

REPUBLICA ARGENTINA
RESPUESTA AL CUESTIONARIO MESICIC / OEA – 2da RONDA

CAPÍTULO PRIMERO – PUNTO 1

**SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS
(ARTÍCULO III, PÁRRAFO 5 DE LA CICC)**

**ANEXO 2 - Cap 1-1: SISTEMAS PARA LA CONTRATACION DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS
DE LOS ESTADOS PROVINCIALES**

1. a). SISTEMAS DE LAS PROVINCIAS

A modo de introducción, cabe señalar que los sistemas vigentes en el ámbito provincial, con ciertos matices, se asemejan a los del ámbito federal. Todos ellos contemplan escalafones de personal permanente, con garantía de estabilidad en los cargos, a los que se accede por concurso público; regímenes de contrataciones bajo relación de dependencia, tanto amparados en normas de empleo público como en la LCT; y regímenes de contratación sin relación de dependencia, tanto locaciones de servicios como locaciones de obra.

Asimismo, en cuanto a los cargos que gozan de estabilidad, también existen regímenes básicos y escalafones generales para los empleados de los poderes ejecutivos provinciales, que se combinan (es usual la aplicación supletoria) con ciertos regímenes específicos, generalmente determinados por las características especiales que implican las respectivas prestaciones laborales.

En este sentido, prácticamente sin excepciones, cada provincia tiene regímenes especiales para los agentes policiales y penitenciarios; los maestros primarios y docentes de enseñanza media y/o superior, y; los trabajadores de la salud pública y agentes sanitarios. También, en su caso, existen regímenes especiales para las empresas estatales de servicios públicos y/o sus entes de regulación y control.

De igual modo, los poderes legislativos y judiciales de las provincias suelen tener sus propios regímenes de empleo público, también similares a los del ámbito federal en cuanto a condiciones de ingreso, procedimientos de selección, autoridades rectoras, etc.. Ello sin perjuicio de que, en algunos casos, la liquidación y/o el pago de los salarios de los empleados legislativos y judiciales pueden estar centralizados en un órgano del poder ejecutivo provincial.

A continuación se sintetizan aquellos aspectos destacados por las Autoridades Provinciales, en base a los requerimientos del Cuestionario, sobre los sistemas de contratación de funcionarios públicos vigentes en sus respectivas Provincias.

PROVINCIAS

PROVINCIA DE BUENOS AIRES

En la Provincia de Buenos Aires, el régimen básico o general de Empleo Público está establecido en la Ley n° 10.430 (T.O. Decreto n° 1869/96) reglamentada por Decreto n° 4161/96.

Además del citado régimen general, existen otros específicos o especiales:

- Régimen del Personal del Servicio Penitenciario (Decreto-Ley n° 9.578/80)

- Régimen para la Carrera Profesional Hospitalaria (Ley n° 10.471)
- Estatuto del Docente de la provincia de Buenos Aires (Ley n° 10.579)
- Régimen para el Personal Técnico Gráfico que desempeña tareas en la Administración Pública de la provincia de Buenos Aires (Ley n° 10.449)
- Carrera del Investigador Científico y Tecnológico (Decreto-Ley n° 9.688/81)
- Estatuto Escalafón para el Personal de Obras Sanitarias de la provincia de Buenos Aires (Ley n° 10.384)
- Régimen de las Actividades artísticas, técnicas y complementarias (Ley n° 12.268)
- Estatuto para el Personal de la Planta Permanente de la Dirección de Vialidad de la Provincia de Buenos Aires (Ley n° 10.328)
- Estatuto del Personal de las Policías de la provincia de Buenos Aires (Ley 13.201); Estatuto de la Policía Buenos Aires 2 (Decreto n° 3291/04) y Estatuto del Personal de Apoyo a las Policías (Decreto n° 1766/05 y n° 2197/05)
- Ley provincial de Educación (Ley n° 11.612)
- Régimen de los empleados de Lotería y Casinos (Ley Nacional n° 22.140 y Decreto n° 1797/80)
- Personal del ex Ente Provincial Regulador de Energía (E.P.R.E.) y personal del Organismo de Control de Energía Eléctrica de la Provincia de Buenos Aires (O.C.E.B.A) (C.C.T. 35/76)
- Personal transferido de PUERTOS Y FERROVIARIOS (C.C.T. 17/75; 24/75; 164/75)
- Personal transferido de ASTILLEROS (C.C.T. 91/75)

En dichos regímenes se determinan los requisitos para el ingreso a cada uno de ellos y las formas en que éste se efectúa. Para otros aspectos de la relación de empleo público, la mayoría de los regímenes especiales remiten expresamente a la Ley n° 10.430, estableciendo que la misma será de aplicación supletoria en los temas no contemplados en ellos.

Por otra parte, cabe destacar la existencia de normas de distinta jerarquía que prevén expresamente los requisitos para el desempeño de determinados cargos superiores, en especial los vinculados a organismos de control.

La Ley n° 10.430 (T.O. 1996) en su artículo 107 determina cuáles son los cargos de **Personal de Planta Permanente sin Estabilidad** y que para su designación se deben cumplir los mismos requisitos de admisibilidad exigidos para el resto del personal de la Administración Pública (artículo 109 Ley citada), con excepción del límite de edad.

En cuanto al **personal contratado** del régimen normativo que rige para la Administración Pública Centralizada, sólo resulta procedente acudir a esa figura cuando las tareas a encomendar, por su especialidad, no puedan ser realizadas por personal permanente, no debiendo cumplir aquél tareas distintas a las asignadas.

Requisitos formales para los nombramientos. Incompatibilidades. Publicidad. Declaraciones juradas de bienes.

Se destaca que en todos los casos, para que proceda un nombramiento resulta necesario que la persona propuesta presente una **Declaración Jurada** referente a **incompatibilidades e inhabilidades**. Conforme el artículo 53 de la Constitución Provincial, resulta incompatible que una persona posea dos cargos públicos, con prescindencia de la Jurisdicción a que pertenezcan los mismos. En línea con ello, en el seno de la Dirección Provincial de Personal, dependiente de la Subsecretaría de Gestión Tecnológica y Administrativa, obra un **registro centralizado de antecedentes del personal provincial**, que es consultado con carácter previo a cada designación.

A los aspirantes a cargos de Personal Jerarquizado Superior y de Planta Permanente sin Estabilidad, se les requiere además las correspondientes **certificaciones del Registro Nacional de Reincidencia y del Registro de Antecedentes Penales**, que llevan el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y el Ministerio de Seguridad provincial, respectivamente.

Finalmente, mediante el Decreto n° 2.704/05 se implementó en el ámbito Bonaerense el **Sistema de Información Normativa de la Provincia de Buenos Aires** (S.I.N.B.A.), inspirado en la necesidad de brindar difusión, control y transparencia al obrar de los poderes del Estado, de manera de lograr mayor eficacia en la gestión pública.

La norma mencionada crea un sistema de Información en el que, entre otras cosas, se deben publicar los Decretos de designación de personal sin estabilidad (artículo 2° inciso e).

Diagnóstico de la situación actual en la relación de empleo público en la provincia de Buenos Aires

En la Administración Pública Provincial prestan servicios un total de 372.645¹ personas, de las cuales el 72,86% revistan en planta permanente, el 24,66% en la planta temporaria y el 2,48% se desempeñan con diversas modalidades sin relación de empleo.

La planta permanente incluye a los funcionarios sin estabilidad y autoridades superiores (cuyo número va variando por modificaciones en las estructuras siendo en la actualidad aproximadamente de 1.066), mientras que en la planta temporaria está comprendido el personal transitorio, asesores, secretarios privados, contratados por locación de servicios, entre otros.

Según datos del último Censo Nacional de Población y Vivienda (2001) viven en la provincia de Buenos Aires 13.818.677 personas (8.684.953 en el conurbano y 5.133.724 en el resto del territorio bonaerense)². Los agentes del Poder Ejecutivo Provincial, Poder Judicial y Poder Legislativo, sin contar los municipios, según la cifra más alta entre las fuentes consultadas, son 425.500³. por lo tanto la relación cantidad de empleados públicos/habitantes es de 30.8 /1000 habitantes.

Análisis de las principales características en base a la normativa vigente

El actual régimen general del personal y los demás regímenes vigentes en la provincia de Buenos Aires, presentan un modelo de organización del personal público sustentado en ciertos principios rectores, entre los cuales pueden señalarse: el ingreso por mérito, la estabilidad basada en el buen comportamiento y el rendimiento satisfactorio, ascensos por concursos y la neutralidad respecto de la política partidista.

En este sentido, cabe citar los siguientes ejemplos:

Ley n° 10.430 – Art. 4: ...La selección se realizará por la autoridad competente...a través de sistema de concurso y oposición que garantice la igualdad de oportunidades y la transparencia del proceso selectivo para quienes deseen acceder a los cargos públicos.

Ley n° 12.268 – Art. 20: La carrera del personal del agrupamiento artístico se regirá por las siguientes normas generales y las que se establezcan reglamentariamente: a) Ingreso: Se producirá por concurso público y abierto, de oposición de méritos y antecedentes.

Ley n° 9.578 - Art. 3: Son requisitos para la admisibilidad en el Servicio Penitenciario:...d) Acreditar idoneidad mediante prueba de capacidad y competencia, según lo determina la ley y su Reglamentación.

Ley n° 10.579 – Art. 59: El ingreso en la docencia en los distintos incisos escalafonarios se realizará: a) En cargos de base, por concurso de títulos y antecedentes. b) En horas-cátedra: 1) Por concurso de títulos, antecedentes y oposición en el nivel terciario. La reglamentación determinará los requisitos de este concurso. 2) Por concurso de títulos y antecedentes en los restantes niveles. 3) Por área de incumbencia de título.

El Gobierno de la provincia de Buenos Aires ha establecido como uno de sus pilares fundamentales, dentro del proceso de recuperación del Estado, mejorar sus relaciones de empleo teniendo en cuenta que dicho proceso se debe realizar con sus trabajadores y trabajadoras, ya que son ellos quienes agregan valor y dan vida a las instituciones públicas a través de sus convicciones, capacidades y conocimientos en materias técnicas, administrativas y operativas.

Para ello se están llevando a cabo las siguientes acciones:

Negociaciones Colectivas

¹ Fuente Dirección Provincial de Personal. Diciembre 2005

² Fuente INDEC

³ Fuente Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires.

