

CAPÍTULO IV “Las condiciones de empleo en la Administración Pública”

1. Precarización laboral

La precarización de las formas contractuales en el empleo público es una de las problemáticas que influyen negativamente tanto en la situación laboral de los trabajadores, como en el funcionamiento del Estado y, por ende, sobre la ciudadanía a la cual debe servir.

El discurso neoliberal sobre la “reforma del Estado” sustentado sobre la New Public Management (NPM) logró imponer la idea dominante de asimilar la lógica de la administración pública a la dinámica de la empresa privada. Dentro de la NGP se entiende a la reforma de la gestión pública como una serie de cambios institucionales de las estructuras y procesos de organización del sector público con el objeto de que funcionen mejor, pero solamente algunas medidas aisladas avanzaron hacia una mayor profesionalización y jerarquización de la administración pública.

Siguiendo a Abal Medina podemos afirmar que por el contrario de lo expresado por el NPM, la política global tendió a una minimización de las funciones del Estado, y también a una reducción de sus capacidades. Las evidentes consecuencias de esa política motivan la actual necesidad de recomponer y potenciar las posibilidades de acción de las instituciones públicas, promoviendo una actuación ágil, eficiente y articulada en la promoción del desarrollo económico y la construcción de una sociedad equitativa¹.

2. La precariedad laboral en la Administración Pública

La precariedad laboral en la Administración Pública remite a un proceso que se intensificó en la década del '90, ya que “En 1994 a través del decreto 1545/94 se “congeló” el ingreso a la planta permanente fundado en la necesidad de achicar el presupuesto “deficitario”; argumento en definitiva falaz, puesto que el número de empleados públicos no disminuyó, sino que se siguió incorporando personal pero a través de otras modalidades de contratación tales como, pasantías, contratos por tiempo determinado, contratos de locación de servicios y de obra, etc... Asimismo es importante destacar que la utilización de estas

¹ Abal Medina, Juan Manuel (2006). “Iniciativas de fortalecimiento institucional en la Argentina: hacia una nueva concepción del Estado, en Reformas y gobernabilidad: Experiencias nacionales de modernización de la gestión pública”, Abal Medina y Alberto Bonifacio, Compiladores, INAP. Buenos Aires.

modalidades significó el desconocimiento del vínculo laboral y por tanto enmarcar las relaciones entre el Estado empleador y sus trabajadores en el régimen comercial antes que laboral... Este proceso, tuvo consecuencias drásticas tanto en la conformación del papel del Estado, como en su configuración interna². Esta incorporación masiva de trabajadores bajo formas contractuales precarias, fue acompañado de una “disminución de agentes de la planta permanente, mediante jubilaciones anticipadas o regulares donde los puestos de esos agentes son retirados del presupuesto asignado a personal estable”³ A su vez, debe tenerse en cuenta que, cuando se habla de personal contratado en la Administración Pública, no se está haciendo referencia a un universo homogéneo, por el contrario, debe considerarse la existencia de importantes distinciones en lo que respecta a cuestiones tales como el tipo de función, nivel de calificación, perfil educativo, salario, términos de contratación, etc.

Más allá de la heterogeneidad señalada, las múltiples consecuencias que acarrea la utilización desmedida de estas figuras contractuales, han sido identificadas y analizadas por quienes se dedican al estudio del empleo público, Diana Menéndez y Míguez (2007), afirman que estas reformas “dieron lugar por un lado a la generación de burocracias paralelas, altamente remuneradas y no sujetas a concursos o criterios meritocráticos; por el otro lado, el ingreso a la administración de muchos trabajadores que no tuvieron otra alternativa que aceptar las precarias condiciones laborales...”. De este modo, se vulnera el acceso a derechos adquiridos por parte de los trabajadores y se genera un enrarecimiento del clima laboral ya que se constituyen segmentos altamente diferenciados que se ven obligados a convivir en forma cotidiana, ignorando el mandato constitucional que estatuye la estabilidad plena para el personal empleado en el Estado, a fin de protegerlo de los avatares producidos por los periódicos cambios en los gobiernos⁴.

² Diana Menéndez, Nicolás y Míguez, Pablo (2007): “El trabajo precario y la flexibilización laboral en el Estado. El caso del sector público argentino desde las reformas de los años noventa. Ponencia presentada en el VII Congreso de ASET, Buenos Aires. Pp. 7 y 8.

