencia de la Secretaría de la Función Pública y Reconversión del Estado: 1. Entender en la determinación de los objetivos y políticas del área de su competencia. 2. Ejecutar los planes, programas y proyectos del área de su competencia elaborados conforme las directivas que imparta el Poder Ejecutivo Provincial. 3. Intervenir en la regulación

de los criterios de remuneración de los agentes públicos y su articulación con la gestión presupuestaria de recursos humanos. 4. Intervenir en lo relativo al Régimen de la Función Pública incluyendo la regulación de la definición de las estructuras organizativas, la selección e ingreso, la capacitación, desarrollo, carrera, deberes y derechos del personal, la estructura y composición de los salarios y la relación de éstos con el presupuesto provincial. 5. Entender en la supervisión y seguimiento del convenio de transferencia del sistema de previsión social de la provincia a la Nación”.

Áreas Dependientes de la Secretaría: Dirección General de Administración Salarial. Unidad Ejecutora del Instituto Provincial de Administración Pública. Unidad de Control Provisional. Asesoría Legal. Comisión Técnica General Ejecutiva. Comisión de Carrera. Comités Institucionales de Organización y Recursos Humanos y de Área.

4 – Negociación Colectiva

Río Negro no cuenta con una ley que regule los procesos de negociación colectiva, más allá de esto, existen espacios de diálogo en los que se está trabajando, además del tema salarial, otras cuestiones tales como pase a planta del personal contratado (a través de concursos), carrera profesional y la modificación del estatuto. A su vez, en el corriente año se ha presentado en la legislatura un proyecto de ley de negociación colectiva.

Existe en la provincia un contexto propicio para el diálogo ya que la administración actual está ligada a la búsqueda de acuerdos, sin por ello desconocer la existencia del conflicto. Aunque debe señalarse que la actitud de los sindicatos frente a este tema no es homogénea así, UPCN hace años que viene trabajando en forma conjunta con el Estado, mientras que ATE tiene una postura confrontativa pero es poco representativo salvo en el área de salud; también en

educación suelen presentarse obstáculos para lograr acuerdos.

Como situación pendiente, sobre la cual se ha comenzado a trabajar, puede mencionarse el diseño de un sistema de formación profesional ya que existe una necesidad y una demanda de capacitación muy alta en distintas áreas de la AP, también puede mencionarse la modificación de la pirámide salarial cuya forma está muy achatada.

San Juan



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 681.055 | 30.376 | 43 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia de San Juan (1986) en su Art. 62 declara los “Derechos y garantías del trabajador”: Todo habitante tiene derecho al trabajo y a la libre elección de su ocupación. El trabajo es considerado derecho y deber de carácter social y como actividad básica para satisfacer las necesidades espirituales y materiales de la persona humana y de su familia. El Estado provincial, en la esfera de sus poderes, protege al trabajador y al trabajo en todas sus formas y aplicaciones y en particular asegura el goce de los derechos que la Constitución y las leyes nacionales reconocen al trabajador, propugna el pleno

empleo y estimula la creación de nuevas fuentes de trabajo. Promueve y facilita la colaboración entre empresarios y trabajadores y la solución de los conflictos laborales, individuales o colectivos, Por la vía de la conciliación obligatoria y el arbitraje, como mediante el establecimiento de tribunales especializados con un procedimiento breve y expedito, concede el beneficio de la gratuidad a las actuaciones administrativas y judiciales de los trabajadores y sus organizaciones.

En cuanto al empleo público la constitución establece (Art. 45) que: Todos los habitantes sin discriminación alguna pueden acceder a los empleos públicos sin más requisitos que la idoneidad. El acceso a los cargos técnicos y administrativos está sujeto a la realización de concursos. Para los extranjeros no hay otras limitaciones que las establecidas en esta Constitución. No pueden acumularse dos o más empleos públicos a sueldo en una misma persona, aun en los casos en que uno de ellos sea nacional y el otro provincial o municipal, con excepción de la docencia. En cuanto a los empleos gratuitos, la ley determina los casos de incompatibilidad. Estabilidad del empleado público (Art. 46): Ningún empleado de la provincia con más de seis meses consecutivos de servicio, puede ser separado de su cargo mientras dure su buena conducta, su contracción y eficiencia para la función encomendada, a excepción de aquellos para cuya asignación o cese se hubieren previsto normas especiales por esta Constitución o por las leyes respectivas.