Sin perjuicio de las figuras legales que se establezcan, el Estado asume el diálogo con las representaciones legítimas de los trabajadores públicos como herramienta insustituible a la hora de definir la relación de empleo, tanto en lo atinente a derechos y obligaciones, como a sistemas de carrera, de evaluación de desempeño, cargas horarias y sistemas de trabajo, seguridad laboral, entre otras materias. Así, se dejan a un lado tradiciones que asocian la relación de empleo a criterios estatuidos por una autoridad, para alcanzar el status de acuerdo o convenio de partes, el que debe contener, a su vez, definiciones que permitan sostener en el tiempo dicho diálogo.

La negociación colectiva puede 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: a) La facultad de dirección del Estado en cuanto a la organización y conducción de la Administración Pública Provincial, comprensiva de su estructura orgánica y b) El principio de idoneidad como base del ingreso y la promoción de la carrera administrativa.

Conforme a lo expuesto, el Gobernador de la Provincia de Buenos Aires -en virtud del cumplimiento del mandato constitucional expresado en el artículo 39° inciso 4) de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires- sancionó el Decreto n° 3087/04 mediante el cual se convocó por primera vez en el ámbito del Estado Provincial a negociaciones colectivas, con la participación de los gremios que representan a los trabajadores estatales para rediscutir todo lo atinente al régimen de empleo público. Este sistema de negociaciones colectivas ha sido perfeccionado normativamente con la sanción de la Ley n° 13.543 propuesta por el Poder Ejecutivo a la Legislatura Provincial y que fuera promulgada por Decreto n° 923/06 del 28 de abril del corriente año.

Mediante la sanción de la referida norma, en materia de relaciones laborales se pasa de la lógica de la imposición a la lógica del consenso, en donde el Estado Provincial, sin abandonar su rol indelegable de empleador, discute con los representantes gremiales nuevas condiciones laborales para los trabajadores estatales.

Sistema de Carrera Profesional

En la actualidad el Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires se encuentra abocado a la diagramación y puesta en funcionamiento de una nueva Carrera Profesional Administrativa –que debe ser consensuada con todos los sectores intervinientes en paritarias–, fundamentada en la evaluación de competencias de las personas, en un marco de igualdad de oportunidades, para optar por aquellas que reúnan las competencias propias del perfil definido para el puesto, entendiéndose por ellas los valores, conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que una persona pone en juego a la hora de actuar en una organización, asumiendo sus responsabilidades en el marco de un proyecto institucional.

Dichas competencias se conjugan en tres campos:

El ético institucional: referido a la asunción de valores compatibles con la vida democrática y el trabajo en instituciones públicas, atendiendo especialmente lo relativo a la solidaridad y el respeto por las minorías, entre otras cuestiones.

El técnico profesional: referido a su conocimiento de la materia propia de la política que lleva adelante una organización.

El actitudinal: referido a las habilidades para la organización del trabajo y el tiempo, la resolución de problemas y la toma de decisiones, la comunicación, la mediación y resolución de conflictos, y la integración y conducción de equipos.

La evaluación de competencias para la búsqueda de los perfiles adecuados opera, fundamentalmente, en tres momentos:

1. El ingreso a la carrera
2. El desarrollo de la carrera
3. La asunción de funciones ejecutivas

Desarrollo de carrera

Los agrupamientos, niveles y tramos que se definen en la nueva carrera, los que necesariamente refieren a una categoría de la escala salarial o “escalafón”, contemplan la posibilidad de cambio de agrupamiento, de cambios cualitativos o saltos de escala, así como una cantidad de niveles que permitan a una persona recorrer dicha carrera a lo largo de su vida laboral, si se prepara para ello.

Este recorrido no supone necesariamente la asunción de funciones ejecutivas. La persona puede crecer y desarrollarse decidiendo no asumir nunca estas funciones. Las funciones ejecutivas deben constituir el tramo final de cada agrupamiento, dado que, en ese caso, las personas sólo tienen como horizonte de realización el “ser jefes”.

Asunción de funciones ejecutivas

A la función ejecutiva se accederá por un sistema de selección y concurso que tenga en cuenta, fundamentalmente, el compromiso con el plan de gestión, el conocimiento de la materia específica a gestionar, el liderazgo que los pares reconocen en el candidato y la capacidad para la conducción de grupos.

Estas funciones estarán acotadas en el tiempo, definiéndose en el mismo concurso el plazo de actuación del funcionario, el que se establece en períodos de cuatro años, acompañando los ciclos de gestión y definición de planes de gobierno, en el caso del Poder Ejecutivo.

Además, se establece una definitiva separación entre tramos finales de carrera y la asunción de funciones ejecutivas, a fin de que éstas no se asuman porque así lo determina la carrera sino porque existe una verdadera vocación para la conducción. La retribución de esta función en ningún caso deberá opacar las retribuciones a los avances en la carrera, a fin de que no se convierta en la mejor opción.

Los funcionarios que asuman funciones ejecutivas continúan revistando en el grupo y nivel o categoría de origen. Cada dos años podrán solicitar la recategorización que corresponda a su desarrollo profesional –en este caso como reconversión del propio cargo- sin perjuicio de continuar ejerciendo la función ejecutiva. Una vez finalizado su ciclo de gestión, el funcionario volverá a la categoría de revista original o a la que haya alcanzado en el período. En ningún caso se prevé la generación de un agrupamiento “jerárquico” en el que revistan las personas con funciones ejecutivas presentes o pasadas.

Capacitación y Formación del Funcionario Público

Mediante la sanción del Decreto n° 1208/05 el Gobernador de la Provincia de Buenos Aires aprobó el Programa de Formación para la Alta Dirección en el Estado dirigido a capacitar al Personal de la Administración Pública Provincial Centralizada y Descentralizada y a los Funcionarios Políticos que la integran, conforme a las modalidades y sistemas de aplicación establecidos en el mismo.

Teniendo en cuenta la capacidad de gobierno como valor estratégico, se promueve la formación tanto de los responsables políticos (subsecretarios, directores provinciales, directores) como de los conductores de la estructura permanente de la administración (subdirectores y jefes de Departamento).

Programa de Finalización de Estudios

Teniendo en cuenta que uno de los requisitos de ingreso como empleado administrativo -conforme lo establece el artículo 2° inciso d) de la Ley n° 10.430- es el de poseer título secundario, el Gobierno Provincial ha puesto en marcha el “Programa de Finalización de Estudios”.

Este programa está dirigido a los agentes estatales de la provincia de Buenos Aires que no terminaron su formación primaria o secundaria, y que desean culminarlos. En ese sentido, busca mejorar su desempeño y generar condiciones de igualdad para poder acceder a la Carrera Administrativa que, como se explicara, prevé la cobertura de cargos por competencias. La política es impulsada por la Subsecretaría de la Gestión Pública de la Provincia de Buenos Aires, con apoyo de la Dirección Provincial de Personal y la Dirección General de Cultura y Educación bonaerense.

PROVINCIA DE CATAMARCA

1- Breve descripción de los Sistemas:

En la provincia de Catamarca en lo que respecta a los sistemas de contratación de los funcionarios públicos ("Funcionario público", "Oficial Gubernamental" o "Servidor público", cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos. **CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN**), contamos con distintas normas que regulan el ingreso a la Administración Pública Provincial:

. Normas Constitucionales

La Constitución de la Provincia de Catamarca⁴, en su artículo 166º, prevé como única condición genérica para el acceso al empleo público, el de la idoneidad. Asimismo se establece el régimen de concursos para la cobertura de los mismos. Textualmente el artículo referido dice: *"Todos los empleados públicos para los cuales esta Constitución no establezca la elección o una forma especial de designación, serán cubiertos por concursos de antecedentes y oposiciones, organizados por la 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. Todos los habitantes de la provincia son admisibles a los cargos sin otra condición que la idoneidad, en los casos que esta Constitución no requiera calidades especiales."*

.Leyes Provinciales

En cumplimiento al precepto constitucional citado, la Ley N° 3276⁵, ESTATUTO PARA EL PERSONAL CIVIL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL, y la Ley N° 3198⁶ ESCALAFON DEL PERSONAL CIVIL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL, establecen los requisitos y condiciones para el acceso a la Administración Pública, previéndose, en esta última norma, el Régimen de Concursos para la cobertura de cargos vacantes.

Asimismo, en el ámbito provincial, puede mencionarse la Ley N° 5161, que establece la CARRERA DEL PERSONAL SANITARIO, comprendiendo en sus alcances al personal del arte de curar y sus auxiliares, y que fija también normas relativas al acceso a la mencionada carrera, estableciendo requisitos de ingreso y régimen de concurso para la cobertura de cargos.

.Decretos del Poder Ejecutivo Provincial

Por otro lado, en la Administración Pública Provincial, existen Adicionales especiales destinados a organismos específicos, cuya percepción se encuentra condicionada a una evaluación de desempeño, por la que se califican distintos conceptos relacionados con las actitudes, productividad y rendimiento de los agentes. Dentro de la misma tesitura, también cabe referirse a los casos de los entes descentralizados, los cuales poseen sus propios Regimenes laborales, para los cuales se han normado específicamente sus requisitos de ingreso y forma de calificación del personal.

.Publicidad De Las Contrataciones

Asimismo cabe dejar constancia, que cada una de las contrataciones del personal, se realiza a través del pertinente contrato de locación de servicios, el que se suscribe ad referendum del Ejecutivo Provincial, por lo que se dicta un decreto en acuerdo de ministros, aprobando dicho contrato. Este decreto, como todo acto administrativo emanado del Ejecutivo, se publica en el Boletín Oficial de la provincia.

⁴ Disponible en: <http://www.diputados-catamarca.gov.ar/datos/conti-prov.pdf>

⁵ Disponible en: <http://www.diputados-catamarca.gov.ar/ley/consul.asp?numero=3276>

⁶ Disponible en: <http://www.diputados-catamarca.gov.ar/ley/consul.asp?numero=3198>

2-Autoridades rectoras o administradoras del sistema.

En la Administración Pública Provincial, la autoridad de aplicación en la materia es la Subsecretaría de Recursos Humanos y Gestión Pública, organismo del cual dependen las siguientes áreas:

- Dirección Provincial de Recursos Humanos, órgano dedicado al registro del personal del Estado, entre lo que se puede determinar, la confección de legajos, información de novedades para la liquidación de haberes, y toda otra información relacionada con la aplicación del régimen de empleo vigente.
- Dirección de Informática y Organización, entiende lo vinculado con la liquidación de haberes y el asesoramiento sobre los recursos informáticos del Estado.
- Dirección de Reconocimientos Médicos de la Provincia, efectúa el control del ausentismo laboral de los agentes del Estado.
- Programa de Selección y Evaluación de Personal (PROSEYEV), área que se ocupa de selección del personal a requerimiento de los distintos organismos del Estado.
- Coordinación del Programa Único de Becas (PROSUB) y Programa de Capacitación (PROCAP), administra el sistema de becas de trabajo a estudiantes universitarios y de nivel terciario y tiene a su cargo la realización de los cursos de capacitación destinados a los agentes públicos.
- Centro de Control del Gasto en Personal, seguimiento de las modificaciones de la planta de personal y todo aspecto relacionado con las partidas asignadas al gasto en personal.