³ Ahumada, Jorge (2008): “Empleo Público y Precarización Laboral” presentado en el VIII Congreso ASET. Buenos Aires. Pp. 16

⁴ Diana Menéndez, Nicolás y Míguez, Pablo (2007), Op. Cit. Pp 8

Por su parte, en el plano de la estructura y el funcionamiento del Estado, esta situación tiene diversas consecuencias: “achatación” de la pirámide organizacional debido a la disminución de cargos jerárquicos en nivel intermedio; mengua en la calidad de los servicios que se prestan a la comunidad a causa de la ausencia en la identificación con la misión organizacional y disminución en el compromiso institucional, sumado a un fenómeno compartido por los sectores público y privado: está comprobado que los trabajadores contratados en forma precaria tienen menor acceso e interés por obtener capacitación y mejora de sus competencias laborales.

En este contexto de “desguace del Estado Nacional”, los gobiernos provinciales debieron hacerse cargo de nuevas responsabilidades y administrar un aparato institucional mucho más denso y extendido, sin haber adquirido las capacidades de gestión requeridas, lo cual se tradujo en altos grados de ineficiencia en el cumplimiento de los programas de gobierno.⁵

En las provincias este proceso de reformas cambió rápidamente la estructura del empleo público, ya que “como resultado del descenso de los planteles del Estado Nacional, las provincias debieron absorber gran parte de los empleados de la jurisdicción central y sumaron otra importante cantidad de agentes, destinados a cubrir las nuevas funciones asumidas”⁶ Para hacer frente a esta situación, “la mayoría de las provincias diseñaron un amplio menú de opciones para achicar la planta permanente de empleados y posibilitar un esquema flexible de contratación de personal. Así, el número de contratados fue creciendo a medida que decrecían los empleados de planta”⁷

Este tipo de vínculo laboral que implica ausencia de claridad respecto a los criterios, tanto para el ingreso a la Administración Pública, como para el otorgamiento de beneficios laborales tales como vacaciones, licencias, etc., dando lugar a “nuevas formas de clientelismo en el reclutamiento de la fuerza

⁵ Oszlak, Oscar (2000). “El mito del Estado mínimo. Una década de reforma estatal en la Argentina”, trabajo presentado al IV Congreso Internacional del CLAD sobre Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santo Domingo.

⁶ Castejón, Rubén (2008) “Transformaciones del empleo público a partir de las reformas impuestas por el paradigma neoclásico”. Publicado en “política en la provincia”, Buenos aires 24/7/08.

⁷ Castejón (2008), Op. Cit.

de trabajo del sector estatal, se van reemplazando los vínculos de membrecía partidaria por lazos familiares o personales con lo cual el sistema de lealtades es personal y fragmentado”. Las autoridades gubernamentales se reservan el poder de decisión en la elección y ascenso del personal, y es muy difícil evaluar hasta qué punto las designaciones obedecen a las afinidades y compromisos políticos o a criterios basados estrictamente en el mérito.⁸

Por otra parte, la precarización laboral impacta negativamente sobre el funcionamiento del Estado en la medida que impide la aplicación del criterio de idoneidad para el ingreso a planta y el ejercicio de funciones, a la vez que obstaculiza el desarrollo de una carrera profesional basada en el mérito: siguiendo a Ahumada, podemos afirmar que existe un estrecho vínculo entre carrera profesional y la organización de la gestión pública: “el plan institucional y la estructura orgánico funcional definen los perfiles técnico operativos necesarios para constituir los equipos de trabajo, así como los perfiles para el ejercicio de funciones ejecutivas y/o de conducción” .⁹

Efectivamente, tanto las funciones como el funcionamiento del Estado, son cuestiones que no pueden ser pensadas sin contemplar a la organización del trabajo y a las condiciones en que éste se desarrolla, tal como lo expresa la Carta Iberoamericana de la Función Pública: “La organización del trabajo requiere instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas (perfiles de competencias)”¹⁰

Atendiendo a la multiplicidad de consecuencias que trae aparejada esta situación, tanto para el funcionamiento del Estado, como para las condiciones laborales de sus trabajadores, el tema de la precarización del empleo público se ha constituido en una preocupación central a nivel nacional y provincial, dando lugar a la generación de distintas instancias para enfrentar a este problema.

⁸ Ahumada, Jorge (2008): “Empleo Público y Precarización Laboral” presentado en el VIII Congreso ASET. Buenos Aires.

⁹ Ahumada (2008) Op. Cit.

¹⁰ Carta Iberoamericana de la Función Pública, 2006: 16

Es por ello que nos proponemos presentar a continuación dos experiencias provinciales de “pase a planta” de empleados públicos, se trata de las que fueron llevadas adelante durante el año 2009 en Salta y en Santa Fe. Estas iniciativas se inscriben dentro de las Buenas Prácticas que el Consejo Federal de la Función Pública, busca dar a conocer a través del funcionamiento de su Comisión de Empleo Público y Carrera.