La ley N° 3816 (1973) "Estatuto y escalafón para el personal civil de la administración pública de la provincia de San Juan" regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Este cuerpo normativo establece: Carrera - Agrupamiento - las distintas carreras en que se agrupe el personal y sus categorías -de veinticuatro (24) a uno (1) en orden decreciente. Agrupamiento administrativo; Agrupamiento Profesional; Agrupamiento Técnico. Agrupamiento Sistema de Computación de datos; Agrupamiento mantenimiento y producción Agrupamiento Servicios Generales; Agrupamiento Personal aeronáutico.

Admisibilidad e Ingresos: Son requisitos indispensables para el ingreso en la administración pública: a) tener 16 años de edad como mínimo; b) tener buenos antecedentes; c) no ser infractor a disposiciones vigentes sobre enrolamiento y servicio militar. d) tener salud compatible para el desempeño del cargo, acreditada mediante certificado de autoridad competente. e) acreditar idoneidad o conocimiento y demás requisitos que exijan las leyes especiales o los reglamentos de cada servicio (Art. 13). Obligaciones, Prohibiciones, Derechos. Capacitación y perfeccionamiento. Cambio de carrera. Licencias. Asociación y agremiación: Los agentes pueden asociarse o agremiarse para defender sus derechos en la forma que las leyes y la reglamentación lo determinen. Calificaciones; Régimen disciplinario.

3 – Estructuras

La Secretaría de Gestión Pública dependiente del Ministerio de Hacienda y finanzas tiene como principales funciones: Entender en la elaboración de política de gestión innovadora que promueva la concreción de nuevas pautas culturales en la administración pública provincial, como así también en el estudio, implementación y seguimiento de nuevas rutinas de trabajo que tiendan a elevar el nivel de eficiencia y eficacia en aquellas. Entender en todo lo atinente a la administración de los recursos humanos provinciales, como así también en la formulación de la política salarial. Intervenir en todo acto administrativo que implique una modificación en la composición de la planta de personal, en las erogaciones que de ella se originen y en la estructura orgánica de las áreas que integran el Poder Ejecutivo.

La Secretaría de Gestión Pública tiene a su cargo la Dirección de RRHH y Organización y Dirección Provincial de Informática.

4 – Negociación Colectiva

La provincia no cuenta con normativas referidas a la NC, a excepción del sector docente, en el resto de los escalafones no hay paritarias. En el año 2004 mediante el decreto 34/04, se creó una Comisión de Relaciones Laborales cuyos propósitos serían discutir los regímenes estatutarios. En la práctica concreta esta Comisión actúa en la contención de conflictos sectoriales donde generalmente se arriba a acuerdos salariales, se firman actas y luego se aprueban por decreto.

En la jurisdicción no existe una relación confrontativa entre los representantes del Poder Ejecutivo y los representantes de asociaciones de trabajadores pertenecientes al escalafón general, ATE y UPCN. Existe un contexto de diálogo donde las partes son coherentes al tener un conocimiento adecuado de la situación de la provincia, incluyendo las restricciones de tipo económicas – presupuestarias. Dentro de las cuestiones pendientes, presentes en la agenda de la provincia, se encuentran la necesidad de contar con un marco normativo de NC; diseñar una nueva carrera administrativa, para todos los escalafones y la implementación de un plan integral de capacitación para la AP.

