

CUINAP | Argentina

Año 1 • 2020 Cuadernos del INAP

**Empleo público. Trayectoria, balance
y proyecciones. Hacia consensos básicos**

Eduardo Salas

25

Capacitar e investigar para fortalecer las capacidades estatales

CUINAP | Argentina

**Empleo público. Trayectoria, balance
y proyecciones. Hacia consensos básicos**

25

Autoridades

Dr. Alberto Ángel Fernández

Presidente de la Nación

Lic. Santiago Andrés Cafiero

Jefe de Gabinete de Ministros

Dra. Ana Gabriela Castellani

Secretaria de Gestión y Empleo Público

Dr. Alejandro Miguel Estévez

Subsecretario del INAP

Índice

Prólogo	6
1. Disertación	10
2. Preguntas	41

Transcripción de la disertación hecha por el autor para el INAP.

9 de junio del 2020.

Desgrabación realizada por María Laura Lencinas.

Prólogo

En algunas ocasiones, los diagnósticos sobre la administración pública, sus fallas y sus fortalezas, buscan establecer definiciones extremas, tanto positivas como negativas. Si bien la preocupación ante posibles problemas del Estado o el orgullo ante su mejoría son importantes, es preciso que estos juicios estén bien fundamentados y que permitan desarrollar propuestas apropiadas para resolver las deficiencias encontradas. Ejemplo de ello es este CUI NAP (Cuaderno del INAP), que consiste en la transcripción de una presentación de Eduardo Salas, ex Director de la Oficina Nacional de Empleo Público y del INAP, quien aporta su experiencia y su visión para explicar con precisión el estado actual de la administración pública y los desarrollos históricos que llevaron a él.

Para realizar su balance, Salas describe las transformaciones institucionales sobre la administración pública a partir del Pacto Republicano y Democrático de 1957, focalizándose en ciertas reglamentaciones importantes, como la creación del Cuerpo de Administradores Gubernamentales o la Ley de Marco de Regulación del Empleo Público Nacional. Debe destacarse su capacidad de establecer los grandes rasgos de las trayectorias históricas de esta cuestión, de carácter complejo, para poder establecer un juicio sobre la situación actual sólidamente sostenido.

Este balance no es positivo o negativo en forma concluyente, ya que Salas logra realizar un juicio con matices, que permite explorar de mejor manera los pasos que aún deben darse. Luego de un reconocimiento a los esfuerzos de funcionarios y representantes gremiales, el

autor desarrolla una serie de dimensiones donde se encuentran falencias o brechas a ser saldadas; entre estas, se encuentra la persistencia de funcionarios bajo la Ley de Contrato de Trabajo, que no garantiza su estabilidad laboral, así como el incumplimiento del porcentaje del personal contratado.

Un simple balance de este tipo, sostenido en los años de experiencia de Salas en la administración pública y en su gran capacidad analítica, bastaría para formar un insumo muy interesante y de mucha utilidad. Sin embargo, existe una parte adicional de la presentación dedicada a la dimensión propositiva, destinada a contribuir a la formación de consensos básicos sobre la temática. Estas propuestas parten del «Consenso para una Función Pública Profesional para la Argentina del siglo XXI», e incluyen la planificación de dotaciones, la institucionalización del régimen de funcionariado superior civil y compromisos para cumplir los principios de empleo digno y decente. Resultan particularmente importantes la multidimensionalidad de estas propuestas, el abordaje de diversas deficiencias (tecnológicas, laborales, de género) y la búsqueda de consensos que trasciendan las fronteras partidarias.

De acuerdo con la definición clásica de Marshall Dimock, la administración pública consiste en «ingeniería social y psicología aplicada, en aparatos y mecánicas, incentivos y naturaleza humana». Las propuestas que presenta Salas en forma convincente se dirigen a la imbricación de ambas dimensiones: a los factores humanos, como los derechos a un trabajo digno, así como a los requerimientos de la construcción de un estado sólido y eficiente. Es a partir del reconocimiento de estos factores diversos que los consensos pueden ser construidos.

Dr. Juan Ignacio Doberti
Director de Investigaciones y Publicaciones del INAP

Conferencias INAP

Empleo público. Trayectoria, balance y proyecciones. Hacia consensos básicos

Eduardo Salas

Ex Director de la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP) y ex Director del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Licenciado en Ciencia Política (USAL) y en Administración (UBA). Docente de la UBA, de la UNLP y de la Escuela del Cuerpo de Abogados del Estado (ECAE). Miembro del Consejo Directivo de la Asociación Argentina de Estudios en Administración Pública (AAEAP). Impulsor del Consenso para una Función Pública Profesional para la Argentina del siglo XXI.

Objetivo

Reflexionar sobre las políticas de empleo público de los últimos 20 años. Balance y propuestas para un funcionariado acorde con el siglo XXI.

Fecha: 9 de junio de 2020.

Enlace a video: <https://www.youtube.com/watch?v=Og45MzliZAg&t=707s>

1

Disertación



Buenos días a todos y a todas. Voy a mencionar en primer lugar, la alegría y el honor que siento de estar en este momento en una actividad del INAP. Tengo que comenzar agradeciendo a las autoridades de la Secretaría de Gestión y Empleo Público, en particular a su titular, la Dra. Ana Castellani, y a su jefe de gabinete, Lic. Darío Rubinstein, con quien he compartido hace unos años varias actividades en esta Casa. Y también, de manera especial, al actual Director del INAP, Dr. Alejandro Estévez, por su generosa, y creo aventurada, invitación para que ofrezca mis reflexiones en este ciclo.

Para quienes, como yo, seguimos siendo orgullosamente funcionarios públicos, aunque en mi caso como jubilado del servicio directo, pero no del servicio activo, es un honor que se me ofrezca esta posibilidad de hacer públicas experiencias

y aprendizajes de éxitos y fracasos en la gestión que me tocó vivir. Pareceres acerca de qué y de cómo seguir haciendo para fortalecer y prestigiar la función pública y nuestra profesión de trabajadores estatales.

Función y profesión en favor del país, ahora en el candelerero de la opinión pública. Pero la más de las veces silenciada, ignorada, cuando no menospreciada en sus contribuciones al bien común de los argentinos. Por eso prefiero no hablar nunca más de recursos humanos, sino de ciudadanos al servicio de los demás ciudadanos y, en el caso de países abiertos como los nuestros, a los habitantes de este bendito suelo.

Con esta intervención, además, se me permite devolver una parte muy pequeña de lo que aprendí en la administración durante más de 30 años de servicio. En primer lugar, como investigador de planta permanente del INAP, luego como Director General de Carrera Administrativa, más tarde como Director de la Oficina Nacional de Empleo Público y, para terminar, mi carrera en 2017, como Director del INAP en medio de un importante proceso de transformación institucional que agradezco. También fui funcionario del PNUD en África para asistir en temas vinculados con las problemáticas de hoy.

Como verán, empecé y terminé en el INAP, y eso me permite referirme brevemente al personal, a muchos compañeros y compañeras de trabajo aún en actividad, en agradecimiento público y reconocimiento por el honor que se me confirió en poder dirigirlos en una etapa transicional compleja como la que atravesamos a partir del 2016.

Para no caer en injusticias y en silencios deshonrosos, también agradecer a mis compañeros y compañeras de la querida ONEP por todo lo que entregaron en aquella gestión, por lo que estuvieron entregando, por lo que están entregando, y por lo que están llamados a entregar en estos próximos años, esperemos aún más fructíferos.

En lo personal, me tomo una licencia de diez segundos para pedir disculpas si, en mi labor e incluso como directivo de esta casa ofendí o fui injusto con algunos de

ustedes. De corazón, espero no haberlos ofendido y si lo hice, la más de las veces de manera inconsciente, involuntaria o por bruto como soy, mis más sinceros perdones.

Dicho esto, vayamos directo a la presentación:

Argentina unida

TRAYECTORIA
Reconocer y valorar esfuerzos e inversiones realizadas por gobernantes y funcionarios en procura de un régimen de empleo público profesional (CLAD). El "medio vaso lleno"

BALANCE
Algunas brechas, deficiencias y faltantes que impulsan a la acción. El "medio vaso vacío"

PROYECCIÓN
Qué, cómo, con quién hacer.
CONSENSO POR UNA FUNCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL PARA LA ARGENTINA DEL SIGLO XXI.
Mis aportes para ir pensando en cómo "llenar el vaso"

Empleo público: trayectoria, balance y proyección. Hacia consensos básicos

INAP Instituto Nacional de la Administración Pública

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Jefatura de Gabinete de Ministros Argentina

El título denuncia mis intenciones. En primer lugar, reconocer y valorar los esfuerzos e inversiones realizadas por gobernantes, sindicalistas y funcionarios de la Administración Nacional para impulsar, no sin desaciertos, despistes, rémoras y errores, un régimen de empleo público profesional. En un sentido, entre el «vaso medio lleno» y «el vaso medio vacío» prefiero ver el «vaso medio lleno», pero sin desconocer que nos falta llenar la otra mitad, o quizás un poco más. Dicho de otro modo, quiero analizar el proceso histórico de, por lo menos, los últimos 60 años, pero en especial desde la recuperación definitiva de la democracia en 1983, como un período político, social y funcional de acumulación progresiva en la dirección de generar un servicio civil acorde con las necesidades de nuestro pueblo y de nuestro país. Nos hace falta, a veces, querernos un poquito más como funcionarios, ante una prédica anti estatal que aún sigue machacando sobre las deficiencias y fallas. O que reconoce los méritos recién cuando se producen muertes o des-

gracias como la que estamos sufriendo. Nos hace falta resaltar un poco más los logros, aún parciales o defectuosos, antes que seguir alimentando el pesimismo y el derrotismo que frustra y paraliza.

En segundo lugar, ensayar un rápido conteo de las brechas que, «a modo de balance», impulsan a tomar acción para ayudar a llenar el «vaso medio vacío». Como circunstancias que pueden catalizar compromisos genuinos y firmes para acelerar las transformaciones necesarias y alimentar ese proceso progresivo en los próximos días, meses y años. Decimos, por un lado, genuinos para que sean auténticos y, por otro lado, firmes para que sean duraderos. Ello exigirá transparencia, espíritu de apertura, diálogo democráticamente inspirado, y lealtad a los compromisos que se asuman.