3. Experiencias provinciales sobre “Pase a Planta”.

Casos: Salta y Santa Fe

3.1. Buenas Prácticas

Siguiendo a distintos autores (Malgesini (2003), Rosenfeld (2009), podemos afirmar que las Buenas Prácticas son acciones necesarias y previamente inexistentes, que tienen un efecto multiplicador en la medida en que pueden ser imitadas o adaptadas, en este caso, por otras jurisdicciones, son innovadoras y, a su vez, sostenibles.

En este sentido, las experiencias llevadas a cabo por las mencionadas provincias, Santa Fe y Salta, adquirieron modalidades diferentes en cuanto a diseño e implementación, más allá de lo cual, responden ambas a un mismo objetivo “regularizar la situación contractual de los trabajadores de la administración pública provincial”.

En base a la presentación que representantes de ambas provincias realizaron en la 3ra reunión de la Comisión de Empleo y Carrera del Consejo Federal de la Función Pública¹¹, se caracterizan los procesos realizados a partir de los siguientes ejes:

- Caracterización de la problemática que dio lugar a la iniciativa.
- Situación del empleo público en la provincia (cantidad y perfil del personal permanente y del contratado).

¹¹ Llevada a cabo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el 16 de octubre del 2009.

- Objetivos Planteados por el Poder Ejecutivo Provincial
- Condiciones iniciales que dinamizaron la puesta en marcha del proceso
- Características que asumió el proceso
- Rol y actitud asumida por los sindicatos en las distintas fases.
- Estrategia de comunicación desarrollada como estrategia de apoyo
- Resultados obtenidos a partir de la implementación del concurso.
- Cantidad de ingresantes y perfiles
- Lecciones aprendidas

3.2. Comparación de experiencias.

3.2.1 Cuadro comparativo

El cuadro que figura a continuación, permite describir sintéticamente y comparar a ambas experiencias:

Aspecto	Salta	Santa Fe
Situación previa del empleo público en la provincia	Sistema de ingreso y carrera, suspendidos desde 1991. Heterogeneidad en el EP (45.000 empleados en distintas situaciones: Planta Permanente, Contrato de Locación de Servicios, Artículo 30, Pasantes).	Ingreso a la A.P.: Procedimiento inexistente. Clientelismo, amiguismo, pertenencia política. Carrera administrativa: concursos suspendidos desde 1987. Cultura de la Administración: Culto al/del expediente, desvalorización y desmotivación del personal, descreimiento, desconfianza, falta de involucramiento y compromiso.
Objetivos Planteados	Dotar de estabilidad laboral al EP.	Implementación de una Política de Empleos para el ingreso a la Administración Pública Provincial. Implementación de una

	Recuperar la Carrera Administrativa.	Política de Desarrollo para el personal de la Administración Pública, sustentada en la creación de un nuevo Régimen de Concursos. Incorporar a los postulantes más idóneos para cada vacante a cubrir, bajo condiciones de objetividad, imparcialidad y transparencia.
Condiciones iniciales	Compromiso asumido por el P.E. de iniciar los concursos para el ingreso a planta permanente, garantizando estabilidad en el empleo, y el consecuente fortalecimiento institucional en las organizaciones públicas.	Compromiso asumido para llevar a la práctica la propuesta oportunamente efectuada: "Cambiar la política de recursos humanos del sector público y respetar al servidor público como persona y trabajador, constituye una premisa fundamental de la Reforma del Estado que reconoce a la administración como una herramienta imprescindible para una acción de gobierno participativa y eficaz" (Programa del Frente Progresista Cívico y Social).
Características del	Fines de 2008: se creó una Comisión Negociadora Central, el gobernador firma el decreto llamando a concurso para el ingreso a planta permanente a los empleados públicos que se encontraban bajo la designación del Art. 30. Inicios de 2009: se aprobó el reglamento del procedimiento concursal; se creó una Coordinación General de Empleo Público (CGEP), dependiente de la Secretaría de la Función Pública, encargada de la aplicación y	Etapas del proceso: evaluación de antecedentes, evaluación técnica, evaluación de personalidad, entrevista personal. Ponderación relativa de cada etapa en función a las características del cargo. Actividades desarrolladas: descripción de los puestos a