San Luis



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 432.310 | 18.960 ** | 44 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior, 2010

** Fuente: Presupuesto año 2012. Planta de personal administración central y organismos descentralizados.

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia de San Luis (1987) en su Art. 23 establece: Todos los habitantes de la Provincia, sin distinción de sexos son admisibles en los empleos públicos sin otra condición que la idoneidad. Los empleos públicos para los que no se establece otra forma de elección o nombramiento en esta Constitución o en las leyes especiales son provistos por concurso de oposición y antecedentes que garantizan la idoneidad para el cargo. A estos empleados se les reconoce el derecho a la estabilidad, a la sede o lugar de residencia para su desempeño cuando la exigencia del servicio lo permita, al escalafón y a la carrera administrativa, esta última según se reglamenta en la ley respectiva. Una misma persona no puede acumular dos o más empleos a sueldo, aun que uno sea provincial y el otro u otros nacionales o municipales, con excepción de los cargos docentes o los de carácter Técnico- profesional, cuando la escasez de personal hace necesaria esta última acumulación. La caducidad es automática en el empleo

o función de menor cuantía, quedando a salvo la facultad de opción del interesado.

En cuanto a los Derechos gremiales la constitución establece (Art. 60) que: Los trabajadores y los dirigentes gremiales no pueden ser discriminados ni perjudicados por sus actividades gremiales. Las organizaciones profesionales o gremiales son reconocidas jurídicamente para el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes que establecen las leyes de la Nación y de la Provincia. Los sindicatos no pueden ser intervenidos, ni sus sedes clausuradas, ni sus fondos bloqueados, sino por orden del juez competente. Se procura sean reconocidos a los sindicatos los siguientes derechos: 1) De concretar contratos o convenios colectivos de trabajo, por los gremios más representativos de cada rama, los que tendrán fuerza de ley. 2) De huelga, como medio de defensa de los derechos de los trabajadores y de sus garantías sociales. No se puede tomar contra los participantes de ella ninguna medida represiva, mientras no pongan en peligro evidente la seguridad de la población. 3) De ejercicio pleno y sin trabas de la gestión de los dirigentes sindicales, la estabilidad en sus empleos y la licencia sindical. 4) De que los dirigentes gremiales no sean molestados por las opiniones que manifiesten o por las decisiones que adopten en el desempeño de sus cargos, ni interrogados, reconvenidos o procesados en ningún tiempo por tales causas. Tampoco pueden ser perseguidos ni arrestados durante todo su mandato, por sus actividades sindicales, es decir se establece para su protección el fuero sindical.

La ley N° XV-0390-2004 (5618) “Estatuto del empleado público” regula las relaciones entre el estado y sus empleados. Este cuerpo normativo establece: clasificación del personal. Personal permanente - todo nombramiento de carácter permanente origina la incorporación del agente a la carrera, la cual está dada por el progresivo ascenso del mismo dentro de los niveles escalafonarios conforme la ley y/o reglamentación vigente en el estado provincial al momento de solicitarse y/o accederse al beneficio -. Personal no permanente.- el personal no permanente

comprende: a) personal de gabinete; b) personal contratado. Ingresos - Nombramientos – Egresos. Son requisitos indispensables para el ingreso: a) Ser argentino o nacionalizado; b) Ser mayor de dieciocho años de edad; c) Gozar de buena salud y aptitud psicofísica para la función a la cual se aspira ingresar, y tener aprobado el examen conforme psicofísico de preingreso existente al momento de resolverse su admisión. d) Poseer condiciones de moralidad y buena conducta que deberán ser acreditadas, en el actual y anterior lugar de residencia y/o domicilio, conforme lo estime el Estado Provincial; e) Poseer los requisitos exigidos para el grupo escalafonario pertinente. f) Registrar domicilio real en la Provincia, con una antigüedad mínima de treinta (30) días al tiempo de su designación. Deberes y prohibiciones; Derechos del agente; régimen disciplinario.

3 – Estructuras

El Programa de Capital Humano y Gestión Provisional dependiente del Ministerio de Hacienda Pública tiene a su cargo la Gestión estratégica de los recursos humanos, incorporando criterios que promuevan el desarrollo personal, profesional y humano en el ámbito de la Administración Pública Provincial; implementando un moderno Sistema de Registro Unificado del Empleo Público Provincial permitiendo la eficacia, transparencia y justicia social en la asignación de recursos en el ámbito provincial. Centralización de las designaciones del sector docente y demás Convenios de los agentes dependientes del Poder Ejecutivo. Autoridad de Aplicación de las leyes que regulan el empleo público.