Finalmente, despuntar acciones o líneas de acción, en suma, políticas públicas, en favor del objetivo central de fortalecer las capacidades para la gestión estatal, en general y de la administración, en particular. De manera que podamos promover un desarrollo económico sostenible y ecológicamente saludable, con inclusión y justicia social, así como para la reducción definitiva de la pobreza que nos aqueja y avergüenza desde hace décadas. Y para una integración digna y conveniente de los argentinos y latinoamericanos en la etapa del proceso de globalización que nos toca vivir en el siglo XXI, mucho más con el panorama, incierto aún, de la postpandemia.

Vayamos entonces a la primera parte y disculparán que haga una rápida exposición, lo más corta que pueda, para dar algún privilegio en el tiempo y espacio hacia la parte propositiva sobre el final.

Argentina unida

Pacto constitucional de 1957 (arts. 14 bis y 16), ratificado y ampliado con el Pacto de 1994 (con tratados y convenciones internacionales)

Dos impulsos hacia la configuración y consolidación de regímenes específicos

Del EMPLEO PÚBLICO NACIONAL	De NEGOCIACIÓN COLECTIVA
<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 25.164 (1999), Decreto reglamentario 1421/02 • Resolución ex SGP N° 48/02 • Fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación <ul style="list-style-type: none"> • Madarrán (2007) • Ramos (2010) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 14.250 (1953) • Leyes ratificadoras de Convenio OIT • Ley N° 24.185 (1992) • Leyes para otros colectivos funcionarios (Congreso Nacional - 24.600, Docentes - 23.929, universidades nacionales - 24.447 (art. 19)).
<ul style="list-style-type: none"> • Cuerpo de Guardaparques Nacionales • Cuerpo de Administradores Gubernamentales 	
<ul style="list-style-type: none"> • Personal del arte de Curar (Dec. N° 277/91) • Sist. Nac. de la Profesión Administrativa (Dec. N° 993/91) 	

Empleo público: trayectoria, balance y proyección. Hacia consensos básicos

INAP Instituto Nacional de la Administración Pública

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Ministerio de Gabinete de Ministros Argentina

Pero hagámoslo con el pleno reconocimiento de que, estos temas, son cuestiones de construcción institucional y organizativa. Y que, para estas construcciones institucionales profundas, los pueblos nos tomamos tiempo. Es fácil declamar el «cambio cultural» como si éste fuera una mera decisión voluntarista, de rápida y sencilla implantación. De ahí que a veces, cuando no resulta como queremos, aparecen esas tendencias a echarle la culpa a los demás, a entrar en la asignación de responsabilidades, al escepticismo de que nada se puede hacer. Habrá que tener paciencia, pero sobre todo perseverancia.

Parto, entonces, del Pacto Republicano y Democrático que se configura a partir de 1957, específicamente con el registro de los artículos 14, 14 bis y 16 de la Constitución Nacional, junto con los fundamentos que aquellos constituyentes establecieron para motivarlos. Ratificado sin cambios y ampliado, de manera rotunda, por el Pacto Constitucional del año 94, en el que no solo se incorporan numerosos artículos para la organización y funcionamiento del Estado y de la administración pública, sino también por la incorporación de varios tratados internacionales con jerarquía constitucional que tienen específica vinculación con nuestros temas¹.

1 Los Tratados Declaración Universal de los Derechos Humanos (arts. 1,2 y 7) Convención Americana de los Derechos Humanos (art. 23), Pacto Internacional de los Derechos Cívicos y Políticos (art.25), Con-

De esos pactos, de esas raíces, que marcan los valores, los principios y la axiología fundamental de la gestión pública podemos distinguir dos grandes impulsos: uno hacia la configuración y consolidación del régimen de empleo público y, otro, hacia la configuración y consolidación del régimen de negociación colectiva, y de la actividad sindical en general.

Del primer impulso debemos recordar la sanción de la Ley 25.164, Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, que fue la primera consagrada por el Congreso Nacional en democracia. Todos los estatutos y escalafones previos fueron en general, resultado de períodos de dictaduras o interrupción de la vida institucional. Ley que se dicta 42 años más tarde de 1957, pero a solo 13 años recién después de 1983. Esa ley fue reglamentada rápidamente en el 2002 (Decreto 1421), aunque también menciona la Resolución ex SGP N° 48/02, (conocida por muchos de ustedes), pues la voy a ligar con un tema posterior.

Durante ese lapso, de 1983 a la fecha, vemos la aparición también de escalafones y carreras durante la gestión del Dr. Alfonsín, básicamente, del Cuerpo de Guarda Parques Nacionales (Decreto 1455/87) y del Cuerpo de Administradores Gubernamentales (Decreto 2098/87), ambos en vigencia. Y a partir de los años 90, un primer decreto vinculado con el nuevo concepto de agrupamiento por puesto de trabajo, el Decreto 277/91 para los profesionales del Área de Salud y un segundo y tercer Decreto por todos conocidos, 993/91 y 994/91, del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA).

Del segundo impulso en materia de legislación de la negociación colectiva tenemos, también, el antecedente remoto de la Ley 14.250 de 1953. Esta permitió, sobre todo a partir de la década del 60 y del 70, que muchos colectivos funcionariales se fueran del régimen de empleo público para ganar autonomía en la negociación de sus condiciones laborales y, particularmente, de sus salarios. Argentina ratificó casi todos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en

venciones sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Ley 23.179, arts. 7 y 11) y contra la Discriminación Racial (Leyes 17.722 y 26.162), y sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 27.044).

lo que se refiere a nuestros temas, los artículos 87, 98, 151 y 154². Este último de importante trascendencia porque va a habilitar, durante la gestión de los años 90, la aparición de varias leyes del Congreso Nacional que establecen mecanismos, procedimientos y regímenes específicos de negociación colectiva para funcionarios públicos. Tenemos allí nuestra Ley 24.185 de Convenciones Colectivas de Trabajo en el año 1992 pero también hay otras para mencionar: la del Estatuto y Escalafón para el Personal del Congreso Nacional (24.600), la de Negociación Colectiva de los docentes (23.929) y la del personal de las universidades nacionales (24.447). Dicho de otra manera, el artículo 14 bis de la Constitución, en lo que respecta a la negociación colectiva, empieza a cobrar plena vigencia.

En materia de empleo público hay que mencionar también dos fallos importantes: el fallo Madorrán en el año 2007³ y el fallo Ramos en el 2010⁴. Hubo fallos en continuidad con esta línea de doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación⁵, pero estos dos fallos son tremendamente importantes porque cierran un periodo de vacilación en la interpretación que la propia Corte durante décadas hizo respecto del artículo 14 bis y de la estabilidad del empleado público.

Como ustedes saben, el artículo 14 bis establece la estabilidad propia a los que somos funcionarios públicos, así como el artículo 16, que viene desde su origen del año 1853 e, incluso, fue ratificado en el artículo 23 de la Constitución de 1949. Estos dos artículos son los dos pilares que tenemos que tener en cuenta con respecto a la estabilidad e idoneidad en condiciones de igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos que quieran acceder al empleo público.

2 Convenios OIT 87 (Ley 14,932 de 1960), 98 (Ley 11,594 de 1956), 151 (Ley 23.328) y 154 (Ley 23.544).

3 <http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-madorran-marta-cristina-administracion-nacional-aduanas-reincorporacion-fa0700-0252-2007-05-03/123456789-252-0007-0ots-eupmocsollaf>

4 <http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-ramos-jose-luis-estado-nacional-min-defensa-ara-indemnizacion-despido-fa100000-32-2010-04-06/123456789-230-0000-1ots-eupmocsollaf>

5 Ver por caso, Olavarría y Aguinaga Jesús María c/ Administración Federal de Ingresos Públicos. s/ Recurso Extraordinario. Sentencia del 8 de mayo de 2007.

Argentina unida

Régimen de Empleo Público Nacional **Régimen de Negociación Colectiva**

1° Convenio Colectivo de Trabajo General Dec. N° 66/99

- Convenio Sectorial INTA (2005)

2° Convenio Colectivo de Trabajo General Dec. N° 214/06

- Convenios Sectoriales: SENASA e INTI (2007); Personal artístico y SINEP (2008); IN Cine y Artes Audiovisuales y profesionales de curar (2009); SIGEN (2010), PECIFA (2015), y UIF (2016)

Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003) CLAD

Empleo público: trayectoria, balance y proyección. Hacia consensos básicos

INAP Instituto Nacional de la Administración Pública

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
República Argentina

Estos dos impulsos empiezan a converger allá por los años 1998/1999. Esto es el significado del primer Convenio Colectivo de Trabajo General (Decreto 66/99), seguramente por muchos de los oyentes conocido. En su ámbito de aplicación tuvo una suerte poco feliz; hubo una suspensión judicial ante algunas impugnaciones de un actor de la parte sindical. Los amigos de la Asociación Trabajadores del Estado no lo suscribieron en esa ocasión, pero luego de la Decisión Administrativa 51/04, aclarando algunos puntos que habían sido interpretados como controversiales, se contó con la adhesión de esa entidad sindical. Durante su vigencia se logró, en 2005, el primer Convenio Sectorial, el del Personal del INTA.

En ese ínterin, puede mencionarse la suscripción del país a la Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003)⁶, en la que todos los Gobiernos de Iberoamérica se comprometieron, en el marco del Centro Latinoamericano de Administración del Desarrollo (CLAD), a llevar a cabo un sistema de principios y recomendaciones muy puntuales en estas materias.

También en el 2005 se arranca con la negociación, que terminó el último día hábil de ese año, del segundo Convenio Colectivo de Trabajo General, el actualmente

6 <http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>

vigente por el Decreto 214/06. Bajo ese Convenio General, ustedes pueden observar en la presentación, la lista de los convenios sectoriales vigentes: desde 2007 del Personal del SENASA y del INTI, del personal artístico y del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP, en reemplazo del SINAPA) en 2008, del Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales y de los profesionales de la Salud en 2009, de la Sindicatura General de la Nación (2010), del Personal Civil y Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad en el 2015, hasta el último, del personal de la Unidad de Información Financiera en el 2016.