proceso	coordinación de los concursos, implementación de los sistemas de gestión y herramientas informáticas para modernizar la gestión de RRHH. Proceso concursal basado en los postulados del CCT vigente; constituido por cuatro etapas: preparación, inscripción, evaluación de antecedentes y prueba de oposición (distintos temario según se trate de: Profesionales; Técnico-Administrativos o Servicios Generales. Sistema utilizado: múltiple choice).	cubrir, análisis de los conocimientos y competencias técnicas requeridos. Análisis de capacidades cognitivas y de la personalidad en referencia a las exigencias del puesto. Conocer a los candidatos que han logrado un adecuado ajuste técnico-profesional y a establecer el grado de ajuste global (experiencia, comportamientos, características de personalidad y motivación) de los candidatos a los requerimientos y condiciones del cargo.
Rol y actitud asumida por los sindicatos	Participación activa de las distintas asociaciones en las distintas fases del ciclo, cumpliendo el rol de veedores y facilitadores del proceso. Se destaca el fuerte compromiso asumido.	Participación en el marco de la ley de paritarias mediante comisión negociadora, ATE (1 representante) Y UPCN (3 representantes). Rol activo en las distintas etapas, cumpliendo la función de veedores en todo el proceso.
Estrategia de comunicación	Diseño de pág. Web; elaboración y distribución de folletos; conferencias de prensa; difusión en distintos medios (Internet, radio, TV, diarios, etc.)	Comunicación y difusión del proceso a través Comisión Paritaria y a través de la Pagina Web de los distintos ministerios involucrados.
Cantidad de ingresantes	I Ingresaron 2057 agentes a la AP. Edades: 44% hasta de 35 años, 33% entre 36 y 45 años y 23% mayor de 45 años. El 57% tiene hasta secundario	Ingresaron 910 empleados.

y perfiles	completo, el 43% restante terciario o más. El 64% son mujeres.	
Lecciones aprendidas	<p>Fueron factores determinantes del éxito la planificación, comunicación y articulación del trabajo de todos los organismos que componen la APP.</p> <p>Fue crucial la completa atención de las inquietudes del aspirante, mediante un servicio que les garantice una continua y fluida información y asesoría respecto a dudas, temores y ansiedades. Resultó de especial apoyo el constante y transparente diálogo y participación en conjunto con las asociaciones gremiales.</p>	<p>“La transparencia cuesta trabajo, pero genera confianza”. La participación gremial en todo este proceso es fundamental para lograr transformaciones duraderas.</p>

3.2.2. Apreciaciones y puntos de partida

Como puede apreciarse, las experiencias presentadas por ambas provincias representan procesos sumamente complejos en los que se puede identificar puntos en común que merecen ser resaltados:

El punto de partida tiene que ver con la identificación de una situación a resolver, a partir de diagnósticos que remiten a la ausencia de una política clara de recursos humanos, expresada a partir de la falta de un sistema transparente de ingreso a la Administración Pública, la coexistencia de distintos tipos de contratos laborales, la existencia de designaciones arbitrarias, etc.

Las consecuencias de esta situación a resolver se manifiestan en diferentes planos: para los trabajadores contratados, su precario vínculo laboral se traduce en incertidumbre (sensación de dependencia de la voluntad del funcionario de turno), falta de motivación, desánimo, en ocasiones, falta de compromiso, etc. Por su parte, para el Estado, trae aparejados inconvenientes diversos: consecuencias legales, como por ejemplo, cuando empleados que no son de planta permanente desempeñan tareas y funciones que por su naturaleza deben ser realizadas por personal permanente, damos como

ejemplo, tareas de inspección (donde por un trabajador contratado no puede labrar actas) o manejo de ambulancias (expuestos a protagonizar accidentes automovilísticos, sin contar con la protección de salud y de accidentes de trabajo obligatorios para la planta permanente). Otro tipo de situación perjudicial para el Estado se da cuando personal que lleva adelante actividades que requieren un alto grado de especialización, al ser contratados, luego de capacitarse y adquirir experiencia ejerciendo en la AP, son cooptados por el sector privado.

En este contexto, el Poder Ejecutivo, como máximo responsable reconoce al personal contratado en la Administración Pública, como un problema prioritario en la Agenda Gubernamental, con la consiguiente voluntad política de resolverlo.

En esta situación se manifiesta la necesidad de contar con estrategias adecuadas para alcanzar el objetivo planteado en concordancia con lo expresado en la Carta Iberoamericana de la Función Pública: “implementar una política de empleo orientada al diseño de procedimientos claros y transparentes para el ingreso a la Administración Pública”.