El Programa de Capital Humano y Gestión Provisional tiene a su cargo: Sistema de Formación y Profesionalización del Sector Público, Sistema de Liquidación de Haberes, Sistema de Control de Personal y Gestión Previsional; Sistema de Capital Humano.

4 – Negociación Colectiva

La provincia cuenta con una Ley de Paritarias para la AP Central. Aunque contempla solamente cuestiones salariales. Hay posibilidades abiertas para el diálogo permanente con los sindicatos con el fin de llegar a acuerdos sectoriales. La falta de experiencia en NC lleva a situaciones e instancias de negociación que se limitan a reclamos salariales, en un contexto de falta de conocimiento de los derechos de los ciudadanos y obligaciones del Estado, junto a una falta de racionalidad de los pedidos. Dentro de los temas pendientes en la agenda de la provincia se encuentra la modernización del estatuto y escalafón de la AP, optimización de las funciones del Estado, instauración un régimen de concursos abiertos y profundización del plan de capacitación.

Santiago del Estero



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 874.006 | 43.997 | 50 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de la provincia de Santiago del Estero (2005) establece en su Art. 89 Los Principios Generales para la Administración pública: La administración pública, sus funcionarios y agentes sirven exclusivamente a los

intereses del pueblo. Actúa de acuerdo con el principio de publicidad de las normas y actos. La descentralización administrativa es dispuesta siempre por ley, atendiendo los intereses y necesidades de las diferentes regiones de la Provincia.

Art. 92. - Carrera administrativa. La carrera administrativa constituye un derecho de los agentes públicos de todos los poderes y organismos provinciales y municipales. La ley organiza la carrera administrativa sobre las siguientes bases:

1. Determina la jerarquía hasta la cual se extiende la carrera administrativa.
2. El ingreso se produce mediante sistemas objetivos de selección. El ascenso se funda en el mérito del agente.
3. El agente de carrera goza de estabilidad.
4. Corresponde igual remuneración por igual función.
5. Derecho a la permanente capacitación.
6. Derecho a participar a través de sus representantes, en los órganos colegiados de administración de los entes descentralizados, de acuerdo a los términos de las pertinentes leyes.

En cuanto a los derechos de agremiación el Art. 93 establece que: Se garantiza a los agentes públicos el derecho de agremiarse libremente en sindicatos, que pueden:

1. Concertar convenios colectivos de trabajo.
2. Recurrir a la conciliación y al arbitraje.
3. Ejercer el derecho de huelga, conforme a la reglamentación, que asegure el mantenimiento de los servicios públicos esenciales.

La Ley provincial N° 5642 (1987) "Estatuto del personal civil de la administración pública provincial" regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Este cuerpo normativo establece:

Cclasificación del personal - Personal permanente. Los nombramientos del personal comprendido en el presente Estatuto invisten carácter permanente; salvo que expresamente se señale lo contrario en el acto de designación. Todo nombramiento de carácter permanente origina la incorporación del agente a la carrera la cual está dada por el progreso del mismo dentro de los niveles escalafonarios. Personal no permanente.- El personal no permanente comprende a:

- a) Personal de Ministerio o fuera del nivel escalafonado;
- b) Personal contratado;
- c) Personal transitorio;
- d)

Personal de Gabinete. Régimen de ingreso: El ingreso a la función pública se hará previa acreditación de la idoneidad. Son además requisitos indispensables: ser argentino; salvo en caso de excepción cuando determinados tipos de actividades así lo justifiquen; poseer condiciones morales y de conducta; y aptitud psicofísica para la función a la cual aspira ingresar. El personal permanente ingresará por el nivel inferior del agrupamiento correspondiente; salvo que deban cubrirse puestos superiores y que no existan candidatos que reúnan las condiciones requeridas una vez cumplidos los procesos de selección pertinente. Deberes, Prohibiciones, Derechos. Régimen Disciplinario.