Es decir, lo que estoy queriendo transmitir con todo esto, es la sensación palpable de que, si vemos a esa imagen un poquito fuerte del elefante que le atribuyen a la administración pública, vamos observando cómo en los últimos años esto ha supuesto un avance significativo como nunca antes lo hubo. Y lo más importante es que esto ha ocurrido en democracia y, lo más importante, es que ha sido con impulso de los gobiernos democráticos y el acompañamiento sindical.

Hoy, esos diez convenios sectoriales celebrados comprenden a casi 100.000 personas sobre un total de 123.000 trabajadores, es decir que el 80% de nuestros empleados cuentan con su convenio sectorial con sus respectivos regímenes escalafonarios, de carrera, retribuciones, etc. Otros 64.000 empleados civiles, (no estoy contando ni los 332.000 militares ni a las fuerzas de seguridad), que están fuera del Convenio General, pero muchos también cuentan con convenios colectivos celebrados al amparo de la Ley 14.250. Expresado de otra manera, el derecho constitucional que consagra la negociación colectiva está siendo ampliamente cumplido, no sin percances, deficiencias de hecho y de derecho. Que habrá que subsanar, pero que no pueden ocultar los avances que hemos documentado.

Régimen y escalafón	Número
Total personal del convenio colectivo de trabajo general	123.267
Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria	6530
Instituto Nacional de Tecnología Industrial	440

Régimen y escalafón	Número
Civil de FFAA (PECIFA)	16.611
Docente civil de FFAA (DOCIFA)	3100
Profesional de establecimientos hospitalarios, asistentes e institutos de investigación	3317
Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales	535
Sistema Nacional de Empleo Público	61.447
Unidad de Información Financiera	200
Servicio Nacional de Calidad y Sanidad Agroalimentaria	5021
Sindicatura General de la Nación	508
Subtotal con convenio colectivo sectorial	98.182
Total CCTG sin convenio sectorial	25.085

 **Argentina unida**

- *Declaración de los Derechos Humanos*
- *Pacto de San José de Costa Rica*
- *Pacto Internacional de Derechos Cívicos y Políticos*
- *Convenciones*
 - *sobre toda forma de discriminación racial,*
 - *contra la mujer y*
 - *sobre los derechos de las personas con discapacidad*

Leyes Nros. 14.794 (1958); 16.432 (1961); Decreto Ley 17.343 (1967), 20.549 (1973) y 21.124 (1976)!

Título de la presentación siempre
En este espacio para tener referencia

INAP Instituto Nacional de la Administración Pública

Secretaría de Gestión y Empleo Público

 Jefatura de Gabinete de Ministros Argentina

En esta presentación tienen la mención de los pactos con jerarquía constitucional que merecen la pena ser tomados para la consideración de los siguientes aspectos. En la parte inferior, pero es completamente anecdótico, las leyes, o decretos leyes que durante el período que va desde el año 1957 hasta lo que señalamos con la Ley 25.164, rigieron la vida de los empleados nacionales que estamos analizando.

Leyes que permitieron la cesantía, e incluso, hasta por razones de seguridad nacional que dieron motivo a la Ley 21.124 de 1976 y a la desaparición de numerosos compañeros funcionarios.

Pero también, hay que mencionar que, en este lapso de tiempo, hubo una importante acción para adecuar el régimen del personal no permanente. Por eso la mención realizada de la Resolución 48 del año 2002 pues permitió restituir la figura de los contratos bajo relación de dependencia laboral a término fijo. Con ella se empezó a hacer frente a lo que venía siendo tendencia a partir del año 1995, con el uso indiscriminado de las locaciones de servicios en carácter de autónomo, flexibilizaciones, tercerizaciones, etc. A partir del 2005, se dio inicio a una política tendiente a mejorar las condiciones de encuadramiento laboral de miles de personas contratadas. Así, mediante los Decretos 707/05, 2031/06 y 480/08 se dispuso que quienes contaran con contratos sin relación de dependencia laboral podrían optar por celebrar nuevos contratos con relación de dependencia (cfr. Resolución ex SGP 48/02). Este proceso contó con el aval explícito de UPCN y ATE aun cuando no se satisfacía el 15% de la cuota de personal contratado previsto en el Convenio General, aunque sí con el compromiso de su artículo 160. Fue gradual comenzando con quienes percibían honorarios más bajos y desde el 2008, se extendió a las entidades cuyo personal estaba alcanzado por la Ley de Contrato de Trabajo apelando a las propias figuras de esta Ley (cfr. Artículo 93 y ss.).

También a partir del año 2014, se inició una decidida acción para la protección de las personas con discapacidad con el arranque en el cumplimiento del cupo a su favor que prevé la Ley 22.431⁷.

Todo esto es simplemente para registrar ante ustedes lo mucho que se ha hecho, lo mucho que hemos hecho todos, políticos, gobernantes, sindicalistas, funcionarios, expertos. Y, por lo tanto, es importante aprovechar esa historia para corregirla y coronarla también. Y, sobre todo, para capitalizar los avances y aprendizajes

7 Ver Decreto 56/10 y Decisión Administrativa 609/14.

efectuados con miras a procurar dar un salto de envergadura. En nuestra imagen, para llenar el vaso aún, medio vacío.

 **Argentina unida**

En lo concerniente a la aplicación de la ley marco de empleo público

- 1.1.-Mantenimiento de regímenes de empleo llamados a ser abarcados por la ley. Ejs., órganos reguladores, CN Valores.**
- 1.2.-Incumplimiento del porcentaje de personal contratado,**
 - sin relación de dependencia, incompatibles con el espíritu de la ley.
 - con relación de dependencia.

Esta brecha afecta a determinados escalafones, alguno actualmente críticos (salud).
No se cuenta con procedimiento para la acreditación de la idoneidad, ni para evaluación de desempeño.
No hay régimen indemnizatorio por cancelación anticipada por causas no atribuibles al trabajador.
- 1.3.-Déficit en el cumplimiento del cupo de reserva para personas con discapacidad.**
- 1.4.Pendiente de actualización y simplificación del régimen de acumulación de cargos y contratos.**
- 1.5.-Buena parte de los anteriores resalta la morosidad en la realización de los ingresos al régimen de estabilidad, con la ausencia de un Planeamiento de más largo plazo y debilidad en la estimación cuanti y cualitativa de las dotaciones necesarias y sustentables financieramente.**

Título de la presentación siempre
En este espacio para tener referencia

INAP Instituto Nacional de la Administración Pública

Secretaría de Gestión y Empleo Público

 Instituto de Gabinete de Ministros
Argentina

Vamos entonces a la segunda parte.

Por supuesto, será un apretadísimo e incompleto balance de los déficits, debilidades, fracasos y brechas aún pendientes de resolución. Cada uno merecería una atención pormenorizada de sus causas, de sus actores e intereses concernidos y, a veces, contrapuestos, así como de los impactos que han tenido sobre la gestión pública en general. Pero ello extendería demasiado el tiempo y el espacio asignado para esta conferencia. Por eso intentaremos clasificarlos, de manera arbitraria, permítanme hoy hacerlo así, tomando en cuenta los dos troncos o impulsos que mencionamos antes.

En materia de Ley de Empleo Público está claro el mantenimiento de los regímenes de empleo llamados a ser abarcado por esta ley. Dentro del Convenio General hay todavía funcionarios bajo la Ley de Contrato de Trabajo 20.744. Aunque el fallo Madorrán ha establecido, con contundencia y rotundidad, que todo empleado público tiene estabilidad propia y no le es aplicable despido sin causa, por más que esté comprendido en esa ley de contrato de trabajo.

Da cierta preocupación que personal de los organismos reguladores, organismos que por cierto encarnan buena parte de la estatalidad moderna, estén en la ley del

contrato de trabajo. La mayoría precisamente porque su creación en los años 90, seguramente tuvo inspiración en el pensar acerca del disciplinamiento y la «flexibilidad» laboral mediante la no incorporación al régimen de protección de la ley de empleo público, en tareas tan importantes como regular las grandes empresas y concesionarias de servicios públicos.

Precisamente lo inverso se inicia con la Comisión Nacional de Valores, un organismo con personal bajo la ley de contrato de trabajo. Un regulador importante en el mercado de capitales en el país, que no solamente acordó excluir a su personal de la ley de contrato de trabajo y su pase a la ley de empleo público, sino que renunció a la vocación de contar un convenio colectivo sectorial propio para pasar a incorporarse al SINEP⁸.

Segundo, el incumplimiento del porcentaje del personal contratado. Especialmente el contratado sin relación de dependencia laboral, algo incompatible con el espíritu de la ley y, sobre todo, por el abuso en la utilización de esta figura, así como por los excesos en el número de personas, que todos conocemos. Aunque se ha avanzado también en la reducción de estas figuras, hay que mencionarlo como un grano que afea el rostro de la administración y del personal con relación de dependencia laboral, más allá de los avances que mencionábamos.

Esta brecha entre personal permanente y personal contratado, es una de las que afectan gravemente al actual estado de situación del personal de la administración. Incluso en algunos colectivos críticos, como el caso del personal de Salud, que presenta una cantidad importantísima de personal que todavía no ha accedido al régimen de estabilidad.

Para este personal no permanente aún no se cuenta con procedimientos para la acreditación de su idoneidad, ni con procedimiento específico para calificar los servicios que prestan. Y algo que ha venido preocupando los últimos años, no hay régimen indemnizatorio alguno por cancelación anticipada del contrato por causas

8 Decreto 110/14.

no atribuibles al trabajador. Ello ha dado motivo a que los jueces sean los que en realidad determinen las cuantías y las consideraciones en esta materia.

Todavía tenemos un déficit en el cumplimiento del cupo de reserva para personas con discapacidad, pese a la Ley Nacional y a un Tratado Internacional con jerarquía constitucional. Argentina, además, ha firmado el protocolo facultativo de dicho tratado, siendo de los pocos países que lo han hecho y ha puesto a consideración de la comunidad internacional la verificación del cumplimiento correspondiente.

La actualización y simplificación del régimen de acumulación de cargos y contratos, con más de 40 años y lleno de parches y obsolescencias, todos los cuales merecen ser atendidos.

Buena parte de estos déficits pendientes tienen que ver con la morosidad en la realización de los ingresos al régimen de estabilidad, con la ausencia de un planeamiento de más largo plazo y con una debilidad relativa a la estimación cuantitativa y cualitativa de las dotaciones necesarias, y sustentable financieramente por el país.