3.2.3. Valores que orientaron el proceder

En este sentido, se identifican una serie de valores que orientaron al proceder en ambas provincias:

a - Planificación: de las actividades a realizar, de los procesos a desarrollar y de los productos a obtener. Contemplan, a grandes rasgos, cuatro etapas que abarcan diferentes actividades: a) preparación (de los instrumentos y de los procedimientos); b) inscripción de los postulantes, c) prueba de oposición y, d) evaluación.

b - Participación de los distintos actores involucrados: en las distintas etapas del proceso, se trabajó en forma conjunta con las organizaciones gremiales. Esto implicó, por parte del Estado provincial, una convocatoria amplia para trabajar en forma conjunta a lo largo de las distintas instancias y, por parte de los gremios, aceptación de la propuesta y compromiso auténtico en el proceso y en el logro de resultados.

c - Cuidado: se puede expresar a partir de la intención de “Promover el cambio, sin que ello represente dejar de tener en cuenta la situación existente,

la cultura organizacional de la que se parte”. Esta actitud, se pone de manifiesto, fundamentalmente, en la búsqueda de dotar de transparencia a cada etapa y a cada procedimiento desarrollado y en la apertura de mecanismos de comunicación permanente y de consulta para evacuar las dudas e incertidumbres propios de toda etapa de cambio. En este sentido, los valores que orientaron las acciones tienen que ver con: “No generar un daño peor al existente, por el contrario, solucionar el problema, buscando respetar al trabajador, integrándolo al proceso”.

d - Flexibilidad: adecuar las acciones destinadas a la regularización de la planta a las distintas situaciones (educativas, escalafonarias, geográficas, de los agentes); considerar las especificidades de cada ministerio y contemplar la incorporación de aquello que no pudo ser previsto. Esta adaptabilidad no significó dejar de lado los principios rectores: “Tener a los empleados públicos en planta permanente, en el lugar que corresponde, poniendo en funcionamiento el requisito de idoneidad”.

4. Conclusión

Ambas experiencias, que reconocen varias etapas de ejecución, la 1º en 2009 y una posterior en 2011, implicaron procesos complejos que pudieron llevarse a cabo en la medida en que confluyeron una serie de factores. Entre los que fueron destacados como centrales para determinar el éxito deben mencionarse la decisión política, la planificación, comunicación y articulación del trabajo de los distintos organismos que conforman la Administración Pública, la transparencia y la atención de las inquietudes de los aspirantes, junto con el apoyo y participación del conjunto de las asociaciones gremiales.

Los procesos protagonizados por las provincias de Santa Fe y Salta, se materializaron a través de diferentes conceptos y contextos: la 1º, a través de la creación de 3772 cargos, y la 2º, a través de concursos, abiertos y cerrados, lo que logró regularización de 2534 empleados. La normativa y la metodología de regularización del empleo público, llevada a cabo entre 2010 y 2011, se vuelcan como Anexos al final del presente capítulo.

En este contexto de transformación, la flexibilidad en la organización y gestión del empleo público resulta necesaria para adaptarse, con la mayor agilidad posible, a las transformaciones del entorno y a las necesidades cambiantes de la sociedad, donde la estabilidad y la profesionalización de los recursos humanos al servicio de las administraciones públicas, son requisitos fundamentales para alcanzar calidad de los servicios que el estado presta a los ciudadanos.

ANEXO

Santa Fe – Proceso de regularización del empleo público provincial

A través del mensaje N° 3.876 enviado a la Legislatura el 8 de abril de 2011, el Poder Ejecutivo remitió para su tratamiento el proyecto de ley de creación de cargos netos a los fines de disponer el nombramiento en planta permanente de aquellas personas que se encuentran relacionadas con diferentes áreas de la administración pública provincial bajo diferentes modalidades contractuales. La aprobación, sanción definitiva y promulgación de la ley 13.179 que tuvo lugar el 9 de junio de 2011.

La Ley 13.179 (2011) crea tres mil setecientos setenta y dos (3.772) cargos, a fin de disponer el ingreso a planta de personal permanente de aquellas personas contratadas bajo diferentes modalidades contractuales hasta el 31 de mayo de 2010.

Decreto N° 1070 - N° de cargos permanentes a crearse en las distintas jurisdicciones o entes (Escalafones comprendidos en la Ley 10.052)¹²

Ministerio de Gobierno Reforma del Estado	20
Instituto Provincial de Estadística y Censos	44
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	135

¹² Fuente: Subsecretaría de Recursos Humanos y Función Pública del Gobierno de Santa Fe – 2012

Ministerio de Seguridad	6
Ministerio de producción	28
Ministerio de Economía	12
Ministerio de Educación	50
Ministerio Innovación y Cultura	165
Ministerio de Obras Públicas y Vivienda	55
Ministerio de Aguas, Servicios Públicos y Medio Ambiente	40
Ministerio de Trabajo	35
Ministerio de Desarrollo Social	137
Administración Provincial de Impuestos	70
Servicio de Catastro e Información Territorial	56
Caja de Asistencia Social – Lotería	55
Dirección Provincial de Vivienda y Urbanismo	70
Aeropuerto Internacional Rosario	14
Total	992
Ministerio de Salud	
Escalafón comprendido en la Ley 10.052	1620
Escalafón Ley 9282	1160
Total	2780
Total General	3772

