
“Programa de Modernización del Empleo Provincial”

El “Programa de Modernización del Empleo Provincial” es un programa dirigido a re institucionalizar el funcionamiento de los escalafones General, de Recursos Energéticos, de Vialidad y del Boletín Oficial.

Para comprender sus implicancias, es importante recordar las notas esenciales del contexto provincial del que venimos. Así, no debe perderse de vista los procesos de descentralización Nación – Provincias, la crisis fiscal –que, con pocos respiros, fue el trasfondo desde la recuperación democrática hasta la presidencia del Dr. Néstor Kirchner -, la desestructuración del mercado de trabajo provincial que dejó de garantizar el pleno empleo, etc. En este escenario tan desfavorable, muchas dimensiones de la vida provincial sufrieron un agudo deterioro: la Administración Pública y su empleo, no fueron la excepción.

Amparados en un potente liderazgo político, desde el año 2003, el gobierno se concentró en superar la que fue considerada la crisis más grave del último siglo. “La segunda reconstrucción de San Juan”, fue el lema propuesto para enmarcar el período, queriendo dar con esta consigna una pauta de la envergadura de la tarea a realizar.

Superadas las emergencias -aunque reconociendo que todavía falta mucho por hacer- el Gobernador ha convocado a la población a un nuevo desafío: lanzarnos de lleno por el camino del desarrollo. En este proceso, es imprescindible mejorar nuestra administración y la gestión de sus recursos humanos, para lo que lanzamos el presente programa de modernización.

Este programa, se propone desplegar funciones que en los últimos cincuenta años –por lo menos- nunca tuvieron plena vigencia. En efecto, desde su promulgación en el año 1971, el capítulo de la ley 3.816 referido a concursos y evaluación de desempeño tuvo vigor de forma marginal. Así, se estima que de los alrededor de 13.000 ingresos al escalafón general ocurridos en los últimos 35 años, menos de un centenar lo hicieron por concursos y menos aún fueron las promociones realizadas sobre la base de los mecanismos previstos por la citada ley.

Se trata, entonces, de crear casi desde cero instituciones, reglas de juego, conductas, circuitos administrativos que no están ni en la memoria colectiva ni en el entramado organizacional. Se trata, también, de dar existencia real a un viejo anhelo reclamado por múltiples actores sociales (empleados públicos, colegios profesionales, universidades, sindicatos, gremios, expertos, periodistas, etc.), que nunca se había podido encarar. Por último –y tal vez más importante- es la forma en evitar que la Administración Pública se convierta en un *ancla* para el proceso de despegue socioeconómico que está viviendo la provincia.

Esta recreación no es neutra, por el contrario, comienza a construir un nuevo patrón de gestión del empleo público. Este patrón se caracteriza por dar instrumentos de incentivos y disciplinamiento a las estructuras que están a cargo de la gestión directa del personal, por premiar la profesionalización, por favorecer el recambio generacional, por fomentar la gerencia de RRHH sobre la base de información, entre otros elementos.

En cuanto a los contenidos del Programa de Modernización del Empleo Público, el mismo se divide en tres capítulos:

- I. Ingreso de contratados a planta permanente
- II. Corrimiento de carrera
- III. Circuito de altas y bajas

I. INGRESO DE CONTRATADOS A PLANTA PERMANENTE

Pautas para el Ingreso

Ingresará el personal que:

- Solicite su ingreso a Planta Permanente
- Su superior acredite que se desempeñó con eficiencia y responsabilidad
- Haya tenido un “Contrato Administrativo de Servicios de Colaboración” (Ley Nº 7.492) al 31/12/2010 y que a la fecha de sanción de la ley lo siga teniendo.
- Cumple con los requisitos administrativos, penales, sanitarios, de educación formal (ver punto siguiente), de incompatibilidad (horaria, jubilaciones, otros trabajos en sector público, programas sociales, etc.), de imposibilidad de seguir percibiendo programas sociales.
- En los administrativos y técnicos (o equivalentes), tengan el secundario terminado o hayan comenzado a cursar tales estudios. En los servicios generales y porteros (o equivalentes), tengan primario terminado o lo hayan comenzado a cursar. Si van a cursar, hasta que se reciban su ingreso al Estado tendrá el carácter de interino en planta temporaria.
- Realizar el curso de capacitación y aprobar el examen correspondiente.