3 – Estructuras

Dirección General de Gestión Pública dependiente de la Secretaría de Desarrollo, Ciencia, Tecnología y Gestión Pública, tiene la función de propiciar una Administración pública al servicio del ciudadano mediante el fortalecimiento y optimización de los organismos del estado. Su objetivo general es contribuir al proceso de Modernización del Estado incrementando la eficiencia del mismo como proveedor de servicios del sistema productivo de la Provincia. Promover la incorporación de los nuevos avances en materia administrativa y de las modernas tecnologías de la gestión a los diseños y mejoramientos de los servicios públicos provinciales. Dentro de sus objetivos específicos se encuentran: Actualizar el diagnóstico de las necesidades de capacidades de la Administración pública Provincial y proponer las actividades para responder a estas demandas. Favorecer la formulación y gestión de planes estratégicos, y la participación social. Coordinar los planes y programas que lleven a cabo otros organismos del estado del Ejecutivo Provincial. Fortalecer las capacidades de los organismos públicos en función de mejorar la eficiencia y calidad de la actividad estatal con relación al cumplimiento de sus funciones. Diseñar programas de capacitación para los agentes de la Administración pública Provincial. Formular políticas e implementar el proceso de desarrollo e innovación tecnológica para la transformación y

modernización del Estado Provincial, promoviendo la integración de nuevas tecnologías, su compatibilidad e interoperatividad de acuerdo con los objetivos y estrategias definidas en el plan de gobierno.

4 – Negociación Colectiva

La provincia no cuenta con un marco regulatorio de la NC para el escalafón general, sólo hay NC en el sector docente, tratándose temas fundamentalmente salariales. Existe una mesa de diálogo entre las autoridades designadas por el Gobernador con representaciones de los trabajadores por temas específicos en cuestión, surgidos en momentos de conflicto. Hay predisposición al diálogo y todos los actores pueden plantear sus inquietudes, existe un acercamiento notable en ese sentido. Dentro de los temas pendientes a ser resueltos por las partes se encuentra la modernización del estatuto y escalafón de la AP y un plan integral de capacitación que incluya fundamentalmente herramientas básicas de informática, trabajo en equipo y liderazgo, atención al público.

Tucumán



1- Estadística Provincial*

| Población (2010) | Empleo en el Sector Público | Empleados cada mil habitantes |
|------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 1.448.188 | 69.766 | 47 |

* Fuente: Secretaría de Provincias, Ministerio del Interior

2- Marco Normativo

La constitución de Tucumán (2006) establece en su Art. 40 que la Provincia adecuará razonablemente la situación del empleado público para que disfrute de los mismos beneficios que los pertenecientes a la actividad privada. Gozará de estabilidad en el empleo no pudiendo ser separado del mismo sin sumario previo que se funde en una causa legal, garantizando su derecho a la defensa. Toda cesantía que contravenga esta garantía será nula con la reparación que fuere pertinente y su incorporación al escalafón vigente.

La Ley N° 5473 (1980) “Estatuto para el personal de la administración pública de Tucumán” regula las relaciones entre el Estado y sus empleados. Este cuerpo normativo establece: Régimen de ingreso y clasificación del personal. Permanente, No permanente. El personal que ingrese como no permanente lo hará en las siguientes condiciones de revista: a) de gabinete. b) Contratado. c) Transitorio. d) Reemplazante. Derechos; Obligaciones. Carrera administrativa. Licencias. Calificación. Régimen disciplinario.

3 – Estructuras

Secretaría de Estado de Coordinación y Gestión Pública dependiente del Ministerio de Coordinación tiene la función de asistir al Ministro en la coordinación de las actividades entre los diferentes organismos dependientes del poder Ejecutivo Provincial, los entes autárquicos y los descentralizados, conforme a las políticas y lineamientos estratégicos definidos por el titular del Poder Ejecutivo Provincial. Entender en el diseño y elaboración de los planes provinciales de gobierno y de gestión, y asistir al Poder Ejecutivo Provincial y a los Gobiernos Municipales en la formulación y seguimiento de políticas de modernización de la Administración Pública Provincial. Promover el diseño de políticas de recursos

humanos, de tecnologías de información y comunicación, de gestión pública, de modernización del Estado, del sistema estadístico provincial, y la aplicación de las normas sobre medicina del trabajo.

La Secretaria de Estado de Coordinación y Gestión Pública cuenta bajo su órbita organismos dependientes y entes autárquicos vinculados. Subsecretaria de Planeamiento y Tecnologías de Gestión: Dirección de modernización, planificación y control de gestión; Dirección de estadística de la provincia; Dirección de gestión de tecnologías de la información y de la comunicación; Unidad de programas especiales. Subsecretaria de empleo público: Dirección general de recursos humanos; Instituto Provincial de la Administración Pública; Servicio de salud ocupacional provincial (SESOP). Dirección de administración y despacho.

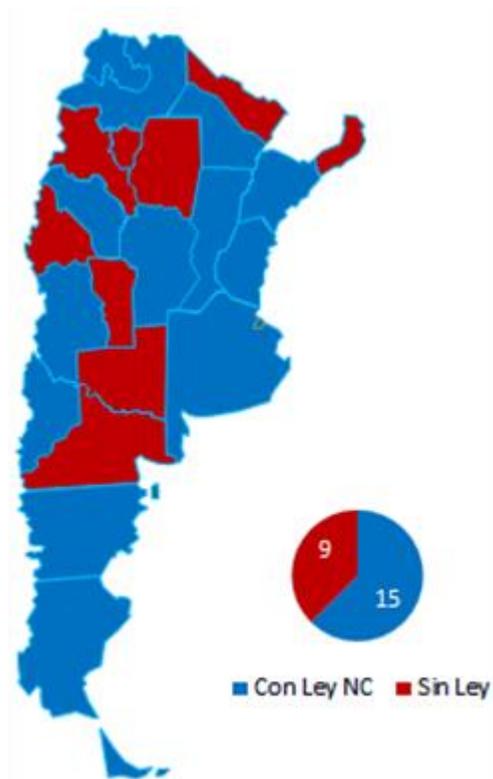
4 – Negociación Colectiva:

La Provincia de Tucumán no cuenta con normativas que regulen la NC y no está adherida a la ley Nacional 24.185. Al no haber un ámbito institucional autónomo para NC las reuniones se dan a pedido de los gremios sobre temas puntuales, tratados directamente con el Ministro de gobierno o con el Sec. Gral. de la Gobernación, quienes habitualmente se encargan de resolver con las partes los conflictos que se presentan.

En la jurisdicción los dos sindicatos con representación en la administración central (ATE y UPCN) son propicios al diálogo. Por su parte, las cuestiones identificadas como pendientes tienen que ver con la aprobación de una ley marco para discusión de convenciones colectivas de trabajo; actualización del estatuto de la AP; el diseño de una carrera administrativa y el blanqueo total del salario.

El escenario actual es favorable para avanzar en los procesos de diálogo ya que los gremios reclaman la puesta en vigencia Ley NC, aunque aún falta decisión política para abordar el tema en toda su complejidad, más allá de las restricciones presupuestarias. Los últimos beneficios logrados a través del diálogo refieren al aumento salarial y licencia por enfermedades críticas.

Mapas de la Negociación Colectiva



1 – Jurisdicciones con ley de negociación colectiva.

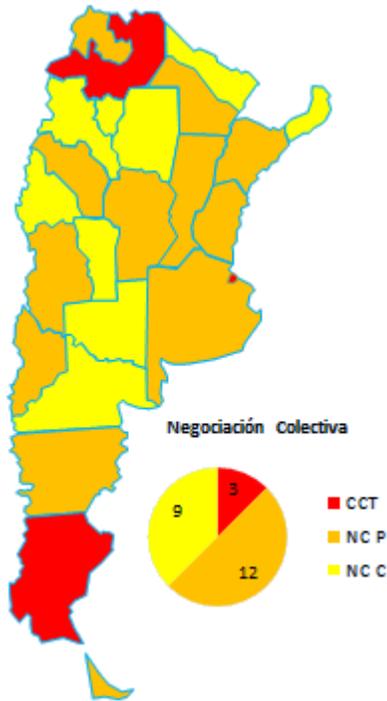
Sobre veinticuatro jurisdicciones existentes en el país, quince de ellas poseen una ley que reglamente los procesos de negociación colectiva en la Administración Pública Central y en los Entes Descentralizados: Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, Mendoza, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Neuquén, Catamarca, Salta, Jujuy, Entre Ríos, Chaco y Corrientes.