Comisión Paritaria Central - Ley 10.052 - Acta acuerdo N° 04/2011

En la ciudad de Santa Fe, el día 14 de Junio de 2011, se reúne la Comisión Paritaria Central, en un todo de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Ley No 10.052 y su modificatoria Ley No 12.750, participan de la misma el señor Ministro de Gobierno y Reforma del Estado Dr. Antonio Bonfatti, el Ministro de Economía, CP Ángel José Sciara, el Subsecretario de Recursos Humanos y Función Pública CPN Juan Carlos Pucciarelli y el Director de Recursos Humanos y Función Pública Ps. Guillermo Coulter y por la representación gremial de acuerdo al artículo No 15 de la Ley 1AA52 y modificatorias, por UPCN Seccional Santa Fe su Secretario General Sr, Alberto Maguid, el Secretario Adjunto Sr. Jorge Molina y la Secretaria de Convenio Colectivo y Legislación Sra. Mónica Payá, por ATE Consejo Directivo Provincial Santa Fe, su Secretario General Sr. Jorge Hoffmann.

En el Anexo del acta N°4 se determinan las pautas para disponer la designación en planta permanente provisional en los cargos creados por la Ley N° 13.179, y para la designación en planta permanentes de los agentes de planta transitoria/temporaria, suplentes, interinos y remplazantes, en cargos vacantes, determinados en el Acta N° 04/11 de la Comisión Paritaria Central - Ley 10,052-.

La designación en planta permanente se realizará en los cargos creados por la Ley 13.179, en la categoría inicial prevista para el agrupamiento que corresponda y según las condiciones establecidas en el escalafón respectivo, conforme las funciones de planta permanente efectivamente cumplidas.

Personas alcanzadas

- I. Personas contratadas al 31 de mayo de 2010
- II. Personal de planta transitoria/temporaria
- III. Personal suplente/interino - Remplazante al 31 de mayo de 2010

Procedimiento aplicable

El presente procedimiento será aplicable a las gestiones que se inicien conforme lo dispuesto en los apartados "I" (personas contratadas al 31 de mayo de 2010), "II" (personal de planta transitoria/temporaria) y "III" (personal suplente interino - remplazante al 31 de mayo de 2010). Las Jurisdicciones o entes, deberán iniciar las referidas gestiones en expedientes independientes según el apartado que se instrumente en los mismos.

1. Análisis de Desempeño

Las personas alcanzadas por las presentes disposiciones serán evaluadas mediante el "Análisis de Desempeño -Acta Paritaria N° 04/11-", conforme las indicaciones establecidas en el Anexo "Previo a la realización del mencionado Análisis de Desempeño, la jurisdicción confeccionará el listado de quienes serán evaluados por repartición, de acuerdo la planilla obrante en el Anexo "B". Este listado será comunicado a las entidades gremiales previstas en la Ley 10052, quienes en el plazo de 72 horas de recibida tal comunicación podrán hacer las observaciones que estimen procedentes. Cumplido tal plazo de

tendrá por aceptado el listado de los Análisis de Desempeño a realizarse. Luego de la opinión de las entidades gremiales o producido el vencimiento del referido plazo, se distribuirán los formularios para llevar a cabo los análisis de desempeño pertinentes.

Realizados los análisis de desempeño, se dará inicio a la gestión de designación de quienes hayan superado los mismos, Aquellos que no superaran el mínimo establecido en el referido "Análisis de Desempeño", continuarán bajo la misma modalidad contractual o laboral, por un término de 6 meses, vencidos los cuales serán nuevamente evaluados en su desempeño, a efectos de su designación en la planta permanente.

Factores de Desempeño:

Definición

- 1) Rendimiento en la tarea. Volumen de trabajo que realiza por unidad de tiempo. Proporción del tiempo dedicado al trabajo exclusivamente.
- 2) Exactitud y calidad de trabajo: Correlación entre el trabajo solicitado y el efectivamente realizado. Grado de perfeccionamiento que demuestra en el trabajo. Cumple con lo solicitado y además es de buena calidad,
- 3) Grado de conocimiento técnico: Conocimiento de las distintas herramientas necesarias para desarrollar sus labores.
- 4) Cumplimiento de los procedimientos existentes: Grado de cumplimiento de las normas, procedimientos y políticas existentes.