Argentina unida

En lo concerniente a la aplicación de la ley de negociaciones colectivas

- 2.1. Desactualización del texto convenial a la doctrina Madorrán, a la recepción de nuevas modalidades de trabajo, tipos de organizaciones públicas, al impacto de las nuevas tecnologías en la gestión pública.**
- 2.2. No se ha completado la negociación de los sectoriales. ¿mantener la cantidad y diversidad de convenios sectoriales?**
- 2.3. No se han actualizado los convenios sectoriales existentes.**
- 2.4. Excesiva heterogeneidad en escalafones, regímenes de promoción y retribuciones que torna más compleja la vinculación de los colectivos entre sí, la movilidad interna y la posibilidad de avanzar en pautas de equidad salarial.**
- 2.5. Parálisis en materia de función pública superior e intermedia (¿solo en la negociación interna sin concertación externa? Adecuada separación e identificación de funciones superiores con personal de confianza.**

Título de la presentación siempre
En este espacio para tener referencia

INAP Instituto Nacional de la Administración Pública

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Ministerio de Gabinete de Ministros Argentina

En materia de negociaciones colectivas, tenemos que mencionar la desactualización del texto convenial de acuerdo a las derivaciones de la doctrina sentada por el Fallo Madorrán. Todavía seguimos tratando a los funcionarios bajo el régimen de Ley de Contrato de Trabajo; y si ustedes se toman el trabajo de leer el texto

verán que todavía no estamos incorporándolos conforme a la doctrina de la Corte Suprema de Justicia.

Hay que actualizarlo a las nuevas modalidades de trabajo; seguramente, mañana tendrán una brillante exposición de estos temas, por ejemplo, vinculados al teletrabajo, o en realidad a la modalidad o a la bimodalidad de trabajo domiciliario y trabajo en oficina.

También a los distintos tipos de organizaciones públicas, más allá de las clásicas de los ministerios o de las dependencias de oficinas. Piénsese en Casa de la Moneda o de Fabricaciones Militares, ambas Sociedades del Estado y con claro perfil fabril.

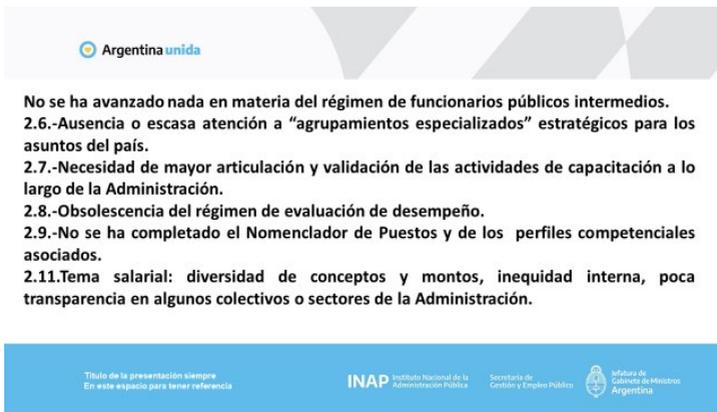
Y, sobre todo, al impacto de las nuevas tecnologías en la Gestión Pública del presente y del futuro. Sobre este tema hay mucho conversado en este mismo ciclo de conferencias, no me voy a referir mayormente.

No se ha completado aún la negociación de los convenios sectoriales y esto plantea la oportunidad de preguntarnos si es consistente mantener casi más de 30 posibilidades nuevas de convenios de trabajo diferentes o si, por el contrario, ha llegado la hora de intentar homogenizarlos. Recuerdo que el artículo 8° del Convenio Colectivo de Trabajo General permite al Estado y a las entidades sindicales unificar convenios sectoriales en convenios mayores, como en el ejemplo que daba de la Comisión Nacional de Valores.

No se han actualizado aún los convenios sectoriales existentes, algunos ya con más de 10 años, lo cual obliga a repensar también la necesidad de refrescarlos. Excesiva heterogeneidad en escalafones, regímenes de promoción y retribuciones tornan compleja la vinculación de los colectivos entre sí, la movilidad interna y la posibilidad de avanzar hacia pautas de equidad salarial. Hemos avanzado en esto, pero quizás, después de 10 años de experiencia, conviene estar imaginando la necesidad de que esto guarde todavía una mayor consistencia interna, para asegurar no solamente movilidad y homogeneidad, sino también su tratamiento salarial y equitativo entre los distintos colectivos que integran la Administración.

Una parálisis completa en materia de función pública superior e intermedia. Y en esto lamentablemente, tenemos que hablar de la suspensión del acuerdo celebrado a finales del gobierno anterior, pero que ya estaba planteando su incumplimiento. Desde el año 1991, las famosas funciones ejecutivas tuvieron su auge, tuvieron su continuidad y tuvieron su larga decadencia. Tema en el cual se deberá tomar prontamente una decisión que, ya no sé si alcanza sólo con la negociación interna entre gremios y gobierno; y sino es necesaria una concertación con los actores políticos para asegurar acuerdos genuinos y, sobre todo, acuerdos firmes y duraderos.

Esto implica también razonar acerca de la adecuada identificación y separación de las funciones superiores destinadas a ser ocupadas con personal de confianza y con personal de carrera. Quizás uno de los excesos en el régimen del SINAPA del año 1991, y continuado *a posteriori*, fue justamente incorporar a todos los cargos directivos de la administración al régimen de carrera.



Argentina unida

No se ha avanzado nada en materia del régimen de funcionarios públicos intermedios.

2.6.-Ausencia o escasa atención a “agrupamientos especializados” estratégicos para los asuntos del país.

2.7.-Necesidad de mayor articulación y validación de las actividades de capacitación a lo largo de la Administración.

2.8.-Obsolescencia del régimen de evaluación de desempeño.

2.9.-No se ha completado el Nomenclador de Puestos y de los perfiles competenciales asociados.

2.11.Tema salarial: diversidad de conceptos y montos, inequidad interna, poca transparencia en algunos colectivos o sectores de la Administración.

Título de la presentación siempre
En este espacio para tener referencia

INAP Instituto Nacional de la Administración Pública

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Ministerio de Gobierno de Mendoza
Argentina

No hemos avanzado nada en materia del régimen de funcionarios intermedios, jefaturas de departamento, división o como se las quiera llamar. Y esto es tremendamente importante. Todos conocemos el impacto que tiene la Alta Dirección Pública, pero sin los jefes de departamento y, en realidad, sin el concurso del resto del personal, difícilmente nuestras políticas públicas sean exitosas. Pero en el caso particular, los funcionarios intermedios fueron incorporados por primera vez también a un régimen de estabilidad temporalmente en sus funciones, por

medio del Convenio Colectivo de Trabajo General. Ello aguarda todavía su debido despliegue. En esto quizás influya severamente el régimen de diseño y aprobación de estructuras organizativas que está aún pendiente de consagración definitiva.

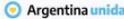
Ausencia o escasa atención a los «agrupamientos especializados». Esto es uno de los temas importantes a considerar en el futuro. Tenemos nuevamente que fortalecer las capacidades del Estado y de la Administración. Y esto supone el reclutamiento, la formación, la protección, el estímulo y la exigencia hacia aquellos que hagan tecnicaturas o profesiones vinculadas con los asuntos estratégicos del país. Hablamos de Estado presente, hablamos de la pandemia, hablamos de las distintas debilidades que se nos presentan para atender la debida regulación del mercado, la inspectoría del cumplimiento de distintas actividades, etc.; por lo tanto, este es uno de los temas que me permito subrayar.

Necesidad también de mayor articulación y validación de las actividades de capacitación a lo largo de la administración, inclusive en el ámbito federal cómo lo vamos a ver más adelante.

La obsolescencia completa de un régimen de evaluación de desempeño que debe ser renovado.

No hemos completado el nomenclador de puestos y de los perfiles competenciales asociados.

Y en materia salarial, dejando de lado si los salarios o retribuciones son justas o guardan vínculos con el costo de vida, tema que prefiero no abordar en esta ocasión, debe señalarse el problema con la diversidad de conceptos y montos. Temas de inequidad interna y poca transparencia en algunos colectivos o sectores respecto de acuerdos fuera del convenio o de fuentes de financiamiento extra presupuestarias.

 **Argentina unida**

En lo concerniente a la “logística”

3.1.-Debilidad en el planeamiento de las dotaciones y en la gestión de los nomencladores de puestos de trabajo y sus correspondientes perfiles competenciales.

3.2.-Debilidad relativa del sistema de información cuanti y cualitativa del personal, si bien se han hecho importantes avances, aún falta avanzar y afianzar. Luce floja, si no ausente, el relevamiento sistemático de la cultura, clima y opiniones del personal.

3.3.-El desbalance por debilidad o insuficiencia en las capacidades y competencias entre los órganos centrales y jurisdiccionales.

3.4.-Ausencia de un sistema integrado de gestión del personal de la Administración, conforme lo asignado por el art. 100 de la CN al JGM. En ese marco, el órgano central debiera contar con una formal asignación de competencias transversales.

Título de la presentación siempre
En este espacio para tener referencia

INAP Instituto Nacional de la Administración Pública Secretaría de Gestión y Empleo Público  Ministerio de Gobierno de Argentina

Finalmente, me referiré a los problemas de logística, es decir a los temas que tienen que ver con el sustento, con las posibilidades de realización de afrontar el llenar ese «medio vaso vacío». Ya hemos mencionado la debilidad en el planeamiento de las dotaciones, es decir, sobre cuántos debemos ser, de qué naturaleza, de qué tecnicaturas y profesiones, con qué perfiles, etc. Y vista las posibilidades de recursos presupuestarios a disponer, para poder avanzar con firmeza y en la regeneración de las nuevas capas de funcionarios.

En materia de información cuantitativa y cualitativa hemos tenido importantes avances⁹, pero aún falta mucho para avanzar y afianzar la calidad, la oportunidad, la completitud de los datos. Y, sobre todo, es inexistente el relevamiento sistemático de los aspectos de cultura, clima y opiniones del personal. No solamente somos estadísticas, somos personas, somos trabajadores y la manera en que nos expresamos, sentimos y vivimos el clima laboral es tan importante como saber cuántos títulos tenemos, o cuánta edad, o cuánta antigüedad. Habitamos en las organizaciones públicas, pasamos largas horas en ellas. Es crucial comprender y monitorear que el clima en el que convivimos laboralmente sea sano, carente de discriminación o parcialismos indebidos, de violencia laboral, etc. Pero también de

⁹ Decreto 365/17. Base Integrada de Información de Empleo Público y Salarios en el Sector Público Nacional (BIEP)

nuestros humores, y de manera más trascendente, de nuestros valores que alimentan el sentido del servicio público que encarnamos. A su vez, es también una forma más de participación en las decisiones que se tomen en la materia, así como en nuestra apreciación de sus impactos favorables o desfavorables.

