

## **REGIMEN DE CONTRATACION DE PERSONAL EN LA ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL**

**Magdalena Libertino - Mariano Unamuno**

El Proyecto de Contratación de Personal en la Administración Pública Nacional, que la Unión del Personal Civil de la Nación presenta en este Congreso persigue como finalidad adecuar la situación real que se advierte en las Plantas de Personal a una modalidad normativa que si bien en algunos de sus aspectos guarda semejanza con la legislación que regula las relaciones de trabajo del derecho privado, considera ciertas peculiaridades de quien resulta ser el empleador.

En efecto, de viabilizarse nuestra propuesta el Estado Empleador lograría transparentar, legitimar y asumir sus obligaciones y responsabilidades como tal ante quienes contrata en particular y ante la sociedad en general.

Nuestro proyecto se aparta del espíritu del que está dotado tanto el Decreto n° 92/95 como el resto de las formas de contratación que a la fecha de presentación de esta ponencia se utilizan en el Estado para contratar personal sin relación de dependencia con el mismo.

Según datos de la misma Jefatura de Gabinete de Ministros el Personal Contratado con distintas modalidades llegan al número de 20.500 personas. En consecuencia estas cifras arrojan como resultado que la Planta de Personal Contratado significa en un 50% con relación a la planta SINAPA más personal de PAMI y ANSES.

Como podemos apreciar este mecanismo que se ha dado el Estado Empleador es utilizado de manera discrecional y escandalosa por lo cual ha generado una planta paralela a la Planta de Personal Permanente.

A lo expresado debe agregarse que las condiciones en las cuales se desempeña este personal contratado son las que se denominan comúnmente en "**negro**", toda vez que el mismo debe cumplir, como condición previa a serle abonado su sueldo mensual, con el pago de sus impuestos (ya se trate de la deducción automática del Impuesto a las ganancias o contribución como Monotributista).

Este personal amén de no gozar de ninguna cobertura de tipo social, tampoco recibe de parte de su empleador protección legal por accidentes laborales.

Por ello es que el observador que escudriñe cifras, información y realidad del ámbito laboral de la Administración Pública Nacional, advertirá una clara paradoja conforme la cual el mismo Estado que por un lado sostiene que hay que combatir la evasión previsional por otro formula y aplica mecanismos que lo transforman en el mayor Empleador “en negro” de la Argentina.

El procedimiento de contratación empleado ignora de manera rotunda las disposiciones del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Público Nacional, homologado por Decreto PEN N° 66/99, respecto de la obligatoriedad que la masa salarial de contratados no podrá exceder del 15% de la Planta Permanente, desconociendo asimismo lo prescripto por la Ley Marco del Empleo Público, a la cual deben ceñirse las relaciones laborales, en todos sus aspectos dentro del ámbito laboral que nos ocupa.

Para sintetizar el contratado es uno más de los empleados estatales, pero sin estabilidad y en una situación laboral irregular, todo esto generado por normas que dictó el mismo Estado generando un proceso de precarización laboral y evasión previsional que contradictoriamente dice combatir.

Sin embargo ello no es casual, ya que en materia de recursos humanos los procesos de decisión en las organizaciones públicas, dentro de los cuales se encuentran sin duda alguna los de incorporación de personal son sumamente permeables a la actividad política.

A nadie escapa que con frecuencia inusitada los gobiernos han utilizado los contratos en el Estado como método sistemático de pagar favores políticos, lo cuál ha llevado desnaturalizar la esencia misma de lo que debió y debe ser la contratación de personal en el Estado: un servicio para el que se requiera una expertise determinada (con la que realmente no se cuente en la Planta Permanente) por un plazo establecido o para la realización también de un trabajo determinado, concluidos los cuales dichos trabajadores deben dejar de integrar las plantillas del Estado y no acrecentarlas en forma geométrica como ha pasado y así lo confirman las cifras antes aludidas.

Por ello es que creyendo indispensable no perder de vista el contexto en que el juego político se desarrolla en las organizaciones públicas y conscientes que nuestro interés principal como Organización gremial es proteger los puestos de trabajo y los derechos de nuestros miembros, es que realizamos el presente aporte convencidos que con el mismo estamos contribuyendo a disminuir la posibilidad de arbitrariedad y discrecionalidad por parte de la conducción política de turno