Niveles de puntuación

1. Nivel Bajo 2. Nivel Regular 3. Nivel Bueno 4. Nivel Muy Bueno 5. Nivel Excelente

El Decreto N° 1358 (8 Jul 2011) Homologa el Acta Acuerdo N° 04/2011 de la Comisión Paritaria Central–Ley 10.052–, y el Acta N° 03/2011 de la Comisión Técnica dependiente de la Paritaria Central-Ley 10.052-, considerándose las

mismas partes integrantes del presente Decreto. Aprueba también las “Pautas para el ingreso a planta permanente provisional”. Sus apartados, anexos, formularios e instructivos, serán de aplicación necesaria y obligatoria.

Fin del proceso - Pases a planta permanente provisional (2011 – 2012)

En el marco del compromiso asumido por el gobierno en las paritarias del año 2011, se cumplimentó en su totalidad la incorporación a planta permanente de los 3372 agentes que se encontraban vinculados bajo distintas modalidades contractuales al 31 de mayo de 2010. Esta acción se inserta en la política de jerarquización del empleo público llevada adelante por el gobierno provincial junto con las entidades gremiales.

Salta – Proceso de regularización del empleo público provincial

El Decreto N° 5357 de fecha 23 de diciembre de 2010 autoriza el llamado a concurso para el ingreso a la planta permanente del Estado de aquellas personas que desempeñen funciones y tareas propias de un agente de planta permanente y que se encuentren designadas mediante Decreto del Poder Ejecutivo o resolución delegada bajo alguna de las siguientes figuras jurídicas:

- a) Contratos de empleo público temporarios o transitorios realizados en el marco de lo dispuesto por el artículo 2°, inciso n) de la Ley N° 5546;
- b) Designaciones realizadas en el marco de lo dispuesto por el artículo 30 del Decreto N° 1178/96;
- c) Contratos de locación de servicios o de obra abonados con fondos del Tesoro Provincial;
- d) Contratos temporarios realizados en el marco de lo dispuesto por Decreto N° 2527/10;
- e) Demás modalidades que establezca la reglamentación del presente Decreto, la que deberá enumerar, además, los casos que se encuentran expresamente excluidos.

Para concursar, las personas comprendidas en el artículo 1° deberán desempeñar funciones o tareas en los sectores de la Administración Pública

Provincial comprendidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Público Provincial (Decreto N° 2615/05). Por lo tanto, quedan excluidos el Ministerio de Salud Pública, el sector docente del Ministerio de Educación, la Policía de la Pcia. en su escalafón policial, el Servicio Penitenciario y los determinados por el artículo 2º de la Ley n° 7140.

El presente Decreto, autoriza el llamado a concurso de aquellas personas comprendidas en el Régimen de Capacitación aprobado por Decreto N° 1430/05 que hayan demostrado idoneidad en el desempeño de las tareas en las cuales fueron capacitados.

Establece que, para concursar, las personas comprendidas en el artículo 2º deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Que el Convenio de Capacitación Laboral haya sido aprobado por Resolución Conjunta del Ministerio de Finanzas y Obras Públicas y la Secretaría General de la Gobernación.
- b) Que el efectivo inicio de la capacitación se haya producido hasta día 01 de julio de 2010, inclusive;
- c) Que el aspirante acredite idoneidad, adquirida a través de la capacitación recibida en los sectores de la Administración Pública Provincial, mediante certificado expedido por la autoridad que corresponda.
- d) Demás requisitos que establezca la reglamentación del presente Decreto.

Este procedimiento concursal se aplicará para la cobertura de cargos que se encuentren vacantes en la actualidad o que quedaren vacantes por cualquier causa o bien que estén cubiertos provisoriamente.

Tipos de concursos

Los concursos podrán ser:

- a) Cerrados: para agentes que revistan en un cargo de planta permanente de la Administración Pública Provincial (APP), pudiendo ser:

1.- Internos: p/ agentes de la estructura del organismo al cual pertenece la vacante a concursarse.

2.- Jurisdiccionales: p/ agentes de cualquier organismo de la misma jurisdicción a la que corresponda el concurso.

3- Interjurisdiccionales: p/ agentes de cualquier organismo y jurisdicción.

b) Abiertos: Podrá participar cualquier persona aunque no cubra un cargo dentro de la APP.

Etapas de cada concurso

a) Evaluación de antecedentes

b) Evaluación técnica (prueba de oposición)

c) Entrevista personal (la autoridad de aplicación podrá eliminar esta etapa)

Fases principales del procedimiento concursal

- Designación del Jurado y veedores gremiales.
- Resolución de llamado a concurso.
- Difusión del concurso.
- Apertura y cierre de inscripción.
- Evaluación de los requisitos de los aspirantes.
- Análisis de los antecedentes y asignación de puntaje.
- Evaluación técnica (prueba de oposición).
- Entrevista con el jurado, si correspondiera.
- Orden de mérito y notificación de los resultados del concurso.
- Cobertura del cargo vacante y orden de prelación.