Los ingresos se realizarán en la categoría “piso” del agrupamiento (12 en el caso de administrativos, técnicos, servicios generales y porteros; 20 en el caso de personal con título universitario o terciario que, según su contrato y la certificación expresa de su jefe directo, cumple funciones de carácter profesional).

Para todo el personal se gestionarán circuitos que garanticen su jubilación a los 65 años, en el marco de la legislación nacional.

Habr  personal que no ingrese que por no poder cumplir con los requisitos detallados (situaci3n sanitaria, incompatibilidad, etc.), para este personal está la posibilidad de que siga como personal contratado. En este sentido, cabe señalar que las recontrataciones anuales de este personal o la incorporaci3n de nuevo personal al régimen de la Ley 7.492 deberán ser aprobadas por decreto. Asimismo, en lo referente al ingreso y promoci3n, se ha decidido la vigencia hasta la natural extinci3n de las excepciones a la contenci3n del gasto (parcialmente, leyes 7.571, 7.823 y 8.225).

A continuaci3n, se presenta un cuadro en el que se indica, por jurisdicci3n, la cantidad de personal que cumple la condici3n de haber estado contratada al 31/12/10 y que hasta la fecha lo siguen estando.

Ministerio	Cantidad de Contratados
DESARROLLO HUMANO	447
EDUCACION (Porteros)	1.464
EDUCACI3N (Administrativos)	195
HACIENDA Y FINANZAS	239
GOBIERNO	47
INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGIA	480
PRODUCCION Y DESARROLLO ECONOMICO	372
SALUD PUBLICA	1.030
MINERIA	57
TURISMO Y CULTURA	27
SECRETARIA GENERAL DE LA GOBERNACION	144
SECRETARIA DE AMBIENTE Y DESARROLLO SUSTENTABLE	150
FISCALIA DE ESTADO	21
TOTAL	4.673

II. CORRIMIENTO DE CARRERA

En este segundo apartado se describen dos acciones: la redefinición de la escala contenida en la asignación de las categorías del escalafón general y el ascenso generalizado en dos situaciones específicas.

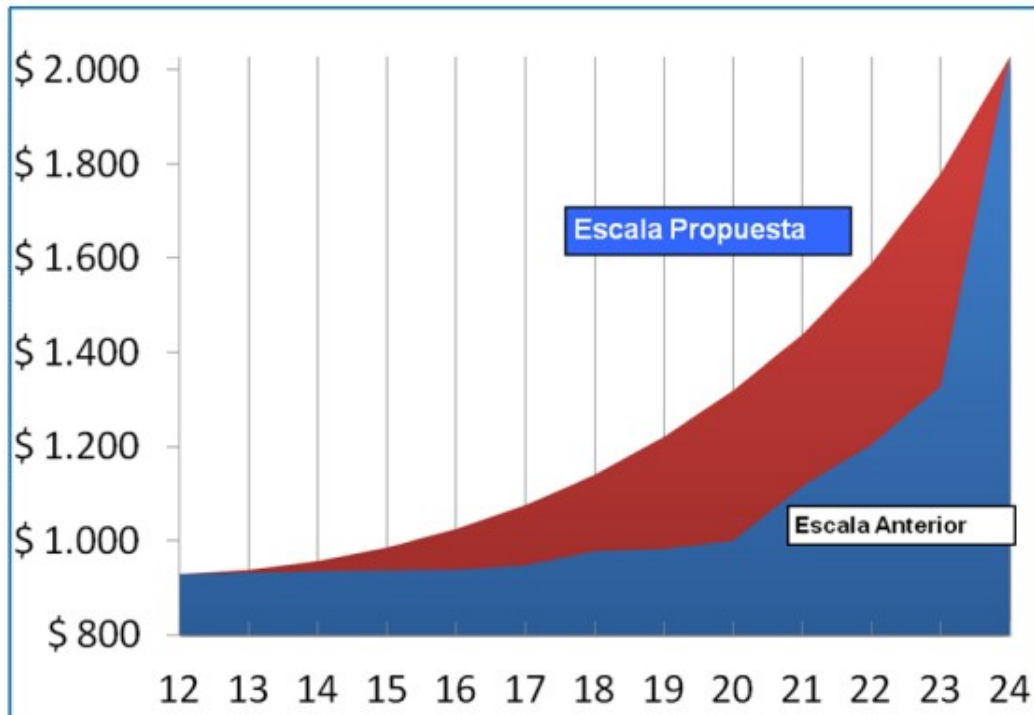
Redefinición de las asignaciones de categoría del Escalafón General

La pirámide salarial, si bien está influida por múltiples adicionales, se define en su mayor parte por los valores de las asignaciones básicas de las categorías 12 a 24. A partir del presente programa, se hará efectiva una nueva escala de las asignaciones básicas la que, manteniendo los mismos valores de las categorías extremas, es decir la 12 y la 24, modifica las categorías intermedias de forma tal de que construyan una curva de tipo exponencial.

De esta manera, los escalones (diferencias entre categorías) se amplían a medida que se accede a mayores jerarquías. Este mecanismo consiste en ampliar en una proporción constante que es en promedio de aproximadamente el uno por ciento (1%) acumulativo respecto a la categoría inmediata anterior, hasta alcanzar la categoría 23 (como ya se expresó los extremos se mantienen sin modificaciones). Los valores se igualan a créditos los que, como se explicará más adelante, se utilizarán para los ingresos y ascensos de categoría.

Categoría	Escala anterior	Escala propuesta	Diferencia		Cantidad de Beneficiarios
			\$	%	
12	\$ 929	\$ 929	\$ 0	0%	1.343 (*)
13	\$ 932	\$ 938	\$ 6	1%	436
14	\$ 935	\$ 957	\$ 22	2%	112
15	\$ 937	\$ 986	\$ 49	5%	355
16	\$ 938	\$ 1.025	\$ 87	9%	428
17	\$ 948	\$ 1.076	\$ 128	14%	362
18	\$ 978	\$ 1.140	\$ 162	17%	950
19	\$ 983	\$ 1.221	\$ 238	24%	358
20	\$ 1.000	\$ 1.319	\$ 319	32%	317
21	\$ 1.116	\$ 1.438	\$ 322	29%	503
22	\$ 1.204	\$ 1.589	\$ 385	32%	394
23	\$ 1.328	\$ 1.780	\$ 452	34%	388
24	\$ 2.027	\$ 2.027	\$ 0	0%	171

Nota: Pasan a categoría 13



Ascensos generales

Se establecen dos ascensos generales para los agentes de planta permanente comprendidos en el escalafón general.

- Un ascenso que comprende el pase automático de todos los agentes que revisten en categoría 12 a la categoría 13.
- El personal de planta permanente de categorías inferiores a la 21, que tenga título universitario y que cumpla funciones profesionales, será pasado a categoría 21 (su jefe directo deberá certificar sus funciones para ser ascendido de categoría).

III. CRÉDITOS PARA INGRESOS Y ASCENSOS

A efectos de promocionar o de hacer ingresar personal, cada repartición dispondrá de una cantidad de créditos, con un sobrante que podrá acumularse ejercicio a ejercicio.

Ascenso por mérito

Sólo podrá ascender (ascensos generales y por mérito) el personal que, antes de desplegarse el proceso citado en el presente informe, ya formaba parte de la planta permanente (esto es, no está dirigido a los que están ingresando a ella desde los contratos de ley 7492).

De la misma forma, no podrán ascender aquellos empleados que han ingresado por la vía de las leyes de excepción a la normativa de contención del gasto (leyes 7571 y 7823 y sus prórrogas, ley 7835).

El personal que vaya a ser ascendido deberá cumplir requisitos equivalentes a los establecidos en "pautas para el ingreso" de la hoja 2 de este informe. Oportunamente la SGP desarrollará una guía metodológica que facilite la asignación de los créditos por mérito.

Ingreso

Las unidades podrán utilizar los créditos para el ingreso de personal. A tal efecto, diseñarán un perfil ad hoc; el ingreso en cuestión será cubierto con la aprobación del Sr. Gobernador de la Provincia a través del decreto respectivo.