Percibo desbalance, debilidad o insuficiencia en las capacidades de los órganos centrales y jurisdiccionales ligados con estos asuntos. Por eso, me da la impresión de que falta la creación y el establecimiento de un sistema integrado de gestión del personal de toda la administración, conforme a lo que está prescrito en el artículo 100 de la Constitución Nacional, puesto a la cabeza de la Jefatura de Gabinete de Ministros, y con claridad meridiana en la asignación de las competencias transversales del órgano central que se decida instrumentar.



GOBERNABILIDAD para atender brechas de gestión, vinculados con la manera en que se fortalecen los órganos, los procesos e institutos, convenios, carreras, regímenes escalafonarios, etc. para asegurar el cumplimiento del despegue y cumplimiento de las normas que hacen a la satisfacción de la ley y de última instancia, de la Constitución.

GOBERNANZA aún con el reconocimiento inédito, casi único en Iberoamérica, del nivel de democratización tan avanzada lograda, hoy luce insuficiente para poder avanzar y consolidar políticas más duraderas. Involucramiento de actores externos a la Administración, que es Pública (de/para todos).

Titulo de la presentación siempre
En este espacio para tener referencia

INAP Instituto Nacional de la
Administración Pública

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



En última instancia estamos atendiendo a temas de gobernabilidad, por un lado, para que en última instancia se asegure que los valores, líneas y preceptos derivados de la Constitución sean efectivamente materializados, efectivamente cumplidos, efectivamente puestos en funcionamiento. Pero también apuntamos a la gobernanza, porque aun con el reconocimiento inédito, casi único en Iberoamérica, del nivel de democratización tan avanzado que hemos logrado en la Argentina con la participación de las entidades sindicales, hoy parece lucir insuficiente para poder avanzar y consolidar políticas más duraderas. Muestra de ello, la revisión

de los concursos en cada cambio de gobierno, la suspensión de las convocatorias y concursos para las funciones ejecutivas.

Toda esta situación, que hemos mencionado rápidamente, está indicando la necesidad de avanzar hacia el involucramiento de otros actores externos a la Administración, que como es pública, es de todos y para todos. Por lo tanto, la mejor forma de garantizar estabilidad en estas cuestiones es justamente asegurar el consenso y el compromiso de todas las partes concernidas con respecto a estas.

Argentina unida

CONSENSO POR UNA FUNCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL PARA LA ARGENTINA DEL SIGLO XXI: COMPROMISOS PARA

CUMPLIR CON LA CONSTITUCIÓN NACIONAL	Garantizar el derecho de todos los ciudadanos a ingresar al régimen de estabilidad en condiciones de igualdad por concursos abiertos y transparentes y no por adhesión política, amiguismo, nepotismo o corporativismo
CONSTRUIR UN SERVICIO CIVIL PROFESIONAL DE CARRERA	Establecer carreras administrativas basadas en la acreditación continua de la idoneidad y el buen desempeño en el servicio a la sociedad.
PLANIFICAR ESTRATÉGICAMENTE Y CON SUSTENTABILIDAD FINANCIERA LOS PLANTELES DE PERSONAL	Para planificar y atender servicios presentes y futuros sobre la base de información confiable, abierta y mediante procedimientos transparentes y verificables. Prever funcionarios especializados en la gestión de los asuntos estratégicos del Estado.

Empleo público: inspección, balance y proyección. Hacia consensos básicos

INAP Instituto Nacional de la Administración Pública

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Ministerio de Gobierno de la Nación Argentina

Entremos a la tercera y última parte de esta exposición. ¿Qué y cómo avanzar en estas cuestiones?

Quiero comentarles que, desde el año pasado, alrededor de 1000 personas hemos suscripto un documento llamado «Consenso para una Función Pública Profesional para la Argentina del siglo XXI». En él, hemos intentado buscar seis o siete ejes en los cuales, con la más absoluta pluralidad (sindical, política, funcionarial, académica, ideológica, etc.), pudiéramos plantearle a la comunidad nacional, no solamente a los gobiernos, pero por supuesto también a los gobiernos, compromisos que permitan justamente avanzar en esta dirección.

- El primero es el compromiso para cumplir con la Constitución Nacional en materia de Empleo Público.

Este es uno de los puntos más importantes: garantizar el derecho de todos los ciudadanos, en igualdad de condiciones, de ingresar al régimen de estabilidad mediante concursos abiertos y transparentes para la comprobación fehaciente de la idoneidad y que dicho ingreso no esté dado por política, amiguismo, nepotismo, corporativismo, etc. Entonces terminemos con esto: la Administración Pública es de todos y para todos. Se paga con el dinero de todos, y como bien dicen los artículos 14, 14 bis y 16, al Empleo Público todos tenemos el derecho de ingresar si sabemos demostrar que somos capaces de hacer lo que hay que hacer. Basta ya de nepotismo, de amiguismo, de escamoteos sobre estas cuestiones tan sencillas¹⁰.

- Compromisos para construir un servicio civil de carrera, para establecer carreras administrativas que fomenten, continuamente, la idoneidad y la prestación efectiva, eficiente y eficaz del trabajo de cada uno de nosotros. Queremos prestigiar nuestra profesión y eso implica, entonces, estar avanzando, ser promovidos por la demostración fehaciente de que estamos haciendo las cosas bien.
- Para ello necesitamos planificar las dotaciones, no podemos estar jugando en la coyuntura. Es necesario generar un espacio porque estas construcciones requieren de tiempo y de recursos.
- Y, por lo tanto, estamos en este tercer compromiso planteando la necesidad de planificar estratégicamente y atendiendo a la generación, el alojamiento y el reclutamiento de funcionarios especializados a nivel técnico, universitario y de posgrado, en los temas críticos que hacen no solamente a la aparición de las nuevas tecnologías que impactarán en la gestión pública, sino a los asuntos estratégicos de la sociedad argentina.

10 En ello nos remitimos a un trabajo en el que hemos volcado buena parte de estas reflexiones. <https://aaeap.org.ar/bibliotecas/para-el-servicio-civil-que-merece-un-pais-en-serio/>

Argentina unida

CONSENSO POR UNA FUNCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL PARA LA ARGENTINA DEL SIGLO XXI: COMPROMISO PARA

INSTITUCIONALIZAR UN RÉGIMEN DE FUNCIONARIO CIVIL SUPERIOR	Establecer un régimen de directivos de carrera para sustentar la mejora continua de la gestión pública, controlados por la política democrática, pero no cooptados por ésta ni por las corporaciones, con clara identificación de sus cargos de aquéllos reservados a la designación por confianza.
CUMPLIR PRINCIPIOS DE EMPLEO DIGNO Y DECENTE	Terminar con todo tipo de discriminación negativa y precarización o subcontratación laboral, abierta o encubierta. Negociación colectiva
INVERTIR EN CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA	Formación continua, actualizada e innovadora en la dimensión técnica, profesional y ética. Red nacional en acuerdo federal que coordine las inversiones de escuelas de Administración Pública con aporte universitario, articulada con los desarrollos tecnológicos para potenciar una gestión estatal autónoma

Empleo público: trayectoria, balance y proyección. Hacia consensos básicos

 Instituto Nacional de la Administración Pública
  Secretaría de Gestión y Empleo Público
  Ministerio de Gobierno de la Nación

- También hay que tener el compromiso para institucionalizar un régimen del funcionario civil superior.

Necesitamos, de una vez por todas, acordar las pautas de la Alta Dirección Pública o de las Funciones Ejecutivas, el nombre que fuere. Y distinguir aquellos cargos que son para el personal de carrera, de aquellos que son destinados al personal de confianza o por designación política. Y en esto también incluíamos, lo hemos mencionado antes, la necesidad de avanzar en la estructuración y en la puesta en funcionamiento del régimen de las jefaturas intermedias.

Este punto sabemos que está en el candilero por alguna acción el año pasado. También esto es una de las características que históricamente nos han caracterizado. Y es que los gobiernos que se van, parece que a último minuto se acuerdan de todo lo que no hicieron. Y cuando faltan entonces puntos de acuerdo y consenso hacen que el nuevo gobierno ponga en duda o ponga en suspenso o sospeche de lo que el anterior hizo. Voy a mencionar un ejemplo que me tocó vivir. El 9 de diciembre, se reglamentó la ley de empleo público, ¡el día anterior! No solamente desde el punto de vista jurídico la pieza era realmente deficiente, sino que era un claro gesto de destrato institucional. Un gobierno que se va no puede el día anterior, como también ocurrió en el

año 1973, dejar al gobierno siguiente un andamiaje jurídico e institucional que requiere el acuerdo, el consenso y la buena fe entre todas las partes.

- Compromiso para cumplir con los principios de empleo digno y decente.

No solamente porque lo establece la OIT, sino porque en la Argentina hemos decidido que esto es el estilo de cultura laboral que queremos. Por lo tanto, terminemos con todo tipo de discriminación negativa. Aquí el tema de género es tremendamente importante, y, sobre todo, la precarización o subcontratación laboral, abierta o encubierta. Y de esto, también habría mucha tela para cortar. Y por supuesto, el mantenimiento de los principios de negociación colectiva, que creo que en este aspecto aún falta avanzar un poco más en distintos espacios de las administraciones públicas provinciales y municipales, aunque muchas provincias han avanzado, y largo, en este tema.

- Compromiso para invertir en capacitación y actualización tecnológica.

De esto voy a hablar poco, porque en realidad todos nos damos cuenta que el mundo que viene es la gestión del conocimiento, de la investigación, de la aplicación de los conocimientos firmes obtenidos por investigación o por estudios serios en las materias que hacen a las políticas públicas. No voy a poner el ejemplo reiterado de la manera en que se está manejando la pandemia actual, que es un ejemplo patente de lo que se debería estar haciendo. Pero una red nacional en acuerdo federal, que coordine las inversiones de las Escuelas de Administración Pública. En esto el COFEMOD, o el COFEFUP, en su momento, han avanzado muchísimo. Entonces, hay toda una red que debe ser fortalecida y que, sobre todo, debe homogeneizar y certificar mutuamente los trabajos que se han hecho. Pero, además, que ponga el eje en los desarrollos tecnológicos que se nos vienen para potenciar la gestión estatal del futuro.