Forma de calificación. Factores Ponderables.

La calificación de los concursos será numérica de 0 a 100 puntos, con los siguientes factores:

- a) Antecedentes: treinta (30) puntos.
- b) Evaluación técnica (prueba de oposición): sesenta (60) puntos.
- c) Entrevista personal: diez (10) puntos.

Resultados

Aprobaron a diciembre de 2011: **2.534** ⁽¹³⁾

Resolución Nº 1 - Secretaria de la Función Pública

Acta de cierre del procedimiento concursal suscripta entre la Secretaría de la Función Pública y los sindicatos con personería gremial.

IPS - INSTITUTO PROVINCIAL DE SALUD DE SALTA	242
IPV - INSTITUTO PROVINCIAL DE LA VIVIENDA	59
MINISTERIO DE SALUD PUBLICA	54
SECRETARIA GENERAL DE LA GOBERNACION	137
SINDICATURA GENERAL DE LA PROVINCIA	5
MINISTERIO DE JUSTICIA	22
MINISTERIO DE TURISMO Y CULTURA	109
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SUSTENTABLE	77
MINISTERIO DE DESARROLLO HUMANO	420
MINISTERIO DE EDUCACION	785
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	50
MINISTERIO DE GOBIERNO, SEGURIDAD Y DD HH	307
MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO	58
MINISTERIO DE FINANZAS Y OBRAS PUBLICAS	209
TOTAL	2534

¹³ Fuente: Secretaria de la Función Pública del Gobierno de Salta - 2012.

Bibliografía

- Abal Medina, Juan Manuel (2006). "Iniciativas de fortalecimiento institucional en la Argentina: hacia una nueva concepción del Estado, en Reformas y gobernabilidad: Experiencias nacionales de modernización de la gestión pública", Abal Medina y Alberto Bonifacio, Compiladores, INAP. Buenos Aires.
- Abal Medina, Juan Manuel, Nejamkis, Facundo (2002). "Capacidades estatales: la construcción de capacidad administrativa y los cambios en el régimen de empleo público", Revista Argentina de Ciencia Política, Vol. 1, N°1, Buenos Aires, Argentina.
- Ahumada, Jorge (2008): "Empleo Público y Precarización Laboral" presentado en el VIII Congreso ASET. Buenos Aires.
- Castejón, Rubén (2008) "Transformaciones del empleo público a partir de las reformas impuestas por el paradigma neoclásico". Publicado en "política en la provincia", Buenos aires 24/7/08.
- Carta Iberoamericana de la función Pública (2003) V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, 26-27 de junio de 2003, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.
- Consejo Federal de la Función Pública (2006) "*Principios y recomendaciones para una carrera profesional administrativa en las administraciones provinciales de la República Argentina*", Comisión de Empleo Público y Carrera 3ª Asamblea Ordinaria Anual 2006, 23 y 24 de noviembre, Mendoza.
- Diana Menéndez, Nicolás y Míguez, Pablo (2007): "El trabajo precario y la flexibilización laboral en el Estado. El caso del sector público argentino desde las reformas de los años noventa. Ponencia presentada en el VII Congreso de ASET, Buenos Aires.
- Malgesini, Graciela (2003). Criterios para la detección y selección de buenas prácticas. Prácticas Inclusión.org. Cruz Roja Española con el apoyo financiero del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. s/f. Material disponible en: <http://practicasinclusion.org/content/view/21/28/>

- Oszlak, Oscar (1999) “Quemar las naves (o cómo lograr reformas estatales irreversibles)”, en Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental, Año 6 N° 14. Buenos Aires.
- Oszlak, Oscar (2000). “El mito del Estado mínimo. Una década de reforma estatal en la Argentina”, trabajo presentado al IV Congreso Internacional del CLAD sobre Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santo Domingo.
- Rosenfeld, Mónica (2009): “Buenas Prácticas. Prácticas Iluminadoras e Inspiradoras”. Documento preparado para el Seminario Internacional de buenas prácticas en Violencia Basada en el Género .Octubre 20 – 21 2009-11-03 Bogotá, Colombia
- Zeller, Norberto y López, Andrea (2006) “La Administración Pública Nacional en la Argentina (1983-2001): El impacto de las reformas sobre su estructura y el personal” Revista Argentina de sociología, año 4 N° 6, Buenos Aires.