De los Créditos

Los créditos refieren a registros que surgen de tomar el valor de asignación de la categoría 12 e igualarlo a 1.000 (mil). El resto de las categorías asumen una cantidad de créditos proporcional a este registro (ver cuadro anterior).

Estos créditos, si bien están calculados sobre la base de las diferencias entre los montos de la asignación básica de cada categoría, al transformarse en un número fijo, son neutros ante variaciones salariales. Es decir que protege a los créditos que no se utilicen de manera inmediata a una posible pérdida de valor por incrementos salariales. De esta manera podrán ser acumulables y utilizados en ejercicios posteriores (a no ser que se quiera volver a variar la pirámide salarial).

Asignación de los créditos para cada unidad

Se establecen dos mecanismos a partir de los cuales se asignarán créditos a cada unidad organizativa que tenga personal a su cargo (Dirección, Secretaría, Ministerio):

1. Para todas las unidades, por esta única vez.
2. De acuerdo a las bajas vegetativas (ver punto III. "Corrimiento de Carrera")

Créditos para todas las unidades

En este caso, los créditos se obtienen de multiplicar la cantidad de agentes por categoría en cada repartición por un valor decreciente, que nace con 60 créditos para la categoría 13¹ y finaliza con 2 créditos para la categoría 24. Repetimos que esta asignación decreciente (e inversa al incremento de categoría²) se utilizará por esta única vez y al único efecto de asignar créditos a las distintas unidades.

Categoría	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Créditos	60	56	52	48	42	36	28	20	12		6	4	2

Créditos por baja vegetativa

Se asignará el 75% de los créditos equivalentes a las categorías dadas de baja en cada unidad. De esta forma, la baja de un empleado de categoría 12 genera 750 créditos, producto de multiplicar los 1.000 créditos de la categoría 12 por el 75% correspondiente. La utilización de estos créditos se realizará en el ejercicio presupuestario posterior al que se producen las bajas, salvo en el año 2011 que se realizará de forma paralela al ingreso de contratados y corrimiento de categorías.

Categoría	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Créditos	1.000	1.010	1.030	1.061	1.103	1.158	1.227	1.314	1.420	1.548	1.710	1.916	2.182
Créditos asignados	750	758	773	796	827	869	920	986	1.065	1.161	1.283	1.437	1.637

Uso de los créditos

Los créditos asignados de la forma que venimos describiendo se aplican de acuerdo al cuadro específico. Citamos algunos ejemplos:

¹No se establecen créditos para la categoría 12 ya que no habrá personal en tal categoría (ya que todos los que estaban ascienden a la 13 y los que ingresan no deben ser tomados en cuenta).

²La asignación decreciente de créditos tiene como objetivo acercar la estructura de la organización a la forma piramidal, con cantidades menores de agentes a medida en que se asciende en la escala jerárquica.

- Un Ingreso por la categoría 12 → 1.000 créditos (ver celda pintada de amarillo)
- Ingreso por la categoría 20 → 1.420 créditos (ver celda pintada de verde)
- Pasar de una categoría 14 a una 19 → 284 créditos (ver celda pintada de rojo)
- Pasar de una categoría 17 a una 23 → 731 créditos (ver celda pintada de celeste).

Créditos		1.000	1.010	1.030	1.061	1.103	1.158	1.227	1.314	1.420	1.548	1.710	1.916	2.182			
De Categoría:		Pasa a Categoría:															
Créditos	De Categoría:	[Redacted]															
		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
1.000	12	x	10	30	61	103	158	227	314	420	548	710	916	1.182			
1.010	13		x	20	52	94	149	217	305	410	538	701	906	1.172			
1.030	14			x	31	73	128	197	284	390	518	680	886	1.152			
1.061	15				x	42	97	166	253	358	487	649	855	1.121			
1.103	16					x	55	124	211	316	445	607	813	1.079			
1.158	17						x	69	156	262	390	552	758	1.024			
1.227	18							x	87	193	321	483	689	955			
1.314	19								x	105	234	396	602	868			
1.420	20									x	128	291	496	762			
1.548	21										x	163	368	634			
1.710	22											x	206	471			
1.916	23													x	266		
2.182	24																x

Cada repartición podrá combinar la cantidad de créditos que se le asigne de acuerdo a los objetivos y perspectivas que tenga el encargado de la unidad para su política de personal.

ANEXO I

Ejemplo de obtención y uso de Créditos a otorgar a una repartición

Obtención de créditos

(Ejemplo sobre una Unidad Organizativa tomada al azar)

Esta dirección tiene 64 empleados en las categorías que se describen en el cuadro y durante el año 2011 ha tenido dos bajas; una de un agente de categoría 18 y otra de un agente de categoría 23.

Categoría	Cantidad de empleados	Valor unitario	Cantidad de créditos
Créditos por promoción por única vez			
12(*)	260	120	
13	160	60	
16	24	896	
17	44	2168	
18	36	288	
19	22	856	
20	7	2140	
21	6	1272	
22	16	696	
23	14	456	
24	24	24	
Subtotal	64 n.c.	1.156	
Créditos por baja vegetativa			
18	1	227920	
23	1	9161.437	
Subtotal	2 n.c.	2.357	
TOTAL	n.c.	n.c.	3.513

Notas: (*) Por corrimiento de carrera serán categoría 13

(**) Surge de multiplicar el valor unitario por 0,75 (o sea el 75% del crédito por la baja)

En el ejemplo a esta repartición le corresponde un total de 2.760 en créditos para destinar a promoción por mérito y a nuevas altas.

Una opción de gasto del monto de crédito otorgado

El director de la repartición decide incorporar un profesional. Asimismo, decide realizar las siguientes promociones:

- Dos empleados de la categoría 20 a la 23
- Dos empleados de la categoría 23 a la 24
- Un empleado de la categoría 13 a la 14

Realiza los cálculos correspondientes de acuerdo al monto de crédito con el que cuenta, como se expone a continuación.

- Ingreso de un agente en categoría 20 → **1.420**
- Promoción de 2 (dos) agentes de categoría 20 a 23

Costo unitario de ascender de la 20 a la 23 → 469 créditos

Cantidad de agentes a promocionar 2 * 469 = **938**

- Promoción de 2 (dos) agentes de categoría 23 a 24

Costo unitario de ascender de la categoría 23 a la 24 → 293

Cantidad de agentes a promocionar $2 * 293 = 586$

- Promoción de 1 (un) agente de categoría 13 a 14

Costo unitario de ascender de la categoría 13 a la 14 → 20

Total de crédito otorgado a esta repartición → 3.513

Total de crédito utilizado por esta repartición → 2.964 $[1.420 + 938 + 586 + 20]$

Crédito a favor a usar en futuras promociones → 549

Otra opción [de "n"] opciones posibles de gasto del crédito otorgado a esta repartición

El director de la repartición decide incorporar un trabajador no profesional.

Asimismo, decide realizar las siguientes promociones:

- Tres empleados de la 13 a la 14³
- Once empleados de la categoría 22 a la 23
- Un empleado de la categoría 23 a la 24

Cálculo:

- Ingreso de un agente en categoría 12 → 1.000

- Promoción de once agentes de categoría 22 a 23

Costo unitario de ascender de la 22 a la 23 → 209

Cantidad de agentes a promocionar $11 * 209 = 2.299$

- Promoción de 3 (tres) agentes de categoría 13 a 14

Costo unitario de ascender de la 13 a la 14 → 20 créditos

Cantidad de agentes a promocionar $3 * 20 = 60$

- Promoción de 1 (un) agente de categoría 23 a 24

Costo unitario de ascender de la categoría 23 a la 24 → 293

Total de crédito otorgado a esta repartición → 3.513

Total de crédito utilizado por esta repartición → 3.652 $[1.000 + 2.299 + 60 + 293]$

Excedente → 139

CORRECCIÓN (de las "n" posibles)

Total de crédito otorgado a esta repartición → 3.513

Total de crédito utilizado por esta repartición → 3.359 $[1.000 + 2.299 + 60]$

Crédito a favor a usar en futuras promociones → 154

³ Recordar que los categorías 12 fueron ascendidos a categoría 13