Argentina unida

CONSENSO POR UNA FUNCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL PARA LA ARGENTINA DEL SIGLO XXI COMPROMISO PARA

JERARQUIZAR LOS ÓRGANOS A CARGO DE LA GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	Que las diferencias partidarias impidan que estas políticas y regulaciones sean administradas por funcionarios concursados con estabilidad, independiente de los periodos de gobierno, y cualificados para gestionar el funcionamiento y ciclo de la carrera de los funcionarios y del resto del personal.
DIÁLOGO SOCIAL PERMANENTE PARA CONSENSOS, SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DE UNA POLÍTICA DE LARGO ALIENTO	Con participación de partidos políticos con representación legislativa, sectores sociales, empresariales, gremiales, confesionales y académicos para la consulta, diseño, monitoreo y evaluación de políticas y acciones. Gobernanza y gobernabilidad.

<https://sites.google.com/view/consenso-funcion-publica>

Empleo público: trayectoria, balance y proyección. Hacia consensos básicos

INAP Instituto Nacional de la Administración Pública

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Ministerio de Gobierno de la Nación Argentina

- Nada de esto podría hacerse si no jerarquizamos los órganos a cargo de la gestión de estas políticas.

Y que las diferencias partidarias no impidan, no obstaculicen la gestión del ciudadano puesto al servicio del ciudadano, y no del recurso humano. Los ciudadanos que hemos decidido, vocacionalmente, poner nuestra actividad laboral, nuestro compromiso moral, nuestra inteligencia, nuestra energía y nuestro tiempo al servicio de todos merecemos ser gestionados adecuadamente mediante unidades de alto nivel conectadas con la cúpula organizacional para que el cumplimiento de estos compromisos y de estas normativas sean efectivizadas sin retroceso alguno y sin contemplación a arreglos y cosas por el estilo.

- Lo más importante es que nada de esto se podrá efectivizar sin acuerdos sinceros.

Y creo que el país hoy está dando un ejemplo de cómo el acuerdo, el consenso y la transparencia en el tratamiento, en este caso del problema gravísimo de la epidemia, dan resultados y generan un clima de gobernanza y gobernabilidad democrática. Y por eso estamos preconizando un diálogo social permanente para que los consensos, el seguimiento y la actualización de estas políticas, de

estos compromisos, de estas líneas tengan duración, tengan largo aliento. Y nos parece que, si bien la iniciativa corresponde a los gobiernos, debe ser también cuestión de los partidos políticos con representación legislativa, que deben ser convocados. Para que digan lo suyo, para que estén al tanto de lo que se está haciendo, para que si llegan al gobierno no desconozcan ni ignoren lo que hizo el anterior, etc. También, los sectores sociales, empresariales, profesionales y académicos para, precisamente, permitir la consulta del diseño, el monitoreo, la evaluación de las políticas y las acciones, vinculado a lo que antes hablamos de asegurar gobernanza y gobernabilidad.

En la pantalla tienen la dirección electrónica <https://sites.google.com/view/consenso-funcion-publica> para acceder y leer el documento y, si les parece, si están de acuerdo, suscribirse. Seremos todos bienvenidos para avanzar decididamente en estas cuestiones.

Argentina **unida**

CONSENSO POR UNA FUNCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL PARA LA ARGENTINA DEL SIGLO XXI

CUMPLIR CON LA CONSTITUCIÓN NACIONAL	<ul style="list-style-type: none">Ingresos abiertos para todos (no solo para algunos) en no menos del 60% de las ofertas.Transparencia por incorporación de veedurías "sociales"Acreditación preponderante por evaluación de competencias "duras"Convocatorias en dos o tres ocasiones al año.Prohibición de convocar en los últimos 6 meses del mandato de un Gobierno.Acortamiento de plazos mediante la asignación de personal y recursos suficientes.Periodo de prueba efectivizado uniformado en 12 meses, y conforme a acreditación de idoneidadRevocación de ingresos sin concursosMejora del régimen y procedimiento disciplinarioMejora del régimen de ética pública
---	--

Empleo público: trayectoria, balance y proyección. Hacia consensos básicos

INAD Instituto Nacional de la Administración Pública

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Secretaría de Cultura de la Nación Argentina

Y ahora sí, para terminar, voy a ser injusto conmigo mismo y dedicaré muy poquito tiempo a algunas ideas que, a título de colaboración, me parecen interesantes para ser discutidas y tomadas en cuenta para cada uno de esos siete compromisos, para que podamos ir dando pasos hacia adelante. Para ser concretos:

- *Ingresos abiertos para todos*, no sólo para algunos, y en no menos a un 60% de las ofertas. Abramos la Administración, abramos sus puertas y ventanas, oxigenemos con las nuevas generaciones. Volvamos a enamorar a nuestros jóvenes secundarios, técnicos, terciarios y universitarios para que se incorporen a la Gestión Pública.
- *Transparencia de los mecanismos de concursos* con veedurías, también, de la sociedad también y, por supuesto, de los gremios, porque es su derecho y está planteado así en la ley. Pero, ¿por qué no abrimos también a que la sociedad vea cómo estamos escogiendo a los nuevos empleados? Se ha ensayado esto, por ejemplo, en los concursos del personal con discapacidad, ¿por qué no ensayarlo para el resto?
- *Acreditación preponderante por la evaluación de competencias firmes*, por técnicas y pericias de aplicación fuertes para asegurar la menor subjetividad posible en la puntuación de los candidatos.
- *Convocatorias en dos o tres ocasiones al año*, pues hoy con los medios telemáticos estamos en condiciones, como pasa en Europa, de tomar exámenes a cientos, por no decir a miles de ciudadanos que podrían acceder a participar.
- *Prohibir la convocatoria en los últimos seis meses del mandato de Gobierno*, para evitar justamente lo que estábamos comentando antes acerca de la desconfianza. Entonces, durante los seis meses finales no hagamos concursos, dejémoslo para el que venga.
- *Asegurar el período de prueba efectivizado en 12 meses* de cumplimiento estricto. El proceso de selección termina básicamente con el periodo de prueba, para eso está el periodo de prueba.
- *Revocar los ingresos sin concursos*, lisa y llanamente no se ha cumplido con la Constitución Nacional, no se ha cumplido con la ley. Por lo tanto, no da derecho a la estabilidad, tal como el fallo Madorrán y el fallo Ramos lo han planteado.

Argentina unida

CONSENSO POR UNA FUNCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL PARA LA ARGENTINA DEL SIGLO XXI

<p>CONSTRUIR UN SERVICIO CIVIL PROFESIONAL DE CARRERA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alinear Convenios Colectivos a la doctrina del Fallo CSJN Madorán/ Ruiz. Incorporación a Ley Marco (Caso C.N. Valores Dec. 110/14 vs. UIF Dec.1298/16). • Actualizar CCT General a diferentes modalidades, tipos de servicios y movilizables • Actualizar CCT Sectoriales • Completar CCT Sectoriales pendientes (e.g. Órganos reguladores) • Unificar y/o homogeneizar sectoriales y regímenes de carrera y promoción. No más de 8/10 niveles escalafonarios. Homogeneización de criterios de promoción horizontal/vertical. • Carreras de Estado para técnicos y profesionales críticos y estratégicos.
<p>PLANIFICAR ESTRATÉGICAMENTE Y CON SUSTENTABILIDAD FINANCIERA LOS PLANTELES DE PERSONAL</p>	<p>Metodología transparente y procedimiento reglado. Conexión con el ciclo presupuestario (por puestos y no solo por cargos). Plan Estratégico a 4, 8 y 12 años LUPI – BIEP Evaluación de clima y cultura laboral</p>

Empleo público: trayectoria, balance y proyección. Hacia consensos básicos

INAP Instituto Nacional de la Administración Pública

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Ministerio de Gobierno de la Argentina

- *Alinear los convenios colectivos* (estoy señalando cuestiones que habíamos mencionado), marchar a cierta uniformidad y homogeneidad para evitar esta tendencia centrífuga a pensar que cada organismo tiene tantas especificidades que después terminan siendo un verdadero galimatías. Dentro del Convenio de Trabajo General hay más de 34 sectoriales posibles. Es bueno reconocer la capacidad y la cultura propia de cada organización, pero tiene que haber más homogeneidad, aún de la que ya está planteada en el Convenio General, sobre todo en el Título 6°.
- *Uniformar los niveles escalafonarios* para homogeneizar, al menos, los salarios básicos y permitir una cierta mayor equidad. Y sobre todo apuntar hacia las carreras de Estado, sobre todo para los técnicos y profesionales críticos.
- *En materia de planificación*, una metodología transparente y un procedimiento reglado en conexión con el ciclo presupuestario. Incluso este ciclo presupuestario no solamente hacerlo por cargos, tantas «A» o tantas «B», sino por puestos, para también expresar en el presupuesto la proyección acerca de cuántos puestos y de qué tipo de empleo, de puestos necesitamos.
- *Generación del plan estratégico* en el marco de un consenso amplio. Creo que esto sería muy posible a 4, 8 y 12 años, con líneas de acción e inversión en personal que mantenga la continuidad en lo esencial.

- *El legajo único del personal* hay que informatizarlo y conectarlo con la base de actualización permanente, que se mantiene hoy a través de la BIEP (Base Integrada de Empleo Público).
- *Instrumentación de la evaluación del clima y la cultura laboral* como forma sistemática no solamente de conocer cómo nos está yendo, sino también como mecanismo de participación del funcionario para expresar sus ideas y para evaluar a la Administración como empleadora.