De estas provincias con ley NC debe destacarse las siguientes particularidades: La provincia de Jujuy ha adherido a la Ley Nacional 24.185 pero las particularidades normativas no han sido reglamentadas. La provincia de Corrientes cuenta con Ley NC, aunque ha sido vetada en parte por el poder ejecutivo con lo cual aun no ha podido aplicarse plenamente.

En la actualidad, entonces, trece jurisdicciones disponen de reglamentación de la ley que regula los procesos de diálogo entre el Estado como empleador y los representantes sindicales de los trabajadores.

Por otro lado nueve provincias no cuentan con Ley NC: Misiones, Formosa, La Rioja, Tucumán, Santiago del Estero, San Juan, San Luis, La Pampa y Rio Negro.

2 - Estado de la NC en las jurisdicciones argentinas²



Jurisdicciones con CCT:

Salta, Santa Cruz y CABA

Provincias con negociación permanente:

Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, Chubut, Tierra del Fuego, Neuquén. Entre Ríos, Chaco, Catamarca, Corrientes, Mendoza y Jujuy.

Provincias con negociación coyuntural:

La Pampa, La Rioja, Tucumán, Santiago del Estero, Formosa, Rio Negro, San Juan, San Luis y Misiones.

Provincias con CCT

Destacamos que sólo en tres jurisdicciones (Salta, CABA y Santa Cruz) el proceso de negociación ha derivado en la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo. Esto significa que estas provincias cuentan con Ley NC y que han conformado una comisión negociadora permanente donde se abordan todas las temáticas que hacen a las RLL en el sector público.

Provincias con negociación permanente (NC P)

Al igual que Salta, CABA y Santa Cruz, estas provincias tienen ley NC pero no

² Mapa de elaboración propia en base a encuestas, entrevistas y normativas de las 24 jurisdicciones argentinas. (COFEFUP - 2012)

cuentan con un CCT. En estas jurisdicciones se negocia tanto en general como a través de negociaciones sectoriales, donde las actas de acuerdo son firmadas por las partes y homologadas a través de un órgano de aplicación, rol ocupado generalmente por el Ministerio de Trabajo de cada provincia. Más allá de esto, en estas doce jurisdicciones los procesos de diálogo se llevan adelante a través de distintas modalidades:

Comisión Negociadora Central: aquí se ubican seis jurisdicciones, en todas los temas abordados y los acuerdos logrados abarcan, además del incremento salarial, cuestiones referidas a las condiciones de empleo y de trabajo de los empleados de la Administración Pública, por ejemplo: ingreso; carrera profesional; capacitación; seguridad, higiene y medioambiente de trabajo, etc.

Mesa Paritaria: Cuatro casos, en dos de ellos, el salarial es el tema abordado de manera excluyente.

Consejo del Salario: dos casos, aquí, por definición, se trata de un espacio dedicado al tema salarial, donde las reuniones suelen efectuarse a partir de situaciones coyunturales, esto es, en condiciones donde las demandas se expresan a partir del conflicto.

Provincias con negociación coyuntural (NC C)

Por su parte, en las nueve jurisdicciones que aún no poseen una ley que reglamente los procesos de negociación colectiva, también existen instancias de diálogo entre el Estado como parte empleadora y los representantes sindicales de los trabajadores de la Administración Pública, las modalidades bajo las cuales se llevan adelante estos encuentros son variadas (Mesa Paritaria, Consejo de Relaciones Laborales, Consejo del Salario), pero predominan claramente los “encuentros informales”, salvo en el caso de la jurisdicción en que existe un Consejo de Relaciones Laborales, en los otros ocho, los encuentros son

coyunturales, esto significa que suelen producirse a partir de situaciones en que las demandas se expresan a partir de alguna forma de conflicto. A su vez, debe señalarse que, en la totalidad de los casos, en estos espacios no se ha logrado trascender aún los límites de la cuestión salarial.