3-Mecanismos de Control.

Entre la normativa sobre los mecanismos de control con que cuenta el Estado, se encuentran:

-Constitución Provincial: el artículo 167° establece que *“todos los funcionarios públicos inclusive cada uno de los miembros de los tres Poderes y todo agente administrativo que maneje fondos fiscales o administre bienes de la Provincia, antes de tomar posesión del cargo y al dejar el mismo deberán hacer una declaración jurada de los bienes propios y de los padres, hijos y cónyuges, que se inscriban en un registro especial que será público a fin de que, en cualquier tiempo, durante o después de terminar sus funciones, cualquier habitante pueda requerir judicialmente la verificación de la legitimidad del enriquecimiento del Gobernador o agente administrativo.”* La misma norma determina además, que *“el Tribunal podrá decretar preventivamente el embargo de los bienes o valores señalados como ilegítimamente adquiridos, por influencia o por abuso de sus funciones, y si ello fuera comprobado la pérdida de los mismos en provecho del fisco, y además la inhabilitación para ocupar cargos a sueldo de la Provincia. Quedan equiparados a los funcionarios públicos los directores y empleados de entidades autárquicas o sociales de economía mixta o entes para estatales, empresas o entidades públicas que administren bienes o servicios públicos.”*

-Incompatibilidades. Régimen de Acumulación de cargos: la Constitución de la Provincia, en su artículo 168°, sienta las pautas sobre incompatibilidad de cargos, expresando que *“ningún funcionario o empleado de la Provincia podrá ocupar otra función o empleo en la administración provincial, nacional o municipal con excepción de la docencia o de las comisiones eventuales y siempre que no exista respecto de éstos, incompatibilidad en razón de la naturaleza de las mismas o superposición de horarios. No podrán ocupar cargos en la administración provincial los jubilados y pensionados de cualquier caja con excepción de actividades artísticas o técnicas, cuando no existieran otros postulantes. Los funcionarios y empleados de la Provincia no podrán ser contratados por ésta para otros cargos, funciones o actividades.”* A su vez, el artículo 169°, dice que *“los funcionarios de los tres poderes y los jefes de las reparticiones serán personalmente responsables de la permanencia en los cargos de los agentes de la Administración que estuvieren desempeñando empleos en violación a lo dispuesto en el artículo precedente, cuando tuvieran o debieran tener conocimiento del caso. La Contaduría de la Provincia o el Tribunal de Cuentas formulará los cargos correspondientes al funcionario empleado que ocultare la acumulación de empleos.”*

En consecuencia, se dictan los Decretos Acuerdos N° 1385/92 y N° 1483/93, que establecen el REGIMEN UNICO DE ACUMULACION DE CARGOS, que regula la incompatibilidad horaria, cuando el ejercicio de los cargos acumulados posea superposición horaria entre ellos, y la incompatibilidad de cargos, estableciendo la incompatibilidad de la acumulación de dos o mas cargos administrativos o gubernamentales o horas cátedras docentes mas allá del puntaje establecido a tal fin.

Entre los organismos de control se encuentran, además de la Contaduría General de la Provincia y el Tribunal de Cuentas:

-con dependencia de esta Subsecretaría de Recursos Humanos y Gestión Pública, se encuentra el CENTRO DE CONTROL DEL GASTO EN PERSONAL, el que tiene por función el implementar mecanismos de control del gasto en personal en la Administración Pública Provincial, interviniendo en el alta, baja, modificaciones y movimientos de personal permanente y no permanente, bajo cualquier forma jurídica que implique una relación contractual entre el

Estado Provincial y una persona física, por la ejecución de servicios de distinta naturaleza y por el periodo de tiempo que sea, antes de producirse la firma del Decreto correspondiente. Asimismo tiene a su cargo el sistema de control de las liquidaciones y pagos de haberes y la responsabilidad de comunicar las irregularidades, incompatibilidades y / o cambios relevantes a la autoridad competente y a la Unidad de Auditoría de Personal para la aplicación de medidas correctivas y / o sancionatorias.

-En el ámbito de la Contaduría General de la Provincia, existe la unidad de "AUDITORIA DE PERSONAL" la que se encuentra facultada para iniciar las actuaciones o sumarios administrativos que correspondan en virtud de violaciones a los regímenes de licencias, horarios, justificaciones y franquicias, de acumulación de cargos y demás aspectos vinculados, cualquiera sea su régimen jurídico, estatutario o escalafonario, que se desempeñe en la Administración Pública Provincial, central o descentralizada, empresas del Estado, entes autárquicos y / o cualquier otro en que el Estado Provincial tenga participación, cualquiera sea su naturaleza jurídica y composición.

4- Acceso al servicio público a través del sistema basado en el mérito.

De lo hasta aquí reseñado, es posible concluir que, en el ámbito de la Administración Pública Provincial, existe un sistema de acceso al servicio público, basado en el mérito, a través del sistema de concursos.

5-Divulgación para la selección de servidores públicos, indicando los requisitos para dicha selección.

De conformidad a la Ley N° 3276, Los llamados a concurso se difunden o notifican según corresponda, con una antelación mínima de diez (10) días hábiles administrativos y en ellos se debe especificar por lo menos:

- a) Organismo al que corresponde al cargo a cubrir y naturaleza del concurso.
- b) Cantidad de cargos a proveer, con indicación de la Categoría, Agrupamiento, Función, Remuneración y Horario.
- c) Condiciones generales y particulares exigibles o bien indicación donde puede obtenerse el pliego con detalle de las mismas.
- d) Fecha de apertura y cierre de la inscripción.
- e) Fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo las pruebas de oposición cuando así corresponda

Los concursos serán abiertos o internos y de antecedentes o de antecedentes y oposición, según los casos y con arreglo a las disposiciones que se establecen en dicho régimen

- **Concursos Abiertos:** La información relativa a la realización de los concursos abiertos deberá tener la más amplia difusión, particularmente en el lugar geográfico en el que tenga asiento la dependencia cuyas vacantes se concursan, se utilizará para ello y sin perjuicio del empleo de otros medios de publicidad (afiches, avisos murales y carteleros en lugares públicos) la radiotelefonía y dos (2) diarios, uno de mayor circulación en la zona y otro de igual característica en el país, durante dos (2) días hábiles administrativos consecutivos.

- **Concursos Internos:** Los llamados a concursos internos se darán a conocer en la jurisdicción respectiva mediante circulares informativas emitidas por los correspondientes servicios de personal que deberán ser notificadas a todos los agentes habilitados para participar en los mismos

6-Recursos de impugnación previstos para los sistemas de selección.

Según lo establece el artículo 62° de la ley de referencia, las posibles impugnaciones a los concursos deberán ser debidamente fundadas no obstarán a su tramitación. En los casos en que se haga lugar a los reclamos la autoridad pertinente dispondrá simultáneamente la suspensión de los concursos que se reanudarán una vez salvadas la irregularidad denunciada.

Asimismo, y en cuanto a la INTERPOSICIÓN DE RECLAMOS, el Artículo 92°- determina que Dentro de los cinco (5) días hábiles administrativos a contar de la notificación; los concursantes que estuvieran disconformes con el orden de prioridad y/o puntaje obtenido, podrán recurrir ante la Junta de Reclamos del Organismo al que pertenezca el cargo concursado.

Si vencido dicho plazo no se hubieran producido reclamo se dará por aceptado el dictamen de la Junta Examinadora y el servicio de personal proyectará el acto administrativo pertinente, proponiendo la designación o promoción o declarando desierto el concurso de conformidad con el resultado del mismo.

La interposición de reclamos interrumpirá el trámite de las designaciones referidas a los cargos cuestionados, el que continuará una vez que haya quedado firme el fallo respectivo.

7-Excepciones relevantes en relación con los anteriores aspectos.

En los supuestos de cargos cuyos titulares se encuentren ausentes en forma transitoria, se prevé el sistema de subrogancias, el que también es usado en casos de cargos vacantes y hasta tanto se realice el concurso pertinente.

PROVINCIA DEL CHACO

1- Breve descripción de los Sistemas:

En la Constitución de la Provincia de Chaco, Capítulo VI “Administración Pública”, el artículo 69 dispone: “La Administración Pública debe estar dirigida a satisfacer las necesidades de la comunidad con eficiencia, eficacia, economicidad y oportunidad. 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...”. El artículo 70: “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...”.

La ley N° 2017 “Estatuto para el personal de la Administración Pública Provincial” en su artículo 4 clasifica el personal, según su estabilidad, en permanente y transitorio.

El 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 Estatuto;

El personal transitorio: comprende a agentes con prestaciones determinadas y fechas ciertas de finalización de servicios. Esta categorización se clasifica en contratados, jornalizados diarios y de gabinete.

2-Autoridades rectoras o administradoras del sistema y mecanismos de control.

En todos los concursos actuará un tribunal examinador, cuyo dictamen será inapelable.

3- Acceso al servicio público a través del sistema basado en el mérito.

El ingreso de los agentes de planta permanente se efectuará previo concurso abierto de antecedentes y oposición en el nivel inferior del agrupamiento escalafonario que corresponda.

En caso de que deban cubrirse cargos de nivel superior se realizará previamente concurso interno de antecedentes y/u oposición para la promoción de los agentes que ya prestan servicios en la administración. Solo si este concurso se declara desierto podrá llamarse a concurso abierto.

PROVINCIA DE CHUBUT

1- Breve descripción de los Sistemas:

Existen en la Administración Provincial funcionarios políticos y funcionarios de carrera. Los funcionarios de carrera se rigen por el Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial, aprobado por Decreto-Ley 1.987. Además de este Estatuto existen otros regímenes especiales de empleo público: el Escalafón del Personal de la Dirección del Menor y la Familia (Ley 3.158); el Escalafón del Personal de la Contaduría General de la Provincia (Ley 4.237); el Estatuto del Personal Docente (Decreto-Ley 1.820); el Estatuto del Personal de Enseñanza Media y Superior (Ley 2.152); y el Estatuto y Escalafón de la Policía de la Provincia de Chubut (Decreto-Ley 1561).

2- Acceso al servicio público a través del sistema basado en el mérito:

Los funcionarios de carrera ingresan a la Administración Provincial a través de la realización de concursos (cuando la jerarquía del cargo lo amerita) o bien por la necesidad del Estado de cubrir una vacante de características determinadas para la cual se detectan una o mas personas que reúnen las condiciones de aptitud/actitud necesarias. Los concursos se obtienen por una escala de méritos.

En ambos casos, la capacitación posterior aumenta la preparación intelectual de los funcionarios, de manera tal que a mediano plazo puedan acceder a nuevos cargos de mayor responsabilidad.

3- Resultados objetivos que se han obtenido, incluyendo los datos estadísticos disponibles.

Los resultados obtenidos han sido adecuados a las necesidades operativas que imponen los objetivos que debe cumplir el Estado Provincial. No obstante, se buscan constantemente nuevos métodos de trabajo que permitan hacer mas eficiente el desempeño de los funcionarios, con la debida capacitación y adaptación de tecnologías de avanzada. Las normas existentes son de revisión periódica, razón por la cual la Administración Provincial está en la búsqueda de mejorar los sistemas actuales.

PROVINCIA DE CORRIENTES

1- Breve descripción de los Sistemas:

La contratación de empleados públicos en la Provincia de Corrientes se rige por el Estatuto del Empleado Público, aprobado por Ley Provincial 4067. Este Estatuto comprende a las personas designadas por autoridad competente para prestar servicios remunerados en dependencias del Poder Ejecutivo Provincial, inclusive entidades descentralizadas y/o autárquicas.

Están exceptuados los funcionarios para cuyo nombramiento o remoción existan procedimientos determinados en la Constitución o en otras leyes; los funcionarios políticos (ministros, subsecretarios) y las personas que por disposición legal o reglamentaria ejercen funciones de jerarquía equivalente a tales; el Clero oficial; el personal de seguridad y vigilancia; el personal comprendido en leyes especiales, estatutos especiales, convenciones colectivas de trabajo.

Respecto del referido personal de seguridad y vigilancia, cabe señalar que la Ley 2.987 regula las funciones del personal policial y la ley 4.044 las del personal del Servicio Penitenciario Provincial.

2- Autoridades rectoras o administradoras del sistema y mecanismos de control:

En cuanto a Autoridades Rectoras y Administradoras, el Estatuto crea el "Sistema de Administración de Personal", base orgánica para el planeamiento ejecución y desarrollo de las políticas que atañen a las relaciones entre la provincia y sus agentes; el cual está integrado por la Dirección General de Personal, como unidad central, y por las correspondientes unidades sectoriales (áreas de Personal de cada Jurisdicción). Rige entre ellas el principio de centralización normativa y descentralización operativa.

3- Acceso al servicio público a través del sistema basado en el mérito:

El Estatuto del Empleado Público define que los empleados comprendidos en dicho Estatuto integran el Personal del Servicio Civil de la Administración Pública Provincial dependiente del Poder Ejecutivo. Asimismo, establece que el personal que reviste como permanente se organiza conforme a los principios de estabilidad en el empleo, capacitación y carrera administrativa. En tal sentido, define como Personal Permanente a todo agente designado en un cargo vacante previsto en la Ley de Presupuesto.

Asimismo, el Estatuto define como Personal No Permanente a los agentes con prestaciones determinadas y fecha cierta de finalización del servicio. Esta clasificación comprende a los empleados: “Contratados”, “Becarios;” y “de Gabinete”.

PROVINCIA DE ENTRE RIOS

1- Breve descripción de los Sistemas:

La Provincia de Entre Ríos cuenta con un del Estatuto del Empleado Público, sancionado por Ley Provincial N° 3.289 (t.o. Decreto N° 5.703/93). Este sistema comprende a todas las personas cuyo nombramiento emane de autoridad pública y gocen de retribución fijada en la Ley de Presupuesto, con excepción de los funcionarios políticos (Ministros, Secretarios, subsecretarios) y los empleados cuyo nombramiento está reglamentado por la Constitución o Leyes Especiales, como el Personal del Consejo General de Educación, el Personal de la Policía y el Personal del Servicio Penitenciario.

Los empleados judiciales también tienen un régimen específico, establecido por la Ley Provincial 5.143. A su vez, mediante la Ley Provincial 9.190, se creó la Carrera de Profesional Hospitalario, que comprende a profesionales universitarios de diferentes disciplinas y especialidades (Bioquímicos, Nutricionistas, Farmacéuticos, Kinesiólogos, Médicos, Odontólogos, Psicólogos, Asistentes Sociales, etc.), cuyos cargos deben ser provistos por concurso de títulos, antecedentes y oposición.

2- Autoridades rectoras o administradoras del sistema y mecanismos de control:

Cabe destacar en este sentido la función que desempeña por la Dirección General de Personal, perteneciente a la órbita del Ministerio de Economía, Hacienda y Finanzas, la cual se ocupa de mantener un sistema de “Legajo Único” de los empleados públicos. Este sistema está accesible vía Intranet para todos los usuarios autorizados. Además, posee una página Web con información de interés para los empleados, también brinda la posibilidad de descargar formularios necesarios para ciertos trámites: <http://www.entrerios.gov.ar/rechum/>

3- Acceso al servicio público a través del sistema basado en el mérito:

El Estatuto del Empleado Público regula el ingreso a las plantas permanentes de los organismos mediante el sistema de selección por concursos de antecedentes y/o de antecedentes y oposición, internos y/o externos, según la jerarquía del cargo a cubrir.

4- Excepciones relevantes:

En cuanto a excepciones a los regímenes escalafonarios, la Provincia de Entre Ríos cuenta con un Procedimiento para la tramitación de Contratos de Locación de Servicios y de Obra en el ámbito de la Administración Central; Organismos Descentralizados, Entes Autárquicos y Empresas del Estado, aprobado por Decreto N° 4.167/05 M.E.H.F. Este Procedimiento establece los requisitos que deben seguirse para la contratación de profesionales independientes y otros servicios prestados por trabajadores autónomos.

PROVINCIA DE LA PAMPA

1- Breve descripción de los Sistemas:

La Provincia de la Pampa se rige por la Ley N° 643 “Estatuto para los Agentes de la Administración Pública Provincial dependientes de los Poderes Ejecutivo y Legislativo”.

Conforme su artículo 1º, comprende a todos los agentes permanentes y no permanentes que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, prestan servicios remunerados en la Administración Pública Provincial dependiente de los Poderes Ejecutivo y Legislativo y no están comprendidos en estatutos especiales. Los agentes permanentes son los que revistan en las categorías y ramas que esta ley determina y en las que se establezcan por aplicación en el artículo 285.

Los nombramientos revisten carácter permanente y originan la incorporación del agente al escalafón respectivo (artículo 2º). El nombramiento del agente permanente tendrá carácter condicional durante un período máximo de 180 días corridos de servicio efectivo, a cuyo vencimiento se transformará automáticamente en definitivo, siempre que hubiera obtenido calificación suficiente. En caso de calificación insuficiente, cesará cuando ésta quede firme (artículo 30).

El agente permanente, una vez transformado en definitivo su nombramiento con arreglo a lo dispuesto en el artículo 30, tiene derecho a la estabilidad en las tareas, funciones y categoría alcanzada (artículo 45).

El personal no permanente comprende solamente a los agentes contratados, que prestan servicios en forma personal y directa, cuya relación laboral se crea mediante un contrato de plazo determinado (artículo 3º). Los agentes a que se refiere el artículo anterior se contratarán exclusivamente para la realización de tareas que, por su naturaleza o transitoriedad, no requieran o permitan el nombramiento de personal permanente (artículo 4º).

2- Acceso al servicio público a través del sistema basado en el mérito.

En el título VII de la Ley N° 643 se establece el régimen de concursos (artículos 197 al 222) como acceso de los funcionarios públicos basado en el mérito.

3-Divulgación para la selección de servidores públicos, indicando los requisitos para dicha selección.

Conforme el artículo 200, las publicaciones de los llamados a concursos abiertos se realizarán en un diario de la Provincia por 2 días alternados, la última con una antelación no menor de 10 días al cierre de la inscripción, debiendo efectuarse asimismo en el Boletín Oficial de la Provincia y eventualmente en otros medios de difusión. Los llamados a concursos cerrados o internos se darán a conocer mediante circulares informativas, como así también en carteleras, por el Boletín oficial de la Provincia y eventualmente por otros medios de difusión, con la misma antelación indicada en el artículo anterior (artículo 201).

4-Recursos de impugnación previstos para los sistemas de selección.

Las impugnaciones deberán presentarse ante la autoridad que efectuó el llamado a concurso, hasta 5 días corridos antes de la fecha del cierre de inscripción, y deberán ser resueltas por aquella dentro de los 5 días corridos siguientes a la presentación. En caso de hacerse lugar al reclamo, se dispondrá la suspensión del concurso y su reanudación una vez salvada la irregularidad. La resolución desestimatoria será irrecurrible (artículo 202).

PROVINCIA DE LA RIOJA

1- Breve descripción de los Sistemas:

La Provincia de La Rioja cuenta con la Ley N° 3870 “Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial y Municipal con sus leyes y decretos modificatorias y reglamentarios.

En la mencionada norma se establece en su artículo 1º que están comprendidas todas las personas que en virtud de acto administrativo expreso, emanado de autoridad competente, presten servicios con carácter permanente y a los cuales se los denominará “agentes”.

La ley cuenta a lo largo de su articulado con todos los principios rectores del contrato de empleo público, a saber, ejercicio personal por parte del agente, reconocimiento de derechos al mismo, tales como: estabilidad, retribución, calificación de servicios, capacitación, indemnizaciones, traslados y permutas cuando las necesidades del servicio lo permitan y bajo determinadas condiciones, licencias y franquicias, menciones especiales en caso que el agente hubiera realizado alguna labor de mérito extraordinaria que se traduzca en beneficio a los intereses del Estado, agremiación y asociación, asistencia sanitaria y social, renuncia y jubilación.

Asimismo contempla la norma deberes, prohibiciones e incompatibilidades de los agentes.

Por último establece un régimen disciplinario donde están garantizados el debido proceso y derecho de defensa.

Es necesario hacer notar que el cuerpo legal citado no contempla ni abarca a los funcionarios públicos propiamente dichos o personal de gabinete, entendidos estos como aquellos que desempeñan funciones de colaboración o asesoramiento legal o técnico del Gobernador, Ministros, Secretarios, etc. Estos son designados por acto administrativo de acuerdo a las necesidades y en uso de las facultades discrecionales con que cuenta el Estado, cesando automáticamente al término de la gestión de la autoridad que propusiere su designación.

2- Acceso al servicio público a través del sistema basado en el mérito.

La provincia de La Rioja cuenta con un Sistema Provincial de Cargos con Funciones Estratégicas que está regido básicamente por los Decretos N° 008/98 que instituye y define sus principales elementos y 225/98 que establece el Régimen General de Selección para dichos cargos. Con posterioridad distintos Decretos y Resoluciones han incorporado disposiciones aclaratorias, modificatorias y complementarias.

Básicamente la operatoria consiste en una Evaluación Formal de la documentación presentada, a efectos de comprobar si el perfil del agente (edad, sexo, formación, antigüedad, experiencia, etc.), responde a los requisitos necesarios (indispensables), para aspirar a la cobertura del cargo y una Evaluación Global que se integra a su vez por una Evaluación de Antecedentes, una Evaluación Técnica y una Entrevista Personal.

Todo lo descripto se refiere a la función administrativa de la Función Ejecutiva del Estado.

Asimismo, cabe mencionar, como opera el nombramiento de jueces y funcionarios de la Función Judicial, recordando que la Función Legislativa (en la cual esta Provincia cuenta con un sistema Unicameral), se conforma a través del sufragio para la composición del mismo.

Entrando al análisis de la Función Judicial la Constitución de la Provincia establece la forma en que se designan los magistrados, así, los miembros del Tribunal Superior y el Procurador General se designan por la Cámara de Diputados a propuesta del Gobernador, mientras que los restantes jueces y miembros del Ministerio Público son designados por el Consejo de la Magistratura que examina las aptitudes técnicas de los aspirantes en concurso público y abierto y eleva a la Cámara de Diputados una nómina de cinco postulantes para su designación en pública sesión.

Para los funcionarios de la Función Judicial rige el Estatuto del Personal de la Función Judicial de la Provincia de La Rioja y la Ley Orgánica de la Función Judicial N° 2.425.

El personal comprendido en el Estatuto abarca Funcionarios de Ley, Empleados Técnico-Administrativos y Personal de Servicio y Maestranza. Son nombrados por el Superior Tribunal no pudiendo ser removidos sin sumario previo, asegurando así el derecho a la estabilidad.

Son los caracteres tipificantes del Estatuto, además del último mencionado, la prestación personal del servicio; la retribución de sus servicios con arreglo a las escalas que se establecen en función de su categoría; el personal tiene

derecho a ser promovido, siguiendo el orden ascendente de la escala de categorías, según el orden de méritos que obtuviere.

3-Autoridades rectoras o administradoras del sistema y mecanismos de control.

En la Función Judicial funciona una Junta de Disciplina y Calificación integrada por: un Juez de Cámara; un representante de los Ministerios Públicos y un representante del Gremio de Judiciales. La Junta de Disciplina y Calificación dictamina necesariamente en todos los sumarios administrativos incoados al personal judicial, haciéndolo también de oficio en todo reclamo interpuesto por calificación, ascenso, mención y orden de mérito; se garantiza así el debido proceso y derecho de defensa ante sumario iniciado en contra del agente; también el empleado tiene derecho a vacaciones y licencias.

PROVINCIA DE MENDOZA

1- Breve descripción de los Sistemas:

La Constitución de la Provincia de Mendoza prescribe, en materia de condiciones para el ingreso y la remoción al empleo público, que: (art 30º) *“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”*; y que (art. 43º) *“Los nombramientos de funcionarios y empleados que hagan los poderes públicos prescindiendo de los requisitos enumerados o exigidos por esta Constitución, son nulos, y en cualquier tiempo podrán esos empleados ser removidos de sus puestos”*. Al mismo tiempo, la Constitución Provincial define la jornada de trabajo: (art. 45º) *“...se dictará la reglamentación de la jornada de trabajo. Respecto de las obras o servicios públicos en establecimientos del Estado, queda fijada la jornada de ocho horas, con las excepciones que establezca la ley.”*

En este sentido, mediante Ley Provincial 5.126 se aprobó el Escalafón para el Personal de Administración Pública, que establece los parámetros de la carrera administrativa definiendo los sistemas de selección, ingreso, promoción y remuneración de distintos agrupamientos del personal de la administración provincial y municipal; no comprendidos en otros escalafones o regímenes especiales de remuneraciones, como el de los docentes, los agentes de salud y el personal policial.

Este escalafón establece el principio de selección por concursos para el ingreso a la carrera administrativa. Los agrupamientos previstos son: administrativo y técnico; profesional; asistencial y sanitario; mantenimiento y producción; sistema de computación de datos; y servicios generales. La promoción de un agente público a una clase superior se produce cuando: a) existe vacante en la clase respectiva, b) reúne las condiciones exigidas para el ingreso y las que se establecen para cada función, c) resulta el mejor calificado en el concurso respectivo.

A su vez, el sistema de remuneraciones está confeccionado en función de la estructura escalafonaria y contempla adicionales en concepto de: antigüedad, título, responsabilidad profesional, función jerárquica, mayor dedicación, otros adicionales particulares. También se establecen suplementos acordes con la materia de cada agrupamiento⁷.

En cuanto la existencia de regímenes especiales, cabe mencionar el Estatuto para el Personal del Ministerio de Bienestar Social, aprobado por Ley 5.241 (cuyo Escalafón está definido por Ley 5.465); el Régimen de la Policía de

⁷ Se encuentra prohibido el pago de remuneraciones extraordinarias de acuerdo al artículo 39º de la Constitución Provincial: No podrá dictarse ley ni disposición que tenga por objeto acordar remuneración extraordinaria a ningún funcionario o empleado de los poderes públicos, mientras lo sean, por servicios hechos o que les encarguen en el ejercicio de sus funciones, o por comisiones especiales o extraordinarias.

Mendoza, aprobado por Ley 6.722 y el Escalafón del Personal de la Administración de Parques y Zoológicos , aprobado por Ley 7.162.

2 -Acceso al servicio público a través del sistema basado en el mérito.

Conforme lo prescripto por la Ley 5.126, el acceso al servicio público en el ámbito de la Administración Pública Provincial se basa en el mérito, acreditado a través del sistema de concursos de antecedentes y oposición para la cobertura de vacantes.

En primer lugar, se realiza un concurso interno (para agentes permanentes, no permanentes, interinos o contratados). En caso de no lograr cubrir el puesto vacante, se debe llamar a concurso abierto. La Administración debe garantizar, en cada caso, la objetividad e imparcialidad en su tramitación así como el pertinente régimen de recursos; a tal efecto, la Junta Calificadora debe ser integrada por representantes gubernamentales y de las entidades gremiales de los agentes estatales. Asimismo, cabe destacar que, hasta tanto se cubran por concurso todos los cargos del Escalafón, no pueden ser removidos los agentes designados transitoriamente, excepto por sumario administrativo.

3-Divulgación para la selección de servidores públicos, indicando los requisitos para dicha selección.

La divulgación de los llamados a concurso para la cobertura de los cargos vacantes en la administración pública provincial y municipal es obligatoria de acuerdo a la legislación reseñada, conforme la cual deben tener amplia difusión anterior y posterior a su realización.

En el ámbito del Poder Judicial, que también posee un Escalafón específico, cabe destacar la difusión que hace la Suprema Corte de Justicia de las convocatorias de empleo a través de su página de Internet, que incluye la posibilidad de acceder a la reglamentación, los formularios y toda la información relacionada con los respectivos llamados a concurso: <http://www.jus.mendoza.gov.ar/documental/concursos/index.php>

4 -Excepciones relevantes.

Cabe mencionar, como excepción a los regímenes previstos en los estatutos y escalafones antes mencionados, la posibilidad de realizar contratos de locación de servicios con profesionales independientes y trabajadores autónomos en general. En este sentido, merece destacarse la sanción de la Ley 6.980, que crea un Registro Único de Servicios Profesionales aplicable a todos los contratos de locación de servicios de la administración central y entes descentralizados.

PROVINCIA DE MISIONES

1- Breve descripción de los Sistemas:

En la Provincia de Misiones el principal sistema de contratación de funcionarios públicos lo constituye el Régimen Jurídico Básico de la Función en la Administración Pública Provincial, sancionado por la Ley Provincial N° 1.556,.

Este Régimen comprende a las personas que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, prestan servicios remunerados en Dependencias del Poder Ejecutivo Provincial y Organismos Descentralizados, Autárquicos y de la Constitución. Asimismo, se aplica en forma supletoria al Personal amparado en regímenes especiales, como el personal policial y los docentes. Estos últimos se rigen por el Estatuto del Docente, aprobado por Ley Provincial N° 67.

El Régimen Básico diferencia entre personal “permanente” y “no permanente”. El primero se organiza conforme los principios de Estabilidad, Capacitación y Carrera Administrativa. El segundo, de acuerdo con las características de los servicios que presta; a tal efecto, clasifica al Personal No Permanente en “Personal Contratado”, “Personal Jornalizado” y personal que habiendo ingresado como permanente, aún no ha logrado estabilidad.

En cuanto al Personal Contratado, es aquel cuya relación laboral está regida por un contrato, cuyo plazo máximo no puede exceder de un año, y que se halla afectado exclusivamente a la realización de servicios que, por su naturaleza y transitoriedad no puedan ser cumplidos por personal permanente, por lo que no debe desempeñar funciones distintas de las establecidas en el contrato. El Régimen Básico establece también que la renovación o prórroga del contrato no da estabilidad al agente.

Respecto del Personal Jornalizado o Transitorio, establece que es el destinado exclusivamente a la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario, eventual o estacional, que no pueden ser realizados por personal permanente, por lo no deben cumplir tareas distintas de aquellas para las que haya sido designado.

En cuanto al Personal Permanente, el Régimen Básico establece que una vez finalizado el respectivo procedimiento de selección (concurso o examen de competencia), el nombramiento puede postergarse hasta treinta días después de su notificación; transcurrido dicho lapso este queda sin efecto. También establece que todo nombramiento tendrá carácter provisional durante los veinticuatro primeros meses, al término de los cuales, se transformará automáticamente en definitivo.

Resta señalar que este Régimen Básico establece ciertas incompatibilidades con el desempeño de un cargo en la administración pública, que fueron profundizadas y ampliadas mediante la Ley 3.200; la cual, cabe destacar, también prohíbe expresamente la contratación de personal sin relación de dependencia, cualquiera fuere la modalidad jurídica que pudiera adoptarse, con pago de honorarios de todos los Poderes del Estado Provincial, Organismos de la Constitución, Organismos Descentralizados o Autárquicos, Sociedades del Estado, y de Economía Mixta, o Sociedades con Participación Accionaria Mayoritaria del Estado Nacional y/o Provincial.

2- Excepciones relevantes:

En el caso de contratos con pago de honorarios técnico-profesionales, el Gobernador, el Presidente de la Legislatura o de la Suprema Corte, pueden disponer excepciones mediante resolución fundada. De igual forma, pueden disponer excepcionalmente la contratación de personal sin relación de dependencia, cuando ésta resulte necesaria para el cumplimiento de convenios y/o acuerdos suscriptos con otras jurisdicciones Provinciales, Municipales, Nacional o Internacional, en la medida que éstas aporten el financiamiento íntegro de dichas contrataciones (Proyectos BIRF, PNUD, etc.).

PROVINCIA DE NEUQUÉN

1-Breve descripción de los sistemas:

La Constitución de la Provincia de Neuquén⁸ enumera los requisitos que se deben reunir para ocupar cargos públicos. Existen principios generales y otros particulares.

Entre las normas generales se encuentran los artículos 156 a 158 de la Carta Magna Provincial⁹, en donde se detallan requisitos generales para acceder a cargos relacionados con la función pública y las prohibiciones e incompatibilidades que tienen las personas que lo detentan.

⁸ Disponible en: <http://www.legislaturaneuquen.gov.ar/hln/Documentos/descargas/ConstProv2006.pdf>

⁹ **CONSTITUCIÓN DE LA PROVINCIA DE NEUQUÉN**

Acceso a los cargos públicos.

Artículo 156. 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. La ley no podrá impedir la actividad política de los empleados públicos, desarrollada fuera del ejercicio de sus funciones.

Asimismo en la Constitución se determinan los requisitos particulares para todos los cargos de niveles superiores como diputados (art. 169), ministros (arts. 169 y 217), Tesorero (art. 257), Contador General de la Provincia (art. 257) y Fiscal de Estado (art. 253).

Como complemento de los requisitos básicos, la Ley Provincial N° 510 del año 1958, determina y reglamenta la obligación de la presentación de la declaración jurada de su patrimonio antes de asumir sus funciones.

2- Acceso al servicio público a través del sistema basado en el mérito:

La Constitución de la Provincia de Neuquén, en su capítulo “Acceso a los cargos públicos”, artículo 156 establece: “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.

La ley no podrá impedir la actividad política de los empleados públicos, desarrollada fuera del ejercicio de sus funciones”. El artículo 157: “No podrán ser empleados ni funcionarios los deudores de la Provincia que, ejecutados legalmente y con sentencia firme, no hayan pagado sus deudas; y los inhabilitados legalmente”. Y el artículo 158: “Nadie podrá acumular dos (2) o más empleos o funciones públicas aun cuando uno fuere provincial y el otro nacional o municipal, con excepción del cargo de convencional constituyente. En cuanto a los profesionales o técnicos, los del profesorado y comisiones eventuales, la ley determinará los que sean compatibles”.

PROVINCIA DE RÍO NEGRO

1- Breve descripción de los Sistemas.

En la Provincia de Río Negro se sancionaron dos leyes que buscan transformar la gestión de los recursos humanos encuadrando, motivando y dignificando al empleado para mejorar sustancialmente la efectividad y productividad en la provisión de los bienes y servicios públicos.

El primer marco normativo sancionado en noviembre de 1996 es la Ley N° 3052¹¹ que crea el Régimen de la Función Pública y Reconversión del Estado, cuyo objetivo general es adaptar el funcionamiento de la administración pública provincial a las necesidades de la comunidad demandante de bienes y servicios públicos; regulando la definición y modificación de las estructuras organizativas, el ingreso, desarrollo, carrera, deberes y derechos del personal, la estructura y composición de los salarios, así como la relación de éstos con el presupuesto provincial.

Para el logro del objetivo general, el presente Régimen prevé como instrumentos de gestión tres sistemas interrelacionados; a saber:

- a) **El Sistema de Organización y Estructura**, que regula el proceso de diseño y aprobación de las unidades organizativas y sus puestos de trabajo.
- b) **El Sistema de Administración de Recursos Humanos**, que regula los procesos relacionados con la carrera administrativa orientados a promover la profesionalización en la función pública.
- c) **El Sistema de Administración Salarial**, que regula los criterios de remuneración de los agentes públicos y su articulación con la gestión presupuestaria de recursos humanos. Expresa que se establecerá una única estructura de niveles salariales para todos los organismos, sobre la base de una adecuada relación entre los requisitos, las responsabilidades y las remuneraciones de los puestos de trabajo, a fin de retener y desarrollar recursos humanos calificados, dentro de un marco que brinde una equitativa carrera administrativa.

¹⁰ Disponible en: <http://www.legislaturaneuquen.gov.ar/main/Consultas.asp?mostrar=4>

¹¹ Disponible en: <http://www.legism.gov.ar/despliego.php?cual=L/L03052.html>

Específicamente en lo que se refiere a la contratación de funcionarios públicos el Sistema de Administración de Recursos Humanos establece que el ingreso a las instituciones del Poder Ejecutivo sólo podrá efectivizarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Exista un puesto de trabajo vacante en la estructura organizativa aprobada para la respectiva institución.
- b) Exista la previsión salarial correspondiente a dicho puesto en el presupuesto vigente de gastos en personal de la institución.
- c) Se hubiere cumplido con los requisitos generales de ingreso.

Además, establece que la designación inicial en los puestos de trabajo y la posterior transferencia a otros, requerirá:

- a) La realización de las evaluaciones necesarias por medio del concurso de oposición y antecedentes para determinar la mejor calificación en cuanto a aptitud para el desempeño en el puesto de trabajo que corresponda, criterio que prevalecerá sobre todo otro en la decisión con respecto a dicha designación.
- b) La realización de las valoraciones necesarias para determinar el grado escalafonario adecuado.
- c) La asignación de la remuneración que corresponda según el régimen salarial aplicable.

En tal sentido, los agentes públicos serán valorados como mínimo anualmente mediante procesos objetivos, que tomarán en cuenta al menos los siguientes aspectos:

- a) La formación y la capacitación de la persona.
- b) Las características de la experiencia laboral previa.
- c) Las aptitudes personales.
- d) El desempeño anterior en la institución.

Los agentes públicos que obtengan mejores valoraciones y que cumplan con los requisitos mínimos para la promoción, podrán ser promovidos a grados superiores en los respectivos escalafones, siempre que el grado al que se promoverá, esté entre los admitidos por el puesto que ocupen.

Por otra parte, el segundo marco normativo sancionado, en diciembre de 2000, es la Ley N° 3487¹² que crea el “Estatuto General y Básico para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Río Negro” el cual esta constituido por dos Anexos, a saber:

- Anexo I: Estatuto General y Básico para el Personal de la Administración Pública
- Anexo II: Escalafón Provincial General.

La presente Ley es aplicable a todas las personas que presten servicios remunerados en cualquiera de las instituciones del Poder Ejecutivo Provincial, a excepción de los agentes públicos comprendidos en los estatutos específicos del personal docente (Leyes 391 y 2444) y el personal policial (Ley 679).

En su Anexo II, esta Ley, establece el Régimen de Carrera Administrativa orientado a promover la profesionalización en la función pública, propendiendo a asegurar la articulación de los objetivos y metas organizacionales de la Administración Pública Provincial con el desarrollo de las competencias laborales de quienes prestan servicios en ella basándose 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 revestir en los siguientes agrupamientos: Gerencia Pública, Profesional, Técnico, Administrativo, Auxiliar Asistencial, y Servicios de Apoyo.

¹² Disponible en: <http://www.legism.gov.ar/despliego.php?cual=L/L03487.html>

Los puestos de trabajo son valorados y clasificados en siete (7) Niveles Escalafonarios que van del I al VII de acuerdo a la complejidad, responsabilidad y autonomía que exigen. Los agentes revisten en el grado que hayan alcanzado, el que corresponde a un tramo que se define para cada nivel escalafonario como se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro Agrupamientos, Niveles, Tramos y Grados

Agrupamiento	Niveles	Tramos			
		Ayudante	Asistente	Principal	Superior
Gerencia Pública	I y II		Grados 1 y 2	Grados 3 y 4	Grados 5 y 6
	III		Grados 1 y 2	Grados 3, 4 y 5	Grados 6, 7 y 8
Profesional	I y II		Grados 1 y 2	Grados 3 y 4	Grados 5 y 6
	III		Grados 1 y 2	Grados 3, 4 y 5	Grados 6, 7 y 8
Técnico	III y IV		Grados 1 y 2	Grados 3, 4 y 5	Grados 6, 7 y 8
	V	Grados 1			
Administrativo	IV		Grados 1 y 2	Grados 3, 4 y 5	Grados 6, 7 y 8
	V y VI	Grados 1	Grados 3, 4 y 5	Grados 6, 7 y 8	Grados 9 y 10
Auxiliar Asistencial	IV		Grados 1 y 2	Grados 3, 4 y 5	Grados 6, 7 y 8
	V y VI	Grados 1	Grados 3, 4 y 5	Grados 6, 7 y 8	Grados 9 y 10
Servicios de Apoyo	V, VI y VII	Grados 1	Grados 3, 4 y 5	Grados 6, 7 y 8	Grados 9 y 10

2-Autoridades rectoras o administradoras del sistema y mecanismos de control.

Los Órganos de aplicación de la presente Ley son:

- a) El Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, del cual dependerán:
 - a.1) La Comisión Técnica General Ejecutiva del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado.
 - a.2) Los Comités Institucionales de Organización y Recursos Humanos y de Área.
- b) La Junta de Reclamos.
- c) La Junta de Disciplina.
- d) La Junta Evaluadora Central.

El **Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado**, tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Implantar y administrar los sistemas de Administración de Estructuras, Administración Salarial y Administración de Recursos Humanos.
- g) Procesar, mantener y suministrar a las instituciones del sector público y demás usuarios que correspondan, la información sobre organización, recursos humanos, salarios y funcionamiento del Estado y servicios de procesamiento.

La **Comisión General Técnica Ejecutiva** en cuanto a la contratación de funcionarios públicos tendrá las siguientes competencias:

- e) Proponer al Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, las medidas de política de recursos humanos que resulten necesarias para el mejor aprovechamiento del personal del sector público.

La responsabilidad del **Comité Institucional de Organización y Recursos Humanos y de Área** consiste en:

-b) Proponer a la Comisión General Técnica Ejecutiva del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, las decisiones relativas a ingreso, designación en puestos de trabajo, desarrollo, promoción y capacitación.
- c) Realizar la valorización y evaluación del personal en las estructuras organizativas.

La **Junta de Reclamos**, entenderá, necesariamente, en todo reclamo interpuesto por los agentes públicos, respecto de actos administrativos que hagan a sus derechos y no estén comprendidos en los regímenes disciplinarios. Las decisiones de la Junta de Reclamos serán de aplicación obligatoria y tendrán efectos individuales y generales.

La **Junta de Disciplina** será el órgano de aplicación del régimen disciplinario de los agentes públicos sujetos a la presente ley. Dicha Junta funcionará bajo los criterios de descentralización operativa, celeridad en los procedimientos y objetividad en sus resoluciones, procurando dar carácter correctivo a las medidas disciplinarias que imponga

La **Junta Evaluadora Central** será la máxima instancia de apelación en caso de que existiere disconformidad en los procesos de evaluación y valorización de personal.

3- Acceso al servicio público a través del sistema basado en el mérito.

El agente ingresa a la carrera administrativa a través de un régimen de selección por concurso y progresa en la misma por la vía del régimen de promoción vertical u horizontal. El progreso en forma vertical consiste en el ascenso a los sucesivos niveles escalafonarios mediante los procesos de selección y habilita al agente público a ocupar cargos de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía. El progreso en forma horizontal consiste en la promoción a los diferentes tramos y grados habilitados para el nivel escalafonario en el que reviste el agente y representa la maduración y desarrollo de las competencias laborales relativas al perfil ocupacional propio. Se logra obteniendo las calificaciones que se determinen, resultantes de la evaluación del desempeño y aprobando las actividades de capacitación o desarrollo profesional que se reglamenten para cada agrupamiento, nivel, tramo y grado escalafonario.

Todo ingreso a la administración provincial en un cargo comprendido en el presente escalafón, se realiza en el grado y tramo inicial del nivel correspondiente al puesto de trabajo a cubrir.

A través del Régimen de Selección se establece la cobertura para cargos vacantes financiados. En función de ello, los procesos de selección se orientarán mediante concurso de oposición y antecedentes con el objeto de permitir la evaluación objetiva de los antecedentes, las experiencias académicas y laborales y los conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias personales requeridos por el puesto de trabajo a cubrir, permitiendo establecer el mérito relativo entre los candidatos. Estos procesos pueden iniciarse por convocatoria interna, general o abierta.

En los procesos por **Convocatoria Interna** participan todas aquellas personas que encontrándose en una Unidad Organizativa con rango de Subdirección, Dirección o Dirección General registren una vinculación laboral con la misma y/o se encuentren ejerciendo la función o cargo a concursar por un período no inferior a dos años.

En los procesos por **Convocatoria General** participan todas aquellas personas que se encuentren comprendidas en el escalafón y las que teniendo una relación laboral distinta con el estado provincial se encuentren ejerciendo la función o cargo a concursar por un período no inferior a dos años.

En los procesos por **Convocatoria Abierta** participan todos los postulantes, ya sea que procedan de los ámbitos públicos como privados, que acrediten idoneidad y las condiciones exigidas. Son por Convocatoria Abierta, los procesos de selección destinados a cubrir vacantes del nivel escalafonario inicial de cada agrupamiento, los puestos de trabajo del Nivel V del Agrupamiento Auxiliar Asistencial que se especifiquen reglamentariamente y en los casos en los que se hayan declarado desiertos los procesos por Convocatoria General. A igualdad de méritos se dará preferencia al agente público.

Para la cobertura de los puestos de trabajo de los restantes niveles se instrumentan procesos por Convocatoria Interna. En caso de que ésta convocatoria resultare desierta, se instrumentarán procesos de selección por Convocatoria General.

Pueden instrumentarse procesos de selección por modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto. La autoridad competente designa de acuerdo con el orden de mérito resultante.

Para la cobertura de los cargos correspondientes al Agrupamiento Gerencial Público que se determinen reglamentariamente, la autoridad podrá designar entre los tres mejores candidatos merituados, siempre que esta modalidad hubiese sido anunciada con la difusión de la convocatoria. En caso de no haberlo anunciado, la autoridad designará según el estricto orden de mérito resultante. Los órdenes de mérito tendrán una vigencia de seis (6) meses. En todos los casos, el designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los treinta (30) días corridos contados a partir de la notificación de su designación. De no producirse dicha posesión o de cesar en sus funciones por cualquier motivo, se designará al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito respectivo.

Los procesos de selección son convocados dentro del primer y tercer trimestre de cada año calendario, a través de los medios que aseguren su debida difusión pública.

En cuanto al Régimen de Promoción a un grado superior, se requiere satisfacer los siguientes requisitos:

- a) Obtener una cantidad de calificaciones al menos adecuada o normal, por la evaluación anual del desempeño.
- b) Acreditar ante cada promoción, la aprobación de actividades de capacitación en cualquiera de las modalidades habilitadas y/o la posesión de las competencias laborales pertinentes al puesto de trabajo, según se reglamente.
- c) Pueden reconocerse a estos efectos las actividades fehacientemente comprobables, en las que el agente haya desarrollado o adquirido experiencia técnica o profesional relevante y que se consideren pertinentes a su función o desarrollo laboral.
- d) En la reglamentación que se dicte para dar cumplimiento a este inciso, se preverán las exigencias para cada promoción de grado, según el agrupamiento en el que revista el agente.

Con respecto al inciso a), el desempeño del agente es evaluado con relación al logro de los objetivos o resultados alcanzados en sus funciones, tomando en consideración las condiciones y recursos disponibles, las competencias y modalidades demostradas en su ejercicio y las aptitudes para el trabajo y el servicio público.

El personal es precalificado por el agente titular de la unidad organizativa en la que presta servicios y calificado por el funcionario inmediato siguiente en la jerarquía que cuente con rango no inferior a Director General. La calificación debe ser aprobada, previa a su notificación al agente, por el Comité Institucional de Organización y Recursos Humanos respectivo.

Los agentes evaluadores son responsables del cumplimiento oportuno de las evaluaciones del desempeño de los agentes a su cargo, notificando la calificación mediante entrevista personal con sus evaluados. Sólo en casos debidamente autorizados por autoridad competente, se podrá notificar la calificación mediante otro procedimiento o medio fehaciente.

En cuanto al inciso b), el Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado establece y coordina un Sistema de Capacitación y Desarrollo orientado a la actualización y mejoramiento de las competencias laborales de los agentes requeridas para el buen funcionamiento de los servicios y para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción.

Para la promoción de grado, sólo son acreditadas las actividades de capacitación reconocidas por este Consejo, de acuerdo con lo que se reglamente para cada agrupamiento, subagrupamiento, nivel, tramo y grado. En ningún caso se establecerán requisitos de capacitación por un total menor a diez (10) horas de actividad presencial o esfuerzo equivalente.

Para el cumplimiento de las exigencias de capacitación fijadas a efectos de la promoción horizontal, se establecerá un procedimiento para la acreditación de competencias laborales como modalidad complementaria u obligatoria.

La promoción se hace efectiva a partir del primer día hábil correspondiente al segundo y cuarto trimestre de cada año calendario posterior al cumplimiento de la totalidad de los requisitos exigidos.

Para dar cumplimiento a lo establecido en esta ley se crea en el ámbito del Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado la Comisión de Carrera que tendrá las siguientes funciones:

- a) Elaborar los instrumentos legales y normativos para el proceso de implementación, los que serán aprobados mediante decreto, previo dictamen del Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado.
- b) Implementar el proceso de incorporación del personal a este régimen escalafonario, a propuesta de las instituciones del Poder Ejecutivo, a través de los Comités Institucionales de Organización y Recursos Humanos.
- c) Asesorar en el dictado de normas complementarias, interpretativas y aclaratorias y en todos los aspectos que hagan a la implementación del Régimen de Carrera Administrativa establecido.
- d) Elaborar los instrumentos metodológicos para llevar adelante la carrera administrativa.
- e) Asistir a los Comités Institucionales de Organización y Recursos Humanos en la aplicación de los aspectos escalafonarios.

f) Ser el órgano de alzada para atender recursos, interpuestos por los agentes, con relación a su incorporación a que diera lugar la aplicación de la presente norma.

4-Recursos de impugnación previstos para los sistemas de selección.

Los agentes evaluados pueden recurrir las calificaciones ante el funcionario que lo calificara, fundando debidamente su reclamo y aportando las informaciones comprobables que permitan mejor resolver. Agotada esa instancia y sin que sea satisfecho su reclamo, puede acudir ante el Comité Institucional respectivo y, en última instancia, ante la Junta Evaluadora Central. Los agentes que no alcanzaran una calificación adecuada acuerdan con sus evaluadores un programa de recuperación del desempeño de cuyo cumplimiento son responsables.

5-Resultados objetivos que se han obtenido, incluyendo los datos estadísticos disponibles.

Cabe aclarar, que a cinco años de la sanción del Estatuto -Escala-fón que sienta las bases para el desarrollo de la Carrera Administrativa de los agentes públicos-, todavía la Provincia de Río Negro no ha implementado en ciento por ciento los instrumentos metodológicos que le permitirían al personal de la Administración Pública hacer uso de los nuevos sistemas que conforman la Carrera Administrativa.

Si bien la Ley se sancionó en el marco de las Reformas de Modernización del Estado, su aplicación fue postergada en virtud del contexto de emergencia económica, financiera, administrativa y salarial en que se encontraba, no solo la Provincia de Río Negro, sino todo el Estado Nacional.

En la actualidad, La Provincia prorrogó hasta el 31 de diciembre del corriente la emergencia económica, financiera y administrativa mediante el Decreto-Ley N° 7/05. Igual situación se observa a nivel Nacional.

En este contexto, y en virtud que es necesario garantizar la continuidad de los servicios públicos básicos provistos por la administración central como son: salud, educación, y seguridad; se implementó como metodología para la contratación de los funcionarios públicos la vía de excepción dispuesta por Acta del Consejo de la Función Pública y Reconversión del Estado. No obstante, para cada potencial designación se exige la acreditación de: a) existencia de la vacante en la estructura funcional vigente, b) disponibilidad de créditos presupuestarios, y c) cumplimiento de los requisitos generales de ingreso.

Más allá de estas condiciones, la autoridad de aplicación de la normativa vigente que regula el empleo público y la carrera administrativa en La Provincia está desarrollando para una institución piloto el proceso de implementación del escalafón previsto en la Ley 3487. Como resultado del trabajo se espera obtener los manuales e instrumentos que tornen operativa la administración del nuevo modelo de carrera administrativa.

PROVINCIA DE SALTA

1- Breve descripción de los Sistemas:

Existen normas que establecen sistemas para la contratación de funcionarios públicos, a saber:

- 1) Constitución Provincial: Sección Segunda – Segunda Parte - Poder Ejecutivo - Capítulo I: art. 144 inc. 2º y 7º, Capítulo VI – Administración Pública: arts. 61 al 65 inclusive.
- 2) Ley N° 5546 – Estatuto del Empleado Público.
- 3) Decreto N° 1178/96 art. 4º y
- 4) Ley 6583 art. 16º.

En el sistema normativo indicado anteriormente se establecen las características y principios rectores en materia de nombramiento y remoción de funcionarios y empleados públicos.

2-Autoridades rectoras o administradoras del sistema y mecanismos de control.

En relación a las Autoridades rectoras o administradoras del sistema, los mecanismos de control los ejercen la Dirección General de Personal de la Provincia, Dirección General de Organización y Sistemas, Sindicatura General de la Provincia, éste último como organismo de control interno, y la Auditoría General de la Provincia, como órgano de control externo.

3- Acceso al servicio público a través del sistema basado en el mérito.

El acceso al servicio público de la Provincia se realiza a través de métodos objetivos de selección y siempre que resulte el mejor calificado en el mismo.

Los concursos proceden por sistemas abiertos o cerrados, entendiéndose por tales, respectivamente, para toda persona de la comunidad que desee acceder a un cargo público o bien limitado a los empleados y/o funcionarios que pertenezcan a la administración pública y se encuentran en ejercicio de alguna función.

4-Divulgación para la selección de servidores públicos, indicando los requisitos para dicha selección.

La divulgación para la selección de personal corresponde realizarlo a través de publicaciones en el Boletín Oficial, el periódico de mayor circulación en la provincia y de volantes en las distintas reparticiones, reflejándose en ellos los requisitos para el acceso al cargo que se trate.

5-Recursos de impugnación previstos para los sistemas de selección.

Son los establecidos en el mismo llamado a concurso y en forma supletoria se aplica la Ley 5348 de Procedimientos Administrativos de la Provincia, en donde se detalla la vía recursiva con la que cuentan, cuya descripción se encuentra en el capítulo II arts. 172° al 187° inclusive. Puede accederse al control judicial por vía recursiva una vez agotada la vía administrativa.

6- Excepciones relevantes en relación con los anteriores aspectos.

Las excepciones relevantes en cuanto al ingreso se realizan a través del sistema de contrataciones en sus dos modalidades de "servicios" o de "obra", o bien como agentes "temporarios" en concordancia con lo establecido en el art. 30° del Decreto N° 1178. Este acceso a los cuadros de la Administración Pública Provincial, es a modo de excepción y siempre de carácter temporario, habida cuenta estar plenamente vigente en la provincia de Salta la Ley 6583 de Emergencia Económica, financiera y administrativa que restringe las designaciones de personal.

PROVINCIA DE SANTA FE

1- Breve descripción de los Sistemas:

Existen en nuestra legislación pública normas que disponen condiciones para la contratación (a manera de relación de empleo permanente o temporaria) de empleados, a saber: **Ley N° 8525 – Estatuto para la Administración Pública Provincial**, que establece la diferencia entre personal permanente y no permanente (contratado – transitorio), características, forma de designación, requisitos para el ingreso, deberes, prohibiciones y derechos. **Decreto Acuerdo N° 2695/83 – Escalafón para el Personal Civil de la Administración Pública Provincial**, resulta de aplicación para el personal permanente de la Administración Pública, establece los distintos agrupamientos que componen la estructura escalafonaria, para cada uno de ellos fija las condiciones generales de ingreso, la carrera escalafonaria, promociones, adicionales y suplementos y Régimen de Concursos, de dicho régimen surge como requisito previo la difusión del concurso, lo que asegura su publicidad y toma de conocimiento.

Los llamados a concurso (suspendidos por Decreto N° 3924/87) para ingreso o promoción, son dispuestos por Decreto del Poder Ejecutivo (por Decreto N° 0088/87); reglamentados a su vez por Resolución del Titular Jurisdiccional; su difusión estará a cargo de la Dirección de Personal de la Provincia (Dirección General de Recursos

ANEXO 2- Cap 1-1 – Sistemas para la Contratación de Funcionarios Públicos de los Estados Provinciales Humanos de la Provincia), el sistema será coordinado por un Jurado, cuya integración se establece en los arts. 93/95 – Decreto 2695/83, previéndose además la participación de la entidad gremial mas representativa.

2- Acceso al servicio público a través del sistema basado en el mérito.

El sistema de llamados a concurso (antecedentes u oposición) garantiza el acceso basado en el mérito.

3-Divulgación para la selección de servidores públicos, indicando los requisitos para dicha selección.

La divulgación para la selección y requisitos exigidos, se efectiviza a través de la publicación y difusión del llamado a concurso (art. 92° - Decreto 2695/83)

4-Recursos de impugnación previstos para los sistemas de selección.

Se encuentran previstos –*contra lo resuelto por el Jurado*- los Recursos de Revocatoria y Apelación (arts. 109 y 110 – Decreto Ac.N° 2695/83).

5- Excepciones relevantes en relación con los anteriores aspectos.

El Poder Ejecutivo, poseedor de facultades discrecionales (art. 72° - Constitución de la Provincia) para excepcionar, dentro de lo reglado, sus propios actos, puede propiciar designaciones/ingresos sin el correspondiente llamado a concurso; por otra parte, el Decreto Ley N° 1757/56, de Contabilidad de la Provincia, contempla la posibilidad de contratar directamente, por vía de excepción, en determinados casos explicitados en su art. 108°.

PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO

1- Breve descripción de los Sistemas:

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 14 de la ley 23.775 que declaró Provincia al entonces Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, las normas que se encontraban vigentes en el Territorio Nacional a la fecha de promulgación de la presente ley, mantendrán su validez en el nuevo estado, mientras no fueren derogadas o modificadas por la Constitución de la nueva provincia, la propia ley, o la Legislatura Provincial, en cuanto sean compatibles con su autonomía.

A tal fecha regía en el ámbito territorial nacional la ley 22.140, en virtud de la ley territorial 331, por lo que mantuvo su vigencia, la que subsiste hasta la fecha al no haber sido reemplazada por una norma provincial.

La ley 22.140 en su artículo 7 indica cuales son los requisitos que deben acreditarse en forma previa al ingreso a la Administración, a saber:

- a) Idoneidad para la función o cargo mediante los regímenes de selección que se establezcan
- b) Condiciones morales y de conducta
- c) Aptitud psico-física para la función o cargo
- d) Ser Argentino, debiendo los naturalizados tener mas de 4 años de ejercicio de la ciudadanía. Las excepciones a cualquiera de estos dos requisitos deberán ser dispuestas por el Poder Ejecutivo (nacional) Provincial en cada caso. Refuerzan dichos requisitos los artículos 8 y siguientes de la norma.

La Constitución de la Provincia de Tierra del Fuego¹³, en su artículo 16, establece: “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: ... 12 - A la **estabilidad en el empleo**

¹³ Disponible en: <http://www.legistdf.gov.ar/sitio/documentos/conspro/>

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... 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”.

A los efectos de lograr una mayor eficiencia y racionalización del Estado, el artículo 73 de la Carta Magna de Tierra del Fuego dispone: “Es deber de la Administración Pública Provincial la ejecución de sus actos administrativos fundados en principios de eficiencia, celeridad, economía, descentralización e imparcialidad y al mismo tiempo racionalización del gasto público, para lo cual deberán desarrollarse bajo normas que, como mínimo, contemplen los siguientes preceptos:

1 - Las jurisdicciones que componen la estructura de funcionamiento de cada poder del Estado provincial acompañarán con su proyecto de presupuesto anual, un organigrama funcional discriminado por unidades de organización. Su modificación, en lo referente al incremento de la planta permanente de personal, deberá ser plenamente justificada y aprobada por la Legislatura Provincial.

2 - **Queda absolutamente prohibido a cualquiera de las áreas de los tres poderes provinciales la contratación de personal temporario de cualquier índole, que no esté fundamentada en razones de especialidad y estricta necesidad funcional.**

3 - **El personal asignado a funciones políticas no gozará de estabilidad.** No podrá dictarse norma alguna que tenga por objeto acordar al mismo remuneraciones extraordinarias de ninguna clase y por ningún concepto.

4 - La remuneración por todo concepto que perciban los empleados y funcionarios públicos, tanto electos como designados, de cualquiera de los tres poderes provinciales, organismos y entes descentralizados, en ningún caso podrá superar a la del Gobernador de la Provincia. No existirán partidas para gastos reservados.

5 - Las partidas presupuestarias afectadas a la cobertura de gastos de funcionamiento de la Administración Pública Provincial, incluyendo nómina salarial y cargas sociales de todo su personal, se asignarán propendiendo a no superar el cincuenta por ciento del total de ingresos ordinarios del Estado Provincial, deducidas las coparticipaciones municipales e involucrando dicho porcentaje a los tres poderes del mismo”.

2- Excepciones relevantes en relación con los anteriores aspectos.

La Ley 661¹⁴, de Presupuesto del año 2005, dispuso el ingreso a la Administración Pública provincial de aquellas personas que hubieren resultado beneficiarias de planes sociales o que revistieran como personal temporario, fijando además, pautas objetivas de evaluación.

El tal sentido, su artículo 9 establece: “Fijase en cuatro mil (4000) el número total de cargos de la planta de personal de la Administración Pública Provincial para el ejercicio 2005, a ser ocupadas por las personas que integren el pase a planta, que actualmente se encuentran incluidas en contratos, planes de empleo o planes sociales, la incorporación del personal que se encuentra en proceso de evaluación, serán ratificadas por una ley especial una vez que el Poder Ejecutivo culmine con las tareas de evaluación, selección y designación, y alcanzara a la totalidad del personal que se encuentre en condiciones de ingresar a la Administración Provincial como personal de planta permanente, respetándose para su encasillamiento los niveles educativos, la antigüedad y la experiencia y oficio alcanzado, siendo el mínimo nivel escalafonario de ingreso la categoría 10 del régimen legal vigente ...”.

Dicha ley deberá prever el pase a Planta Permanente de todo el personal que reviste como Personal Temporario o No Permanente, que ejerce una actividad rutinaria en el Estado Provincial, cuya antigüedad en la función no sea menor a un (1) año a partir de la fecha de sanción de la presente ley.

En el caso del personal contratado, a los fines de su encasillamiento, se le deberá reconocer su nivel educativo o profesión, la experiencia obtenida, su antigüedad en el cargo o empleo en el que se desempeña, la calificación de sus superiores, con el fin de acceder al nivel jerárquico escalafonario que surja de su evaluación o del que proponga el superior jerárquico del cual depende, así como el agrupamiento al que deba pertenecer, partiendo del principio constitucional de igualdad entre la tarea y la remuneración para los trabajadores de la Administración Pública Provincial.

¹⁴ Disponible en: <http://www.legistdf.gov.ar/sitio/lp/leyes/cd%20leyes/LEYESP/Ley661.htm>

Todo el proceso de selección e incorporación del personal comprendido por el pase a planta permanente, así como los listados definitivos de los agentes incorporados y aquellos que fueran eventualmente rechazados o postergados, deberá ser informado a la legislatura de la provincia a los fines de su ratificación o modificación.