Argentina unida

CONSENSO POR UNA FUNCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL PARA LA ARGENTINA DEL SIGLO XXI

<p>INSTITUCIONALIZAR UN RÉGIMEN DE FUNCIONARIADO CIVIL SUPERIOR</p>	<p>Regímenes separados de directivos de carrera y directivos y personal de confianza. ¿Acreditación de idoneidad para éstos últimos? Derogación del régimen de unidades retributivas.</p> <p>Ampliación de facultades para el manejo de fondos y personal en la máxima jerarquía.</p> <p>Prohibición de convocar en los últimos 12 meses del mandato de un Gobierno.</p> <p>Régimen de jefaturas intermedias</p>
---	--

Empleo público: trayectoria, balance y proyección. Hacia consensos básicos

INAP Instituto Nacional de la Administración Pública

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

- *Sobre el tema del régimen de funciones superiores*, separación clara de los cargos de un lado y del otro. Incluso, la posibilidad de plantear que haya acreditación de la idoneidad para los directivos de confianza. Ya ha habido experiencias anteriores de concursos hechos para, por ejemplo, el titular de algún organismo descentralizado, recuerdo los casos de la ANMAT, el Fondo Nacional de las Artes etc.
- *Prohibición de convocar en los 12 últimos meses del mandato*, en temas tan suspicaces, en temas tan delicados. Hay que terminar con estos concursos de último minuto que no benefician a nadie, ni siquiera al propio que ha ganado el concurso bien, porque el siguiente lo va a descalificar, o lo va a desconocer, o lo va a poner en sospecha.
- *Cumplir los principios de empleo digno y decente*. En la pantalla está puesto de manera muy sucinta. Son ideas que llegan a cuestiones muy profundas, como

es la actualización del régimen del personal contratado y de un plan sistemático para reducir el porcentaje que hemos pactado. Hay que ajustar el régimen de contratación de locaciones de servicios para además evitar la tercerización o pagos por afuera del presupuesto.

Argentina unida
CONSENSO POR UNA FUNCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL PARA LA ARGENTINA DEL SIGLO XXI

<p>CUMPLIR PRINCIPIOS DE EMPLEO DIGNO Y DECENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Homogeneizar salarios básicos (a igualdad/equivalencia de tareas). Equiparación salarial de contratados. • Actualizar suplementos. Catálogo público de conceptos y valores. Transparencia en la aprobación de incrementos. • Erradicación de discriminación y violencia. Plan cuatrienal de mejora en las condiciones de medio ambiente de trabajo • Actualización del régimen horario y de acumulación de cargos y contratos • Cumplimiento cupo de personas con discapacidad certificada – Reserva de puestos – Veedurías especiales para concursos • Actualización del régimen de personal contratado -Porcentaje efectivo- Procedimiento abreviado de acreditación de idoneidad y calificación del desempeño- Equiparación salarial -No más de 3 años. Indemnización por cancelación anticipada, sin puerta giratoria. • Ajuste de régimen de contratación de locaciones de servicios (Dec. 1109/17). Prohibición de tercerización y pagos por fuera del presupuesto de personal.
<p>INVERTIR EN CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA</p>	<p>Sistema Federal de Formación y Capacitación INAP – Escuelas de funcionarios del Estado (SIGEN, ECAE, etc.) ¿Universidad? Acreditación de itinerarios y certificaciones reconocidas</p>

Empleo público. Trayectoria, balance y proyección. Hacia consensos básicos

INAP Instituto Nacional de la Administración Pública Secretaría de Gestión y Empleo Público **Secretaría de Gabinete de Ministros Argentina**

- *En materia de capacitación*, la revitalización del sistema federal de formación y capacitación. En esto hay mucho avanzado y la Secretaría del COFEMOD o COFEFUP o como se lo llame, ha hecho importantísimos avances con todas las provincias trabajando de manera muy armónica. Renovación y fortalecimiento de ese Consejo Federal, pero sobre todo, de su naturaleza plenamente federal. Hay que avanzar también en el nivel de las provincias, pero al ritmo que las provincias establezcan; pues, lo sabemos, son entidades políticamente autónomas, pueden seguir, adaptar o adoptarse a los mecanismos de la Nación, pero la Nación no tiene derecho a decirles qué es lo que tienen que hacer.
- *La articulación de todo el sistema de Escuelas del Estado teniendo como cabecera al INAP*. Podríamos plantear, incluso, alguna universidad estatal como, por ejemplo, ha ensayado la Administración salteña o la Universidad de la Defensa.
- *La acreditación de itinerarios y certificaciones reconocidas* en todo ese sistema para permitir incluso la movilidad, y sobre todo el aprovechamiento

de las actividades e inversiones en capacitación que se hace en la Nación, las Provincias y Municipios con alcance nacional.

 CONSENSO POR UNA FUNCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL PARA LA ARGENTINA DEL SIGLO XXI	
JERARQUIZAR LOS ÓRGANOS A CARGO DE LA GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	Sistema Integrado de Gestión del Personal Estatal— Jefatura de Gabinete de Ministros Secretaría de Empleo y Gestión Pública (órgano rector). Unidades jurisdiccionales en dependencia directa de sus máximas autoridades. Ingreso por concurso y estabilidad funcional. Rotación de funciones? Técnicos, profesionales y directivos
DIÁLOGO SOCIAL PERMANENTE PARA CONSENSOS, SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DE UNA POLÍTICA DE LARGO ALIENTO	¿Consejo Nacional para el Servicio Civil? ¿Comisión Asesora para el planeamiento estratégico del Servicio Civil? Asociación Civil para la Mejora del Servicio/Gestión Público? Renovación y fortalecimiento del Consejo Federal de la Función Pública Dispositivos de participación ciudadana para evaluación de calidad/efectividad del desempeño de entidades y prestaciones

Empleo público: trayectoria, balance y proyección. Hacia consensos básicos

 Instituto Nacional de la Administración Pública
 


- *Sobre la jerarquización de los órganos* ya hemos mencionado la importancia de establecer un sistema integrado de gestión del personal de toda la Administración Nacional y de la determinación precisa de las competencias que se deben concentrar en la Jefatura de Gabinete de Ministros. Y por último, la rápida y pronta cobertura por concurso, severo, riguroso y eficaz para asegurar la estabilidad de técnicos, profesionales y directivos de las unidades a cargo de las materias del Personal.
- *Diálogo social*, en el documento leerán que se menciona un Consejo Nacional de la Función Pública o algo por el estilo, puede ser eso. Una comisión de asesoría para el planeamiento estratégico, para reunir a técnicos y talentos de partidos, universidades, etc. y de funcionarios y sindicatos para ir pensando muchas de estas medidas. Para ir ayudando, para ir colaborando, para ir clarificando en lo que estamos de acuerdo y en lo que quizá tampoco estemos de acuerdo. Pero ¡qué bueno que se tenga la posibilidad de plantearlo! Eventualmente, una asociación civil que, con fondos mixtos, alimente el hacer de estos temas.
- *Y dispositivos de participación ciudadana* para evaluar la calidad y efectividad del desempeño de todas estas cuestiones y prestaciones laborales.

Estas son algunas ideas concretas, más o menos complejas, que se me ocurren poner a consideración para alimentar el diálogo y la colaboración a la mejor gestión de estas cuestiones. Cada una de ellas supone medidas y acciones específicas que, a la par de su diseño, requieren del diálogo y la concertación plural que, como, decíamos muy al principio, generen acuerdos genuinos para que sean auténticos, y firmes para que sean duraderos.

No hay mayor capacidad estatal, sin mayor capacidad de su administración pública. Y no hay mayor capacidad de la administración pública, sin el concurso laboral honesto, competente, efectivo, sobrio y comprometido de sus miles de ciudadanos al servicio del bien común de nuestro país. Hacer que esto sea posible y pronto es tarea de todos, empezando por nosotros mismos como funcionarios.

Muchas gracias.

Preguntas

P ¿Qué actualización propondría para el sectorial SINEP?

R Muchas y varias. Por supuesto, todo el tema de Funciones Ejecutivas y Jefatura tiene mucho que ver con su origen en el viejo SINAPA, aunque también, en su momento, en el artículo 277. Pero daría mucho énfasis justamente porque las Funciones Ejecutivas o de la Alta Dirección Pública, o el nombre que ustedes le quieran dar, son cuantitativamente más importantes en el ámbito del SINEP.

Hay que abrir y profundizar más la línea del agrupamiento especializado y mejorar todavía más las condiciones del agrupamiento Profesional. Asegurar la equiparación salarial entre personal contratado y no contratado hasta tanto se realicen los concursos que correspondan. Fortalecer la promoción de tramo, justamente por competencias. Yo sé que el INAP ha venido trabajando y está trabajando muy fuerte en este sentido

P La realidad plantea una APN llena con 80% de precarización, ¿si el concurso está ideado para el ingreso, se piensa en un sistema para acreditar la idoneidad de todos los que ya estamos dentro?

R Yo quiero aclararles que no estoy en este momento en la Gestión Pública. Por supuesto que estoy a disposición de lo que las autoridades entiendan, como lo estuve también durante todos estos años, pero yo no estoy participando de la generación de políticas o de acciones que se están tomando; así que esto debería ser canalizado más bien por las autoridades.

P ¿Qué piensa acerca del concurso como herramienta, no para el ingreso del personal nuevo, sino del pase a planta permanente del personal que se encuentra prestando servicios en el Estado?

R Bueno, la Corte Suprema lo ha definido en el fallo Ramos con toda claridad y la ley lo establece. No hay ingreso al régimen de estabilidad, sea del funcionario que viene, sea de la persona que viene de la calle, de un ciudadano de a pie, digámoslo así, o de alguien que ya es funcionario contratado. El ingreso al régimen de estabilidad es un ingreso, no es solamente el ingreso a la administración pública. El personal contratado o el personal designado transitoriamente ingresa a la Administración Pública, pero estamos hablando del concurso para ingresar al régimen de estabilidad. El concurso es la única herramienta reconocida acá y en todo el mundo, como la manera en que los servicios profesionales de carrera se establecen.

P ¿Qué piensa sobre el tipo de evaluaciones técnicas de los concursos, bibliografía, leyes, reglamentaciones y lo extenso de dichas evaluaciones? ¿No sería una forma de dejar fuera a mucha gente?

R Bueno, nuevamente aquí, como seguramente en cada perfil se determinan cosas diferentes, la respuesta no es uniforme. Lo más importante, y al menos lo que me tocó en su momento, la idea es que justamente el candidato que se va a presentar sepa de qué temas, de qué aspectos, de qué normas, de qué conocimientos, de qué pericias prácticas, etc. se le va a tomar examen. Es decir, que no haya en esto trampas ni cosas por el estilo. En realidad, es como un pliego de licitación. Tiene que estar todo lo más determinado posible para que el funcionario, el contratado, el permanente, el que quiera ascender o el ciudadano de la calle que quiera ingresar sepa cómo se tiene que preparar. Sobre la extensión o no extensión, dependerá, por supuesto, de la cualidad del órgano evaluador de no tomar lo que sea demasiado corto o demasiado amplio.

Quiero señalar, en esto, que el 60% establecido en el régimen de concursos tuvo mucho que ver con la percepción que teníamos dirigentes sindicales

y autoridades políticas. Establecer el 60% de las evaluaciones técnicas, en su momento, estuvo motivado por querer evitar lo que habían sido alguna práctica en algunos otros regímenes, incluso en el SINAPA. Que la evaluación psicotécnica, mejor dicho la evaluación por entrevista, que siempre tiene posibilidad de ser mucho más subjetiva, pudiera jugar en contra de esta idea de «acreditar idoneidad» en todo el sentido fuerte de la palabra.

P ¿Cómo equiparar el sueldo a las mismas funciones de cada agente en todas las reparticiones del Estado?

R Una de las propuestas, que por lo menos yo estoy estudiando a nivel teórico y estoy haciendo algunas investigaciones, es que de ocho a diez niveles escalafonarios o categorías serían más que suficientes. De manera tal que, independientemente del escalafón o del convenio colectivo, las funciones tienen bastante parecidos y equivalencias entre sí. De manera tal que uno pudiera plantear que los salarios básicos al menos fueran sino iguales, bastante aproximados. Así que hay formas de asegurar esto.

P ¿Cómo evitar la superposición de recursos y tareas para lograr mayor eficiencia y eficacia en la Administración?

R Bueno, esto con un trabajo muy fino de diseño de estructuras, de procedimientos, etc.

P ¿Estima usted que la incorporación de ciudadanos como veedores permitiría dotar de efectiva transparencia a los procesos de selección para que no sea sólo una expresión de deseos?

R Bueno, creo que sí. Yo voy a decir algo que seguramente va a ofender a muchos, sobre todo los que tienen formación religiosa. Yo siempre digo que, si Dios con diez mandamientos «no puede» con los seis mil millones de forajidos que andamos en este mundo, difícilmente, una norma de función pública va a evitar la posibilidad de que estos procesos no sean transparentes o que se

desvirtúen. En esto, la libertad y entereza de los jurados es clave. Pero, sí claro, cuantas más ventanas estén abiertas al escrutinio público, menor probabilidad justamente de cosas raras en los concursos.

P ¿En qué forma un Gobierno podría plasmarse en la veeduría social? ¿Existen experiencias en países del mundo?

R Sí, por supuesto hay experiencias y en el caso particular de la nuestra se intentó; y les digo porque lo sé. Lo planteamos con la licenciada Mónica Zorrilla en cuanto a las veedurías de las entidades o de las ONG dedicadas a los temas de personas con discapacidad. Justamente, la idea era que los concursos para estas personas fueran adecuados a las características de la discapacidad que sufren. Y entonces allí, a través de la que era en aquel momento la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, el Ministerio de Trabajo y las ONG que se inscribieran en un registro, mediante un sorteo, podían participar y estar presentes continuamente en los concursos. Es una forma de asegurar esto.

P ¿Acreditación de idoneidad para las funciones de confianza?

R No creo que prospere. Yo respeto esa creencia, pero uno haría una sonrisa cínica: «¿Será posible? ¿Se animarán a hacerlo?» Pues sí, en algunos ámbitos se ha hecho. ¿Por qué no? Como siempre digo: cuando uno se sube a un avión de Aerolíneas Argentinas para ir a cualquier país del mundo, no pregunta si el piloto es un amigo, sino espera que el piloto tenga el certificado para manejar el avión. Porque yo puedo poner a un amigo delante de un Boeing, pero si se estrella en el Atlántico, seguramente no voy a llegar a Madrid. Entonces, para muchos cargos, incluso reservados a la confianza política, puede ser perfectamente sometido a una acreditación pautada de idoneidad. Ya se hizo, y hubo experiencia, incluso con un jurado internacional que vino a evaluar al responsable de una dependencia del Fondo Nacional de las Artes.

P Los concursos deben ser transparentes y los que califican personas que no conozcan a ninguno de los examinados.

R Recuerdo que hay motivos de excusación o recusación de los jurados aplicables si efectivamente se demuestra que hay vinculaciones que pueden entorpecer la imparcialidad.

P ¿Es factible unificar convenios?

R Sí, ya se ha hecho en la Comisión Nacional de Valores, que tenía su propio régimen escalafonario, etc. y su personal estaba bajo ley de contrato de trabajo. Y se pasó, para eso tienen que leer el artículo 8° del Convenio General que permite a las partes acordar esto, y el artículo 23 que da facultades al Estado para que, previa consulta sindical, pueda transformar organismos de Ley de Contrato de Trabajo en Ley Marco. Y la propia Ley Marco, artículo 1 y 4 si mal no me falla la memoria.

P ¿Hay que acreditar competencias formalmente?

R ¿Y por qué no? ¿Por qué no ir avanzando en este sentido?

P ¿Deben valorarse la totalidad de los puestos con impacto salarial?

R Yo creo que sí. Al mencionar el nomenclador de puestos, y esto daría pie a una conversación más técnica, más de detalle, apuntábamos justamente a esa necesidad de ir configurando el nomenclador y los descriptivos de puestos con los instrumentos suficientes para permitir su adecuada valoración. El establecimiento de los perfiles competenciales, en todo sentido y dimensión, que implica la idea de la competencia laboral para asegurar incluso, que los perfiles sean relativamente uniformes. ¿Qué tiene de diferente un asistente administrativo en la Comisión de Valores y un asistente administrativo en la Secretaría de Empleo Público? Seguramente, muy pocas cosas diferentes, seguramente, la mayoría son uniformes por poner solo un ejemplo.

P ¿No se puede establecer que sean obligatorios los cursos que realicen los contratados como la planta permanente?

R Yo tengo entendido que, si bien la obligatoriedad de la capacitación es para el personal permanente porque es una obligación legalmente establecida y al mismo tiempo un derecho porque es requisito de promoción, el personal contratado siempre fue habilitado a participar de la capacitación; incluso a que esta sirviera, en su momento, como antecedente para los concursos. Claro, también es obligatoria si por consecuencia de un cambio de la legislación, o de la incorporación de una tecnología X, el personal contratado en ese organismo tiene que ser capacitado para que pueda, justamente, desempeñar sus tareas. El Fondo de Capacitación con acuerdo paritario, que tiene un dinero muy importante, permite perfectamente solventar esto. La obligación de hacerlo primero para la planta permanente es porque hay una obligación de este personal y a su vez, un derecho. Por lo tanto, si hubiera escasez de recursos, la prioridad es del personal estable; pero eso no implica que el personal contratado no pueda ser inscripto y recibir la capacitación.

P ¿Cómo estimular a las nuevas generaciones para la Función Pública?

R Yo creo que en esto hay mucho a diferencia de los que somos más viejitos. Muchos licenciados en ciencia política, gestión pública, gobierno, administración, en fin, un montón de carreras. Y muchos que están viendo, incluso con la pandemia cómo el empleado público (desde el más bajo hasta el más alto, el investigador del CONICET y los que han descubierto estas tecnologías para detectar este raro virus, etc.), cómo el trabajo en el Estado implica un trabajo en favor del bien común, del bienestar de todos, del desarrollo de cada una de las personas. Cuando vemos, ahora, el drama de la pandemia en los barrios populares, esta indignidad que tenemos que sentir todos los argentinos, de tener todavía en un país tan rico como el nuestro una pobreza estructural que no somos capaces de resolver. Todo esto está poniendo, otra vez, al empleo público en el candelero, y en los ideales de muchos jóvenes. Hay que ofrecerles las mejores condiciones posibles y esto implica un trato justo, digno y decente.

Buena parte ya está consagrada en lo que se ha puesto como base o fundamento del régimen de empleo público, de los convenios colectivos, de las carreras y escalafones. Hay que avanzar ahora, decidida y nuevamente con esta idea de que la administración pública es la casa de todos; y, por lo tanto si es de todos, todos debemos estar comprometidos de alguna forma en que esto funcione bien.

¿Es un tema de los gobiernos? Sí. ¿Es un tema de los sindicatos del sector? Sí. Pero también es un tema de los partidos políticos que pueden llegar a ser gobierno, de los sectores empresarios, de los sectores sociales, de los sectores académicos, porque en definitiva la administración pública es la administración de los recursos, de las políticas y de los destinos comunes de todos los argentinos.

No me queda más que agradecerles la paciencia que me han tenido. Sé que he hablado rápido, que por ahí he querido dar mucho en poco tiempo. Espero que de alguna forma haya contribuido a fortalecer la decisión de ustedes de seguir siendo los mejores empleados públicos, y, si es posible, del mundo. ¡Gracias!

CUINAP | Argentina, Cuadernos del INAP

Año 1 – N.º 25 – 2020

Instituto Nacional de la Administración Pública

Av. Roque Sáenz Peña 511, Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

CPA C1035AAA, Argentina.

Tel. 4343 9001 – cuinap@jefatura.gob.ar

ISSN 2683-9644

Editor responsable

Alejandro M. Estévez

Idea original

Carlos Desbouts

Edición

Juan A. Sala Clara

Arte de tapa

Roxana Pierri

Federico Cannone

Diagramación

Edwin Mac Donald

Las ideas y planteamientos contenidos en la presente edición son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no comprometen la posición oficial del INAP.

INAP no asume responsabilidad por la continuidad o exactitud de los URL de páginas web externas o de terceros referidas en esta publicación y no garantiza que el contenido de esas páginas web sea, o continúe siendo, exacta o apropiada.

Los Cuadernos del INAP y su contenido se brindan bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial 2.5 Argentina. Es posible copiar, comunicar y distribuir públicamente su contenido siempre que se cite a los autores individuales y el nombre de esta publicación, así como la institución editorial.

El contenido de los Cuadernos del INAP no puede utilizarse con fines comerciales.

Esta publicación se encuentra disponible en forma libre y gratuita en:

publicaciones.inap.gob.ar

Agosto 2020

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina