Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"

Diversidad en las modalidades de empleo público: el caso de la auditoría general de la nación

Cormick, Hugo Tomas

2015

Cita APA: Cormick, H. (2015). Diversidad en las modalidades de empleo público: el caso de la auditoría general de la nación. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas Escuela de Estudios de Posgrado

Este documento forma parte de la colección de tesis de posgrado de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios". Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.
Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

Tesis Posgrado 001502/0024

Cod 1502/0024

ASAP
FCE-UBA

CARRERA DE ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO

TESINA

DIVERSIDAD EN LAS MODALIDADES DE EMPLEO PÚBLICO. EL CASO DE LA AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN.

AUTOR: HUGO TOMAS CORMICK

DIRECTOR: DR. ALFREDO LE PERA

DICIEMBRE 2004

INDICE	
INTRODUCCION	**3**
CAPITULO 1. ASPECTOS CONCEPTUALES. LA INSERCION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL AMBITO DE LAS POLITICAS PÚBLICAS	**6**
Algunas consideraciones sobre el rol de la burocracia como expresión del interés general.	**11**
El marco teórico presupuestario y la ubicación de los recursos humanos	**13**
Los recursos humanos en el sistema de administración financiera	**16**
El control desde la perspectiva de la ley de administración financiera.	**16**
CAPITULO 2. GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL	**19**
Supuestos que definen los sistemas de reclutamiento de recursos humanos	**21**
Unidad versus fragmentación del servicio civil	**23**
Magnitud y agrupamiento del personal de la APN	**24**
Órganos de regulación del empleo público	**30**
El Sistema de Administración Financiera de Recursos Humanos (SIRHU)	**31**
Innovación en las modalidades de organización del empleo público	**33**
El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa	**34**
Segunda Reforma del Estado	**36**
Plan de Modernización del Estado	**38**
CAPITULO 3. LA POLITICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA AUDITORIA GENERAL DE LA NACION	**40**
Algunos datos básicos	**40**
La gestión de recursos humanos en la AGN. Restricciones	**44**
Restricción técnica	**45**
Restricción presupuestaria	**51**
Restricción política	**58**
CONSIDERACIONES FINALES	**65**
BIBLIOGRAFIA Y REFERENCIAS	**71**

INTRODUCCIÓN

La diversidad de normas que regulan el empleo público (Ley de Empleo, Ley de Contrato de Trabajo, normas sobre convenios colectivos, convenios específicos, SINAPA, etc.) permite observar la existencia de una gran amplitud en los criterios de organización de la relación laboral entre el estado nacional y sus empleados, con la consiguiente falta de congruencia en el manejo de estas relaciones y la rigidez en cuanto a la posibilidad de hacer uso flexible de los recursos humanos del estado, pero a su vez, da cuenta de heterogeneidad propia del sector público argentino.

Así como la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Publico Nacional pretendió (y en buena medida logró) unificar los principios, métodos y procedimientos de la administración de los sistemas financieros de la Administración Pública Nacional, este objetivo quedó reducido a los sistemas de recursos financieros, mientras que aquellos relacionados con los recursos reales no fueron desarrollados.

En el caso particular de los recursos humanos, puede observarse que, si bien se han elaborado propuestas y se han desarrollado algunas políticas específicas, esto aún no ha cristalizado en un sistema de recursos humanos de la Administración Pública Nacional.

Este trabajo tratará de indagar sobre las razones que han impedido la concreción de esta búsqueda, mostrando a su vez cómo las características específicas de la APN impiden aplicar reglas o normas únicas y generalistas.

Para esto, se tomará como referencia tanto producción teórica, como las diferentes iniciativas de reforma de la administración pública, prestando especial atención al efecto de la citada Ley de Administración Financiera sobre la Administración Pública Nacional y su influencia indirecta sobre aspectos de la gestión de recursos humanos.

En lo que respecta a la AGN, y a partir de la revisión crítica del paradigma clásico propuesta en su oportunidad por Oscar Oszlak[1], se busca identificar cuáles son las variables más significativas que intervienen sobre la decisión de reclutamiento de sus recursos humanos.

Se señalará que dichas variables actúan como restricciones en la medida en que su intervención tendrá efectos directos sobre la política de reclutamiento y, de manera indirecta, sobre su gestión y, finalmente, sobre los productos generados por la organización. Se buscará señalar que estas restricciones no son abstractas o universales, sino que se hacen presentes en virtud de la historia concreta de la propia organización. Esta historia de la organización da lugar a formas específicas de articulación de recursos, de manera que, otra organización "similar" puede llegar a tener una conformación de sus recursos humanos relativamente diferente.

[1] Oscar Oszlak (1984).

Respecto de la dimensión normativa, se identificarán aquellas normas específicas que dan marco al conjunto de decisiones concretas que asumen las organizaciones. Así, se tratará de indicar de qué manera distintas normas facilitan o restringen las orientaciones en el reclutamiento de recursos humanos en la Administración Pública, aunque debe tenerse en cuenta la capacidad con que cuentan las organizaciones para adaptar la normativa a las necesidades del reclutamiento.

Los aspectos conceptuales señalados hasta aquí, permiten dar forma a la hipótesis que se propone en este trabajo en el sentido de establecer que determinadas restricciones operan específicamente sobre ciertas organizaciones públicas (en este caso la AGN), generando efectos no previstos en su desempeño organizacional, específicamente en el ámbito de la gestión de recursos humanos. No se pretende con esto señalar que la intervención de estas restricciones sea universal, sino que se propone que, por razones de su propia historia institucional, la gestión de los recursos humanos de ciertas organizaciones puede ser explicada a la luz de la intervención de restricciones específicas, lo que da lugar a una conformación del perfil de recursos humanos existente y, de manera indirecta, tiene incidencia en los resultados organizacionales.

En este trabajo se identificará que las restricciones que operan con mayor relevancia en la gestión de los recursos humanos de la AGN son la técnica, la presupuestaria y la política. Como se indicará más adelante, estas restricciones son consideradas relevantes en la medida en que su intervención es más significativa que otras que también tienen participación sobre las decisiones de gestión de recursos humanos. Asimismo, se tratará de mostrar cuáles son los instrumentos específicos que permiten identificar la intervención concreta de estas restricciones. De esta manera se pretende avanzar desde una formulación conceptual a una determinada verificación empírica de la formulación realizada.

RESTRICCION	DEFINICION	RELEVANCIA PARA LA ORGANIZACIÓN
TECNICA	Corresponde a la definición de requerimientos de recursos humanos a partir de los objetivos y responsabilidades de la organización	Se le asigna relevancia en instancias críticas (cuando se pone en juego la supervivencia de la organización)
PRESUPUESTARIA	Corresponde a la asignación de recursos para gastos en personal en cualquiera de sus formas.	Es una variable determinante para las decisiones de reclutamiento.
POLITICA	Corresponde a la asignación de recursos humanos a partir de decisiones discrecionales.	Suele ser prevaleciente en el funcionamiento de ciertas organizaciones.

Con esta identificación se busca proponer un sistema de análisis de la gestión de recursos humanos en las organizaciones públicas que, a partir de la comprensión de las variables que intervienen en su definición, pueda facilitar las estrategias orientadas a su mayor fortalecimiento y profesionalización.

Asimismo, y siguiendo los planteos antes mencionados, se tratará de mostrar en qué medida estas restricciones que intervienen en la definición de las políticas de recursos humanos son resultado de necesidades contradictorias. Sin embargo, al actuar sobre alguna de ellas sin identificar adecuadamente el conjunto de causalidades que dio lugar a su presencia, se corre el riesgo de generar conflictos no previstos en el desempeño de la organización. Por ejemplo, si la aplicación de criterios políticos para el reclutamiento de recursos humanos facilita cierta legitimación y estabilidad del ápice de una organización, el reemplazo de este criterio por otros de carácter más técnico, si bien, en un sentido general puede resultar beneficioso para la profesionalización de la organización, en el corto plazo puede generar conflictos con actores afectados por esta decisión, frente a los cuales puede no contar con recursos suficientes para actuar. Cabe señalar, a su vez, que la aplicación de estos criterios contradictorios puede actuar tanto respecto del ápice de la organización, de sus niveles gerenciales como de los niveles más estrictamente técnicos (supuestamente no influenciados por aspectos políticos).

Esto supone que, reconociendo la necesidad de aplicar acciones correctivas sobre ciertas modalidades de gestión de las organizaciones públicas, su mejora será más eficaz en la medida en que identifique la complejidad de causas que dan lugar a determinadas acciones, los actores que intervienen en ellas y las ventajas y perjuicios que obtienen o sufren tales actores a consecuencia de estas decisiones.

Finalmente, se tratará de mostrar cómo la necesidad de responder a los requerimientos técnicos en la selección y gestión de recursos humanos se transforma en un aliciente para fortalecer la institucionalidad e independencia de los organismo de control (y del conjunto de las organizaciones públicas) en una perspectiva de largo plazo, más allá de las ventajas de corto plazo que pueden brindar otras formas de reclutamiento.

CAPITULO 1.
ASPECTOS CONCEPTUALES. LA INSERCION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL AMBITO DE LAS POLITICAS PÚBLICAS

El estudio de los recursos humanos de la Administración Pública es un capítulo específico del análisis de las propias organizaciones que conforman la burocracia estatal. Así, desde la lógica de este trabajo se entiende que su comprensión se inscribe en el conocimiento más amplio de las reglas que ordenan el funcionamiento de la burocracia estatal.

Esto no supone afirmar que la estructura de recursos humanos de la Administración Pública sea un subproducto mecánico de la burocracia estatal pero sí que no será posible acceder a un conocimiento adecuado de la lógica de organización de los recursos humanos de la Administración Pública sin tener una caracterización adecuada de los patrones de funcionamiento de ésta.

Desde la óptica de este trabajo se suscribe la perspectiva que señala la existencia de una determinada especificidad de la burocracia estatal como objeto de estudio, diferenciada de otras formas de organización, en particular las privadas. La principal diferenciación radica en el objetivo de la burocracia estatal, ya que, mientras que la razón de su existencia es la atención del interés general, el objetivo de las organizaciones privadas está orientado a la maximización de beneficios particulares, siendo ésta la forma más eficaz de alcanzar la perdurabilidad, objetivo último de las organizaciones tanto públicas como privadas.

Sin embargo, caben aquí algunas observaciones. En primer lugar, esta diferencia, a nuestro entender radical, no impide reconocer la presencia de semejanzas en aspectos específicos de la conformación de las organizaciones públicas y privadas. Sería el caso, por ejemplo, de la tendencia a identificar con mayor precisión tanto los productos como los clientes relacionados con las organizaciones, el modelo de gestión basado en resultados, o la aplicación de los principios generalmente aceptados de la contabilidad a la gestión pública, que se extienden en las organizaciones estatales. Estas semejanzas tienen mayor posibilidad de hacerse presentes en el caso de organizaciones públicas orientadas a la producción de bienes y prestación de servicios externos, como puede ser el caso de los bancos o de empresas estatales.

En segundo lugar, es posible observar el crecimiento, particularmente en los últimos años, de organizaciones voluntarias orientadas a la defensa del interés público, y que no persiguen específicos fines de lucro ni la defensa de intereses sectoriales, lo que se conoce como organizaciones de la sociedad civil o del tercer sector. Estas tienden a intervenir fundamentalmente en el control de la gestión pública y en la defensa de derechos difusos[2]. Cabe señalar, sin embargo, que, por su propia condición, *no están obligadas* a responder al

[2] Luiz Carlos Bresser Pereira y Nuria Cunill Grau (1998) señalan expresamente que la participación ciudadana no puede circunscribirse sólo a la expresión de intereses sectoriales, ya que apela a los sujetos sociales en tanto ciudadanos, ocupados de la promoción y la defensa de intereses públicos. (p. 36).

interés general, situación que sí le cabe a las organizaciones estrictamente estatales.

Esta reivindicación de la especificidad de la burocracia estatal no debe llevar a suponer la existencia de un sistema uniforme de organizaciones públicas, como conjunto[3]. En este sentido, al identificar a la burocracia estatal como un campo específico de análisis, se deberán considerar algunas cuestiones centrales. En primer lugar, su heterogeneidad, lo que significa que es difícil atribuir rasgos genéricos a un sistema compuesto por unidades muy diferentes en cuanto a su autonomía, funciones, tamaño, clientelas, jurisdicción o recursos. En segundo término, debe considerarse la cuestión de los límites entre lo público y lo privado. Éstos pueden ser más precisos como es el caso del ámbito específico de las jurisdicciones ministeriales, o más borrosos, como se da en el caso de los servicios prestados a la sociedad por ciertas entidades, donde pueden interactuar actores públicos y privados (es el caso de lo que actualmente se identifica como educación pública de gestión privada). En tercer término, deben considerarse los condicionamientos históricos, ya que a lo largo del tiempo, las organizaciones públicas han ido variando de peso relativo y de relevancia institucional.

Por último, y centralmente vinculado con los aspectos anteriores, debe contemplarse el proceso histórico a través del que se problematizan y plantean cuestiones sociales en el ámbito del estado, lo que constituye a la burocracia estatal en arena del conflicto de intereses que dan lugar a complejas articulaciones que hacen imprecisos los límites entre Estado y Sociedad, aumentan la heterogeneidad de la burocracia estatal y dan lugar a la continua y contradictoria tendencia hacia la fragmentación y recentralización del Estado.

Dentro de esta lógica, es válido identificar distintas tendencias en la organización de la burocracia estatal, particularmente en el caso de América Latina, que tienen una relativa correspondencia con el modelo de acumulación económica y organización social dominante en cada periodo. No está demás señalar que la identificación de esta sucesión de tendencias no debe dar lugar a suponer que el desarrollo de una de estas excluya elementos de las preexistentes.

En este sentido, tomando como base una periodización propuesta por Bresser Pereira (1999), se elaboró un cuadro con tres tendencias de la burocracia estatal, correlacionables con etapas económico sociales y con órdenes políticos dominantes.

[3] Aquí se sigue a Oscar Oszlak (1984).

TENDENCIAS DE LA BUROCRACIA ESTATAL EN EL MARCO DEL DESARROLLO ECONOMICO Y POLITICO EN AMERICA LATINA			
ETAPA ECONOMICO SOCIAL	ORDEN POLITICO VIGENTE	TENDENCIA BUROCRACIA ESTATAL	ORIENTA CION AL CAMBIO
Etapa agroexportadora	Orden conservador	Patrimonialismo	Reforma burocrática
Etapa de sustitución de exportaciones	Democracias ampliadas Regímenes burocrático autoritarios	Administración pública burocrática	Reforma gerencial
Inserción en la globalización	Restauración democrática	Administración pública gerencial	

Cabe subrayar un par de cuestiones respecto del cuadro presentado. En primer lugar, tomando el caso argentino, pueden observarse tendencias propias del modelo burocrático weberiano en el periodo de formación del estado (etapa del "Orden Conservador"), particularmente en el manejo de la Hacienda Pública. Esto muestra la posibilidad de coexistencia dentro de una tendencia mayoritariamente patrimonialista, de formas de organización más modernamente burocráticas. En segundo lugar, en los siguientes periodos puede observarse una marcada presencia de rasgos patrimonialistas en la organización de la burocracia estatal, particularmente en aquellas áreas que se vinculan con clientelas estructuralmente débiles. Organizaciones relacionadas con la promoción social presentan típicas características patrimonialistas. Similar situación se manifiesta en las administraciones provinciales y municipales, menos expuestas que el Estado Nacional a la crítica de la sociedad, de los medios de comunicación o de las entidades académicas y profesionales.

En este sentido, cabe una última observación sobre las tendencias de organización de la burocracia estatal que se han señalado en el cuadro. Esta se refiere, justamente, a la identificada como "administración pública gerencial, también conocida como "Nueva Gestión Pública"[4]. A este respecto, Bresser Pereira confronta este concepto con el de "Estado Mínimo" y, tomando partido por el primero, establece su visión crítica sobre los principios que sostienen la orientación identificada como Estado Mínimo, indicando que esta propuesta fue desechada por su radicalidad, ya que, sólo reivindicaba de la reforma del estado la reducción de su tamaño y no consideraba relevante la reconstrucción de su rol regulador y articulador.[5]

En lo que hace específicamente al caso argentino, es posible señalar que durante varios años tendió a primar la perspectiva de "Estado Mínimo", a tal punto que, como se verá en el siguiente capítulo, las estrategias de desestatización de la gestión pública fueron rápidas y exitosas, independientemente de sus efectos a largo plazo, mientras que, las acciones promovidas para la "reinvención" o modernización del gobierno no tuvieron mayor éxito ni alcance.

4 Esta perspectiva es la que sostiene el CLAD a través de sus diversas instancias de difusión de ideas, por ejemplo, CLAD (1998) *Una Nueva Gestión Pública para América Latina.*

[5] Bresser Pereira (1999)

Para cerrar este punto, vale señalar algunos rasgos distintivos de la propuesta de Nueva Gestión Pública expresada, como se señalaba más arriba por el CLAD. Esto tiene particular interés porque una de las políticas más interesantes de transformación de la gestión interna del estado en Argentina (incluyendo sus recursos humanos) conocida como Plan de Modernización del Estado, se fundó en los principios de la Nueva Gestión Pública.

En este orden, es clave la afirmación del documento del CLAD ya citado, que "Un balance de estas primeras reformas muestra que el ajuste estructural, cuyo objetivo último era disminuir el tamaño del Estado, no resolvió una serie de problemas básicos de los países latinoamericanos. Por esto, se ha venido proponiendo una segunda generación de reformas, con la finalidad de reconstruir el aparato estatal. El diagnóstico actual afirma que el Estado continúa siendo un instrumento fundamental para el desarrollo económico, político y social de cualquier país, aún cuando hoy deba funcionar en una forma diferente a la contemplada en el patrón nacional-desarrollista adoptado en buena parte de América Latina, y al modelo social-burocrático que prevaleció en el mundo desarrollado de la post-guerra."

Respecto de la burocracia estatal, el documento propone lo que identifca como Reforma Gerencial, la que "...tiene como fundamento la profesionalización de la burocracia que ejerce funciones en el núcleo de actividades centrales del Estado, por lo que presupone el aspecto meritocrático propio del modelo weberiano." A este fin se propone que "se constituya un núcleo estratégico en el seno del aparato estatal, capaz de formular políticas públicas y de ejercer actividades de regulación y de control del suministro de servicios públicos." Por esta razón, se afirma que "en este sector del Estado es fundamental la existencia de funcionarios públicos calificados y permanentemente entrenados, protegidos de las interferencias políticas, bien remunerados y motivados. Esto es una condición *sine qua non* para la implantación del modelo gerencial."

Asimismo, sostiene que "Para alcanzar una sólida capacidad de gestión de gobierno es preciso contar con un Estado saneado en los planos fiscal y financiero, y competente en el ámbito administrativo. Esta competencia administrativa resultará de la buena implementación del modelo gerencial, sustentado por un núcleo estratégico formado por una élite burocrática técnicamente capaz y motivada. Sólo adquiriendo mayor capacidad de gobierno es que los aparatos estatales podrán ayudar a ecuacionar las tres principales preocupaciones latinoamericanas, (...): la consolidación de la democracia, el desarrollo económico, y el mejoramiento en la distribución de la riqueza."

El documento revela una visión interesante sobre la burocracia estatal, en la medida en que manifiesta la necesidad de una burocracia que aúne la capacidad técnica con la decisoria, lo que se identificaría como *policymakers*. Así "Para que un patrón burocrático de *policymaker* se consolide en América Latina, es esencial que exista una mayor estabilidad de la alta burocracia, disminuyendo el clientelismo, pero sin desembocar en un aislamiento de la

sociedad, cuyos resultados perversos pueden ser el recrudecimiento del corporativismo defensor del *statu quo*, la falta de responsabilización ante los ciudadanos, e inclusive el incentivo para comportamientos autoritarios."

Para este fin "...es preciso hacer a los funcionarios públicos responsables de las metas, conscientes de la misión de su organización, y la mejor forma de lograrlo es delegando poder (*empowerment)* y autonomía a los gerentes. Este mecanismo altera la forma de la gestión y la cultura organizacional de los integrantes de la burocracia, que inclusive podrán sentirse más motivados por un sistema marcado por el aumento del poder individual de decisión y de la responsabilidad ante los objetivos de su organismo público."

Es interesante, y consistente con el objeto de estudio, la inclusión de la dimensión del control como un aspecto relevante de la gestión pública. Sin sobreabundar en su análisis, cabe observar que el documento del CLAD propone una relación dinámica entre mayor autonomía gerencial de las organizaciones públicas y nuevas formas de control. Esto da lugar a la combinación de cuatro tipos de control, que serían los siguientes:

Control de resultados, realizado a partir de indicadores de desempeño estipulados de forma precisa en los contratos de gestión.
Control contable de costos, que abarcará no sólo el control de los gastos realizados, sino también el descubrimiento de formas más económicas y eficientes de hacer cumplir las políticas públicas.
Control por competencia administrada, o por cuasi-mercados, en los cuales las diversas agencias buscan ofrecer el mejor servicio a los usuarios.
Control social, por medio del cual los ciudadanos evaluarán los servicios públicos o participarán en la gestión de los mismos.

Dada la relativa novedad de la propuesta, el documento se ve en la obligación de señalar que "...no se trata de una propuesta contra los servidores públicos. Se procura compatibilizar la profesionalización de los sectores fundamentales de la burocracia con el aumento de la responsabilización de los funcionarios públicos ante la sociedad y el sistema político. Esto no estaba siendo contemplado por el anterior modelo burocrático weberiano. Por otra parte, el CLAD no defiende la politización de la burocracia, al estilo del clientelismo característico de la América Latina, aunque tampoco propone su contrario, vale decir el aislamiento total de la burocracia. Ninguna de estas fórmulas logra dar cuenta de la necesidad que tiene el Estado en la actualidad de tornarse más transparente, ni hacen que el aparato estatal sea capaz de realizar la función de Estado Red, catalizador de distintos intereses sociales y de los provenientes del mercado."

Expresamente, el documento señala que "El CLAD propone una nueva burocracia, y no el fin de la burocracia. Con nuevos estímulos en el ambiente de trabajo, dado el modelo gerencial de gestión, los funcionarios se volverán más autónomos y responsables (*empowerment*) y no serán piezas de un engranaje sin vida."

No obstante, los señalamientos anteriores, otro importante estudioso de la administración pública en América Latina, Joan Prats I Català[6], afirma que "Si la reforma administrativa fracasó no fue porque el modelo burocrático que se trataba de implantar no era el adecuado. De hecho el modelo ha dado y sigue dando un rendimiento excelente en muchos países desarrollados. Fracasó porque en América Latina no existían las condiciones políticas, económicas y sociales para la vigencia eficaz del modelo. En América Latina, por lo general, no llegó a institucionalizarse sino parcial y excepcionalmente el sistema que Weber llamó de dominación racional-legal encarnado en la burocracia. De ésta se tomaron las apariencias formales; pero en ausencia de los condicionamientos socio-económico-políticos necesarios, lo que se desarrollaron mayormente fueron "buropatologías", que en el mejor de los casos se aproximaban al sistema mixto que Weber llamó "burocracias patrimoniales".

Asimismo, sostiene que "Frente a las interesantísimas propuestas de este *neoreformismo* administrativo latinoamericano creemos, sin embargo, que hay que adoptar una posición de diálogo crítico." Por ejemplo, "que para el desarrollo latinoamericano la mayor urgencia de reforma administrativa todavía es la creación de verdaderas burocracias capaces de asumir eficazmente las funciones exclusivas del Estado en un marco de seguridad jurídica."

Algunas consideraciones sobre el rol de la burocracia como expresión del interés general.[7]

En un artículo clásico, Oscar Oszlak propone una revisión del paradigma dominante de explicación del comportamiento burocrático como articulador del interés general. Así, señala que, desde dicho paradigma, la burocracia, en tanto cristalización institucional del Estado, se convierte en instancia conciliadora de intereses conflictivos y sus "adjudicaciones autoritarias" constituyen expresiones decantadas y representativas de los valores sociales prevalecientes.

Esto lleva a suponer que el funcionamiento de la burocracia dependa de su capacidad extractiva y productiva, manifestada a través de la obtención y combinación de recursos que satisfagan los requerimientos de su intervención social. Así, el acceso a recursos permitiría a la burocracia contratar la fuerza de trabajo (recursos humanos), adquirir o construir los bienes, obtener los servicios y elevar -mediante el entrenamiento de sus agentes- la capacidad operativa, para sostener las condiciones de su existencia.

Siguiendo con la revisión del paradigma clásico, señala Oszlak que, desde dicha perspectiva, si bien el procesamiento de demandas depende en un modo inmediato de la iniciativa, capacidad y adecuación de recursos a disposición de funcionarios y unidades burocráticas, las decisiones puntuales que traducen tal procesamiento se hallan sujetas a diversos tipos de restricciones.

---

[6] Prats I Català, Joan. Reinventar la Burocracia y Construir la nueva Gerencia Pública.
[7] En este punto se sigue a Oszlak (1984).

El primer tipo, de carácter normativo, incluye los factores vinculados al "deber ser", al marco global de normas, políticas y orientaciones de la acción que condicionan las posibilidades operativas de la burocracia y sus unidades funcionales y que, en las diferentes situaciones decisionales, se manifiestan a través de complejas combinaciones. El segundo tipo de restricciones es de carácter estructural y se refiere a los múltiples patrones de combinación de *recursos*, institucionalizados a través de sistemas y procedimientos formales que permiten establecer las interdependencias funcionales, jerárquicas y presupuestarias necesarias para ajustar el funcionamiento de la burocracia a los criterios de racionalidad técnica que impone esta forma de organización. El tercer tipo de restricciones, de naturaleza comportamental, tiene relación con el conjunto de pautas actitudinales que resultan socialmente aceptables y predecibles y que al ser internalizadas a nivel individual, fijan parámetros adicionales a la actividad burocrática.

Estos tres tipos de restricciones serían momentos de un mismo fenómeno. De este modo, el "interés general" se traduce, alternativamente, en normas que lo explicitan, en estructuras que lo viabilizan y en comportamientos que lo concretan.

Esto tiene dos importantes corolarios: en primer lugar que las decisiones y funciones cotidianas de la burocracia estatal deben ajustarse a las pautas normativas, estructurales y comportamentales y, en segundo término, que toda desviación o inobservancia de esas pautas se define como patológica y requiere acciones correctivas.

Por otra parte, el paradigma clásico incluye dos supuestos adicionales. Por el lado de los "insumos" supone que todos los individuos, grupos y sectores que componen la sociedad civil tienen similar acceso y capacidad de "presión" sobre el Estado, a través de un proceso democrático en el que las instituciones actúan como articuladoras y filtros de las demandas sociales. Del lado de los "productos", el supuesto es que, en la medida en que éstos retroalimenten positivamente las demandas y presiones, el sistema se mantendrá en equilibrio. La falta de resultados (ineficacia) o los resultados logrados con alto costo (ineficiencia), lleva a actuar sobre la estructura administrativa (vista como una caja negra) a fin de corregir el desequilibrio resultante.

Dicho de otra manera, para enfrentar con éxito las restricciones contextuales se requieren adaptaciones intraburocráticas que restituyan legitimidad a su supervivencia institucional. Es claro que esta discusión se inserta en el debate respecto de la "productividad" o "improductividad" de la burocracia. En este sentido, desde el paradigma clásico, una vez identificada la restricción que genera una determinada improductividad, la aplicación de la "reforma administrativa" interviene como correctivo para volver a la productividad esperada.

Sin embargo, Oszlak señala que el problema no se reduce a relacionar unidades convencionales producidas (v.g. puentes construidos, pacientes atendidos, expedientes despachados, estudiantes promovidos, teléfonos

instalados) con metas explícitamente fijadas o recursos empleados, ya que la evaluación también debe incluir "productos" tan heterodoxos como desempleados potenciales absorbidos, huelgas evitadas, intereses partidarios promovidos, beneficios sectoriales amparados o amenazas insurreccionales suprimidas. Estas y similares manifestaciones de la actividad del aparato estatal no implican necesariamente un uso improductivo de recursos.

Así, puede entenderse que la burocracia podría tratar de aumentar la incongruencia de roles y reducir el "producto" resultante de un tipo de actividad a fin de incrementar el nivel global de desempeño. Esta forma de visualizar el problema no implica una redefinición de "productividad burocrática" sino más bien una conceptualización más precisa y una extensión del concepto al conjunto de "productos" resultantes de la actividad del aparato estatal. Esto debe vincularse necesariamente con la multiplicidad, heterogeneidad y conflictividad de los objetivos estatales, lo que va a dar lugar a que sus acciones también lo sean. En otros términos, la eficacia y eficiencia de la burocracia, pueden ser medidas en virtud de resultados u objetivos no explícitos o, incluso contradictorios.

Queda por ver, al cabo, cuáles de estos objetivos y metas son los que, en circunstancias concretas, logran cristalizar determinada legitimidad de las organizaciones públicas ante la sociedad. Esto daría como resultado que determinada productividad de la burocracia puede ser aceptada en ciertas circunstancias y rechazada o criticada en otros momentos concretos.

El marco teórico presupuestario y la ubicación de los recursos humanos

Hasta aquí se ha tratado de mostrar que la gestión de recursos humanos es un aspecto específico de la burocracia estatal y, que en tal sentido, debe ser entendida como parte de un conjunto de decisiones heterogéneas y contradictorias, cuya "eficacia" y "eficiencia" debe ser contemplada a la luz de los contradictorios objetivos perseguidos por la burocracia estatal. Ahora bien, desde esta misma lógica se entiende que los intentos de legitimación de la burocracia estatal también incluyen la dimensión técnica –o infraestructural-. Es decir, la burocracia estatal podrá legitimarse en la medida que genere acciones técnicas que expresen el mentado interés general.

Esto ocurre con el sistema de administración financiera, el que se presenta como un conjunto estructurado que persigue ordenar el funcionamiento de la gestión pública desde el campo particular de los sistemas administrativos. En este universo sistémico se incluye la dimensión de los recursos humanos como un componente particular de la planificación presupuestaria, en la medida en que son entendidos como insumos o recursos necesarios para el logro de los resultados de gestión de las organizaciones públicas.

Para incorporar estos conceptos es necesario señalar la relevancia de la reforma de los sistemas de administración financiera y de control, a partir de la sanción de la Ley 24156 y, en el caso de los recursos humanos, su consecuente resignificación dentro de la planificación presupuestaria.

En primer lugar, es importante señalar que la Ley 24156 se propone abordar el estudio de la *administración* desde una óptica interdisciplinaria, dando lugar a un mayor enriquecimiento conceptual y su permanente evolución y actualización, superando, de esta manera las perspectivas parciales que surgen de orientaciones teóricas específicas (derecho, economía, etc.). La aplicación de la teoría general de sistemas a la *Administración Financiera* permite superar los inconvenientes de considerarla atomizada y unilateralmente en cada uno de sus componentes. Esto supone una visión sistémica de la administración pública, cuyos componentes son la Planificación; la Organización; la Dirección de la ejecución y el Control.[8]

A este respecto, el Documento publicado en la página web de la Subsecretaría de Presupuesto, "*El Sistema Presupuestario Público en la Argentina*" señala, justamente que "El desarrollo y funcionamiento eficaz y eficiente de cada sistema se halla directamente influido por los sistemas vinculados. Estos constituyen una cadena cuyo nivel de desarrollo está determinado por los avances alcanzados en el sistema menos estructurado. Por lo tanto, las características con que se encare la reforma de uno de ellos condiciona necesariamente a los restantes."

Asimismo, que "está comprobado que cuando las partes de un sistema están debidamente integradas con las de otros sistemas -sean estos inferiores o superiores- el total opera en forma más eficaz y eficiente de lo que lo hacía la suma de las partes."

Por otra parte, si se entiende a la Administración Pública como la realización de acciones que con el uso de medios y recursos, se orienta a la obtención de fines, calificados como públicos, es lógico incluir al Sistema de Administración Financiera como un sistema que mediante la planificación, obtención, asignación, utilización, registro, información y control, persigue la eficiente gestión de los recursos financieros del Estado para la satisfacción de las necesidades colectivas. Desde el punto de vista conceptual, dicho sistema está compuesto por diversos subsistemas, a saber, Presupuesto; Crédito público; Tesorería; Contabilidad; Administración de bienes; Contrataciones; Administración y Recaudación tributaria, aunque no necesariamente todos ellos están incluidos dentro del mismo cuerpo normativo.

Como se verá, no todos los sistemas fueron alcanzados por la propia ley, pero han sido regulados por otras normas o suponen la necesidad de nuevas normas que los alcancen.

---

[8]. Carrera de Especialización en Administración Financiera del Sector Público. ASAP-FCE (UBA). "Sistema de Contabilidad." Compendio elaborado por el Dr. Alfredo Le Pera (2001).

SISTEMAS COMPRENDIDOS EN EL CAMPO DE LA ADMINISTRACION FINANCIERA	
Sistemas	**Órganos rectores**
1. Presupuesto	Oficina Nacional de Presupuesto
2. Crédito público	Oficina Nacional de Crédito público
3. Tesorería	Tesorería General de la Nación
4. Contabilidad	Contaduría General de la Nación
5. Administración de bienes	Oficina Nacional de Bienes del Estado (Decreto 443/00)[9]
6. Contrataciones	Oficina Nacional de Contrataciones (Decreto 1023/01) Ley de Obras Públicas 13.064 y sus modificatorias
7. Recursos Humanos	Oficina Nacional de Empleo Público (Decreto 624/03)

Finalmente, el control es un sistema retroalimentador de la Administración Financiera. El control consiste en un conjunto de actos que tienen por objeto identificar la realidad, examinarla y compararla con un criterio preestablecido, para luego modificarla conforme a él. Desde esta lógica, la auditoría es una parte del control.

Obsérvese que la propia Ley 24156 establece en sus primeros capítulos el alcance de la "administración financiera" y del "control", desde una perspectiva sistémica. Así el artículo 2º señala que "La administración financiera comprende el conjunto de sistemas, órganos, normas y procedimientos administrativos que hacen posible la obtención de los recursos públicos y su aplicación para el cumplimiento de los objetivos del Estado". Mientras que el artículo 3º indica que "Los sistemas de control comprenden las estructuras de control interno y externo del sector público nacional y el régimen de responsabilidad que estipula y está asentado en la obligación de los funcionarios de rendir cuentas de su gestión."

Los sistemas comprendidos en el ámbito de la ley de Administración Financiera se materializan en órganos rectores que llevan adelante sus acciones. En este aspecto, es importante señalar que uno de los principios que rige el sistema de administración financiera se basa en la centralización normativa y la descentralización operativa.

A este respecto el documento ya citado de la Subsecretaría de Presupuesto señala que "La centralización implica dar orientación e integrar, desde el punto de vista de políticas, normas y procedimientos, el funcionamiento de cada uno de los sistemas. La descentralización se basa, a su vez, en que la administración de los mismos, para que sea eficiente y eficaz, debe ejecutarse en cada una de las instituciones públicas."

---

[9] Decreto 443 del 1º de Junio de 2000. Créase el Organismo Nacional de Administración de Bienes, como órgano desconcentrado, en el ámbito del citado Departamento de Estado [actualmente: Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios]. Disuélvese el Ente Nacional de Administración de Bienes Ferroviarios y suprímese la Dirección Nacional de Bienes del Estado.
Art. 3º: El Organismo Nacional de Administración de Bienes tendrá las misiones y funciones del Ente Nacional de Administración de Bienes Ferroviarios establecidas por el Decreto Nº 1383/96 y las correspondientes a la Dirección Nacional de Bienes del Estado , establecidas por el Decreto Nº 1450/96.

Los recursos humanos en el sistema de administración financiera

En la medida en que, desde el punto de vista presupuestario, la gestión de recursos humanos es un recurso real que opera como insumo para la generación de los productos planificados oportunamente, la estrategia iniciada en 1992 de reforma de la administración financiera incluye un capítulo específico sobre los recursos humanos.

Acompañando la acción reformadora enunciada en cada uno de los sistemas comentados, se ha planteado un avance cualitativo en la administración de los recursos humanos, comprendiendo situaciones escalafonarias, presupuestación del gasto en personal, análisis salarial, movimiento de personal, estructuras organizativas y liquidación de haberes.

Para ello se propone el desarrollo de un Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRHU) que comprende la globalidad de la información sobre cada persona ocupada en todos los organismos de la Administración Nacional, lo que significa una total transparencia en materia de administración financiera de ocupación y salarios.

El desarrollo del SIRHU incluye el análisis de las estructuras organizativas, de estructuras de puestos, la asignación presupuestaria correspondiente a cada agente, cantidad física de cargos y horas cátedra, así como el análisis de la masa salarial. Todo esto busca dar lugar, en el futuro, a un subsistema de liquidación de haberes homogéneo.

El objetivo, en definitiva, en la fase de consolidación del sistema, será identificar los indicadores de ocupación, de remuneraciones y de incidencia de costos de personal en la estructura programática del Sistema Presupuestario, a nivel de toda la Administración Nacional.

El control desde la perspectiva de la ley de administración financiera.

Ya que el caso a analizar corresponde a la AGN, como organismo de control surgido de la Ley de Administración Financiera, que busca responder a similares criterios sistémicos e integrales establecidos por la propia ley, conviene señalar sucintamente algunas características relevantes que adquiere el control público desde la perspectiva de la Ley 24156.

Entre los primeros aspectos a subrayar, en lo que hace a los principios que deben regir el funcionamiento de un organismo de este carácter, es importante señalar el enfoque sistémico de la administración financiera y de los sistemas de control, la independencia del órgano de control respecto de los controlados, la imparcialidad, que supone la sujeción a normas y evidencias de naturaleza técnica, la neutralidad política, el amparo de los administrados frente a la administración, la adecuación a los principios de probidad administrativa, que supone estimular el buen manejo del patrimonio público y el sostenimiento del clásico principio democrático de la publicidad de los actos de gobierno, que se

manifiesta en la necesaria publicidad de los productos del control (los informes de auditoría).

Asimismo, la ley incorpora el principio de la separación de las instancias de control interno y externo. Esto da lugar a la creación de dos instituciones diferenciadas: la Sindicatura General de la Nación (SIGEN), en la órbita del Poder Ejecutivo, que cumpliría el rol de control interno del Poder Ejecutivo[10] y la Auditoría General de la Nación, en la órbita del Congreso, como control externo de los tres poderes del Estado Nacional (Legislativo, Ejecutivo y Judicial). Esto supone que la intervención previa, queda acotada a la propia jurisdicción que realizará el acto administrativo, la que cuenta a su vez con una Unidad de Auditoría Interna (UAI) que tiene como misión ejercer el control de los actos de los funcionarios de cada una de ellas, debiendo regirse por las normas de control interno dictadas por la SIGEN.

Un principio fundamental que inspira la elaboración de la Ley 24156 y la misma creación de la AGN es el concepto de control integral e integrado, en cuanto supone que éste abarca el conjunto de los actos de la administración (no sólo el aspecto contable financiero sino también el de regularidad y de resultados), así como el análisis de la eficacia, eficiencia y economía de estos actos. En definitiva, debe entenderse que este concepto de control supone una función no solo de vigilancia del desvío sino correctiva, en el sentido de que lo que se persigue es la mejora integral de la administración, a través de las observaciones surgidas de los informes de auditoría. Como correlato, esta concepción no incluye la competencia jurisdiccional.[11], aunque sí requiere el continuo seguimiento del cumplimiento de las observaciones realizadas a los organismos auditados.

---

[10] Ley 24156: **TITULO VI**
Del sistema de control interno
Art.. 96 — Créase la Sindicatura General de la Nación, órgano de control interno del Poder Ejecutivo Nacional.
Art. 97. — La Sindicatura General de la Nación es una entidad con personería jurídica propia y autarquía administrativa y financiera, dependiente del Presidente de la Nación.
Art. 98. — En materia de su competencia el control interno de las jurisdicciones que componen el Poder Ejecutivo Nacional y los organismos descentralizados y empresas y sociedades del Estado que dependan del mismo, sus métodos y procedimientos de trabajo, normas orientativas y estructura orgánica.
Art. 99 — Su activo estará compuesto por todos los bienes que le asigne el Estado Nacional y por aquellos que sean transferidos o adquiera por cualquier causa jurídica.
Art. 100. — El sistema de control interno queda conformado por la Sindicatura General de la Nación, órgano normativo, de supervisión y coordinación, y por las unidades de auditoria interna que serán creadas en cada jurisdicción y en las entidades que dependan del Poder Ejecutivo Nacional. Estas unidades dependerán, jerárquicamente, de la autoridad superior de cada organismo y actuarán coordinadas técnicamente por la Sindicatura General.
Art. 101. — La autoridad superior de cada jurisdicción o entidad dependiente del Poder Ejecutivo nacional será responsable del mantenimiento y de un adecuando sistema de control interno que incluirá los instrumentos de control previo y posterior incorporados en el plan de organización y en los reglamentos y manuales de procedimiento de cada organismo y la auditoria interna.
Art. 102. — La auditoria interna es un servicio a toda la organización y consiste en un examen posterior de las actividades financieras y administrativas de las entidades a que hace referencia esta ley, realizada por los auditores integrantes de las unidades de auditoria interna. Las funciones y actividades de los auditores internos deberán mantenerse desligadas de las operaciones sujetas a su examen.
Art. 103. — El modelo de control que aplique y coordine la sindicatura deberá ser integral e integrado, abarcar los aspectos presupuestarios, económicos, financieros, patrimoniales, normativos y de gestión, la evaluación de programas, proyectos y operaciones y estar fundado en criterios de economía, eficiencia y eficacia.

[11] Cabe subrayar que hacer referencia a estos principios no supone considerar que se cumplen acabadamente. Así, por ejemplo, si bien la AGN ha dado un gran empuje al aspecto relacionado con la publicidad de su acción, a través de la publicación en su página de internet de los informes de auditoría, otros aspectos también relevantes de su misión no han sido consolidados, como por ejemplo la baja proporción de informes relacionados con el cumplimiento de metas de la administración (lo que se vincula al concepto de auditoría de gestión).

Finalmente, en esta concepción, el universo de control de la Ley 24156 se amplía respecto la normativa previamente existente. De esta manera, todos los organismos o jurisdicciones, programas, préstamos internacionales, entes descentralizados, empresas, entes reguladores, empresas privadas con responsabilidades hacia el estado (prestadoras de servicios públicos) que estén dentro de la órbita del Estado Nacional se convierten en objeto del control. El artículo 117 de la citada ley lo señala expresamente: " Es materia de su competencia el control externo posterior de la gestión presupuestaria, económica, financiera, patrimonial, legal, así como el dictamen sobre los estados contables financieros de la administración central, organismos descentralizados, empresas y sociedades del Estado, entes reguladores de servicios públicos, Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires[12] y los entes privados adjudicatarios de procesos de privatización, en cuanto a las obligaciones emergentes de los respectivos contratos."

[12] El control sobre esta jurisdicción quedó sin efecto como consecuencia de la sanción de la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires en 1996 y su institucionalización como Ciudad Autónoma.

CAPITULO 2.
GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

Así como en el capítulo anterior se prestó atención a la cuestión de los recursos humanos dentro de la temática más amplia de la burocracia estatal y sus complejas articulaciones históricas y sociales, en éste se buscará profundizar en aspectos específicos de la gestión de recursos humanos en la APN.

Como se adelantó, desde la primera mitad de la década de 1990, con la aprobación de la Ley 24156, se instauró en la APN un nuevo régimen de administración financiera que incorporó una perspectiva sistémica e integral en el manejo de las cuentas públicas. La aplicación de esta ley ha tenido consecuencias en lo que hace a la mayor eficacia, transparencia y homogeneidad de los sistemas de administración financiera utilizados por las distintas jurisdicciones y entidades que conforman la APN[13] e, incluso, su influencia se ha extendido a otras jurisdicciones.[14]

Sin embargo, el objetivo de aplicar este modelo a otras tecnologías trasversales de gestión,[15] por ejemplo de recursos humanos, ha tenido resultados menos estimulantes. Así, la gestión de los recursos humanos en la APN conserva una fuerte dependencia de las inconsistencias y contradicciones que han atravesado a las políticas estatales, particularmente a lo largo de los últimos veinte años.

En este aspecto, a la vez que se han manifestado tendencias orientadas a la profesionalización de los cuadros de la administración (creación del Cuerpo de Administradores Gubernamentales en 1984, creación del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, en 1991[16]), se promovieron recurrentemente acciones dirigidas a la reducción del número de agentes de la administración a través de la instauración de normas de disponibilidad (y consecuente despido) y de retiro voluntario y se generaron mecanismos de incorporación precaria de personal, a través de sistemas de contratos de locación de servicios u obra.

Podría argüirse que no necesariamente éstas sean políticas contradictorias. Sin embargo, al aplicar el régimen de disponibilidad a profesionales universitarios sin

---

[13] El impulso a este desarrollo corrió por cuenta de los organismos de crédito internacional, para los que, de acuerdo a los principios de ajuste fiscal que preconizaban, la transparencia de las cuentas públicas se transformaba en un instrumento de control del gasto público y del endeudamiento.

[14] Esta ley establece los principios de centralización normativa y descentralización en la ejecución. Para esto crea la figura de órganos rectores de políticas (Oficina Nacional de Presupuesto, Tesorería General de la Nación, Contaduría General de la Nación, etc.) y unidades responsables de la ejecución. Estas últimas son los Servicios de Administración Financiera que se localizan en cada jurisdicción o entidad relacionadas con el manejo presupuestario.

[15] Se suelen diferenciar las tecnologías de gestión de las organizaciones entre aquellas orientadas directamente al desarrollo de sus productos (prestaciones sociales, regulaciones económicas, etc.) y otras "transversales" que corresponden a la organización de los recursos necesarios para la aplicación de las primeras. Entre estas últimas incluimos la gestión presupuestaria y financiera, la gestión de recursos humanos, la gestión de recursos informáticos, etc.

[16] A lo que se agrega la creación de la Maestría en Administración Pública de la FCE-UBA en 1985 y la propia Carrera de Especialización, así como otras carreras de grado y posgrado que persiguen el objetivo de formar especialistas en temas de administración pública.

reparar en su utilidad para la gestión pública[17] o al promover el retiro voluntario de miembros del Cuerpo de Administradores Gubernamentales (cuyo sostenimiento significa un importante esfuerzo presupuestario) o del personal de la Administración Federal de Ingresos Públicos (generando el alejamiento de profesionales de un área clave para enfrentar la crisis de financiamiento que vivió Argentina a lo largo de todo el periodo en cuestión),[18] pareciera que más que una política de recursos humanos ha predominado su adaptación a las necesidades de ajuste fiscal. Como se sabe, la sujeción de las decisiones de políticas públicas a los requerimientos del equilibrio fiscal ha sido una constante del estado argentino en las dos últimas décadas. A esto se le suma el todavía vigente congelamiento de vacantes en la mayor parte de la administración pública, con lo que el ingreso de agentes a la planta permanente ha sido muy poco relevante a lo largo de los últimos años.[19]

Este proceso, junto con la fragmentación del Estado que se aceleró durante las etapas de privatización y transferencias de responsabilidades estatales en la década de 1990, ha generado una gran heterogeneidad en las estrategias de gestión de recursos humanos de las organizaciones públicas, independientemente de la heterogeneidad "técnica" propia de la diversidad de objetivos de estas organizaciones. Con esto se quiere señalar que no existe un modelo unívoco de organización estatal y que buena parte de esta "heterogeneidad" surge necesariamente de la diversidad de productos que generan las organizaciones públicas. A esto último identificamos como "heterogeneidad técnica". Sin embargo, otras manifestaciones de esta heterogeneidad tienen explicaciones menos lineales y surgen de las específicas articulaciones entre los actores institucionales (como se señaló en el capítulo anterior), dando lugar a lo que se identificará como "heterogeneidad política" en la medida en que su origen está más vinculado a las decisiones de los actores que a las determinaciones "técnicas" relacionadas con los fines de cada organización.

La incorporación de nuevas modalidades de contratación de personal, aplicada con generosidad a partir de 1990, vuelve más compleja esta situación. Estas contrataciones fueron realizadas en forma directa[20] o a través de programas financiados por organismos internacionales. Así, a la vez que se incentiva el retiro de agentes, se incorpora, con modalidades precarias, nuevo personal para cumplir tareas similares, sin contar con las condiciones laborales básicas del empleo público. A esto se le agregan variadas formas de relación laboral (que si bien no son numéricamente significativas, dificultan el acceso a la información sobre el empleo en la administración pública). Entre éstas se incluyen becarios, pasantes, contratados de entes cooperadores, asesores ad honorem y otras formas relativamente ocultas al conocimiento de la ciudadanía.

---

[17] Ejemplo de esto son los Decretos 821 y 1757 de 1990.
[18] Ambas iniciativas corresponden al año 2000, aunque en años anteriores se aplicaron políticas similares o de reestructuración de áreas, con la aplicación de normas de disponibilidad y despido.
[19] Esto es independiente de las necesidades de recursos humanos de las organizaciones y tiene un efecto severo sobre su envejecimiento.
[20] Decreto 92/95; 1184/01 y otros.

Supuestos que definen los sistemas de reclutamiento de recursos humanos

Un interesante trabajo de Klingner y Nalbandian[21] (2001) estudia con cierto detenimiento la relación entre las formas de organización de la administración y las políticas de recursos humanos, para el caso de Estados Unidos.

Allí se señala que la administración de personal en el sector público puede verse como la interacción continua entre cuatro valores sociales fundamentales que están en conflicto entre sí con frecuencia: la responsabilidad política, la eficacia y la eficiencia de la organización, los derechos del empleado y la equidad social.

La simpatía política es una condición en la que el gobierno responde -o debe responder- de acuerdo con la voluntad del pueblo, la cual se expresa mediante los funcionarios del gobierno. Muchas veces se otorga a dichos funcionarios el derecho de llenar puestos públicos -con el propósito de estimular una forma de gobierno responsable y sensible a las necesidades del pueblo.

Estos autores señalan que la eficacia y la eficiencia de la organización representan el deseo que existe en todo proceso administrativo de lograr el máximo aumento en la proporción entre el esfuerzo y la producción, es decir, mayor rendimiento por menos costo. En el mundo de personal, la eficiencia significa que las decisiones de contratar, trasladar o ascender se deben basar en los conocimientos, las habilidades y las capacidades de los aspirantes y los empleados.

Los derechos de los empleados públicos se resguardan mediante la seguridad en el empleo y el debido procedimiento legal del servicio civil. También se protegen mediante las reglas del sistema de mérito, el cual prohíbe que se amedrente a los empleados públicos por medio de presiones políticas. Asimismo, los empleados públicos sindicalizados pueden recurrir a las reglas de trabajo de los acuerdos de negociación colectiva. Estas reglas evitan que decisiones administrativas arbitrarias perjudiquen a los empleados.

La equidad social propone dar preferencia al emplear y otorgar ascensos en posiciones públicas a los ciudadanos que se han sacrificado por su país (los veteranos del ejército) o a quienes se les ha impedido competir en igualdad de condiciones a causa de discriminación (las minorías y las mujeres). Estos grupos tienen una desventaja a causa de una economía social que acepta la discriminación en el empleo y los sueldos.

Los autores señalan que, si bien, desde el punto de vista tradicional de la gestión de personal público, es posible evaluar diferentes métodos de reclutamiento de

[21] Donald E. Klingner y John Nalbandian. ***La administración del personal en el sector público***. México, Mc Graw Hill. 2001, 4ª ed.

personal según el efecto que tienen en los cuatro valores en competencia (por ejemplo, los programas de acción afirmativa podrían recibir una evaluación favorable por su contribución a la equidad social), también podrían recibir una evaluación desfavorable si su impacto es negativo en los derechos de aquellos individuos que no pertenecen a una minoría.

Tomando este criterio, los autores afirman que la estructura contemporánea de la administración de personal en el sector público es moldeada por el surgimiento de tres nuevos valores antigubernamentales: la responsabilidad individual, el gobierno limitado y descentralizado y la responsabilidad comunitaria para los servicios públicos.

Por una parte, los defensores de la responsabilidad personal creen que las personas toman sus decisiones por motivos personales y, al mismo tiempo, se hacen responsables de las consecuencias de estas decisiones, sin culpar al resto de la sociedad, por lo que el desarrollo personal (o falta de él) sería responsabilidad del individuo.

En segundo lugar, los defensores del gobierno limitado y descentralizado creen que se debe temer el poder gubernamental de privar arbitraria o injustamente de los derechos individuales a los ciudadanos. Los defensores de este valor también creen que es más fácil entrelazar la política pública, los servicios públicos y la fuente de ingresos en un gobierno pequeño, lo cual no es posible con un gobierno grande.

El gobierno limitado y descentralizado y la responsabilidad personal son valores que se complementan con un tercero: la responsabilidad de la sociedad en cuanto a la gestión de los servicios sociales. Se supone que la solución a las dificultades de "adaptación" que puedan sufrir algunos individuos estará en mantener una red de seguridad a través de los esfuerzos combinados de los organismos gubernamentales de servicios sociales y de las instituciones sociales en el sector privado.

El cuadro siguiente presenta de manera esquemática los señalamientos desarrollados previamente y, si bien como se ha comentado, esta perspectiva está planteada para el caso de la administración de personal en la administración pública de Estados Unidos, con todas las diferencias que esto significa respecto del caso argentino, parece interesante mostrar cómo, algunas de las características de la gestión de recursos humanos que ofrece el estado en una sociedad con un gran nivel de desarrollo, son aplicables a las modalidades de gestión de los recursos humanos en la administración argentina. Asimismo, permite ver cómo los valores presentes para la gestión de recursos humanos no son excluyentes, sino que coexisten diversos principios que se sostienen en perspectivas contradictorias.

LA EVOLUCION DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL PUBLICO EN ESTADOS UNIDOS			
Etapa de evolución	**Valor dominante**	**Sistema dominante**	**Presiones para cambiar**
Primera (1789-1883)	Sensibilidad política	Patrocinio	Modernización + Democratización
Segunda (1883-1933)	Eficiencia + Derechos individuales	Servicio civil	Gobierno responsable y efectivo
Tercera (1933-1964)	Sensibilidad política, Eficiencia + Derechos individuales	Patrocinio + Servicio civil	Derechos individuales + Justicia social
Cuarta (1964-1992)	Sensibilidad política, Eficiencia, Derechos individuales + Justicia social	Patrocinio, Servicio civil, Negociación sindical + Acción afirmativa	Equilibrio dinámico entre los cuatro valores y sistemas competidores.
Quinta (1993 a la fecha)	Responsabilidad individual + Gobierno limitado y descentralizado + Responsabilidad comunitaria	Organizaciones y mecanismos alternativos + Relaciones de empleo menos restrictivas.	Emergencia de los valores "antigubernamentales"

Unidad versus fragmentación del servicio civil

En un trabajo dedicado a analizar las características del servicio civil en América Latina,[22] Oscar Oszlak señala que:

> Es cada vez menor la inclinación de los gobiernos por establecer sistemas de Servicio Civil únicos para el conjunto de la administración pública. Las tendencias hacia la diferenciación estructural y la especialización funcional, así como la búsqueda de flexibilidad en cuanto al ofrecimiento de condiciones de empleo que permitan atraer y retener personas altamente calificadas, han conducido a una marcada fragmentación de estos sistemas.

Como resultado, señala la existencia de cuatro formas diferentes a través de las cuales los gobiernos de la región han intentado introducir cambios para mejorar la calidad de sus administraciones públicas. Estas se presentan en el cuadro siguiente.

[22] Oscar Oszlak (2001) ***El servicio civil en América Latina y el Caribe: situación y retos futuros***

MODALIDADES DE RECLUTAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA			
MODALIDAD	**EJEMPLO**	**CARACTERISTICAS**	**BALANCE**
Número limitado de posiciones clave	"Senior Executive Service" (EE.UU). "Sistema de Cargos Clave" (Bolivia) "Cargos en Función Ejecutiva" (Argentina).	Rol crítico de un reducido estrato de gerentes públicos (no excede del 5% del total de personal de la administración central), asignados a posiciones técnicas y gerenciales clave.	Distorsiones: No se han respetado los criterios para decidir si un puesto es clave. No se han respetado los requisitos de realización de concursos o la objetividad y transparencia de éstos.
Cuerpo de elite	ENA (Francia) Administradores Gubernamentales (AG) (Argentina)	Sistema de reclutamiento estricto y competitivo, proceso de selección complejo y un programa de formación especializado. Destinados a puestos de coordinación, asesoramiento o conducción. Sistema de doble dependencia.	Se puso a disposición de la administración pública un cuerpo de profesionales idóneos y competentes. Problemas: 1) Doble dependencia jerárquica y funcional; 2) Reducido tamaño (no más de 200 integrantes) y su consecuente bajo impacto sobre la gestión pública; 3) Concentración en funciones asesoras más que ejecutivas.
Sistema amplio de servicio civil	Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA)	Costoso y difícil de implementar. Requiere reducción radical en el volumen de personal y herramientas gerenciales sofisticadas para operar a partir de nuevas reglas y procedimientos establecidos por un sistema basado en el mérito.	Problemas: 1) pasaje de un sistema existente a uno nuevo (reclasificación de puestos, reubicaciones, capacitación para nivelación), 2) resistencia a los cambios culturales (nueva concepción gerencial de la función pública) 3) Mayores incentivos materiales que exige el sistema.
Red paralela de consultores / personal contratado	Contratación por organismos internacionales y Decretos 92/95; 1184/01; etc.	Busca sortear las restricciones normativas y presupuestarias para el ingreso a la planta de personal y utilizar recursos no incorporados oportunamente.	Problemas de equidad, discriminación, dobles lealtades y trastornos en las actividades rutinarias del sector público.

Magnitud y agrupamiento del personal de la APN

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, no debería sorprender la dificultad para precisar el número de agentes (y tipo de encuadramiento laboral)

que componen el universo de los recursos humanos de la administración pública, El cuadro que sigue agrupa las fuentes de información sobre este universo, con observaciones sobre sus características.

LOS RECURSOS HUMANOS EN LA APN. FUENTES DE INFORMACION				
DIMENSION	**FUENTES**	**VENTAJAS**	**DESVENTAJAS**	**OBSERVACIONES**
FISICA	Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP) – Subsecretaría de Gestión Pública. Es el órgano rector de la gestión de recursos humanos en la APN.	Ofrece información principalmente del SINAPA. Incluye nómina de personal contratado brindada por las áreas.	No informa sobre niveles salariales (en el caso de los agentes incluidos en el SINAPA, éstos surgen en forma indirecta –e incompleta– de la tabla de remuneraciones del sistema).	En ninguno de los casos incluye información sobre el personal de las universidades nacionales (docentes y no docentes) Esto se origina en que por la autonomía de la que gozan las universidades no están obligadas a brindar información al SIRHu y su presupuesto figura en la Cuenta de Inversión como "Transferencia". Una manera de acceder parcialmente a esta información es a través de los informes elaborados por la CONEAU y publicados en su página web (el más reciente corresponde al año 2000 e informa sobre 124537 cargos docentes y 35168 cargos no docentes).
	Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público (DNOySSP) – Secretaría de Hacienda	Obtiene la información del Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRHu).[23] Emite listados actualizados por agentes permanentes (y transitorios) y contratados. Discrimina por escalafones	No identifica niveles salariales. No agrupa por categorías	
PRESU-PUESTARIA	Ejecuciones Presupuestarias anuales (Oficina Nacional de Presupuesto) SH	Informa sobre montos globales y cargos físicos aprobados	No está pensada como información específica de recursos humanos	
	Cuenta de Inversión (CI)	La CI permite contextualizar el rubro remuneraciones dentro del conjunto del Sector Público Argentino (SPA) (Nación, Provincias, Municipios) y del PBI.		

Desde la perspectiva presupuestaria, la información brindada por la Cuenta de Inversión (cuadro siguiente) permite valorar la participación porcentual del gasto en remuneraciones de la APN y su relación con el conjunto del gasto público y con

[23] Creado por el Decreto N° 645/95; obtiene la información de los sistemas de liquidación de haberes de cada organismo incluido en el Presupuesto.

el PBI. Puede observarse que el gasto en remuneraciones del conjunto del Sector Público Argentino (incluyendo las jurisdicciones nacional, provincial y municipal) no llega al 10 por ciento del producto. Por otra parte, si se toma exclusivamente el gasto en remuneraciones bajo jurisdicción nacional puede observarse que supera levemente el 2 por ciento del PBI. Si se compara el gasto en remuneraciones con el total de gastos corrientes en la Administración Pública Nacional, puede verse, a su vez, que su incidencia supera levemente el 16 por ciento. Esto indica que el gasto en personal es proporcionalmente bajo dentro de la administración nacional.

SECTOR PUBLICO ARGENTINO 2002								
GASTOS SELECCIONADOS COMO PORCENTAJE DEL PBI								
	ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL					PROVINCIAS Y CIUDAD DE BUENOS AIRES	MUNICI-PIOS	TOTAL
	ADMINSTRACION NACIONAL	EMPRESAS PUBLICAS NACIONA-LES	FONDOS FIDUCIARIOS	OTROS ENTES	SUBTO-TAL			
GASTOS CTES	12,19	0,11	0,21	1,03	13,54	8,94	2,27	24,75
GASTOS EN CONSUMO	2,63	0	0,03	0,4	3,06	6,98	2,12	12,16
REMUNERACIONES	1,95	0	0	0,32	2,27	5,79	1,45	9,51

FUENTE: S.H. CUENTA AHORRO INVERSION FINANCIAMIENTO

Sin pretender profundizar el análisis, debe tomarse en cuenta que el mayor peso relativo de los gastos en remuneraciones del Sector Provincias y Ciudad de Buenos Aires se corresponde con la prestación por estas jurisdicciones de los principales servicios sociales que requieren importantes magnitudes de recursos humanos, como son típicamente los casos de salud y de educación.

En cuanto a los regímenes jurídicos vigentes, en el trabajo mencionado de Oszlak (2001) se señala que

> Los regímenes jurídicos que regulan los sistemas de servicio civil (en América Latina) pueden agruparse en torno a dos posibilidades extremas: a) vigencia de un régimen jurídico-básico o escalafón general único para la totalidad del personal del ámbito jurisdiccional considerado (v.g. administración pública nacional, estadual o municipal), que incluye normas relativas a los derechos, deberes y carrera administrativa del servidor público (ingreso, promociones, remuneraciones, evaluación del desempeño, capacitación, etc.); y b) heterogeneidad y multiplicidad de regímenes de personal, determinados por la búsqueda de condiciones laborales más favorables para diferentes grupos, estratos o tipos de personal, en los que los criterios técnicos quedan supeditados a consideraciones ad-hoc.
>
> En la mayoría de los casos coexisten, por un lado, un régimen jurídico básico o escalafón general para una parte más o menos considerable del personal del ámbito jurisdiccional considerado y, por otro, diversos

regímenes para el personal que desempeña ciertas funciones especializadas (v.g. militar, policial, educativo, de salud, del servicio exterior, de investigación científica).

Señala, asimismo que "Existen muy diferentes modalidades para establecer la juridicidad de las condiciones de trabajo, empleo y salarios de los empleados públicos, incluyendo desde normas básicas de cumplimiento obligatorio hasta mecanismos de negociación colectiva..."

Tomando en cuenta el caso específicamente argentino, si se presta atención al régimen legal que regula el empleo público en el estado nacional, podrá observarse que, efectivamente, no existe un único ordenamiento normativo que contenga al conjunto de los agentes de la administración pública. Asimismo, debe señalarse que no se cuenta con una única normativa de regulación de las relaciones laborales. Esto en buena medida se debe a las heterogeneidades propias de la administración pública.

Las antiguas empresas estatales, dada su particularidad, se regían por la ley de Contrato de Trabajo y por la ley de Convenciones Colectivas de Trabajo 14250, propia del sector privado. A esta modalidad se agregaron también en su oportunidad la ex DGI, la ex ANA (hoy reunidas en AFIP, pero conservando sus convenios particulares) y más recientemente la ANSES. Por su parte, el núcleo de la administración (básicamente las jurisdicciones ministeriales) estuvo regido durante años por normas de carácter no convencional. Esta práctica se sustenta en la tradición administrativista que identifica al personal de la administración pública más en su carácter de servidor público (funcionario) que de empleado – trabajador. La firma por parte del gobierno argentino de diferentes convenios internacionales[24] de protección del empleo público, llevaron a un cambio de esta concepción, dando lugar al dictado de nuevas normas más adaptadas al modelo contractual de las relaciones laborales dentro del estado (ley de empleo público, 25164 y ley de convenciones colectivas del sector público, 24185).

El cuadro siguiente presenta la variedad normativa en el ordenamiento del empleo público nacional y el alcance del régimen de negociación colectiva.

[24] Por ejemplo, el Convenio N° 154 de Fomento de la Negociación Colectiva de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

REGIMAN LABORAL DEL PERSONAL DEL PODER EJECUTIVO NACIONAL (CARGOS CIVILES)					
REGIMEN LABORAL		**REGIMEN DE NEGOCIACION COLECTIVA**			**PORCEN-TAJE**
		LEY 24185 SECTOR PUBLICO	**LEY 14250 SECTOR PRIVADO**	**NO CONVENCIO-NADO**	
FUERA DE LA LEY 25164	**EXTRAES-CALAFONARIO**			AUTORIDADES SUPERIORES y otros	**4,26**
	OTROS			SERVICIO EXTERIOR DE LA NACION y otros	
LEY DE EMPLEO PUBLICO 25164		SINAPA, CONICET, INTA, otros		P.CIVIL F.A. y otros	**62,14**
LEY DE CONTRATO DE TRABAJO 20744		E.N.R. ENERGÍA NUCLEAR, CNC, CNRT, otros	DGI, ADUANA, ANSES, otros	C.N. ENERGIA ATOMICA y otros	**32,97**
OTRAS MODALIDADES				CITEFA, otros	**0,63**
PORCENTAJE		**41,49**	**29,55**	**28,96**	**100,00**
CARGOS CIVILES PRESUPUESTADOS PARA 2000=114935					

FUENTE: Eduardo Salas y María Amalia Duarte de Borman (2001)

De esta manera, por decisión unilateral del Estado (a través de la norma de creación) o como resultado de negociaciones específicas, han surgido diversas formas de encuadramiento laboral que no facilitan el desarrollo de una política de recursos humanos homogénea.

A esto se le agrega que existe una gran diversidad de regímenes escalafonarios. La información brindada por la DNOySSP permite identificar la existencia de 55 agrupamientos escalafonarios, cuantitativamente muy heterogéneos.

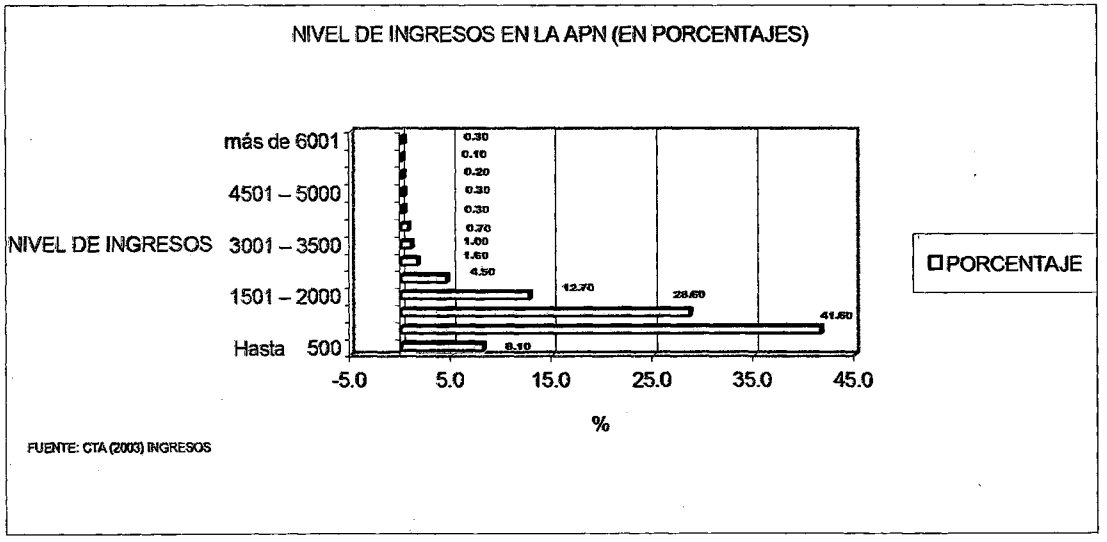
Cabe destacar que la mayor parte de los agrupamientos escalafonarios más numerosos corresponde a los sectores de defensa y seguridad. Esto permite ver, a su vez, que el 50 por ciento de los cargos de la APN pertenece a defensa y seguridad, quedando el resto para cargos civiles.

PODER EJECUTIVO NACIONAL Y OTROS ENTES DEL SECTOR PUBLICO NACIONAL NO FINANCIERO DISTRIBUCION ESCALAFONARIA (SELECCIÓN) - SEPTIEMBRE 2003		
ESCALAFON	AGENTES	PORCENTAJE
PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS	77.613	31,32%
PERSONAL DE SEGURIDAD Y DEFENSA DE LA POLICIA FEDERAL	34.340	13,86%
PERSONAL DEL SINAPA DECRETO 993/91	24.329	9,82%
PERSONAL CIVIL DE LAS FUERZAS ARMADAS	20.679	8,35%
PERSONAL DE SEGURIDAD Y DEFENSA DE LA GENDARMERIA NACIONAL	17.747	7,16%
PERSONAL DE SEGURIDAD Y DEFENSA PREFECTURA NAVAL ARGENTINA	14.382	5,80%
PERSONAL DE LA DIRECCION GENERAL IMPOSITIVA	14.054	5,67%
PERSONAL DE SEGURIDAD Y DEFENSA DEL SERVICIO PENITENCIARIO FEDERAL	8.130	3,28%
OTROS ESCALAFONES	36.511	14,73%
TOTAL	247.785	100,00%
CONTRATADOS	16.755	

Fuente: S.H. DNOySSP (2004)

Una de las consecuencias de la dispersión escalafonaria es la baja intercambiabilidad de los agentes de la administración pública. Si bien esta cuestión da lugar a debates en torno a su legitimidad y eventual desconocimiento de derechos laborales, lo cierto es que el Estado no cuenta con instrumentos idóneos que le permitan reasignar personal en función de la reformulación de sus metas y objetivos, a la vez que los intentos en esa dirección sufren restricciones culturales importantes, legitimadas por las fronteras escalafonarias.

Respecto a la política salarial, tomando como base información brindada por la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) puede observarse que la estructura salarial conforma una pirámide con una amplia base hasta los mil pesos (49.7 por ciento), con una leve reducción porcentual hasta los 2 mil pesos (41,30 por ciento), quedando sólo un 9 por ciento entre los 2 mil y más de 6 mil pesos.



Esto estaría indicando que, más allá de la discusión sobre el nivel salarial en el sector público, lo más relevante se relaciona con la concentración de altos ingresos en favor de un porcentaje reducido de agentes.

Órganos de regulación del empleo público

De acuerdo al trabajo de Oszlak (2001), se identifican algunas tendencias básicas en cuanto a las responsabilidades institucionales para fijar políticas y directivas en materia de función pública, las que pueden estar más o menos centralizadas, según alguna de las siguientes modalidades:

a) Existencia de un órgano central y unidades descentralizadas que dependen funcionalmente del mismo;
b) Existencia de un órgano central, sin unidades descentralizadas en las diferentes instituciones;
c) Inexistencia de un órgano central: cada institución ejecuta las políticas y normas vigentes.

Cada uno de estos sistemas presenta ventajas y desventajas. En general, los sistemas del tipo a) permiten homogeneizar la aplicación de normas y criterios para administrar los diferentes aspectos que incluye la gestión de las personas: concursos, promociones, licencias, embargos, remuneraciones, evaluación de desempeño, capacitación, etc. Pero su funcionamiento exitoso depende del grado de articulación que consiguen establecer en la práctica con unidades descentralizadas con las que, generalmente, sólo mantienen una relación funcional y no jerárquica. Por otra parte, una mayor centralización tiende a asociarse con una mayor rigidez en la aplicación de las normas y estándares, lo cual puede a veces restar flexibilidad a la gestión por no tomar en consideración algunas especificidades propias de los diferentes organismos.

Como se ha señalado en páginas anteriores el órgano rector de la política de recursos humanos en la APN es la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP), dependiente de la Subsecretaría de Gestión Pública, en el área de la Jefatura de Gabinete de Ministros. Cabe señalar que esta es una función tradicional del área, ya que aún con cambios de denominación viene ejerciendo esta función desde décadas atrás. El concepto de órgano rector surge con el Plan de Modernización del Estado (del que se hará mención más abajo) en consonancia con el espíritu de la Ley 24156, tratando de adecuarse a los principios de centralización normativa y descentralización operativa en las políticas estatales.

Su responsabilidad primaria, de acuerdo con el Decreto 624/2003 es "Asistir al Subsecretario de la Gestión Pública en el diseño e implementación de las políticas de modernización del estado, en lo relativo al desarrollo y administración estratégica de los recursos humanos, con el propósito de reclutar efectiva y eficientemente, gerenciar y retener una fuerza de trabajo de alta calidad y diversidad técnica y asegurar el desarrollo personal y profesional de quienes la integran."

Sin embargo, y sin pretender con esto agotar la cuestión, pueden señalarse un par de cuestiones en las que la ONEP no ha logrado consolidar su rol de órgano rector. Por un lado, ha centrado buena parte de su atención en la problemática específica del SINAPA, particularmente aquella relacionada con los efectos en la carrera de los agentes de la Capacitación y la Evaluación de Desempeño.

Por otro lado, ciertos aspectos de la "administración de personal" en buena medida han sido "cedidos" a la Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público de la Secretaría de Hacienda, en la órbita del Ministerio de Economía y Producción. Esto se manifiesta particularmente en la organización de la base de datos del personal de la APN, el Sistema Integrado de Recursos Humanos, diseñado por esta dirección nacional, lo que genera efectos sobre la calidad de la información manejada por ambas áreas. Asimismo, la obligación que tienen los sectores de brindar información a la DNOSSP, le asigna a esta Dirección Nacional un recurso adicional que le permite ejercer autoridad respecto de la gestión de recursos humanos.

La Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público, tiene como responsabilidad primaria "Analizar, coordinar y fiscalizar la elaboración de niveles salariales y sistemas de remuneraciones del Sector Público Nacional, en el marco de la política salarial establecida por el GOBIERNO NACIONAL. Participar en el desarrollo, coordinación y ejecución del Sistema Integrado de Información Física y Financiera en la parte correspondiente a los recursos humanos y salariales. Atender las tareas de apoyo técnico y administrativo necesarias para el funcionamiento de la COMISION TECNICA ASESORA DE POLITICA SALARIAL DEL SECTOR PUBLICO", de acuerdo a lo que surge de la información brindada por la página web del Ministerio de Economía y Producción.

Por otra parte, es esta área la responsable de poner en práctica el SIRHu (Sistema Integrado de Recursos Humanos) que tiene por finalidad sistematizar y homogeneizar la información sobre recursos humanos producida por las distintas jurisdicciones y entidades de la APN.

El Sistema de Administración Financiera de Recursos Humanos (SIRHU)

El Sistema de Administración Financiera de Recursos Humanos (SIRHU) surge del Decreto Nº 645 del 4 de mayo de 1995 y la Resolución Nº 222/95 de la SECRETARIA DE HACIENDA. A partir de allí comenzó la formación de una PLATAFORMA MINIMA DE INFORMACION SALARIAL PRESUPUESTARIA, a partir de los datos existentes en los sistemas liquidadores de haberes de la Jurisdicciones y Entidades de la Administración Nacional, los que deben ser entregados con cada orden de pago de haberes, cuyo gasto se impute al Inciso 1-Gastos en Personal del Presupuesto vigente.

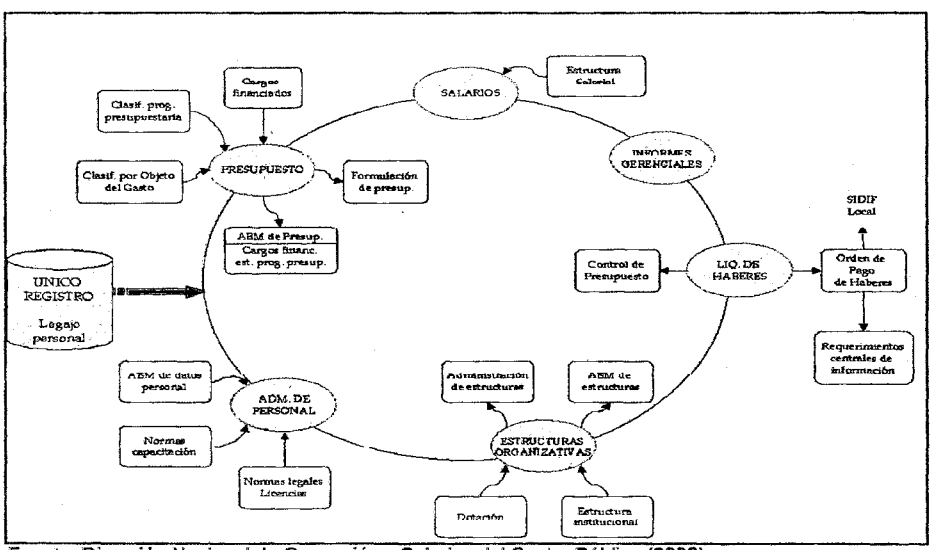
Hay un conjunto de datos mínimos requeridos para la citada Plataforma, los que se incorporan a la base de datos del Sistema de Administración Financiera de Recursos Humanos (SIRHU) en su Oficina central - DNOySSP, para su procesamiento. En este sentido, la Plataforma Mínima constituye un avance en el desarrollo del mencionado Sistema Integrado ya que posibilita contar con los datos necesarios para la operación de las prestaciones previstas en el SIRHU.

El menú de información requerido a los Organismos fue diagramado en función a la disponibilidad de datos existente en los sistemas liquidadores institucionales que, por otra parte, son suficientes para llevar a cabo análisis

ocupacionales, salariales, presupuestarios y organizativos, a través de procesos adecuados. En tal sentido, desde la visión de la DNOySSP se señala que no se requirieron datos de funciones asociados a los cargos que ocupan los agentes debido a la inexistencia de un nomenclador único de las mismas en la APN.

Conceptualmente la Plataforma Mínima capta la información de las unidades físicas de cargos y horas de cátedra ocupadas y los precios (fijos y variables) pagados a cada agente que ocupa dichas unidades, dentro de la dotación de una estructura organizativa, cuyo gasto se atiende por las partidas presupuestarias del objeto del gasto en la red programática.

Dentro del modelo de sistemas locales y centrales, la Plataforma Mínima representa, por su nivel de agregación, un sistema de recursos humanos central, alimentado por oficinas locales, corporizadas en los liquidadores de haberes de cada Jurisdicción/Entidad que lo alimentan en forma periódica



Fuente: Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público (2002).

El esquema anterior muestra el circuito de circulación de información y los roles que corresponden a cada uno de los actores dentro del sistema.

Cabe señalar, por último sobre este punto que, si bien ambos organismos, (ONEP y DNOySSP) cuentan con competencias propias diferentes, la bifurcación de responsabilidades en el manejo de información sobre recursos humanos, es uno más de los aspectos que conspiran contra la genuina capacidad del Estado en su conjunto para diseñar una política de recursos humanos de relativa homogeneidad.

Innovación en las modalidades de organización del empleo público

A principios de la década de 1980 se dictó la ley 22140, que estableció el Régimen Jurídico Básico de la Función Pública. Esta norma tuvo plena vigencia hasta el dictado de la Ley de Empleo Público (25164) en 1999. Los fundamentos de la ley 22140, dictada durante la última dictadura militar, hacen referencia a una cuestión que puede considerarse de interés; esto es, a la idea de "...enfocar la cuestión de un modo mas general, fijando por ley los principios básicos propios de la función pública con el fin de lograr bases ciertas, uniformes y flexibles en su alcance y ámbito de aplicación." Esto está marcando una voluntad de generalidad e inclusión en el dictado de la norma. Este trabajo trata de mostrar cómo este objetivo está aún lejos de ser cumplido.

En segundo término, interesa destacar los cambios semánticos que se producen entre una y otra norma, ya que se genera un deslizamiento desde la idea de "Función Pública" a la de "Empleo Público" como ya se había mencionado. A tal punto, que la Ley de Empleo Público hace expresa referencia a la Ley de Convenciones Colectivas del Sector Público y establece que dicho texto no podrá ser alterado por la nueva ley:

> "ARTICULO 3º — Las disposiciones de la ley marco de regulación del empleo público tienen carácter general. Sus disposiciones serán adecuadas a los sectores de la administración pública que presenten características particulares por medio de la negociación colectiva sectorial prevista en la Ley 24.185...
>
> ARTICULO 4º — ...
>
> En ningún caso se entenderá que las normas de esta ley modifican las de la Ley 24.185 (de Convenciones Colectivas del Sector Público)."

En 1984 se produce el primer intento significativo de modificar la modalidad de organización de los funcionarios públicos, a través de la creación del Cuerpo de Administradores Gubernamentales. Este es un cuerpo específico conformado por un conjunto multidisciplinario de profesionales que brindan asistencia técnica a las jurisdicciones y organismos del Estado.

El Cuerpo de Administradores Gubernamentales (C.A.G.) fue creado en 1984 mediante el Decreto Nº 3687 de 1984 inspirado en el modelo francés de la Ecole Nationale d´Administration (ENA). El espíritu que guió su creación fue el de producir un impacto positivo en la gestión a través de la actuación de funcionarios capacitados para la alta administración y que además mostrasen vocación democrática y de servicio hacia los destinatarios de las acciones del Estado: la sociedad.

La necesidad de proveer funcionarios especialmente formados para el desempeño dentro de la estructura pública se gestó al evaluar que la educación universitaria no generaba por sí misma los perfiles necesarios. También resultaba adecuado que aquellos funcionarios que ya estaban trabajando en la Administración tuviesen la oportunidad de avanzar en el desarrollo de su carrera. Por eso, las convocatorias estuvieron abiertas a quienes provenían del sector privado y también a quienes ya se desempeñaban en la Administración. Debe aclararse, sin embargo, que

después de cuatro convocatorias, el ingreso al cuerpo ha quedado interrumpido, quedando circunscripto a poco más que 160 miembros, habiendo llegado al extremo, como se señaló previamente, de promover el retiro voluntario de sus agentes en el año 2000.

El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA)

El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA) nació con el Decreto 993/91 y puede entenderse como un proyecto sistemático de desarrollo de recursos humanos, ya que incluye mecanismos de selección, promoción, evaluación de desempeño y capacitación. Su aprobación implicó la derogación del anteriormente vigente escalafón del personal de la Administración Pública Nacional regulado por el Decreto 1428 del año 1973.

El objetivo explícito de su creación fue dotar de mayor profesionalidad a la Administración Pública. Así, en los considerandos del decreto se establecían algunos principios como los siguientes:

a) un reordenamiento escalafonario sustentado en los principios de mérito, capacitación y sistemas objetivos de selección y productividad como fundamentos del ingreso y la promoción de los agentes públicos.
b) armonizar la normativa con los esquemas adoptados por los países más avanzados en la materia, consagrando en su articulado la diversidad de institutos propios de la carrera administrativa basada en modernas técnicas de gestión gerencial y profesionalización en todo su desarrollo.
c) superar las falencias existentes en el actual desarrollo de la carrera administrativa, dado que incluye reglas tendientes a jerarquizarla y a crear incentivos reales.
d) garantizar un inmediato restablecimiento de las responsabilidades administrativas en todos los niveles.

El SINAPA busca superar el procedimiento tradicional de promoción (y consecuente mejora salarial) que dependía fundamentalmente de la antigüedad laboral, por un desarrollo de la carrera administrativa, basado en Niveles (relacionados con el cumplimiento de requisitos de formación) y Grupos (basados en la capacitación y la evaluación de desempeño). Este sistema es complementado por dos instrumentos de polémica aplicación: los concursos y el ejercicio de funciones ejecutivas. Sin embargo, al cabo de diez años de experiencia, no queda claro que el proceso de promoción aplicado no sea más que una forma sofisticada del cuestionado ascenso por antigüedad.

Respecto de los requisitos de formación, se observa que el SINAPA unifica bajo el mismo concepto a los títulos universitarios y terciarios, a fin de acceder a los niveles superiores (A y B). A esto se le agrega que, en el caso del nivel B, este requisito puede ser reemplazado con 10 años de experiencia laboral "atinente a las funciones". Asimismo, para acceder al nivel D se establece como requisito contar con el ciclo básico secundario, que en la actualidad no tiene valor académico y laboral.

El procedimiento de reencasillamiento que se aplicó para ubicar a los agentes de la APN en el sistema, si bien se realizó una única vez, facilitó el acceso a los

niveles A y B a agentes que no reunían la formación requerida para los niveles y, a su vez, produjo el encasillamiento de la mayor parte de los profesionales en el nivel C. Como resultado adicional, al mantenerse el congelamiento de vacantes, estos profesionales han continuado en tal nivel hasta la fecha.

En lo que respecta al nivel profesional (o de estudios), se observa que la situación descripta redunda en situaciones como las que se presentan a continuación:[25]

- El 16 por ciento de los agentes con nivel A no son profesionales (más un 4.2 por ciento con nivel de estudios terciarios).

- En el nivel B este porcentaje se eleva al 28 por ciento (más un 5.9 por ciento con nivel de estudios terciarios).

En ambos casos, se observa que los que no cuentan siquiera con título secundario superan levemente el 4 por ciento. Tomando en cuenta la información disponible, se observa la siguiente distribución por niveles:

Como se observa, la mayor parte de los agentes del sistema pertenece a las categorías más bajas, relacionadas con niveles de responsabilidad técnico laboral de baja complejidad, lo que no se corresponde con la profesionalización de la administración, objetivo de la creación del SINAPA.

NIVEL	AGENTES	PORCENTAJE	% AGREGADO
A	689	2.9	
B	2211	9.3	38.7
C	6288	26.5	
D	7899	33.3	
E	6020	25.4	61.3
F	604	2.6	

Si se analiza históricamente esta información, surgen algunos datos interesantes. En primer lugar, en los años de vigencia del SINAPA, ha ingresado un 19.5 por ciento de la planta. Esto confirma lo señalado respecto al escaso reemplazo de personal en la APN.

Observando detenidamente la información se verá que el 17 por ciento de los agentes ingresados en el sistema desde la vigencia del SINAPA tiene nivel de estudios primario. Si se agregan los datos se llega a que el 20 por ciento no tiene estudios secundarios. Finalmente, el 66 por ciento de los ingresados en el periodo no cuenta con estudios universitarios.

[25] La información que se brinda a continuación se obtuvo del muy buen trabajo publicado por la ONEP *"Boletín Estadístico del Personal del Sistema Nacional de la Profesion Administrativa (SINAPA) Decreto Nº 993/91(t.o. 1.995)*.Informe de Situación al 31 de diciembre de 2.002."Julio 2.003

Personal SINAPA con hasta 9 años de antigüedad x nivel de estudios		
PRIMARIOS	17.36%	66.07%
CBS	3.29%	
SECUNDARIOS	37.83%	
TERCIARIOS	7.58%	
UNIVERSITARIOS Y **POSGRADO**	33.93%	
TOTAL	4538	

Esto refuerza lo señalado anteriormente sobre la baja profesionalización del SINAPA y puede tener causas combinadas. Por un lado, los salarios que ofrece el sistema no son muy atractivos para los profesionales[26]. Por otra parte, las gestiones estatales han prestado poca atención al reclutamiento y promoción de profesionales dentro de la administración.

Si bien al momento de su creación, el SINAPA surgía como un nuevo paradigma orientado a la modernización de la gestión de recursos humanos en el Estado, no logró transformarse en un modelo para el conjunto de la APN. Aunque comprende un núcleo importante de agentes vinculados directamente con las áreas de formulación de políticas (fundamentalmente, las jurisdicciones ministeriales), su modalidad de organización no ha sido replicada en otros sectores de la Administración Pública e, incluso, en sectores muy significativos de la APN, en cuanto a número de agentes y relevancia de la función, como es el caso de la AFIP, la estructura escalafonaria responde a principios muy diferentes, de carácter más tradicional.

Su aplicación dio lugar al desarrollo de organizaciones y tecnologías específicos (capacitación, evaluación de desempeño, concursos) que, además de generar procesos bastante complejos, se centraron exclusivamente en los agentes del sistema, sin contemplar los requerimientos de desarrollo de agentes de otras áreas de la administración, por lo que éstas definieron en forma autónoma sus estrategias de desarrollo de recursos humanos.

Podría decirse que el SINAPA es una propuesta que quedó a mitad camino, ya que no logró una genuina modernización de los recursos humanos del sector público y no generó un efecto demostración sobre otras áreas de la administración.

Segunda Reforma del Estado

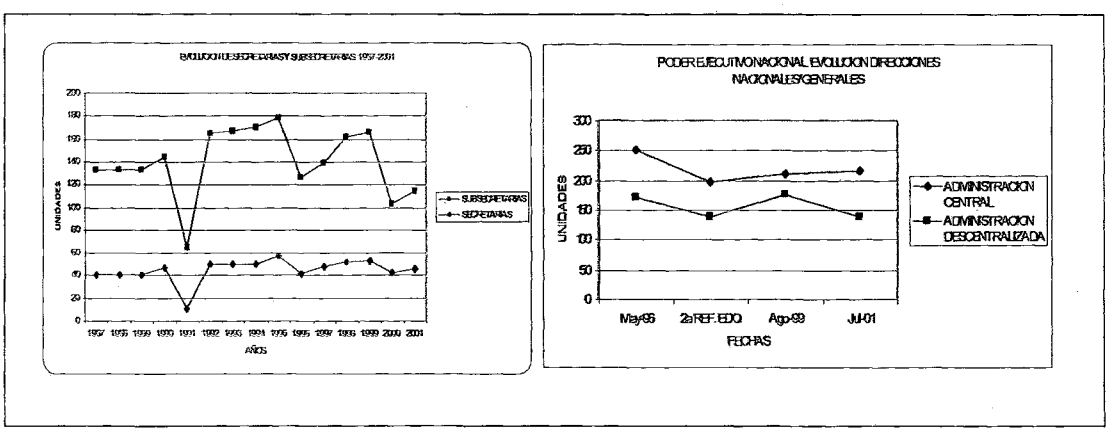
En coincidencia con los planteos que venían siendo formulados por el Banco Mundial respecto de la necesidad de una "segunda etapa de reformas" (en el entendido que el proceso de privatizaciones realizado a partir de 1989 había sido una exitosa "primera etapa") el gobierno argentino puso en marcha en 1996 la denominada Segunda Reforma del Estado que se suponía, ponía su acento en las reformas internas de gestión.

[26] Salario de ingreso Nivel C Grado 0 =: $980, más adicional por mayor capacitación $245.

Los objetivos explícitos de la norma legal que le dio marco (Ley 24629. De La Reorganización Administrativa. Capítulo II)[27] son similares al Programa de "reinvención del gobierno" norteamericano:

- *Orientación al ciudadano;*
- *Responsabilidad por resultados;*
- *Contratos por objetivos;*
- *Definición de estándares (benchmarks);*
- *Incentivos al desempeño;*
- *Capacitación permanente y*
- *Mayor transparencia de la gestión pública.*

En la práctica, esta norma dio como resultado la creación de la Unidad de Reforma y Modernización del Estado, cuya tarea principal consistió en "...comunicar los niveles de reducción o reestructuración específicos de las plantas de personal para cada Ministerio, Secretaría de la Presidencia de la Nación y Organismo centralizado o descentralizado de la Administración Pública Nacional, en línea con los roles asignados al Estado Nacional, las pautas programáticas establecidas en el cuerpo normativo de la primera etapa de la reforma del Estado y la organización básica que se apruebe en cumplimiento del Decreto (558 de 1996)".



Los cuadros anteriores muestran cómo las drásticas políticas de reducción de unidades de organización (independientemente de la justicia de sus objetivos) son rápidamente abandonadas y vuelven a las situaciones previas. Tal es el caso de las drásticas reducciones estructurales de los años 1991 y 1996.

Así, los resultados concretos de la Segunda Reforma del Estado guardaron escasa relación con sus ambiciosos objetivos, ya que buena parte de las reformas planteadas (reestructuraciones, racionalización de las plantas de personal, introducción de tecnologías, profesionalización de la función pública, cambios culturales, desburocratización) continúan siendo asignaturas pendientes.

[27] Esta norma general fue reglamentada por los Decretos 558/96 (Reforma del Estado) y 660/96 (Cambio de Estructuras).

Plan de Modernización del Estado[28]

Este plan, puesto en marcha en el año 2000, perseguía entre sus objetivos implantar la gestión por resultados en las organizaciones de la Administración Pública Nacional y fortalecer las capacidades institucionales mediante la planificación estratégica situacional y la reingeniería de procesos

Este objetivo se formulaba con la aspiración de lograr una administración pública al servicio del ciudadano, con organizaciones flexibles orientadas al logro de resultados, capaz de rescatar el concepto de servidor público como un valor social y orientada a establecer un marco de paridad e igualdad entre la Administración y la gente.

Entre las principales "Transformaciones Transversales" que se proponía, se identifica la relacionada con la gestión del capital humano. Esta partía de un diagnóstico muy crítico de la gestión de los recursos humanos hasta ese entonces (incluyendo al mismo SINAPA) que señalaba la ausencia de prácticas tales como "la evaluación del desempeño sobre la base del mérito, el reconocimiento de incentivos, la promoción condicionada por la calificación y la capacitación y no por la antigüedad, la adopción de sistemas salariales que compensen el mérito y la responsabilidad ..."

Asimismo, sustentando un punto al que se ha hecho mención más arriba se hacía referencia a que "El empleo público sigue siendo vulnerable al patronazgo político, la evaluación minimiza el conflicto a través de la equiparación más que del reconocimiento de méritos, la promoción opera automáticamente por el transcurso del tiempo y los sistemas salariales preservan conquistas de escalafón, sin criterios que justifiquen regímenes y tratamientos dispares para situaciones semejantes."

Según el criterio propuesto por los formuladores del plan, un déficit que ha caracterizado a la administración pública radica en la gestión de los recursos humanos. En consecuencia, se dirá, "Llegó la hora de asegurar una adecuada gestión integrada del capital humano de la Administración mediante la articulación de los diversos sistemas que hacen a su efectivo gerenciamiento de acuerdo con los lineamientos del nuevo modelo de gestión y responsabilizando a los agentes por sus acciones y resultados mediante mecanismos de incentivos." En línea con esto, se busca que el Plan Nacional de Modernización del Estado ponga en marcha una serie de acciones que apunten a profesionalizar y dignificar el papel de los trabajadores del sector público.

A este fin se proponían algunas líneas de trabajo, entre las que cabe destacar la actualización, revisión y modernización de los convenios colectivos de trabajo de la administración pública; la aplicación de "premios y castigos a través de la promoción e incentivo de los mejores agentes por sus resultados y la separación de quienes no estén a la altura de sus responsabilidades; la reglamentación de las relaciones laborales del sector público nacional. Asimismo, se propone el desarrollo de regímenes de carrera y

[28] La norma estructurante de este plan fue el Decreto 103/2000.

profesionalización sustentados en el mérito, la transparencia, el respeto a la ética pública, la igualdad de oportunidades y el creciente fortalecimiento de las competencias laborales de los agentes.

También se señala la necesidad de definir un Nomenclador General de Funciones y Posiciones de Trabajo elaborado bajo un enfoque de gestión por competencias y definición de perfiles y exigencias básicos para la mayoría de los puestos de trabajo.

Es interesante señalar que el diagnóstico implicaba un cuestionamiento a la aplicación del SINAPA, a tal punto que se le formulaban críticas similares a las que habían dado origen a la aplicación de este nuevo régimen escalafonario en la APN.

Sin embargo, también en este caso, los logros fueron escasos, ya que primó una perspectiva tecnocrática en un contexto de ausencia de liderazgo político y de objetivos globales de gestión. Esto lleva a que aún pueda afirmarse que los objetivos de fortalecimiento de la capacidad de gestión de las organizaciones públicas sigue siendo una tarea pendiente.

Si bien a lo largo de los años siguientes se dictaron normas específicas sobre distintos tópicos de la gestión de recursos humanos, dentro del periodo de análisis (hasta 2003) no ha surgido una propuesta sistemática de relevancia equivalente a las señaladas en las páginas anteriores. A esto cabría agregar que, en la medida en que entró en crisis el modelo de gestión del estado aplicado a partir de la década de 1990, ocurrió algo equivalente con la gestión de recursos humanos. Así como se tiende a repensar el rol del Estado ante la sociedad, han entrado en debate las modalidades de intervención y las formas y tipos de relación laboral entre el estado y sus empleados.

CAPITULO 3.
LA POLITICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA AUDITORIA GENERAL DE LA NACION

> –No los rechazamos, pero no buscamos especialmente contadores –dijo–. Queremos gente con una excelente formación académica, y sobre todo tipos inteligentes.
> –¿Inteligentes?
> –Pueden ser matemáticos, musicólogos e historiadores. La clave es que sean capaces de pensar. Y que tengan la voluntad de defender al Estado. Quizás ganen mucho menos que en la actividad privada, pero se ven animados por ese objetivo de servir a los ciudadanos y, además, sienten que su trabajo es más interesante que el de un burócrata de una consultora privada. (reflexiones de Iain Johnston, miembro de la NAO –Gran Bretaña) publicado por Martín Granovsky en Página 12. 24 de Octubre de 2003

Algunos datos básicos

Como se ha señalado en los apartados anteriores, la creación de la Auditoría General de la Nación como un capítulo específico dentro de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional (24156) se inscribe en un proceso de reforma integral del Estado, característico de la década de 1990.

Recordando lo señalado previamente respecto del artículo 117 de la mencionada ley, puede decirse que el principal objetivo de la AGN se centra en el ejercicio del control externo posterior de la Administración Pública Nacional y es legítimo identificar a este objetivo como el que da sentido a su funcionamiento y organización.

Lo anterior implica destacar el cambio en el sesgo del control que se produce a principios de la década de 1990, ya que se pasa de un sistema centrado fundamentalmente en el cumplimiento normativo y ejercido con carácter previo y concomitante, propio Tribunal de Cuentas de la Nación y entidades similares, al modelo de control posterior y orientado al análisis de los resultados de la gestión, con la consiguiente transferencia de las responsabilidades del control previo a la propia administración. De esta manera, el control pasa a entenderse como un sistema integral e integrado que alcanza al conjunto de los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional y que incluye la perspectiva de la auditoría de gestión y no únicamente los aspectos financieros y de regularidad.

Cabe destacar, por otra parte, que esta nueva modalidad de control es ejercida por la AGN en su carácter de órgano técnico dependiente del Congreso de la Nación[29] a lo que se agrega que el universo bajo supervisión se amplía significativamente respecto de las experiencias anteriores.

---

[29] Si bien la AGN entró en funciones a partir de enero de 1993, como resultado de la Ley 24156, con la reforma de la Constitución Nacional en 1994, el organismo adquirió rango constitucional, expresado en el artículo 85 de dicho texto. De acuerdo con éste,

> "El control externo del sector público nacional en sus aspectos patrimoniales, económicos, financieros y operativos, será una atribución propia del Poder Legislativo.
> El examen y la opinión del Poder Legislativo sobre el desempeño y situación general de la Administración Pública estarán sustentados en los dictámenes de la Auditoria General de la Nación.
> Este organismo de asistencia técnica del Congreso, con autonomía funcional, se integrará del modo que establezca la ley que reglamenta su creación y funcionamiento, que deberá ser aprobada por mayoría absoluta de los miembros de cada Cámara. El presidente de organismo será designado a propuesta del partido político de oposición con mayor número de legisladores en el Congreso.

Los cambios establecidos por la Ley de Administración Financiera y por la Constitución Nacional (art. 85), en los principios y organización del control público, exigen que el diseño estructural del organismo de control externo sea acorde con los objetivos perseguidos. Esto significa generar un tipo de organización orientada al ejercicio del control y que promueva en su personal el desarrollo de un perfil profesional acorde a esa necesidad.

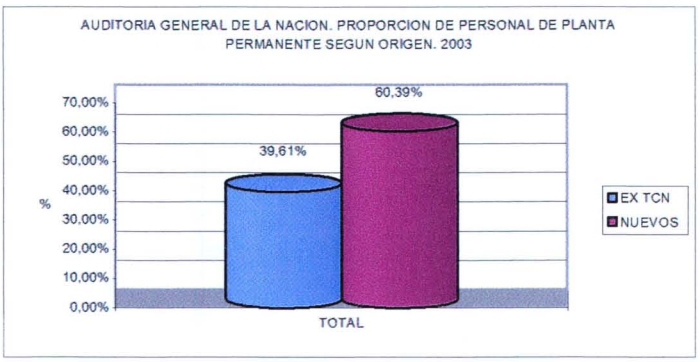
Esto se materializó en un armado estructural que supuso el control sobre el conjunto de organismos y entidades del Sector Público Nacional No Financiero y del Sector Financiero, los entes reguladores de servicios públicos, la auditoría del complejo conjunto de programas financiados con préstamos externos, a través del Banco Interamericano de Desarrollo y del Banco Mundial, así como el seguimiento del conjunto de la deuda pública y el análisis anual de la Cuenta de Inversión. A esto se suma, la auditoría de los sistemas informáticos del estado y el control de la gestión ambiental de los organismos públicos. Finalmente, se incluyen las áreas dedicadas al apoyo legal y administrativo, y de control interno, todas ellas propias de cualquier organización pública.

Un entramado tan heterogéneo requiere perfiles de profesionales en auditoría que reúnan características que no estaban muy desarrolladas hasta el momento de la creación de la AGN. Es sabido que la auditoría financiera es la materia que cuenta con mayor desarrollo tanto conceptual como procedimental, por lo que, las otras orientaciones de esta especialidad requieren un proceso de formación en la acción relativamente acelerado.

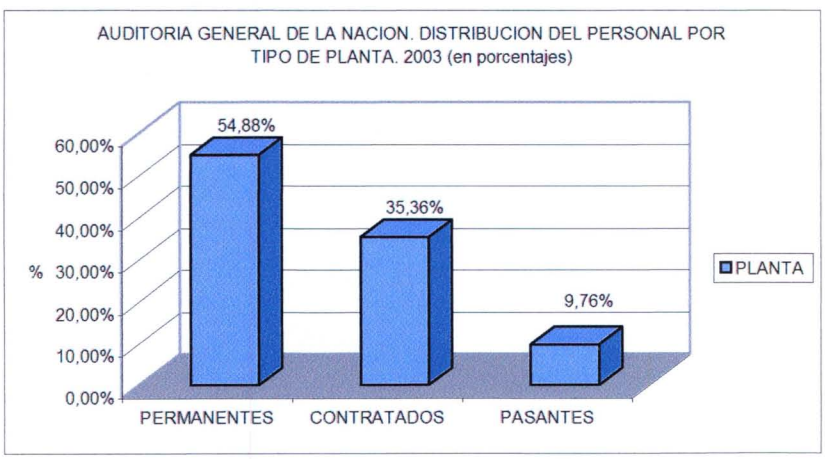
Este diseño estructural se nutre con una masa diversa de recursos humanos. En primer lugar, cabe señalar que, de acuerdo con lo establecido por la Ley 24156, la AGN se hace cargo del personal del ex Tribunal de Cuentas de la Nación, a lo que se le agrega la incorporación de agentes a lo largo de los años posteriores.

El gráfico siguiente permite observar las proporciones vigentes en 2003 de agentes provenientes del ex TCN e ingresantes a la AGN. Como puede observarse, el personal originario del ex TNC mantiene un peso relativo importante (cerca del 40 por ciento de la planta permanente).

Tendrá a su cargo el control de legalidad, gestión y auditoría de toda la actividad de la Administración Pública centralizada y descentralizada, cualquiera fuera su modalidad de organización, y las demás funciones que la ley le otorgue. Intervendrá necesariamente en el trámite de aprobación o rechazo de las cuentas de percepción e inversión de los fondos públicos."



Cabe aclarar, por otra parte, que las personas que prestan servicios en la AGN lo hacen bajo distintas modalidades contractuales. En primer lugar se encuentran quienes son regidos por el Estatuto del Personal de la AGN. Estos, aun teniendo diversas formas de vinculación laboral (permanentes, no permanentes, transitorios, suplentes, de gabinete) en este trabajo serán identificados genéricamente como "permanentes". En segundo término se encuentran quienes se relacionan laboralmente con la AGN a través de un contrato de locación de servicios ("contratados"). Finalmente, existe un agrupamiento de estudiantes universitarios ("pasantes") que, en algunos aspectos, puede ser asimilado a los contratados, aunque vínculo se establece por medio de la ley de Pasantías Educativas, N° 25165. Una visión esquemática de lo señalado se presenta en el gráfico siguiente.

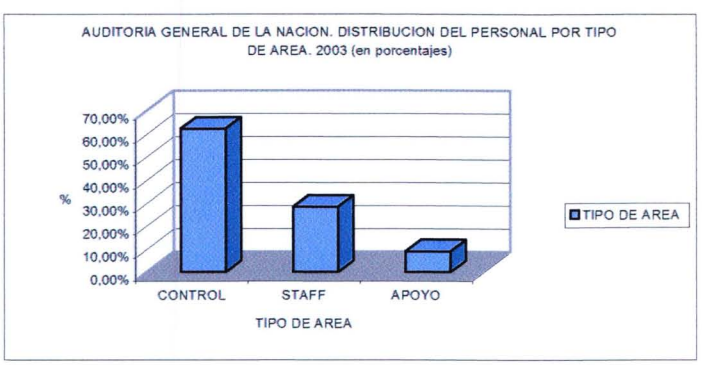


Como se observa, y pese a tratarse de un organismo de baja participación relativa respecto del conjunto de la APN, tanto en lo presupuestario como en la magnitud de sus recursos humanos, la AGN cuenta con una gama de relaciones laborales de cierta complejidad. Esto se presenta en el cuadro siguiente.

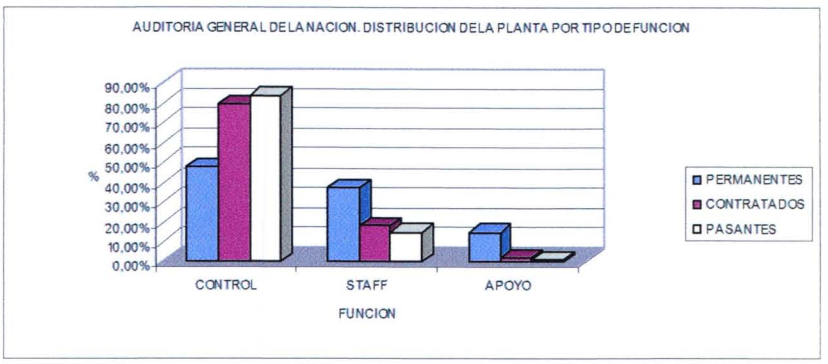
RELACION LABORAL CON LA AGN							
FUERA DE NIVEL	REGIDOS POR EL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA AGN					FUERA DEL ESTATUTO	
AUDITORES GENERALES DE LA NACION	PLANTA PERMA-NENTE	PLANTA NO PERMA-NENTE	PLANTA TRANSI-TORIA	PLANTA SUPLENTE	PLANTA DE GABINETE	CONTRA-TOS DE LOCA-CION DE SERVI CIOS	REGIMEN DE PASANTIAS

La planta regulada por el Estatuto del Personal de la AGN comprende:
1. Planta permanente: cuentan con estabilidad propia.
2. planta no permanente: corresponde a un nicho reducido de agentes, fruto de un reciente ordenamiento normativo que establece la inestabilidad en los niveles de conducción (salvando las situaciones preexistentes).
3. planta transitoria: corresponde a un conjunto, también reducido, que es designado en forma anual.
4. planta suplente: corresponde a agentes que ocupan circunstancialmente vacantes de agentes que se encuentran con licencia **sin** goce de haberes.
5. planta de gabinete: corresponde a agentes designados directamente por cada auditor general y que realizan tareas de asesoría y asistencia a aquellos. Su vínculo con la AGN concluye automáticamente al finalizar las funciones del Auditor General que los designó o cuando éste lo decida.

En lo que se refiere a la asignación funcional, un conjunto de áreas de la AGN se ocupa de manera específica y directa de la generación de productos externos, o sea, de las funciones de control en los rubros señalados más arriba, otro tipo de áreas se orienta a la generación de productos organizacionales, relacionados con la planificación de las actividades externas (áreas staff), mientras que un tercer sector se ocupa de la generación de productos internos, a través de las acciones de administración (áreas de apoyo). Analizando la distribución de personal con base en su asignación según tipo de área, puede observarse con claridad en qué medida, la asignación de personal (sumando las diferentes relaciones contractuales vigentes) privilegia las áreas de control.



Asimismo, se puede observar en forma más específica, que el grueso del personal contratado y pasante se dedica a funciones de control, mientras que las funciones staff y de apoyo cuentan con mayor proporción de agentes permanentes.



En lo que hace a su distribución escalafonaria, se puede señalar que el personal de la AGN está distribuido por niveles o categorías, que se corresponden (no linealmente) con niveles de responsabilidad. Esto se presenta en el cuadro adjunto.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD SEGÚN CATEGORIA. 2003			
PLANTA	CATEGORIA[30]	NIVEL DE RESPONSABILIDAD	PORCENTAJE
PERMANENTE	1, 2 Y 3	GERENCIAL / DEPARTAMENTAL	9,37%
PERMANENTE	4 Y 5	SUPERVISION	12,01%
PERMANENTE	6, 7, 8	EJECUCION (PROFESIONAL, TECNICO)	53,69%
CONTRATADO	B, C, D		
PERMANENTE	9, 10, 11, 12, 13 Y 14	APOYO	24,93%
CONTRATADO	H, AI, II		
PASANTE	P1, P2, P3		

La gestión de recursos humanos en la AGN. Restricciones

Una vez enunciado un mapa global de los recursos humanos en la AGN, cabe detenerse en lo propuesto en la presentación, respecto al efecto que ejercen determinadas restricciones sobre el desarrollo de una política de recursos humanos. Para este caso particular hemos considerado como relevantes las restricciones técnica, presupuestaria y política. A los efectos del presente trabajo, se han seleccionado datos comprendidos entre 1999 y 2003 en razón de que este periodo permite acceder a información sistemática para el conjunto de recursos humanos.

Si bien estas restricciones se incluyen dentro de un número más amplio (normativas, contextuales, culturales, etc.), no todas tienen necesariamente el

[30] Las categorías de la planta "permanente" están definidas por el Escalafón del Personal de la AGN (Resolución N° 50/93-AGN), las categorías correspondientes a "contratados" son reguladas por la Resolución N° 40/95-AGN y sus modificatorias, mientras que las categorías correspondientes a los pasantes están establecidas por la Disposición N° 23/98-AGN.
En este cuadro se han homogeneizado las categorías de permanentes, contratados y pasantes con base en la función, lo que no guarda necesariamente relación lineal con los ingresos.

mismo tipo de efecto sobre cada organización pública. El cuadro siguiente muestra una síntesis de cómo identificar las restricciones mencionadas.

RESTRICCION	DEFINICION	MEDICION	OBSERVACIONES
TECNICA	Corresponde a la identificación de requerimientos de recursos humanos a partir de los objetivos y responsabilidades de la organización	Perfiles u orientación técnico profesional Distribución por áreas	La distribución por áreas puede encubrir el ejercicio de funciones administrativas en áreas de control.
PRESUPUESTARIA	Corresponde a la variación en la asignación de recursos para gastos en personal en cualquiera de sus formas	Asignaciones presupuestarias Cuotas trimestrales Incremento o reducción de partidas	La lectura de las ejecuciones presupuestarias anuales puede esconder los vaivenes de la ejecución trimestral.
POLITICA	Corresponde a la asignación de recursos humanos a partir de decisiones discrecionales	Designaciones de personal Rotación Egresos	Excluye las designaciones realizadas a través de concursos, ya que se las considera de carácter "técnico".

Restricción técnica

Se entiende por restricción técnica aquella que, por efectos de las responsabilidades que enfrenta una organización, obliga a reclutar sus recursos humanos dentro de los perfiles específicos que faciliten el cumplimiento de los objetivos propuestos. Podrá observarse que, en ocasiones (más o menos frecuentes) el cumplimiento de esta restricción no es el esperado y, seguramente, la capacidad de la organización para cumplir sus objetivos quedará menguada. Sin embargo, no es pensable la existencia de escuelas sin maestros, hospitales sin médicos o enfermeros, bancos centrales sin contadores, economistas, actuarios, con especialización en temas financieros. En otras palabras, un alejamiento extremo de los requerimientos técnicos de una organización pública, enfrenta límites que deberán ser vistos ante cada caso específico.

La restricción técnica puede ser medida por la proporción de recursos humanos que responden a los perfiles específicamente técnicos de la organización.

El gráfico siguiente muestra cómo el porcentaje de profesionales universitarios de la AGN en 2003 es significativamente mayor que los correspondientes a otros niveles de estudios. Cabe aclarar que la información de este gráfico incluye como población con nivel "secundario" a la categoría de "pasantes" que, en realidad, se vincula más al perfil de los profesionales.



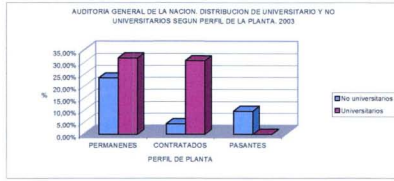
El siguiente gráfico permitirá ver dichos porcentajes desagregados y valorar el peso de los pasantes y contratados en la planta en cada nivel. Aquí se observa que porcentualmente, los universitarios son un número muy significativo tanto entre contratados como entre permanentes. Asimismo, el porcentaje de pasantes es relevante entre los de nivel educativo medio.





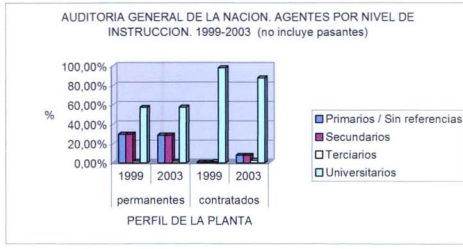
Si los datos anteriores son analizados a partir de cada perfil de planta, puede observarse el peso casi excluyente de los universitarios entre los contratados. En el caso de los permanentes, puede verse una distribución con mayor participación relativa de otros niveles de estudio.

Por otra parte, si se polariza la presentación, se cuenta con los elementos que se expresan en el siguiente gráfico.



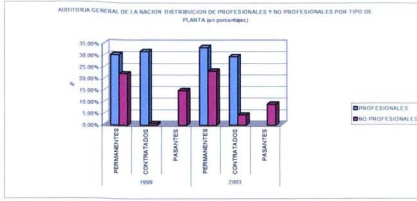
De esta manera, se observa que el grueso de la planta, independientemente de su pertenencia (permanentes o contratados) está conformado por universitarios, aunque se observa que ambos porcentajes son diferentes según el origen. En el caso de los contratados, esta relación es de casi un noventa por ciento de universitarios, mientras que en la planta permanente esta relación es de un 57 por ciento de profesionales universitarios sobre no universitarios.

Ahora bien, si se analizan estas relaciones en forma histórica, se podrán encontrar algunas variaciones que se mostrarán en los gráficos siguientes.



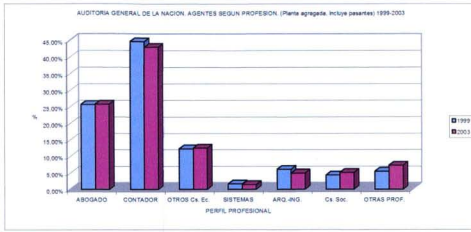
Si bien el número relativo de profesionales se mantiene en la planta permanente, no ocurre así con los contratados, ya que se produce una leve baja de este perfil en beneficio de agentes con formación primaria o secundaria.

Asimismo, si se analiza en forma desagregada el tipo de planta, se puede observar la importante caída que se produce entre los pasantes. Ambos elementos estarían indicando una leve "desprofesionalización" de la planta de contratados y pasantes entre 1999 y 2003.

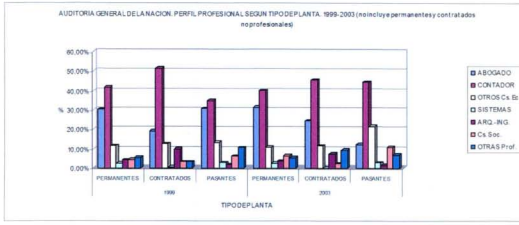


En resumen, parece quedar claro que existe una restricción técnica que ubica las necesidades de personal profesional por encima de un determinado rango, que está alrededor del 70% de la planta integral (permanentes y contratados).

Si se analiza más específicamente la distribución de estos profesionales por perfil, se observa que el peso más significativo corresponde a contadores, seguido por abogados, a lo que se agrega un conjunto disperso de perfiles profesionales que, como se señalaba en páginas anteriores, se relaciona con los desafíos de la AGN, en particular en lo que atañe a la auditoría de gestión.



Como puede observarse, esta distribución profesional no sufre cambios significativos entre las dos puntas del periodo bajo análisis (1999-2003). Si bien se observa una cierta disminución de la participación de contadores, esta caída no parece significativa. Lo que sí resulta relevante es el bajo número de profesionales formados específicamente con títulos relacionados con "Sistemas". Sin embargo, este dato debe ser relativizado en la medida que se cuenta con profesionales de otras áreas o idóneos no identificables por nuestras fuentes de información, que reúnen competencias laborales relacionadas con esta temática. Esta situación es típica de profesiones "nuevas", en la medida en que el desarrollo informal de competencias es mayor que su formalización técnico académica.



Si, como surge del gráfico anterior, la distribución de profesionales se relaciona con el tipo de planta, se puede identificar cómo se subraya más fuertemente la caída de contadores entre los contratados, caída que es relativamente compensada por el incremento de pasantes con ese perfil. Asimismo, cabe observar en este mismo rubro, la caída relativa de los pasantes estudiantes de derecho.

Se tratará de contrastar este valor con la información que se obtiene de otras organizaciones para ver cuál es la dimensión límite de sus restricciones técnicas.

En primer lugar, y al solo efecto de hacer referencia a un contexto más amplio, se informa sobre el porcentaje de profesionales encuadrados en el SINAPA.

Población SINAPA por nivel de estudios y sexo (%)

Nivel de Estudios	Total		Mujeres		Varones	
Total	23.711*	100.0	11.820	100.0	11.891	100.0
Sin estudios	418	1.8	113	2.3	305	2.6
Primario	6.250	26.4	2.451	19.4	3.799	31.9
Ciclo Básico Secundario	1.193	5.0	636	5.4	557	4.7
Secundario	8.155	34.4	4.732	40.0	3.433	28.9
Terciario	1.469	6.2	953	8.1	516	4.3
Universitario	5.962	25.1	2.825	23.9	3.137	26.4
Postgrado	263	1.1	110	0.9	143	1.2

FUENTE: BOLETIN ESTADISTICO DEL PERSONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA (SINAPA) Decreto Nº 993/91(t.o. 1.995). INFORME DE SITUACION al 31 de diciembre de 2.002 REGISTRO DEL PERSONAL DEL SINAPA RESOLUCION EX - SFP Nº 113/94, Julio 2.003

Del cuadro anterior surge que el personal profesional encuadrado en el SINAPA supera levemente el 25 por ciento. Esto indicaría que la restricción técnica se encuentra en un nivel relativamente bajo. Algunas conclusiones sobre este punto se señalarán al final del trabajo.

En cambio, si se analiza el caso de la Administración Federal de Ingresos Públicos, que puede ser identificada como una organización con un objetivo

técnico específico, con la presencia de restricciones técnicas equivalentes a las de la AGN, que la obligarían a sostener un determinado perfil técnico, nos encontramos con datos interesantes para la comparación.

ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS DISTRIBUCION DE PERSONAL SEGÚN DISTINTOS CRITERIOS. 2004		
Dependencia	**Cantidad**	**Porcentaje**
TOTAL AFIP	19.166	100%
AFIP Central	2.375	12,40%
DGI	12.287	64,10%
DGA	4.367	22,80%
DGRSS	137	0,70%

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL SEGÚN ÁREAS OPERATIVAS		
Dependencia	**Cantidad**	**Porcentaje**
Total Areas Operativas	15.418	100%
DGI Metropolitana	4.672	30,30%
DGA Metropolitana	1.345	8,72%
DGI Interior	7.174	46,53%
DGA Interior	2.151	13,95%
DGRSS	76	0,49%

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS		
Títulos	**Cantidad**	**Porcentaje**
Universitario *	9.159	47,79%
Sin Título Universitario	10.007	52,21%
* Incluye carreras de 4 años de duración o más, administradores tributarios y técnicos aduaneros.		

Agentes del Laudo de DGI	TOTAL	UNIVERSITARIOS	%
Planta Permanente	12805	6794	53
Planta Temporaria	1333	1021	77
Subdtotal DGI	14138	7815	55

Agentes Convenio DGA	TOTAL	UNIVERSITARIOS	%
Planta Permanente	4329	1009	23
Planta Temporaria	228	125	55
Subtotal DGA	4557	1134	25

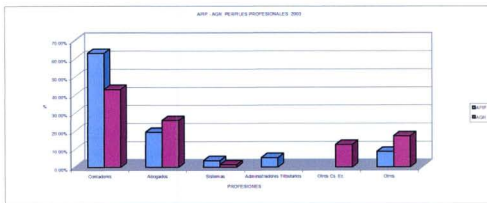
TOTAL	18.695	8949	48

La diferencia con la dotación total son PASANTES y CONTRATADOS.

Es interesante mostrar también el cuadro siguiente que presenta la distribución por perfil profesional. Es decir que, no basta contar con profesionales sino que éstos deben estar vinculados de algún modo al tipo de tecnología que aplica la organización.

AFIP. DISTRIBUCION POR PERFIL PROFESIONAL. 2004		
Organismo	**Cantidad**	**Porcentaje**
Total AFIP	**9.159**	**100%**
Contadores	5.773	63,03%
Abogados	1.776	19,39%
Sistemas	337	3,68%
Administradores Tributarios	480	5,24%
Otros	793	8,66%

De la información anterior se puede verificar que la AFIP reúne aproximadamente un 50 por ciento de profesionales. Asimismo, el grueso del personal profesional de la AFIP está constituido por contadores y en menor medida por abogados. El perfil profesional de sistemas alcanza a menos del cuatro por ciento de los profesionales. El gráfico adjunto tratará de mostrar esta información en comparación con la de la AGN.



Como se observa, las relaciones porcentuales guardan cierta similitud, con predominio en ambos casos de contadores, seguido por abogados. La existencia de un mayor número de "otros" en la AGN (rubro en el que podríamos incluir todas las restantes opciones, excepto la de "Sistemas", para hacer consistente la comparación), y que se acerca al 20 por ciento de los profesionales, se relaciona con la ya mencionada diversificación de tareas propias de este organismo de control.

Restricción presupuestaria

El concepto de restricción presupuestaria corresponde a la forma cómo las variaciones presupuestarias intervienen en la capacidad de la organización para asignar adecuadamente los recursos (en este caso humanos). En este sentido, debe considerarse el ciclo presupuestario, desde la correspondiente planificación, la aprobación, que incluye la autorización de un determinado crédito para la organización, la ejecución, tomando en consideración la

periodización trimestral a través de las cuotas que habilita la Secretaría de Hacienda, las eventuales modificaciones presupuestarias que se realicen a lo largo del periodo y finalmente, el cierre del periodo, que cristaliza con el informe de la cuenta de inversión. Como podrá observarse, si bien este ciclo tiene un fuerte contenido técnico, también responde a criterios más discrecionales o políticos, que se manifiestan en la variación del crédito aprobado de año a año, así como en las posibilidades de contar con ampliaciones y modificaciones o sufrir recortes presupuestarios a lo largo del periodo.

Sin embargo, un primer elemento que debe considerarse en la revisión del ciclo presupuestario es que, salvo cambios muy drásticos en las prestaciones de una organización, el monto global de su presupuesto no sufre cambios significativos. Esto es lo que se trata de mostrar en el cuadro adjunto. En este sentido, la relevancia presupuestaria histórica que ha tenido la organización y que le ha establecido un "piso" y un "techo" presupuestario, suele ser difícilmente horadable.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. EJECUCIONES PRESUPUESTARIAS 1994-2002. (en miles de pesos)

AÑO	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
DEVENGADO	22158,10	26289,80	24240,20	25453,04	26708,87	24796,74	25922,15	27497,65	25180,68
VAR. ANUAL		18,65%	-7,80%	5,00%	4,93%	-7,16%	4,54%	6,08%	-8,43%

FUENTE: Contaduría General de la Nación. Cuenta de Inversión.

Asimismo, el cuadro anterior permite ver el escaso peso del presupuesto de la AGN dentro del conjunto del presupuesto nacional. Esto no significa una apreciación valorativa, sino que se remite a señalar que las modificaciones que puedan realizarse en este presupuesto específico no alteran la orientación general del gasto estatal.

Por otra parte, debe observarse que el inciso 1 (Personal) suele ser tradicionalmente el más rígido de la estructura presupuestaria de las organizaciones (y en muchas, el más significativo). Esta situación se verifica claramente en la AGN, ya que el gasto en Personal supera el 90 por ciento de los Gastos Corrientes a lo largo del periodo. En consecuencia, la introducción de una dimensión variable en dicho inciso (personal contratado) actúa como una forma de sortear la restricción y se transforma en un elemento flexible que se adaptará a las oscilaciones presupuestarias. Más adelante se verá cómo actúa esta variable en los momentos de crisis y de expansión.

Como es sabido, el conjunto del gasto en personal se registra en el Inciso 1 del Presupuesto. Dentro de éste, la Partida 1.2.7 corresponde a los gastos en personal contratado. Un caso particular corresponde a los gastos en pasantías, que están incluidos en el Inciso 5 (Transferencias).

La restricción presupuestaria interviniente en la gestión de recursos humanos puede medirse por la magnitud presupuestaria asignada al inciso, sus variaciones tanto temporales como de partidas, muy particularmente la Partida 1.2.7 (que corresponde a los Gastos en Personal Contratado) y la utilización de otras fuentes para completar los requerimientos de financiamiento de recursos humanos.

La información que se brindará tratará de comparar el movimiento de la ejecución presupuestaria de los gastos en personal permanente y de los gastos en personal contratado y pasante. Se tratará de verificar cómo actúan complementariamente, por un lado un gasto estable y rígido (el correspondiente al personal permanente) y por otro lado, un gasto variable y flexible (el que corresponde al personal contratado).

Respecto del gasto en Personal Permanente cabe señalar que se caracteriza por ser un gasto relativamente rígido tanto a la baja como al alza. Esto se debe a dos razones coexistentes. La rigidez a la baja está basada en el principio de estabilidad del empleo público que supone, a su vez, la estabilidad del ingreso (veremos cómo se manifiesta la alteración de este principio). La rigidez al alza está dada por la permanencia de una consistente política de restricción del gasto en personal que se aplicó desde la década de 1980 en toda la APN y de la que la política de personal de la AGN ha sido tributaria. Así, el presupuesto en personal de este organismo se ha mantenido estable durante el periodo.

Se afirma que el gasto en personal contratado es complementario del anterior, porque en buena medida presenta la contracara de lo señalado previamente. Si el gasto en personal permanente es rígido a la baja, éste es flexible y, ante las restricciones presupuestarias, se transforma en la principal variable de ajuste. Simétricamente, ante incrementos presupuestarios, el gasto en personal contratado es el que puede ser adaptado más fácilmente. Asimismo, la Partida 1.2.7 actúa como el camino adecuado para sortear la mencionada restricción de gastos en personal, con costos más bajos, como se verá más adelante. Al final del trabajo se harán comentarios sobre los posibles efectos de mediano plazo de decisiones de este tipo.

La información que se ofrece a continuación busca dar cuenta de lo señalado hasta aquí. En primer lugar, se brinda la información sobre gastos en personal a partir de los datos obtenidos de la Cuenta de Inversión.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. GASTO EN PERSONAL. 1999-2002			
1999	2000	2001	2002
20881896,53	23124568,55	24484905,93	23491486,02
Fuente: Contaduría General de la Nación. Cuenta de Inversión. Anexo 2.10 Composición del Gasto por Institución y Objeto			

Como se podrá observar, esta información incluye a todo el Inciso 1, por lo que comprende a la Planta Permanente y Contratados (Partida 1.2.7) pero no incluye a los estudiantes regidos por el régimen de pasantías (Inciso 5, Transferencias).

Lo que puede verse es que los valores ejecutados durante el periodo tienden al alza en porcentajes relativamente moderados. Entre 1999 y 2002 la variación es del 12 por ciento, aunque también se registra una caída en los últimos años, ya que entre 2001 y 2002 el gasto en personal sufre una merma del cuatro por ciento.

La información que se brinda a continuación, basada en el Anteproyecto de Presupuesto presentado por la AGN permite analizar (aunque más no sea en términos teóricos) la proporción de gastos previstos en personal permanente y contratado durante el periodo.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO. GASTOS EN PERSONAL. 1999-2003					
	1999	2000	2001	2002	2003
INCISO 1	24287247	27111459	24492907	24797515	25021265
INCISO 1 (sin 1.2.7)	19101000	23011459	19505907	21144430	21521265
PARTIDA 1.2.7	5186247	4100000	4987000	3653085	3500000
PORCENTAJE DE CONTRATADOS SOBRE TOTAL DE PERSONAL	21,35%	15,12%	20,36%	14,73%	13,99%
PORCENTAJE DE GASTO EJECUTADO SOBRE GASTO PRESUPUESTADO	85,98%	85,29%	99,97%	94,73%	

Finalmente, se analizará el gasto en personal ejecutado por la AGN, y se comparará con la información anterior.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. EJECUCION PRESUPUESTARIA 2001-2003			
	2001	2002	2003
INCISO 1 (sin 1.2.7) Planta Permanente	20357334	20044807	21475183
Partida 1.2.7. Contratados	4127571	3446701	4594778
Sub Total	24484905	23491508	26069961
Partida 5... Pasantes	518480,63	444217	538000
Total	25003385,6	23935725	26607961

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. GASTOS EN PERSONAL COMPARACION EJECUCION VS. ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO. 2001-2003			
	2001	2002	2003
INCISO 1 (sin 1.2.7) Planta Permanente	104,36%	94,80%	99,79%
Partida 1.2.7. Contratados	82,77%	94,35%	131,28%
Sub Total	99,97%	94,73%	104,19%

Lo que más interesa destacar de esta comparación es justamente que, las variaciones más pronunciadas, tanto sea para la baja como para el alza, se producen en la partida 1.2.7 correspondiente a Personal Contratado, lo que ratifica la observación señalada sobre la mayor flexibilidad de esta partida y la mayor rigidez del gasto en personal permanente.

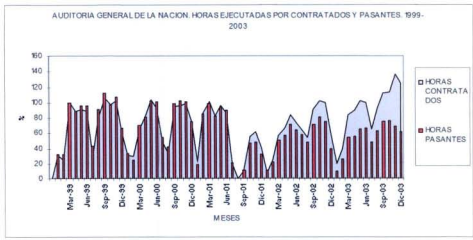
Ahora bien, si se analiza la variación mensual de los ingresos de la planta permanente, se verá que ésta, si bien no es homogénea y sufre alteraciones, se mantiene dentro de un parámetro de relativa homogeneidad. Viendo la base de 100 que se ha establecido para marzo de 2001, el pico máximo es 130

(febrero de 2003) mientras que el piso está levemente por debajo de 90 (entre agosto y diciembre de 2001). En el periodo señalado se observa el efecto del descuento del 13 por ciento decretado por el Poder Ejecutivo y asumido por la AGN. Esta situación se mantiene durante buena parte de 2002. Una vez recuperado el nivel salarial, la masa salarial se mantiene homogénea durante 2003. Los incrementos que se observan en el mes de febrero de cada año corresponden al pago de un proporcional por vacaciones que se abona todos los años, por lo que el pico es también sistemático.



Los datos que se analizarán a continuación corresponden a la planta de contratados.

El siguiente gráfico permite observar cómo la restricción presupuestaria afecta fuertemente la capacidad de contratación de la organización. Así, puede verse la irregularidad de horas ejecutadas por contratados y pasantes[31]. Esto permite ver de qué manera, varía la asignación física a lo largo del ciclo.



Si bien se observa una caída en meses determinados, (enero y julio de cada año) ésta no es tampoco regular, por lo que está señalando la existencia de periodos específicos en los que las restricciones presupuestarias obligaron a ajustar el gasto por la dimensión más flexible, en este caso, contrataciones de personal y pasantías. Como es sabido, esta posibilidad de ajustar el gasto a

[31] Las contrataciones (y designaciones de pasantes) se realizan por una cantidad de horas, valoradas de acuerdo con la categoría correspondiente. El total de horas puede equivaler a un semestre o un año, según los casos y periodos.

estas restricciones no es factible con la planta permanente, lo que lleva a que el personal contratado se encuentre en una situación de alta inestabilidad e imprevisibilidad laboral, en particular en los periodos de contención de gastos.

Tomando algunas de las situaciones paradigmáticas puede observarse cómo en el periodo 1999 se produce una caída de horas durante el mes de julio, con una importante recuperación en los meses siguientes. El ciclo del 2000 es bastante similar, pero el 2001 muestra cómo un proceso equivalente en el primer semestre, llega al extremo de cero horas en agosto y no logra la recuperación en los meses posteriores. El periodo 2002 muestra un incremento global, y este crecimiento se fortalece significativamente en 2003. Cabe insistir entonces, en el hecho de que estas variaciones tan drásticas están determinadas por restricciones presupuestarias. Dicho de otro modo, ante la crisis, la variable de ajuste es justamente el personal que no cuenta con una relación laboral estable con la organización y que, por lo tanto, puede ser desafectado de sus tareas sin que esto provoque conflictos inmediatos.

En el mismo gráfico se puede observar de qué manera se fue reduciendo la carga de horas asignadas a pasantes y proporcionalmente se fue incrementando la carga de horas de contratados. Lógicamente, la información mostrada fue homogeneizada para facilitar su comparación.

Si el gráfico anterior mostró la información física (horas ejecutadas), el siguiente compara, a través de los montos pagados (a contratados y pasantes sumados) las variaciones financieras mensuales en cada uno de los años, y cómo estas variaciones no son sólo estacionales (caídas de enero y julio) sino que también se observa irregularidad en los otros meses de cada año.



Al analizar los montos abonados a contratados y pasantes y tomando como base 100 el mes de enero de 1999, puede observarse un movimiento relativamente consistente que arranca de valores bajos en enero (periodo de reducida actividad en el organismo) y comienza a crecer hasta tener una nueva caída en julio y volver a reactivarse en los meses sucesivos. Sin embargo, esta homogeneidad general también permite ver cómo estos valores no son regulares entre los distintos años, hasta el extremo de encontrarnos con un valor cero en agosto 2001.

Esto indica que, además de graduar el uso de recursos variables de acuerdo a las mayores o menores necesidades en cada año, ciertas restricciones limitan (en casos a extremos absolutos) la aplicación de recursos para la contratación de agentes requeridos para la realización de las tareas de la organización.



El gráfico anterior permite ver cómo, partiendo de un valor equivalente a 100 para 1999, se observa la sucesiva reducción de montos erogados en carácter de contrataciones y pasantías, con un piso de 72% en 2001, que no logra recuperarse sino hasta el fin del periodo alcanzando un valor de 103 por ciento.

Ahora bien, si se comparan los ingresos correspondientes a la planta permanente y a contratados, tomando el ingreso de cada planta en marzo de 2001 como referencia (igual a 100) se fortalece lo señalado para cada situación particular. Mientras que los ingresos de la planta permanente se mantienen en una relativa estabilidad (columnas), los ingresos correspondientes a los contratados (líneas) sufren fuertes variaciones, llegando, como ya se indicó a nivel cero en algún mes determinado.



A continuación tratará de mostrarse en qué medida estas fuertes oscilaciones son influidas por las restricciones presupuestarias que sufre el organismo. Para esto, se presentan ejemplos de la variación de la cuota trimestral y del monto asignado a contratados, en dos años específicos.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION			
RELACION ENTRE VARIACION DE CUOTAS TRIMESTRALES Y VARIACION DE GASTOS EN CONTRATADOS EN AÑOS SELECCIONADOS			
AÑO	TRIMESTRE	CUOTA	CONTRATOS
2002	2° a 1°	12,91%	138,86%
	3° a 2°	-13,33%	-7,13%
	4° a 3°	36,33%	24,01%
2003	2° a 1°	35,47%	97,38%
	3° a 2°	-18,51%	-6,35%
	4° a 3°	43,53%	36,73%

Obsérvese que, aún con variaciones relativas diferentes, se guarda un patrón similar en el movimiento del gasto. Cuando la cuota se restringe (en ambos casos en el tercer trimestre) esto tiene un efecto directo sobre el monto de contrataciones y genera una variación a la baja en éste.

Por otra parte, el fuerte salto que se produce en las contrataciones en el segundo trimestre respecto del primero en ambos periodos, corresponde a la reducida cantidad de contrataciones que se realizan en el primero e, incluso, en el segundo mes de cada año. Esto se observa con claridad en los gráficos presentados previamente.

El cuadro siguiente muestra la asimetría existente entre el peso físico y el peso presupuestario de cada tipo de personal (permanente y contratado). Como se observa el personal contratado y pasante supera holgadamente el cuarenta por ciento de los recursos humanos, mientras que su peso presupuestario ronda entre el dieciséis y el diecinueve por ciento.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. PARTICIPACION PORCENTUAL DEL PERSONAL Y PESO PRESUPUESTARIO RELATIVO. 2001-2003				
TIPO DE PLANTA	PORCENTAJE PERSONAL 2003	PORCENTAJE PRESU PUESTARIO 2001	PORCENTAJE PRESU PUESTARIO 2002	PORCENTAJE PRESU PUESTARIO 2003
INCISO 1 (sin 1.2.7) Planta Permanente	54,88%	81,42%	83,74%	80,71%
Partida 1.2.7. Contratados	35,36%	16,51%	14,40%	17,27%
Partida 5... Pasantes	9,76%	2,07%	1,86%	2,02%

Lo anterior muestra en forma contundente uno de los elementos que se señalaban en la presentación del trabajo respecto de la ventaja que genera el establecimiento de relaciones laborales no permanentes para el manejo financiero de una organización. Esto no significa abrir juicios respecto de otros efectos de tales decisiones, sobre lo que se volverá al finalizar la presentación.

Restricción política

Se han presentado hasta aquí restricciones que obligan en diversos sentidos a la toma de decisiones de las autoridades de la organización. En un caso, la

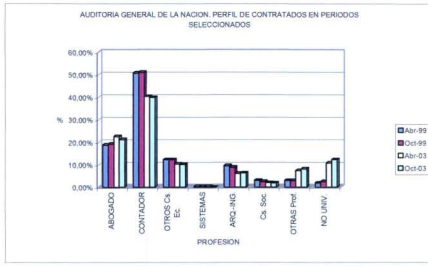
restricción técnica obliga a designar agentes que reúnan un determinado perfil profesional que permita el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En el otro caso, las restricciones presupuestarias, se aplican sobre el aspecto variable de los recursos humanos (contratados y pasantes) limitando o facilitando su reclutamiento de acuerdo a una irregular asignación de recursos financieros.

Ambas restricciones son de algún modo "objetivas" o externas en la medida en que los decisores internos tienen un margen de autonomía acotado para actuar sobre ellas. Sin embargo, cuando a las anteriores situaciones se le agrega un determinado nivel de rotación (reteniendo los mismos perfiles relativos de personal) se hace presente otra restricción que supone la necesidad de modificar la planta nominal en forma periódica.

A partir de lo anterior se hablará de restricción política. Por ésta se entenderá el conjunto de decisiones que se tomarán desde el nivel de conducción de la organización y que, aquí se propone, intentan garantizar mayor poder interno y capacidad de negociación externa a este nivel de decisión, a partir de asignar recursos humanos que sean funcionales para facilitar el logro de estos objetivos.

La restricción política puede medirse por los procesos de ingreso/egreso de agentes (permanentes y contratados) en la organización, en aquellos casos en que dicho proceso no se produzca por razones técnicas. En el caso de la planta permanente, las razones técnicas de ingreso o egreso podrían ser la incorporación a la planta por concurso[32] o el egreso por jubilación. Para los contratados, la dimensión técnica interviene en los casos en que se requiere un perfil con el que hasta ese momento no se cuenta, o en el aumento de la demanda (situación que se ha presentado en ocasiones) o en casos de reemplazo por renuncia espontánea de algún agente. Cuando el reemplazo ocurre por razones diferentes, se señalará que está interviniendo la restricción política[33].

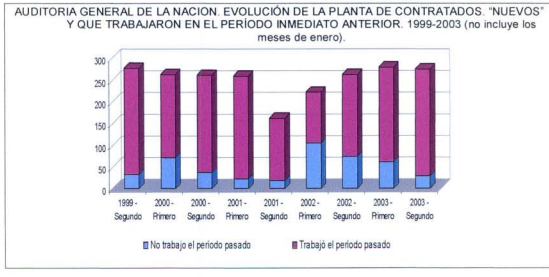
[32] La AGN cuenta con un régimen de concursos internos que contempla la participación de los contratados en igualdad de condiciones que los permanentes (Disposición N° 141/98-AGN y sus modificatorias).
[33] Cabe señalar que la AGN cuenta con un sistema de evaluación de desempeño para contratados y pasantes pero, salvo siempre posibles excepciones, los egresos de personal contratado o pasante no se originan en los resultados de dichas evaluaciones.



El gráfico anterior muestra las variaciones en el perfil profesional de los contratados tomando periodos específicos. Puede verse una cierta continuidad del porcentaje de la mayor parte de las profesiones. Notablemente, es la profesión de "contador" es la que sufre la mayor caída y "reemplazada" por "otras profesiones" que da cuenta de otros perfiles no contemplados originariamente (biólogos, físicos, etc.). Esto último está relacionado con la versatilidad de tareas realizadas por la AGN, y por la incorporación de "no universitarios", lo que indicaría una leve desprofesionalización del perfil de los contratados.

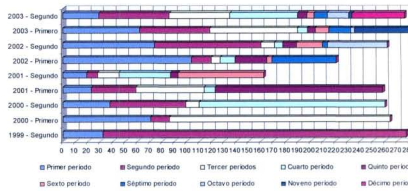
Al señalar esta información se está buscando dejar claro que no hay un cambio rotundo en el perfil profesional que pudiera explicar la rotación del personal con base en el cambio de las restricciones técnicas.

Por otra parte, la información que se mostrará a continuación busca llamar la atención sobre la relevancia de la restricción política en el caso del personal contratado.



El gráfico anterior permite observar puntos de mayor rotación de contratados. Esto se percibe particularmente en el primer semestre de 2000 y entre el primer semestre de 2002 y el primer semestre de 2003. En todos los casos es legítimo señalar la correlación de estos cambios de contratados con procesos de rotación o reacomodamiento político. En el primer caso se corresponde con el ascenso del gobierno de la Alianza, mientras que el segundo proceso, más prolongado en el tiempo, inicia con la crisis de dicho gobierno e incluye un cambio de presidente dentro de la AGN. Esta tendencia parece revertirse en el segundo semestre de 2003, volviendo a los valores del segundo semestre de 1999.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. PLANTA DE CONTRATADOS, DESAGREGADA POR ANTIGÜEDAD A PARTIR DE 1999. ANTIGÜEDAD MEDIDA EN PERÍODOS. 1999-2003 (no incluye los meses de enero).



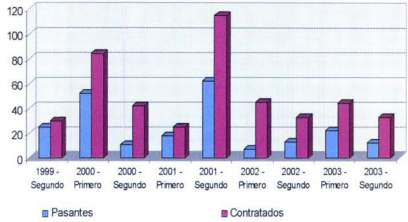
El gráfico anterior permite analizar desde otro punto de vista la idea de rotación ya señalada. De esta manera, ya en el segundo periodo (primer semestre de 2000) surge un importante número que se desempeña por primera vez (lo que ha dado lugar a desplazamiento de otros contratados). En el último periodo (segundo semestre 2003) se observa una condensación de lo acumulado a lo largo del ciclo, ya que, si bien el número de correspondientes a "primer periodo" se ha reducido, existe una gran dispersión entre los que han prestado servicios entre dos y diez periodos.



El análisis de la cantidad de periodos trabajados presentado en el gráfico anterior permite ver, desde otra perspectiva, cómo el setenta por ciento de los

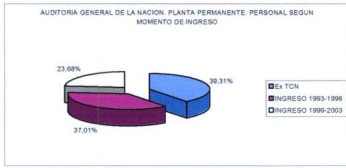
contratados llega sólo a los cinco años de antigüedad, mientras que no más del treinta por ciento cuenta con antigüedades entre seis y diez años.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. CONTRATADOS Y PASANTES QUE NO MANTIENEN LA RELACIÓN LABORAL. PERÍODO 1999-2003 (no incluye los meses de enero).



La contracara de lo señalado hasta aquí surge en este último gráfico. Aquí se ve la cantidad de contratados y pasantes que han quedado fuera del organismo en los distintos periodos. Como es previsible, los picos de pérdida del vínculo laboral se corresponden con los periodos marcados como de mayor rotación en los gráficos vistos más arriba.

Hasta aquí se analizó la intervención de la dimensión política sobre una planta (contratados y pasantes) signada por la flexibilidad y la rotación. El caso de la planta permanente, que se verá a continuación presenta prácticamente una situación diferente, ya que se caracteriza por la previsibilidad y la continuidad en la relación laboral. Sin embargo, ésta sufrió variaciones en su perfil y principalmente en su número, desde el inicio de la AGN (1993). Las observaciones siguientes muestran más específicamente la proporción de agentes de planta permanente que ingresaron al organismo durante el periodo bajo estudio.

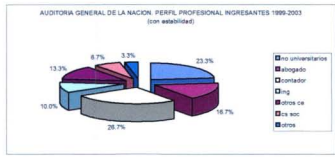


Debe tomarse en cuenta que, salvo excepciones, los ingresos producidos a partir de 1999 no se produjeron por la apertura de nuevas vacantes, sino que, en general correspondieron a la cobertura de vacantes producidas por agentes que dejaron el organismo. Es decir que estaríamos ante otro ejemplo de

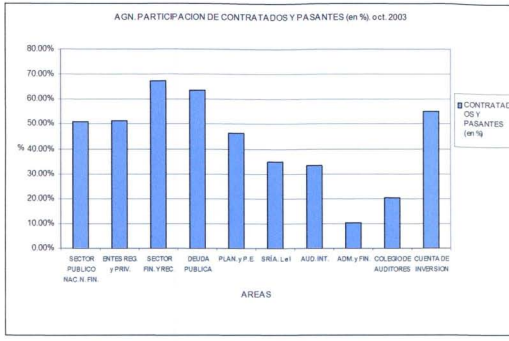
rotación como lo señalado para el caso del personal contratado. Ahora bien, si se analiza específicamente el perfil profesional de este personal nuevo, puede observarse que los ingresos no significan necesariamente una orientación hacia la profesionalización sino que hay un importante componente no profesional. Esto se presenta en el gráfico siguiente.



Sin embargo, si se observa el ingreso de personal particularmente en planta permanente específica (es decir que han adquirido la estabilidad laboral) este grupo conforma un número más reducido, y con una mayor proporcionalidad de profesionales.



Finalmente, uno de los aspectos más complejos a considerar en todo este desarrollo radica en definir nuevamente, cuál es la magnitud de la planta de personal que requiere la AGN, en función de los objetivos perseguidos y las responsabilidades que debe cumplir. De esta manera, se vuelve al análisis de cuáles son los recursos humanos (en cantidad y perfil) necesarios para ejecutar las políticas planificadas por la institución. Y, si bien está claro que existe una diferencia marcada de relación laboral entre lo que se identifica como la planta permanente y la planta contratada y pasante, es por otra parte cierto que esta última, al constituir un porcentaje tan significativo del total, se transforma en un recurso que, con todas las variaciones y restricciones señaladas, es crítico para el cumplimiento de las tareas a cargo de la AGN. El gráfico siguiente muestra esta participación distribuida por áreas, a fin de mostrar el peso de este agrupamiento laboral en la ejecución de las tareas de control.



Es visible en el gráfico anterior el peso significativo de contratados y pasantes en la mayor parte de las áreas, en particular las que ejecutan las funciones sustantivas de la organización. Como se ha señalado a lo largo del capítulo, los perfiles de contratados y pasantes responden adecuadamente a las restricciones técnicas, ya que la distribución profesional se adecua a los perfiles típicos del control pero, a su vez, están signados por el peso de las restricciones presupuestarias que ponen límites a la capacidad de contratación de la organización, y a las restricciones políticas que, como se ha visto, generan procesos de rotación de personal que produce costos no identificados adecuadamente para la gestión de la organización.

CONSIDERACIONES FINALES

En este trabajo se ha tratado de mostrar la intervención de diversas dimensiones, entendidas como restricciones, en la configuración de la gestión de los recursos humanos, en el caso particular de la Auditoría General de la Nación. Como se ha señalado, las dimensiones seleccionadas corresponden al nivel técnico, al nivel presupuestario y al nivel político.

Con la finalidad de contextualizar conceptualmente el tema, se ha tratado de mostrar la compleja relación que existe entre la burocracia estatal y las políticas de recursos humanos, con especial atención a la situación particular de la AGN. Se ha tratado de identificar de qué manera la articulación que se produce entre ambos niveles se corresponde con los desarrollos históricos específicos de cada organización.

Se ha señalado la relativa heterogeneidad que gobierna la gestión de recursos humanos en la APN, haciendo referencia a la diferencia existente entre lo que podría entenderse como "heterogeneidad técnica" y "heterogeneidad política". Mientras la primera refiere a las especificidades técnicas de cada organización, que se vinculan con los objetivos perseguidos y la obliga a una determinada forma de organización de sus recursos humanos, la heterogeneidad política da cuenta de los acuerdos o decisiones establecidos por los distintos actores institucionales que generan modalidades particulares de organización de los recursos humanos que no necesariamente se corresponden con los objetivos técnicos de la organización. La proliferación de escalafones se ha mostrado como una referencia de lo mencionado más arriba.

Asimismo, se ha comentado que los diferentes intentos por estandarizar u homogeneizar la gestión de recursos humanos no han logrado cristalizar como experiencias exitosas o generalizadas. En buena medida, esto estaría señalando la mayor eficacia relativa del proceso de desmantelamiento del estado "intervencionista" en la década del noventa que los sucesivos intentos de reconstrucción iniciados en la segunda mitad de la década. También estaría dando cuenta de las dificultades que enfrentan las estrategias de homogeneización que, en ocasiones proponen una visión uniformizada de la organización y gestión de los recursos humanos, dejando de lado las especificidades técnicas de las diferentes organizaciones. No habría que dejar de lado un cierto nivel de corporativización que se ha constituido en las organizaciones públicas y que restringe la realización de transformaciones que pueden afectar intereses creados no necesariamente consistentes con la función del sector público como expresión del interés general de la sociedad.

Por otra parte, aún debiendo esperar la aplicación de análisis más sistemáticos, cabe señalar que en el desarrollo de la política global de recursos humanos en la ANP han tendido a predominar con más consistencia las restricciones de carácter presupuestario. Esto merece algunas puntualizaciones.

En primer lugar, tanto la creación del Cuerpo de Administradores Gubernamentales como del SINAPA implicaba un fortalecimiento de la restricción técnica, en cuanto privilegiaba el concepto de ajustar el modelo de

reclutamiento y desarrollo de los recursos humanos al cumplimiento de responsabilidades relacionadas con el logro de los objetivos de las organizaciones públicas. Sin embargo, como se ha señalado, ambos proyectos han quedado relativizados en su alcance. Algo similar ha ocurrido con las estrategias de transformación, en particular con el Plan de Modernización encarado en 2000. Aquí se ha señalado que buena parte de las decisiones que limitaron estas iniciativas radicaban en la subordinación genérica de la mayor parte de las políticas estatales a las necesidades del ajuste fiscal.

También podría señalarse que la restricción política interviene en las acciones que han limitado en distintas épocas el éxito de las estrategias innovadoras. Por ejemplo, la escasa propensión a fortalecer el perfil profesional del SINAPA puede ser coincidente con valores e intereses políticos relacionados con el tipo de perfil laboral a favorecer en la organización del empleo público. Siguiendo las ideas propuestas por Klingner y Nalbandian podría identificarse como relaciones de patrocinio que son sostenidas a través de estructuras escalafonarias de baja profesionalidad.

El resultado de estas observaciones no es propugnar que el Estado genere una única política de recursos humanos, que vulneraría el principio de la heterogeneidad técnica. Lo que sí queda claro es que el Estado Nacional no ha sustentado hasta el presente ejes consistentes que supongan una estrategia de reclutamiento y desarrollo de personal relacionada con sus objetivos de gestión[34]. En este sentido, el discurso habitual nunca ha avanzado más allá de afirmaciones genéricas sobre la profesionalización que, como se ha señalado, no superan las pruebas de la propia experiencia.

En lo que hace a la AGN, se ha buscado mostrar la interacción de las restricciones técnica, presupuestaria y política en la gestión de los recursos humanos en un periodo específico (1999 a 2003). Lo que se ha señalado es cómo estas tres restricciones responden a lógicas diferentes e, incluso, contradictorias, en línea con lo señalado respecto a los contradictorios intereses que articula la burocracia estatal.

En lo referente a la dimensión presupuestaria, puede observarse que en la AGN, a diferencia de la APN en su conjunto, los gastos en personal son mucho más relevantes, superando el 90 por ciento de los gastos corrientes. Como se ha señalado en páginas anteriores, es significativa la existencia de un importante porcentaje de ese gasto con carácter variable, lo que permite a las autoridades ajustar la contratación de recursos humanos a las variaciones de recursos financieros que se sufren. Se trató de mostrar ejemplos de cómo el gasto variable se movió al compás de la crisis de los últimos años.

La incorporación de personal bajo modalidades de relación laboral que no son formalmente estables, revela un cambio de los valores en juego cuyas ventajas y riesgos tratan de mostrarse en el cuadro que se presenta a continuación. El personal al que se hace referencia corresponde a dos tipos diferentes. Por un lado, en lo que hace a la ejecución de las tareas de auditoría, se cuenta con el

[34] Tal vez esto se deba a que los objetivos de gestión del estado son poco explicitados. Ésta es una discusión muy presente en la AGN con relación a la auditoría de gestión.

personal contratado y pasante respecto de cuya relevancia cuantitativa y cualitativa (en cuanto al valor de su aporte para el logro de los objetivos de la AGN) ya se ha comentado en abundancia.

Cabe agregar, sin embargo que, por la propia modalidad del proceso de contratación, se genera una tecnología de gestión de recursos humanos paralela (legajos, pedidos de información, procedimientos de liquidación de honorarios, etc.) que lleva a plantear la clásica cuestión acerca de cómo las organizaciones generan cierta opacidad en su información presupuestaria, de recursos humanos, etc., lo que hace menos confiable la difusión pública de esta información.

En este aspecto, es útil subrayar el esfuerzo que insume a una organización el proceso de adaptación de nuevos agentes, especialmente para la realización de tareas técnicas que requieren cierta complejidad como es el caso de los trabajos de auditoría. Puede afirmarse que una persona requiere aproximadamente de un periodo de 20 días hábiles para adaptarse a su nuevo trabajo, si su orientación profesional básica es correspondiente a la tarea a realizar. De tratarse de un perfil técnico profesional diferente, la demora esmayor. A esto debe agregarse el tiempo insumido por los agentes incorporados bajo esa figura contractual en tratar de garantizar su continuidad laboral.

A lo anterior se agrega una reflexión sobre las ventajas que incorpora a la gestión de las organizaciones el reclutamiento de agentes en condiciones de relativa informalidad. En este sentido, las ventajas que se identifican de este modo de reclutamiento se refieren fundamentalmente a la capacidad de seleccionar perfiles laborales de acuerdo a los cambios que se presentan en las necesidades laborales de la organización y a adaptar dicha demanda a los recursos con que se cuenta. El primer aspecto se vincula con la restricción técnica mientras que el segundo se relaciona con la restricción presupuestaria.

Aquí debe considerarse un aspecto que atañe a toda la APN (e, incluso al conjunto del SPA). La contratación de personal, al ser un mecanismo apto para sortear restricciones originadas en las políticas de contención del gasto (congelamiento de vacantes) y al reducir los gastos en personal, se ha transformado en una modalidad de relación laboral muy extendida (que contraviene el principio general de la eventualidad de la contratación). Las consecuencias de no atender esta problemática son de dos órdenes: a) posibilidad de judicialización del vínculo y eventual sanción al estado como "contratante en negro" y b) incapacidad de aprovechar íntegramente los recursos y capacidades de estos agentes debido a la debilidad del vínculo que establecen con las instituciones públicas.

Por otro lado, existe una planta de personal muy reducida pero que ocupa cargos clave dentro de la organización ya que ejerce funciones de conducción gerencial. La existencia de este agrupamiento, identificado como "no permanente", supone también la incorporación de la dimensión flexible en la gestión de los recursos humanos, con peso en el aspecto eminentemente político (en cuanto a la discrecionalidad de la decisión).

VALORES EN JUEGO PARA LA CONFORMACIÓN DE LA PLANTA DE UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA	
Perfil técnico burocrático	Perfil de confianza
Estabilidad	Inestabilidad
Independencia	Confianza política
Neutralidad	Compromiso
Riesgo de visión burocrática	Riesgo de visión acomodada a la autoridad
Riesgo de visión corporativa	Riesgo de poco compromiso institucional
Desconocimiento de las innovaciones del mercado	Desconocimiento de las reglas de funcionamiento de la organización específica e incluso del sector público en su conjunto

Viendo el cuadro anterior, puede señalarse que la asignación de recursos humanos en puestos clave basadas en lo enunciado en la columna de la derecha privilegia el concepto de confianza y compromiso por encima del de independencia de criterio. Sin embargo, esta gravitación de la confianza, que provee seguridad a la autoridad en la toma de decisiones, puede generar respuestas más acomodadas a las necesidades particulares de esta autoridad, con la consiguiente pérdida del perfil técnico de sus intervenciones.

Sería erróneo suponer que los efectos de aplicar mecanismos de esta naturaleza son unilateralmente negativos. Además de la mencionada (y no de menor importancia) flexibilidad presupuestaria, nos encontramos con la capacidad con que cuenta el decisor político de manejar una cuenta de recursos renovables que puede ser aplicada como elemento de negociación, particularmente con actores externos. Pese a no ignorar estas eventuales ventajas, quedan en pie los costos institucionales más generales de estas prácticas. No cabe duda que el más relevante se relaciona con la cuestión de la independencia del auditor público.

Para esta reflexión es pertinente incorporar conceptos vinculados con la noción de "principal-agente". En la lógica que rige a las organizaciones públicas el vínculo se da entre "principales" políticos y "agentes" burócratas, en este caso, auditores. En la medida en que esta relación quede circunscripta a los actores "internos" es difícil superar las tendencias a la discrecionalidad que se han señalado a lo largo del texto. Sin embargo, desde la visión que se sostiene aquí, la incorporación de otros actores, aunque más no sea en carácter de testigos de los mecanismos de asignación de recursos humanos y de la organización del trabajo de auditoría, permitiría una mayor independencia técnica, reduciendo también los riesgos del enclaustramiento burocrático de los "agentes".

Un esquema trata de mostrar la situación actual y las opciones posibles.

ACTORES ACTUALES			RIESGOS	NUEVAS ACCIONES Y ACTORES		PERSPECTIVAS
PRINCIPAL	"SUBPRINCIPAL"	AGENTE		ACCIONES	ACTORES EXTERNOS	
CONGRESO DE LA NACION (Comisión Parlamentaria Mixta Revisora de Cuentas)	AUDITORES GENERALES	**Planta No Permanente Contratados y Pasantes Planta Permanente**	Heteronomía Adaptabilidad a presiones Aislamiento corporativo	Definición de objetivos estratégicos institucionales Publicidad Mayor formación profesional (postgrados) Mayor capacitación técnica (conocimiento de las tecnologías de auditoría vigentes en el mercado) Más diálogo con actores (profesionales, sociales, institucionales)	Otras instituciones de control (EFSs, OLACEFS, etc.) TC, auditorías locales. Corporaciones profesionales Instituciones universitarias Actores de la sociedad civil	**Mayor profesionalización** **Mayor independencia** **Mayor tecnificación, actualización, adaptación a innovaciones del mercado.**
SALDO INSTITUCIONAL						
Pérdida de legitimidad e independencia				**Mayor confiabiliadad e independencia**		

A este respecto, un trabajo de OLACEFS[35] señala la independencia como una de las condiciones centrales de una entidad fiscalizadora: "Alcanzar la independencia es muestra de una sociedad desarrollada que busca dar señales de la existencia de un sistema democrático transparente y confiable, al contar con entidades que no condicionan su trabajo a presiones o influencias externas, ajenas a la función técnica que les cumple desempeñar." Esta condición acompaña a la de "institucionalización" y ambas se fortalecen con un adecuado "empoderamiento" del personal, a través de tres características centrales: liderazgo, idoneidad y ética. Este trípode se sostiene en lo que el mismo disertante define como "capacitación productiva", que es la que brinda valor agregado al ejercicio de las funciones del personal y contribuye a subsanar las necesidades de la entidad.

Finalmente, en una publicación de OLACEFS[36] previa a la XIV Asamblea realizada en Buenos Aires, el apartado dedicado a la AGN hace una muy interesante referencia al perfil deseado de los recursos humanos al señalar que

> "La naturaleza sistémica del control obliga a que la capacitación sea integral. Es necesaria una formación científica en habilidades y en valores. La capacitación produce profesionalismo y el profesionalismo produce independencia. Para ello debe haber un presupuesto adecuado.
>
> En síntesis, la mejora permanente del control es una necesidad y una condición para el bienestar institucional en nuestro país.
>
> Para estar a la altura de las circunstancias, quienes tienen responsabilidad en materia de control deben cumplir con una triple condición: ser sensatos, lúcidos y valientes.
>
> - Deben ser sensatos para reconocer que existen situaciones que deben cambiar, para no caer en la obsolescencia frente a una realidad cada vez más compleja.
> - Deben ser lúcidos para identificar aquellas cuestiones puntuales que deben modificarse sin falta y sin demora en orden a mejorar la gestión del control público.
> - y deben ser lo suficientemente valientes como para impulsar los cambios necesarios aún a costa de sus propios intereses.
> - Sólo así se podrá implementar una política de reforma y modernización que conduzca al mejoramiento sustantivo del control público en la Argentina."

[35] OLACEFS. XIIIa Asamblea (2003), Ponencia a cargo del Contralor General de la República de Bolivia.
[36] OLACEFS. (2004). Aspectos legales, organizacionales y perspectivas de sus miembros. Pág. 10.

BIBLIOGRAFIA Y REFERENCIAS

Argentina. Constitución Nacional

---------- Decreto 821/90.

---------- Decreto 1757/90.

---------- Decreto 993/91. Sistema Nacional de la Profesión Administrativa.

---------- Decreto 447/93. Convenios colectivos para trabajadores del Estado. Reglamentación de la ley 24185. 1993.

---------- Decreto 92/95.

---------- Decreto 645/95.

---------- Decreto 558/96.

---------- Decreto 660/96.

---------- Decreto 66/99. Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. 1999.

---------- Decreto 103/00. Modernización del Estado.

---------- Decreto 1184/01

---------- JGM. Secretaria Para La Modernización del Estado. Subsecretaria de la Gestión Pública (2001). "Los recursos humanos y la organización. Administración Nacional 2001". Buenos Aires.

---------- Ley 22.140 (1980) Régimen Jurídico Básico de la Función Pública.

---------- Ley 24156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control. 1992.

---------- Ley 24185. Convenios colectivos para trabajadores del Estado. 1992.

---------- Ley 25164. Ley marco de regulación de empleo público nacional. 1999.

---------- Ley de Contrato de Trabajo. 20744 (27/9/1974)

---------- ONEP (2.003) "Boletín Estadístico del Personal del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA) Decreto Nº 993/91(t.o. 1.995). Informe de Situación al 31 de diciembre de 2.002."

---------- Programa de Modernización de la Gestión Pública. Modelo de Gestión por Resultados. Buenos Aires, marzo 2001.

---------- Subsecretaría de Presupuesto, "El Sistema Presupuestario Público en la Argentina" (versión electrónica, página web www.Mecon.gov.ar)

Auditoría General de la Nación. Estatuto del Personal (1993)

---------- Resolución 50/93. Escalafón del personal.

---------- Resolución 40/95. Registro de Auditores y Consultores Externos.

---------- Disposición 23/98.

---------- Disposición 141/98. Régimen de Concursos para el Personal de la AGN.

Bresser Pereira, Luiz Carlos (1999). *Reforma del Estado para la ciudadanía. La reforma gerencial brasileña en la perspectiva internacional.* Buenos Aires, CLAD-EUDEBA.

Bresser Pereira, Luiz Carlos y Nuria Cunill Grau (1998). *Lo público no estatal en la reforma del Estado.* Buenos Aires, Paidós.

CLAD (1998) *Una Nueva Gestión Pública para América Latina.* Ed. electrónica.

Cormick, Hugo y Jorge Huidobro (1998). "El cambio en las organizaciones públicas. Reasignación de personal en la Gerencia General de Administración de la Auditoría General de la Nación". Trabajo presentado en la Reunión Anual de OLACEFS. La Habana.

Klingner, Donald E. y John Nalbandian (2001). *La administración del personal en el sector público.* México, Mc Graw Hill. 4ª ed.

Le Pera, Alfredo (2001). "Sistema de Contabilidad." Compendio. Carrera de Especialización en Administración Financiera del Sector Público. ASAP-FCE (UBA).

Lozano, Claudio y Tomás Raffo (2003)."Devolución inmediata del 13% para trabajadores y jubilados debajo de la Línea de Pobreza". IEF-CTA. (versión electrónica).

OLACEFS. XIIIa Asamblea (2003). Ponencia a cargo del Contralor General de la República de Bolivia.

OLACEFS. (2004). Aspectos legales, organizacionales y perspectivas de sus miembros.

Osborne, David y Ted Gaebler (1995). *La reinvención del gobierno.* Buenos Aires, Paidós.

Oszlak, Oscar (1984). "Notas críticas para una teoría de la burocracia estatal" en *Teoría de la burocracia estatal.* Buenos Aires, Paidós.

Oszlak, Oscar (2001) "El servicio civil en América Latina y el Caribe: situación y retos futuros"

Prats i Català, Joan. Reinventar La Burocracia y Construir la Nueva Gerencia Pública.

Salas, Eduardo y María A. Duarte de Bortman. (2001) "Modalidades de contratación en el Sector Público Nacional". En *Enoikos*, año IX, n° 18.

Páginas web oficiales

www.agn.gov.ar
www.mecon.gov.ar
www.sgp.gov.ar.

Cod 1502/0024

ASAP
FCE-UBA

CARRERA DE ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO

TESINA

DIVERSIDAD EN LAS MODALIDADES DE EMPLEO PÚBLICO. EL CASO DE LA AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN.

AUTOR: HUGO TOMAS CORMICK

DIRECTOR: DR. ALFREDO LE PERA

DICIEMBRE 2004

INDICE	
INTRODUCCION	**3**
CAPITULO 1. ASPECTOS CONCEPTUALES. LA INSERCION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL AMBITO DE LAS POLITICAS PÚBLICAS	**6**
Algunas consideraciones sobre el rol de la burocracia como expresión del interés general.	**11**
El marco teórico presupuestario y la ubicación de los recursos humanos	**13**
Los recursos humanos en el sistema de administración financiera	**16**
El control desde la perspectiva de la ley de administración financiera.	**16**
CAPITULO 2. GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL	**19**
Supuestos que definen los sistemas de reclutamiento de recursos humanos	**21**
Unidad versus fragmentación del servicio civil	**23**
Magnitud y agrupamiento del personal de la APN	**24**
Órganos de regulación del empleo público	**30**
El Sistema de Administración Financiera de Recursos Humanos (SIRHU)	**31**
Innovación en las modalidades de organización del empleo público	**33**
El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa	**34**
Segunda Reforma del Estado	**36**
Plan de Modernización del Estado	**38**
CAPITULO 3. LA POLITICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA AUDITORIA GENERAL DE LA NACION	**40**
Algunos datos básicos	**40**
La gestión de recursos humanos en la AGN. Restricciones	**44**
Restricción técnica	**45**
Restricción presupuestaria	**51**
Restricción política	**58**
CONSIDERACIONES FINALES	**65**
BIBLIOGRAFIA Y REFERENCIAS	**71**

INTRODUCCIÓN

La diversidad de normas que regulan el empleo público (Ley de Empleo, Ley de Contrato de Trabajo, normas sobre convenios colectivos, convenios específicos, SINAPA, etc.) permite observar la existencia de una gran amplitud en los criterios de organización de la relación laboral entre el estado nacional y sus empleados, con la consiguiente falta de congruencia en el manejo de estas relaciones y la rigidez en cuanto a la posibilidad de hacer uso flexible de los recursos humanos del estado, pero a su vez, da cuenta de heterogeneidad propia del sector público argentino.

Así como la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Publico Nacional pretendió (y en buena medida logró) unificar los principios, métodos y procedimientos de la administración de los sistemas financieros de la Administración Pública Nacional, este objetivo quedó reducido a los sistemas de recursos financieros, mientras que aquellos relacionados con los recursos reales no fueron desarrollados.

En el caso particular de los recursos humanos, puede observarse que, si bien se han elaborado propuestas y se han desarrollado algunas políticas específicas, esto aún no ha cristalizado en un sistema de recursos humanos de la Administración Pública Nacional.

Este trabajo tratará de indagar sobre las razones que han impedido la concreción de esta búsqueda, mostrando a su vez cómo las características específicas de la APN impiden aplicar reglas o normas únicas y generalistas.

Para esto, se tomará como referencia tanto producción teórica, como las diferentes iniciativas de reforma de la administración pública, prestando especial atención al efecto de la citada Ley de Administración Financiera sobre la Administración Pública Nacional y su influencia indirecta sobre aspectos de la gestión de recursos humanos.

En lo que respecta a la AGN, y a partir de la revisión crítica del paradigma clásico propuesta en su oportunidad por Oscar Oszlak[1], se busca identificar cuáles son las variables más significativas que intervienen sobre la decisión de reclutamiento de sus recursos humanos.

Se señalará que dichas variables actúan como restricciones en la medida en que su intervención tendrá efectos directos sobre la política de reclutamiento y, de manera indirecta, sobre su gestión y, finalmente, sobre los productos generados por la organización. Se buscará señalar que estas restricciones no son abstractas o universales, sino que se hacen presentes en virtud de la historia concreta de la propia organización. Esta historia de la organización da lugar a formas específicas de articulación de recursos, de manera que, otra organización "similar" puede llegar a tener una conformación de sus recursos humanos relativamente diferente.

[1] Oscar Oszlak (1984).

Respecto de la dimensión normativa, se identificarán aquellas normas específicas que dan marco al conjunto de decisiones concretas que asumen las organizaciones. Así, se tratará de indicar de qué manera distintas normas facilitan o restringen las orientaciones en el reclutamiento de recursos humanos en la Administración Pública, aunque debe tenerse en cuenta la capacidad con que cuentan las organizaciones para adaptar la normativa a las necesidades del reclutamiento.

Los aspectos conceptuales señalados hasta aquí, permiten dar forma a la hipótesis que se propone en este trabajo en el sentido de establecer que determinadas restricciones operan específicamente sobre ciertas organizaciones públicas (en este caso la AGN), generando efectos no previstos en su desempeño organizacional, específicamente en el ámbito de la gestión de recursos humanos. No se pretende con esto señalar que la intervención de estas restricciones sea universal, sino que se propone que, por razones de su propia historia institucional, la gestión de los recursos humanos de ciertas organizaciones puede ser explicada a la luz de la intervención de restricciones específicas, lo que da lugar a una conformación del perfil de recursos humanos existente y, de manera indirecta, tiene incidencia en los resultados organizacionales.

En este trabajo se identificará que las restricciones que operan con mayor relevancia en la gestión de los recursos humanos de la AGN son la técnica, la presupuestaria y la política. Como se indicará más adelante, estas restricciones son consideradas relevantes en la medida en que su intervención es más significativa que otras que también tienen participación sobre las decisiones de gestión de recursos humanos. Asimismo, se tratará de mostrar cuáles son los instrumentos específicos que permiten identificar la intervención concreta de estas restricciones. De esta manera se pretende avanzar desde una formulación conceptual a una determinada verificación empírica de la formulación realizada.

RESTRICCION	DEFINICION	RELEVANCIA PARA LA ORGANIZACIÓN
TECNICA	Corresponde a la definición de requerimientos de recursos humanos a partir de los objetivos y responsabilidades de la organización	Se le asigna relevancia en instancias críticas (cuando se pone en juego la supervivencia de la organización)
PRESUPUESTARIA	Corresponde a la asignación de recursos para gastos en personal en cualquiera de sus formas.	Es una variable determinante para las decisiones de reclutamiento.
POLITICA	Corresponde a la asignación de recursos humanos a partir de decisiones discrecionales.	Suele ser prevaleciente en el funcionamiento de ciertas organizaciones.

Con esta identificación se busca proponer un sistema de análisis de la gestión de recursos humanos en las organizaciones públicas que, a partir de la comprensión de las variables que intervienen en su definición, pueda facilitar las estrategias orientadas a su mayor fortalecimiento y profesionalización.

Asimismo, y siguiendo los planteos antes mencionados, se tratará de mostrar en qué medida estas restricciones que intervienen en la definición de las políticas de recursos humanos son resultado de necesidades contradictorias. Sin embargo, al actuar sobre alguna de ellas sin identificar adecuadamente el conjunto de causalidades que dio lugar a su presencia, se corre el riesgo de generar conflictos no previstos en el desempeño de la organización. Por ejemplo, si la aplicación de criterios políticos para el reclutamiento de recursos humanos facilita cierta legitimación y estabilidad del ápice de una organización, el reemplazo de este criterio por otros de carácter más técnico, si bien, en un sentido general puede resultar beneficioso para la profesionalización de la organización, en el corto plazo puede generar conflictos con actores afectados por esta decisión, frente a los cuales puede no contar con recursos suficientes para actuar. Cabe señalar, a su vez, que la aplicación de estos criterios contradictorios puede actuar tanto respecto del ápice de la organización, de sus niveles gerenciales como de los niveles más estrictamente técnicos (supuestamente no influenciados por aspectos políticos).

Esto supone que, reconociendo la necesidad de aplicar acciones correctivas sobre ciertas modalidades de gestión de las organizaciones públicas, su mejora será más eficaz en la medida en que identifique la complejidad de causas que dan lugar a determinadas acciones, los actores que intervienen en ellas y las ventajas y perjuicios que obtienen o sufren tales actores a consecuencia de estas decisiones.

Finalmente, se tratará de mostrar cómo la necesidad de responder a los requerimientos técnicos en la selección y gestión de recursos humanos se transforma en un aliciente para fortalecer la institucionalidad e independencia de los organismo de control (y del conjunto de las organizaciones públicas) en una perspectiva de largo plazo, más allá de las ventajas de corto plazo que pueden brindar otras formas de reclutamiento.

CAPITULO 1.
ASPECTOS CONCEPTUALES. LA INSERCION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL AMBITO DE LAS POLITICAS PÚBLICAS

El estudio de los recursos humanos de la Administración Pública es un capítulo específico del análisis de las propias organizaciones que conforman la burocracia estatal. Así, desde la lógica de este trabajo se entiende que su comprensión se inscribe en el conocimiento más amplio de las reglas que ordenan el funcionamiento de la burocracia estatal.

Esto no supone afirmar que la estructura de recursos humanos de la Administración Pública sea un subproducto mecánico de la burocracia estatal pero sí que no será posible acceder a un conocimiento adecuado de la lógica de organización de los recursos humanos de la Administración Pública sin tener una caracterización adecuada de los patrones de funcionamiento de ésta.

Desde la óptica de este trabajo se suscribe la perspectiva que señala la existencia de una determinada especificidad de la burocracia estatal como objeto de estudio, diferenciada de otras formas de organización, en particular las privadas. La principal diferenciación radica en el objetivo de la burocracia estatal, ya que, mientras que la razón de su existencia es la atención del interés general, el objetivo de las organizaciones privadas está orientado a la maximización de beneficios particulares, siendo ésta la forma más eficaz de alcanzar la perdurabilidad, objetivo último de las organizaciones tanto públicas como privadas.

Sin embargo, caben aquí algunas observaciones. En primer lugar, esta diferencia, a nuestro entender radical, no impide reconocer la presencia de semejanzas en aspectos específicos de la conformación de las organizaciones públicas y privadas. Sería el caso, por ejemplo, de la tendencia a identificar con mayor precisión tanto los productos como los clientes relacionados con las organizaciones, el modelo de gestión basado en resultados, o la aplicación de los principios generalmente aceptados de la contabilidad a la gestión pública, que se extienden en las organizaciones estatales. Estas semejanzas tienen mayor posibilidad de hacerse presentes en el caso de organizaciones públicas orientadas a la producción de bienes y prestación de servicios externos, como puede ser el caso de los bancos o de empresas estatales.

En segundo lugar, es posible observar el crecimiento, particularmente en los últimos años, de organizaciones voluntarias orientadas a la defensa del interés público, y que no persiguen específicos fines de lucro ni la defensa de intereses sectoriales, lo que se conoce como organizaciones de la sociedad civil o del tercer sector. Estas tienden a intervenir fundamentalmente en el control de la gestión pública y en la defensa de derechos difusos[2]. Cabe señalar, sin embargo, que, por su propia condición, *no están obligadas* a responder al

[2] Luiz Carlos Bresser Pereira y Nuria Cunill Grau (1998) señalan expresamente que la participación ciudadana no puede circunscribirse sólo a la expresión de intereses sectoriales, ya que apela a los sujetos sociales en tanto ciudadanos, ocupados de la promoción y la defensa de intereses públicos. (p. 36).

interés general, situación que sí le cabe a las organizaciones estrictamente estatales.

Esta reivindicación de la especificidad de la burocracia estatal no debe llevar a suponer la existencia de un sistema uniforme de organizaciones públicas, como conjunto[3]. En este sentido, al identificar a la burocracia estatal como un campo específico de análisis, se deberán considerar algunas cuestiones centrales. En primer lugar, su heterogeneidad, lo que significa que es difícil atribuir rasgos genéricos a un sistema compuesto por unidades muy diferentes en cuanto a su autonomía, funciones, tamaño, clientelas, jurisdicción o recursos. En segundo término, debe considerarse la cuestión de los límites entre lo público y lo privado. Éstos pueden ser más precisos como es el caso del ámbito específico de las jurisdicciones ministeriales, o más borrosos, como se da en el caso de los servicios prestados a la sociedad por ciertas entidades, donde pueden interactuar actores públicos y privados (es el caso de lo que actualmente se identifica como educación pública de gestión privada). En tercer término, deben considerarse los condicionamientos históricos, ya que a lo largo del tiempo, las organizaciones públicas han ido variando de peso relativo y de relevancia institucional.

Por último, y centralmente vinculado con los aspectos anteriores, debe contemplarse el proceso histórico a través del que se problematizan y plantean cuestiones sociales en el ámbito del estado, lo que constituye a la burocracia estatal en arena del conflicto de intereses que dan lugar a complejas articulaciones que hacen imprecisos los límites entre Estado y Sociedad, aumentan la heterogeneidad de la burocracia estatal y dan lugar a la continua y contradictoria tendencia hacia la fragmentación y recentralización del Estado.

Dentro de esta lógica, es válido identificar distintas tendencias en la organización de la burocracia estatal, particularmente en el caso de América Latina, que tienen una relativa correspondencia con el modelo de acumulación económica y organización social dominante en cada periodo. No está demás señalar que la identificación de esta sucesión de tendencias no debe dar lugar a suponer que el desarrollo de una de estas excluya elementos de las preexistentes.

En este sentido, tomando como base una periodización propuesta por Bresser Pereira (1999), se elaboró un cuadro con tres tendencias de la burocracia estatal, correlacionables con etapas económico sociales y con órdenes políticos dominantes.

[3] Aquí se sigue a Oscar Oszlak (1984).

TENDENCIAS DE LA BUROCRACIA ESTATAL EN EL MARCO DEL DESARROLLO ECONOMICO Y POLITICO EN AMERICA LATINA			
ETAPA ECONOMICO SOCIAL	ORDEN POLITICO VIGENTE	TENDENCIA BUROCRACIA ESTATAL	ORIENTA CION AL CAMBIO
Etapa agroexportadora	Orden conservador	Patrimonialismo	Reforma burocrática
Etapa de sustitución de exportaciones	Democracias ampliadas Regímenes burocrático autoritarios	Administración pública burocrática	Reforma gerencial
Inserción en la globalización	Restauración democrática	Administración pública gerencial	

Cabe subrayar un par de cuestiones respecto del cuadro presentado. En primer lugar, tomando el caso argentino, pueden observarse tendencias propias del modelo burocrático weberiano en el periodo de formación del estado (etapa del "Orden Conservador"), particularmente en el manejo de la Hacienda Pública. Esto muestra la posibilidad de coexistencia dentro de una tendencia mayoritariamente patrimonialista, de formas de organización más modernamente burocráticas. En segundo lugar, en los siguientes periodos puede observarse una marcada presencia de rasgos patrimonialistas en la organización de la burocracia estatal, particularmente en aquellas áreas que se vinculan con clientelas estructuralmente débiles. Organizaciones relacionadas con la promoción social presentan típicas características patrimonialistas. Similar situación se manifiesta en las administraciones provinciales y municipales, menos expuestas que el Estado Nacional a la crítica de la sociedad, de los medios de comunicación o de las entidades académicas y profesionales.

En este sentido, cabe una última observación sobre las tendencias de organización de la burocracia estatal que se han señalado en el cuadro. Esta se refiere, justamente, a la identificada como "administración pública gerencial, también conocida como "Nueva Gestión Pública"[4]. A este respecto, Bresser Pereira confronta este concepto con el de "Estado Mínimo" y, tomando partido por el primero, establece su visión crítica sobre los principios que sostienen la orientación identificada como Estado Mínimo, indicando que esta propuesta fue desechada por su radicalidad, ya que, sólo reivindicaba de la reforma del estado la reducción de su tamaño y no consideraba relevante la reconstrucción de su rol regulador y articulador.[5]

En lo que hace específicamente al caso argentino, es posible señalar que durante varios años tendió a primar la perspectiva de "Estado Mínimo", a tal punto que, como se verá en el siguiente capítulo, las estrategias de desestatización de la gestión pública fueron rápidas y exitosas, independientemente de sus efectos a largo plazo, mientras que, las acciones promovidas para la "reinvención" o modernización del gobierno no tuvieron mayor éxito ni alcance.

4 Esta perspectiva es la que sostiene el CLAD a través de sus diversas instancias de difusión de ideas, por ejemplo, CLAD (1998) *Una Nueva Gestión Pública para América Latina.*

[5] Bresser Pereira (1999)

Para cerrar este punto, vale señalar algunos rasgos distintivos de la propuesta de Nueva Gestión Pública expresada, como se señalaba más arriba por el CLAD. Esto tiene particular interés porque una de las políticas más interesantes de transformación de la gestión interna del estado en Argentina (incluyendo sus recursos humanos) conocida como Plan de Modernización del Estado, se fundó en los principios de la Nueva Gestión Pública.

En este orden, es clave la afirmación del documento del CLAD ya citado, que "Un balance de estas primeras reformas muestra que el ajuste estructural, cuyo objetivo último era disminuir el tamaño del Estado, no resolvió una serie de problemas básicos de los países latinoamericanos. Por esto, se ha venido proponiendo una segunda generación de reformas, con la finalidad de reconstruir el aparato estatal. El diagnóstico actual afirma que el Estado continúa siendo un instrumento fundamental para el desarrollo económico, político y social de cualquier país, aún cuando hoy deba funcionar en una forma diferente a la contemplada en el patrón nacional-desarrollista adoptado en buena parte de América Latina, y al modelo social-burocrático que prevaleció en el mundo desarrollado de la post-guerra."

Respecto de la burocracia estatal, el documento propone lo que identifca como Reforma Gerencial, la que "...tiene como fundamento la profesionalización de la burocracia que ejerce funciones en el núcleo de actividades centrales del Estado, por lo que presupone el aspecto meritocrático propio del modelo weberiano." A este fin se propone que "se constituya un núcleo estratégico en el seno del aparato estatal, capaz de formular políticas públicas y de ejercer actividades de regulación y de control del suministro de servicios públicos." Por esta razón, se afirma que "en este sector del Estado es fundamental la existencia de funcionarios públicos calificados y permanentemente entrenados, protegidos de las interferencias políticas, bien remunerados y motivados. Esto es una condición *sine qua non* para la implantación del modelo gerencial."

Asimismo, sostiene que "Para alcanzar una sólida capacidad de gestión de gobierno es preciso contar con un Estado saneado en los planos fiscal y financiero, y competente en el ámbito administrativo. Esta competencia administrativa resultará de la buena implementación del modelo gerencial, sustentado por un núcleo estratégico formado por una élite burocrática técnicamente capaz y motivada. Sólo adquiriendo mayor capacidad de gobierno es que los aparatos estatales podrán ayudar a ecuacionar las tres principales preocupaciones latinoamericanas, (...): la consolidación de la democracia, el desarrollo económico, y el mejoramiento en la distribución de la riqueza."

El documento revela una visión interesante sobre la burocracia estatal, en la medida en que manifiesta la necesidad de una burocracia que aúne la capacidad técnica con la decisoria, lo que se identificaría como *policymakers*. Así "Para que un patrón burocrático de *policymaker* se consolide en América Latina, es esencial que exista una mayor estabilidad de la alta burocracia, disminuyendo el clientelismo, pero sin desembocar en un aislamiento de la

sociedad, cuyos resultados perversos pueden ser el recrudecimiento del corporativismo defensor del *statu quo*, la falta de responsabilización ante los ciudadanos, e inclusive el incentivo para comportamientos autoritarios."

Para este fin "...es preciso hacer a los funcionarios públicos responsables de las metas, conscientes de la misión de su organización, y la mejor forma de lograrlo es delegando poder (*empowerment)* y autonomía a los gerentes. Este mecanismo altera la forma de la gestión y la cultura organizacional de los integrantes de la burocracia, que inclusive podrán sentirse más motivados por un sistema marcado por el aumento del poder individual de decisión y de la responsabilidad ante los objetivos de su organismo público."

Es interesante, y consistente con el objeto de estudio, la inclusión de la dimensión del control como un aspecto relevante de la gestión pública. Sin sobreabundar en su análisis, cabe observar que el documento del CLAD propone una relación dinámica entre mayor autonomía gerencial de las organizaciones públicas y nuevas formas de control. Esto da lugar a la combinación de cuatro tipos de control, que serían los siguientes:

Control de resultados, realizado a partir de indicadores de desempeño estipulados de forma precisa en los contratos de gestión.
Control contable de costos, que abarcará no sólo el control de los gastos realizados, sino también el descubrimiento de formas más económicas y eficientes de hacer cumplir las políticas públicas.
Control por competencia administrada, o por cuasi-mercados, en los cuales las diversas agencias buscan ofrecer el mejor servicio a los usuarios.
Control social, por medio del cual los ciudadanos evaluarán los servicios públicos o participarán en la gestión de los mismos.

Dada la relativa novedad de la propuesta, el documento se ve en la obligación de señalar que "...no se trata de una propuesta contra los servidores públicos. Se procura compatibilizar la profesionalización de los sectores fundamentales de la burocracia con el aumento de la responsabilización de los funcionarios públicos ante la sociedad y el sistema político. Esto no estaba siendo contemplado por el anterior modelo burocrático weberiano. Por otra parte, el CLAD no defiende la politización de la burocracia, al estilo del clientelismo característico de la América Latina, aunque tampoco propone su contrario, vale decir el aislamiento total de la burocracia. Ninguna de estas fórmulas logra dar cuenta de la necesidad que tiene el Estado en la actualidad de tornarse más transparente, ni hacen que el aparato estatal sea capaz de realizar la función de Estado Red, catalizador de distintos intereses sociales y de los provenientes del mercado."

Expresamente, el documento señala que "El CLAD propone una nueva burocracia, y no el fin de la burocracia. Con nuevos estímulos en el ambiente de trabajo, dado el modelo gerencial de gestión, los funcionarios se volverán más autónomos y responsables (*empowerment*) y no serán piezas de un engranaje sin vida."

No obstante, los señalamientos anteriores, otro importante estudioso de la administración pública en América Latina, Joan Prats I Català[6], afirma que "Si la reforma administrativa fracasó no fue porque el modelo burocrático que se trataba de implantar no era el adecuado. De hecho el modelo ha dado y sigue dando un rendimiento excelente en muchos países desarrollados. Fracasó porque en América Latina no existían las condiciones políticas, económicas y sociales para la vigencia eficaz del modelo. En América Latina, por lo general, no llegó a institucionalizarse sino parcial y excepcionalmente el sistema que Weber llamó de dominación racional-legal encarnado en la burocracia. De ésta se tomaron las apariencias formales; pero en ausencia de los condicionamientos socio-económico-políticos necesarios, lo que se desarrollaron mayormente fueron "buropatologías", que en el mejor de los casos se aproximaban al sistema mixto que Weber llamó "burocracias patrimoniales".

Asimismo, sostiene que "Frente a las interesantísimas propuestas de este *neoreformismo* administrativo latinoamericano creemos, sin embargo, que hay que adoptar una posición de diálogo crítico." Por ejemplo, "que para el desarrollo latinoamericano la mayor urgencia de reforma administrativa todavía es la creación de verdaderas burocracias capaces de asumir eficazmente las funciones exclusivas del Estado en un marco de seguridad jurídica."

Algunas consideraciones sobre el rol de la burocracia como expresión del interés general.[7]

En un artículo clásico, Oscar Oszlak propone una revisión del paradigma dominante de explicación del comportamiento burocrático como articulador del interés general. Así, señala que, desde dicho paradigma, la burocracia, en tanto cristalización institucional del Estado, se convierte en instancia conciliadora de intereses conflictivos y sus "adjudicaciones autoritarias" constituyen expresiones decantadas y representativas de los valores sociales prevalecientes.

Esto lleva a suponer que el funcionamiento de la burocracia dependa de su capacidad extractiva y productiva, manifestada a través de la obtención y combinación de recursos que satisfagan los requerimientos de su intervención social. Así, el acceso a recursos permitiría a la burocracia contratar la fuerza de trabajo (recursos humanos), adquirir o construir los bienes, obtener los servicios y elevar -mediante el entrenamiento de sus agentes- la capacidad operativa, para sostener las condiciones de su existencia.

Siguiendo con la revisión del paradigma clásico, señala Oszlak que, desde dicha perspectiva, si bien el procesamiento de demandas depende en un modo inmediato de la iniciativa, capacidad y adecuación de recursos a disposición de funcionarios y unidades burocráticas, las decisiones puntuales que traducen tal procesamiento se hallan sujetas a diversos tipos de restricciones.

---

[6] Prats I Català, Joan. Reinventar la Burocracia y Construir la nueva Gerencia Pública.
[7] En este punto se sigue a Oszlak (1984).

El primer tipo, de carácter normativo, incluye los factores vinculados al "deber ser", al marco global de normas, políticas y orientaciones de la acción que condicionan las posibilidades operativas de la burocracia y sus unidades funcionales y que, en las diferentes situaciones decisionales, se manifiestan a través de complejas combinaciones. El segundo tipo de restricciones es de carácter estructural y se refiere a los múltiples patrones de combinación de *recursos*, institucionalizados a través de sistemas y procedimientos formales que permiten establecer las interdependencias funcionales, jerárquicas y presupuestarias necesarias para ajustar el funcionamiento de la burocracia a los criterios de racionalidad técnica que impone esta forma de organización. El tercer tipo de restricciones, de naturaleza comportamental, tiene relación con el conjunto de pautas actitudinales que resultan socialmente aceptables y predecibles y que al ser internalizadas a nivel individual, fijan parámetros adicionales a la actividad burocrática.

Estos tres tipos de restricciones serían momentos de un mismo fenómeno. De este modo, el "interés general" se traduce, alternativamente, en normas que lo explicitan, en estructuras que lo viabilizan y en comportamientos que lo concretan.

Esto tiene dos importantes corolarios: en primer lugar que las decisiones y funciones cotidianas de la burocracia estatal deben ajustarse a las pautas normativas, estructurales y comportamentales y, en segundo término, que toda desviación o inobservancia de esas pautas se define como patológica y requiere acciones correctivas.

Por otra parte, el paradigma clásico incluye dos supuestos adicionales. Por el lado de los "insumos" supone que todos los individuos, grupos y sectores que componen la sociedad civil tienen similar acceso y capacidad de "presión" sobre el Estado, a través de un proceso democrático en el que las instituciones actúan como articuladoras y filtros de las demandas sociales. Del lado de los "productos", el supuesto es que, en la medida en que éstos retroalimenten positivamente las demandas y presiones, el sistema se mantendrá en equilibrio. La falta de resultados (ineficacia) o los resultados logrados con alto costo (ineficiencia), lleva a actuar sobre la estructura administrativa (vista como una caja negra) a fin de corregir el desequilibrio resultante.

Dicho de otra manera, para enfrentar con éxito las restricciones contextuales se requieren adaptaciones intraburocráticas que restituyan legitimidad a su supervivencia institucional. Es claro que esta discusión se inserta en el debate respecto de la "productividad" o "improductividad" de la burocracia. En este sentido, desde el paradigma clásico, una vez identificada la restricción que genera una determinada improductividad, la aplicación de la "reforma administrativa" interviene como correctivo para volver a la productividad esperada.

Sin embargo, Oszlak señala que el problema no se reduce a relacionar unidades convencionales producidas (v.g. puentes construidos, pacientes atendidos, expedientes despachados, estudiantes promovidos, teléfonos

instalados) con metas explícitamente fijadas o recursos empleados, ya que la evaluación también debe incluir "productos" tan heterodoxos como desempleados potenciales absorbidos, huelgas evitadas, intereses partidarios promovidos, beneficios sectoriales amparados o amenazas insurreccionales suprimidas. Estas y similares manifestaciones de la actividad del aparato estatal no implican necesariamente un uso improductivo de recursos.

Así, puede entenderse que la burocracia podría tratar de aumentar la incongruencia de roles y reducir el "producto" resultante de un tipo de actividad a fin de incrementar el nivel global de desempeño. Esta forma de visualizar el problema no implica una redefinición de "productividad burocrática" sino más bien una conceptualización más precisa y una extensión del concepto al conjunto de "productos" resultantes de la actividad del aparato estatal. Esto debe vincularse necesariamente con la multiplicidad, heterogeneidad y conflictividad de los objetivos estatales, lo que va a dar lugar a que sus acciones también lo sean. En otros términos, la eficacia y eficiencia de la burocracia, pueden ser medidas en virtud de resultados u objetivos no explícitos o, incluso contradictorios.

Queda por ver, al cabo, cuáles de estos objetivos y metas son los que, en circunstancias concretas, logran cristalizar determinada legitimidad de las organizaciones públicas ante la sociedad. Esto daría como resultado que determinada productividad de la burocracia puede ser aceptada en ciertas circunstancias y rechazada o criticada en otros momentos concretos.

El marco teórico presupuestario y la ubicación de los recursos humanos

Hasta aquí se ha tratado de mostrar que la gestión de recursos humanos es un aspecto específico de la burocracia estatal y, que en tal sentido, debe ser entendida como parte de un conjunto de decisiones heterogéneas y contradictorias, cuya "eficacia" y "eficiencia" debe ser contemplada a la luz de los contradictorios objetivos perseguidos por la burocracia estatal. Ahora bien, desde esta misma lógica se entiende que los intentos de legitimación de la burocracia estatal también incluyen la dimensión técnica –o infraestructural-. Es decir, la burocracia estatal podrá legitimarse en la medida que genere acciones técnicas que expresen el mentado interés general.

Esto ocurre con el sistema de administración financiera, el que se presenta como un conjunto estructurado que persigue ordenar el funcionamiento de la gestión pública desde el campo particular de los sistemas administrativos. En este universo sistémico se incluye la dimensión de los recursos humanos como un componente particular de la planificación presupuestaria, en la medida en que son entendidos como insumos o recursos necesarios para el logro de los resultados de gestión de las organizaciones públicas.

Para incorporar estos conceptos es necesario señalar la relevancia de la reforma de los sistemas de administración financiera y de control, a partir de la sanción de la Ley 24156 y, en el caso de los recursos humanos, su consecuente resignificación dentro de la planificación presupuestaria.

En primer lugar, es importante señalar que la Ley 24156 se propone abordar el estudio de la *administración* desde una óptica interdisciplinaria, dando lugar a un mayor enriquecimiento conceptual y su permanente evolución y actualización, superando, de esta manera las perspectivas parciales que surgen de orientaciones teóricas específicas (derecho, economía, etc.). La aplicación de la teoría general de sistemas a la *Administración Financiera* permite superar los inconvenientes de considerarla atomizada y unilateralmente en cada uno de sus componentes. Esto supone una visión sistémica de la administración pública, cuyos componentes son la Planificación; la Organización; la Dirección de la ejecución y el Control.[8]

A este respecto, el Documento publicado en la página web de la Subsecretaría de Presupuesto, "*El Sistema Presupuestario Público en la Argentina*" señala, justamente que "El desarrollo y funcionamiento eficaz y eficiente de cada sistema se halla directamente influido por los sistemas vinculados. Estos constituyen una cadena cuyo nivel de desarrollo está determinado por los avances alcanzados en el sistema menos estructurado. Por lo tanto, las características con que se encare la reforma de uno de ellos condiciona necesariamente a los restantes."

Asimismo, que "está comprobado que cuando las partes de un sistema están debidamente integradas con las de otros sistemas -sean estos inferiores o superiores- el total opera en forma más eficaz y eficiente de lo que lo hacía la suma de las partes."

Por otra parte, si se entiende a la Administración Pública como la realización de acciones que con el uso de medios y recursos, se orienta a la obtención de fines, calificados como públicos, es lógico incluir al Sistema de Administración Financiera como un sistema que mediante la planificación, obtención, asignación, utilización, registro, información y control, persigue la eficiente gestión de los recursos financieros del Estado para la satisfacción de las necesidades colectivas. Desde el punto de vista conceptual, dicho sistema está compuesto por diversos subsistemas, a saber, Presupuesto; Crédito público; Tesorería; Contabilidad; Administración de bienes; Contrataciones; Administración y Recaudación tributaria, aunque no necesariamente todos ellos están incluidos dentro del mismo cuerpo normativo.

Como se verá, no todos los sistemas fueron alcanzados por la propia ley, pero han sido regulados por otras normas o suponen la necesidad de nuevas normas que los alcancen.

---

[8]. Carrera de Especialización en Administración Financiera del Sector Público. ASAP-FCE (UBA). "Sistema de Contabilidad." Compendio elaborado por el Dr. Alfredo Le Pera (2001).

SISTEMAS COMPRENDIDOS EN EL CAMPO DE LA ADMINISTRACION FINANCIERA	
Sistemas	**Órganos rectores**
1. Presupuesto	Oficina Nacional de Presupuesto
2. Crédito público	Oficina Nacional de Crédito público
3. Tesorería	Tesorería General de la Nación
4. Contabilidad	Contaduría General de la Nación
5. Administración de bienes	Oficina Nacional de Bienes del Estado (Decreto 443/00)[9]
6. Contrataciones	Oficina Nacional de Contrataciones (Decreto 1023/01) Ley de Obras Públicas 13.064 y sus modificatorias
7. Recursos Humanos	Oficina Nacional de Empleo Público (Decreto 624/03)

Finalmente, el control es un sistema retroalimentador de la Administración Financiera. El control consiste en un conjunto de actos que tienen por objeto identificar la realidad, examinarla y compararla con un criterio preestablecido, para luego modificarla conforme a él. Desde esta lógica, la auditoría es una parte del control.

Obsérvese que la propia Ley 24156 establece en sus primeros capítulos el alcance de la "administración financiera" y del "control", desde una perspectiva sistémica. Así el artículo 2º señala que "La administración financiera comprende el conjunto de sistemas, órganos, normas y procedimientos administrativos que hacen posible la obtención de los recursos públicos y su aplicación para el cumplimiento de los objetivos del Estado". Mientras que el artículo 3º indica que "Los sistemas de control comprenden las estructuras de control interno y externo del sector público nacional y el régimen de responsabilidad que estipula y está asentado en la obligación de los funcionarios de rendir cuentas de su gestión."

Los sistemas comprendidos en el ámbito de la ley de Administración Financiera se materializan en órganos rectores que llevan adelante sus acciones. En este aspecto, es importante señalar que uno de los principios que rige el sistema de administración financiera se basa en la centralización normativa y la descentralización operativa.

A este respecto el documento ya citado de la Subsecretaría de Presupuesto señala que "La centralización implica dar orientación e integrar, desde el punto de vista de políticas, normas y procedimientos, el funcionamiento de cada uno de los sistemas. La descentralización se basa, a su vez, en que la administración de los mismos, para que sea eficiente y eficaz, debe ejecutarse en cada una de las instituciones públicas."

---

[9] Decreto 443 del 1º de Junio de 2000. Créase el Organismo Nacional de Administración de Bienes, como órgano desconcentrado, en el ámbito del citado Departamento de Estado [actualmente: Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios]. Disuélvese el Ente Nacional de Administración de Bienes Ferroviarios y suprímese la Dirección Nacional de Bienes del Estado.
Art. 3º: El Organismo Nacional de Administración de Bienes tendrá las misiones y funciones del Ente Nacional de Administración de Bienes Ferroviarios establecidas por el Decreto Nº 1383/96 y las correspondientes a la Dirección Nacional de Bienes del Estado , establecidas por el Decreto Nº 1450/96.

Los recursos humanos en el sistema de administración financiera

En la medida en que, desde el punto de vista presupuestario, la gestión de recursos humanos es un recurso real que opera como insumo para la generación de los productos planificados oportunamente, la estrategia iniciada en 1992 de reforma de la administración financiera incluye un capítulo específico sobre los recursos humanos.

Acompañando la acción reformadora enunciada en cada uno de los sistemas comentados, se ha planteado un avance cualitativo en la administración de los recursos humanos, comprendiendo situaciones escalafonarias, presupuestación del gasto en personal, análisis salarial, movimiento de personal, estructuras organizativas y liquidación de haberes.

Para ello se propone el desarrollo de un Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRHU) que comprende la globalidad de la información sobre cada persona ocupada en todos los organismos de la Administración Nacional, lo que significa una total transparencia en materia de administración financiera de ocupación y salarios.

El desarrollo del SIRHU incluye el análisis de las estructuras organizativas, de estructuras de puestos, la asignación presupuestaria correspondiente a cada agente, cantidad física de cargos y horas cátedra, así como el análisis de la masa salarial. Todo esto busca dar lugar, en el futuro, a un subsistema de liquidación de haberes homogéneo.

El objetivo, en definitiva, en la fase de consolidación del sistema, será identificar los indicadores de ocupación, de remuneraciones y de incidencia de costos de personal en la estructura programática del Sistema Presupuestario, a nivel de toda la Administración Nacional.

El control desde la perspectiva de la ley de administración financiera.

Ya que el caso a analizar corresponde a la AGN, como organismo de control surgido de la Ley de Administración Financiera, que busca responder a similares criterios sistémicos e integrales establecidos por la propia ley, conviene señalar sucintamente algunas características relevantes que adquiere el control público desde la perspectiva de la Ley 24156.

Entre los primeros aspectos a subrayar, en lo que hace a los principios que deben regir el funcionamiento de un organismo de este carácter, es importante señalar el enfoque sistémico de la administración financiera y de los sistemas de control, la independencia del órgano de control respecto de los controlados, la imparcialidad, que supone la sujeción a normas y evidencias de naturaleza técnica, la neutralidad política, el amparo de los administrados frente a la administración, la adecuación a los principios de probidad administrativa, que supone estimular el buen manejo del patrimonio público y el sostenimiento del clásico principio democrático de la publicidad de los actos de gobierno, que se

manifiesta en la necesaria publicidad de los productos del control (los informes de auditoría).

Asimismo, la ley incorpora el principio de la separación de las instancias de control interno y externo. Esto da lugar a la creación de dos instituciones diferenciadas: la Sindicatura General de la Nación (SIGEN), en la órbita del Poder Ejecutivo, que cumpliría el rol de control interno del Poder Ejecutivo[10] y la Auditoría General de la Nación, en la órbita del Congreso, como control externo de los tres poderes del Estado Nacional (Legislativo, Ejecutivo y Judicial). Esto supone que la intervención previa, queda acotada a la propia jurisdicción que realizará el acto administrativo, la que cuenta a su vez con una Unidad de Auditoría Interna (UAI) que tiene como misión ejercer el control de los actos de los funcionarios de cada una de ellas, debiendo regirse por las normas de control interno dictadas por la SIGEN.

Un principio fundamental que inspira la elaboración de la Ley 24156 y la misma creación de la AGN es el concepto de control integral e integrado, en cuanto supone que éste abarca el conjunto de los actos de la administración (no sólo el aspecto contable financiero sino también el de regularidad y de resultados), así como el análisis de la eficacia, eficiencia y economía de estos actos. En definitiva, debe entenderse que este concepto de control supone una función no solo de vigilancia del desvío sino correctiva, en el sentido de que lo que se persigue es la mejora integral de la administración, a través de las observaciones surgidas de los informes de auditoría. Como correlato, esta concepción no incluye la competencia jurisdiccional.[11], aunque sí requiere el continuo seguimiento del cumplimiento de las observaciones realizadas a los organismos auditados.

---

[10] Ley 24156: **TITULO VI**
Del sistema de control interno
Art.. 96 — Créase la Sindicatura General de la Nación, órgano de control interno del Poder Ejecutivo Nacional.
Art. 97. — La Sindicatura General de la Nación es una entidad con personería jurídica propia y autarquía administrativa y financiera, dependiente del Presidente de la Nación.
Art. 98. — En materia de su competencia el control interno de las jurisdicciones que componen el Poder Ejecutivo Nacional y los organismos descentralizados y empresas y sociedades del Estado que dependan del mismo, sus métodos y procedimientos de trabajo, normas orientativas y estructura orgánica.
Art. 99 — Su activo estará compuesto por todos los bienes que le asigne el Estado Nacional y por aquellos que sean transferidos o adquiera por cualquier causa jurídica.
Art. 100. — El sistema de control interno queda conformado por la Sindicatura General de la Nación, órgano normativo, de supervisión y coordinación, y por las unidades de auditoria interna que serán creadas en cada jurisdicción y en las entidades que dependan del Poder Ejecutivo Nacional. Estas unidades dependerán, jerárquicamente, de la autoridad superior de cada organismo y actuarán coordinadas técnicamente por la Sindicatura General.
Art. 101. — La autoridad superior de cada jurisdicción o entidad dependiente del Poder Ejecutivo nacional será responsable del mantenimiento y de un adecuando sistema de control interno que incluirá los instrumentos de control previo y posterior incorporados en el plan de organización y en los reglamentos y manuales de procedimiento de cada organismo y la auditoria interna.
Art. 102. — La auditoria interna es un servicio a toda la organización y consiste en un examen posterior de las actividades financieras y administrativas de las entidades a que hace referencia esta ley, realizada por los auditores integrantes de las unidades de auditoria interna. Las funciones y actividades de los auditores internos deberán mantenerse desligadas de las operaciones sujetas a su examen.
Art. 103. — El modelo de control que aplique y coordine la sindicatura deberá ser integral e integrado, abarcar los aspectos presupuestarios, económicos, financieros, patrimoniales, normativos y de gestión, la evaluación de programas, proyectos y operaciones y estar fundado en criterios de economía, eficiencia y eficacia.

[11] Cabe subrayar que hacer referencia a estos principios no supone considerar que se cumplen acabadamente. Así, por ejemplo, si bien la AGN ha dado un gran empuje al aspecto relacionado con la publicidad de su acción, a través de la publicación en su página de internet de los informes de auditoría, otros aspectos también relevantes de su misión no han sido consolidados, como por ejemplo la baja proporción de informes relacionados con el cumplimiento de metas de la administración (lo que se vincula al concepto de auditoría de gestión).

Finalmente, en esta concepción, el universo de control de la Ley 24156 se amplía respecto la normativa previamente existente. De esta manera, todos los organismos o jurisdicciones, programas, préstamos internacionales, entes descentralizados, empresas, entes reguladores, empresas privadas con responsabilidades hacia el estado (prestadoras de servicios públicos) que estén dentro de la órbita del Estado Nacional se convierten en objeto del control. El artículo 117 de la citada ley lo señala expresamente: " Es materia de su competencia el control externo posterior de la gestión presupuestaria, económica, financiera, patrimonial, legal, así como el dictamen sobre los estados contables financieros de la administración central, organismos descentralizados, empresas y sociedades del Estado, entes reguladores de servicios públicos, Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires[12] y los entes privados adjudicatarios de procesos de privatización, en cuanto a las obligaciones emergentes de los respectivos contratos."

[12] El control sobre esta jurisdicción quedó sin efecto como consecuencia de la sanción de la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires en 1996 y su institucionalización como Ciudad Autónoma.

CAPITULO 2.
GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

Así como en el capítulo anterior se prestó atención a la cuestión de los recursos humanos dentro de la temática más amplia de la burocracia estatal y sus complejas articulaciones históricas y sociales, en éste se buscará profundizar en aspectos específicos de la gestión de recursos humanos en la APN.

Como se adelantó, desde la primera mitad de la década de 1990, con la aprobación de la Ley 24156, se instauró en la APN un nuevo régimen de administración financiera que incorporó una perspectiva sistémica e integral en el manejo de las cuentas públicas. La aplicación de esta ley ha tenido consecuencias en lo que hace a la mayor eficacia, transparencia y homogeneidad de los sistemas de administración financiera utilizados por las distintas jurisdicciones y entidades que conforman la APN[13] e, incluso, su influencia se ha extendido a otras jurisdicciones.[14]

Sin embargo, el objetivo de aplicar este modelo a otras tecnologías trasversales de gestión,[15] por ejemplo de recursos humanos, ha tenido resultados menos estimulantes. Así, la gestión de los recursos humanos en la APN conserva una fuerte dependencia de las inconsistencias y contradicciones que han atravesado a las políticas estatales, particularmente a lo largo de los últimos veinte años.

En este aspecto, a la vez que se han manifestado tendencias orientadas a la profesionalización de los cuadros de la administración (creación del Cuerpo de Administradores Gubernamentales en 1984, creación del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, en 1991[16]), se promovieron recurrentemente acciones dirigidas a la reducción del número de agentes de la administración a través de la instauración de normas de disponibilidad (y consecuente despido) y de retiro voluntario y se generaron mecanismos de incorporación precaria de personal, a través de sistemas de contratos de locación de servicios u obra.

Podría argüirse que no necesariamente éstas sean políticas contradictorias. Sin embargo, al aplicar el régimen de disponibilidad a profesionales universitarios sin

---

[13] El impulso a este desarrollo corrió por cuenta de los organismos de crédito internacional, para los que, de acuerdo a los principios de ajuste fiscal que preconizaban, la transparencia de las cuentas públicas se transformaba en un instrumento de control del gasto público y del endeudamiento.

[14] Esta ley establece los principios de centralización normativa y descentralización en la ejecución. Para esto crea la figura de órganos rectores de políticas (Oficina Nacional de Presupuesto, Tesorería General de la Nación, Contaduría General de la Nación, etc.) y unidades responsables de la ejecución. Estas últimas son los Servicios de Administración Financiera que se localizan en cada jurisdicción o entidad relacionadas con el manejo presupuestario.

[15] Se suelen diferenciar las tecnologías de gestión de las organizaciones entre aquellas orientadas directamente al desarrollo de sus productos (prestaciones sociales, regulaciones económicas, etc.) y otras "transversales" que corresponden a la organización de los recursos necesarios para la aplicación de las primeras. Entre estas últimas incluimos la gestión presupuestaria y financiera, la gestión de recursos humanos, la gestión de recursos informáticos, etc.

[16] A lo que se agrega la creación de la Maestría en Administración Pública de la FCE-UBA en 1985 y la propia Carrera de Especialización, así como otras carreras de grado y posgrado que persiguen el objetivo de formar especialistas en temas de administración pública.

reparar en su utilidad para la gestión pública[17] o al promover el retiro voluntario de miembros del Cuerpo de Administradores Gubernamentales (cuyo sostenimiento significa un importante esfuerzo presupuestario) o del personal de la Administración Federal de Ingresos Públicos (generando el alejamiento de profesionales de un área clave para enfrentar la crisis de financiamiento que vivió Argentina a lo largo de todo el periodo en cuestión),[18] pareciera que más que una política de recursos humanos ha predominado su adaptación a las necesidades de ajuste fiscal. Como se sabe, la sujeción de las decisiones de políticas públicas a los requerimientos del equilibrio fiscal ha sido una constante del estado argentino en las dos últimas décadas. A esto se le suma el todavía vigente congelamiento de vacantes en la mayor parte de la administración pública, con lo que el ingreso de agentes a la planta permanente ha sido muy poco relevante a lo largo de los últimos años.[19]

Este proceso, junto con la fragmentación del Estado que se aceleró durante las etapas de privatización y transferencias de responsabilidades estatales en la década de 1990, ha generado una gran heterogeneidad en las estrategias de gestión de recursos humanos de las organizaciones públicas, independientemente de la heterogeneidad "técnica" propia de la diversidad de objetivos de estas organizaciones. Con esto se quiere señalar que no existe un modelo unívoco de organización estatal y que buena parte de esta "heterogeneidad" surge necesariamente de la diversidad de productos que generan las organizaciones públicas. A esto último identificamos como "heterogeneidad técnica". Sin embargo, otras manifestaciones de esta heterogeneidad tienen explicaciones menos lineales y surgen de las específicas articulaciones entre los actores institucionales (como se señaló en el capítulo anterior), dando lugar a lo que se identificará como "heterogeneidad política" en la medida en que su origen está más vinculado a las decisiones de los actores que a las determinaciones "técnicas" relacionadas con los fines de cada organización.

La incorporación de nuevas modalidades de contratación de personal, aplicada con generosidad a partir de 1990, vuelve más compleja esta situación. Estas contrataciones fueron realizadas en forma directa[20] o a través de programas financiados por organismos internacionales. Así, a la vez que se incentiva el retiro de agentes, se incorpora, con modalidades precarias, nuevo personal para cumplir tareas similares, sin contar con las condiciones laborales básicas del empleo público. A esto se le agregan variadas formas de relación laboral (que si bien no son numéricamente significativas, dificultan el acceso a la información sobre el empleo en la administración pública). Entre éstas se incluyen becarios, pasantes, contratados de entes cooperadores, asesores ad honorem y otras formas relativamente ocultas al conocimiento de la ciudadanía.

---

[17] Ejemplo de esto son los Decretos 821 y 1757 de 1990.
[18] Ambas iniciativas corresponden al año 2000, aunque en años anteriores se aplicaron políticas similares o de reestructuración de áreas, con la aplicación de normas de disponibilidad y despido.
[19] Esto es independiente de las necesidades de recursos humanos de las organizaciones y tiene un efecto severo sobre su envejecimiento.
[20] Decreto 92/95; 1184/01 y otros.

Supuestos que definen los sistemas de reclutamiento de recursos humanos

Un interesante trabajo de Klingner y Nalbandian[21] (2001) estudia con cierto detenimiento la relación entre las formas de organización de la administración y las políticas de recursos humanos, para el caso de Estados Unidos.

Allí se señala que la administración de personal en el sector público puede verse como la interacción continua entre cuatro valores sociales fundamentales que están en conflicto entre sí con frecuencia: la responsabilidad política, la eficacia y la eficiencia de la organización, los derechos del empleado y la equidad social.

La simpatía política es una condición en la que el gobierno responde -o debe responder- de acuerdo con la voluntad del pueblo, la cual se expresa mediante los funcionarios del gobierno. Muchas veces se otorga a dichos funcionarios el derecho de llenar puestos públicos -con el propósito de estimular una forma de gobierno responsable y sensible a las necesidades del pueblo.

Estos autores señalan que la eficacia y la eficiencia de la organización representan el deseo que existe en todo proceso administrativo de lograr el máximo aumento en la proporción entre el esfuerzo y la producción, es decir, mayor rendimiento por menos costo. En el mundo de personal, la eficiencia significa que las decisiones de contratar, trasladar o ascender se deben basar en los conocimientos, las habilidades y las capacidades de los aspirantes y los empleados.

Los derechos de los empleados públicos se resguardan mediante la seguridad en el empleo y el debido procedimiento legal del servicio civil. También se protegen mediante las reglas del sistema de mérito, el cual prohíbe que se amedrente a los empleados públicos por medio de presiones políticas. Asimismo, los empleados públicos sindicalizados pueden recurrir a las reglas de trabajo de los acuerdos de negociación colectiva. Estas reglas evitan que decisiones administrativas arbitrarias perjudiquen a los empleados.

La equidad social propone dar preferencia al emplear y otorgar ascensos en posiciones públicas a los ciudadanos que se han sacrificado por su país (los veteranos del ejército) o a quienes se les ha impedido competir en igualdad de condiciones a causa de discriminación (las minorías y las mujeres). Estos grupos tienen una desventaja a causa de una economía social que acepta la discriminación en el empleo y los sueldos.

Los autores señalan que, si bien, desde el punto de vista tradicional de la gestión de personal público, es posible evaluar diferentes métodos de reclutamiento de

[21] Donald E. Klingner y John Nalbandian. ***La administración del personal en el sector público***. México, Mc Graw Hill. 2001, 4ª ed.

personal según el efecto que tienen en los cuatro valores en competencia (por ejemplo, los programas de acción afirmativa podrían recibir una evaluación favorable por su contribución a la equidad social), también podrían recibir una evaluación desfavorable si su impacto es negativo en los derechos de aquellos individuos que no pertenecen a una minoría.

Tomando este criterio, los autores afirman que la estructura contemporánea de la administración de personal en el sector público es moldeada por el surgimiento de tres nuevos valores antigubernamentales: la responsabilidad individual, el gobierno limitado y descentralizado y la responsabilidad comunitaria para los servicios públicos.

Por una parte, los defensores de la responsabilidad personal creen que las personas toman sus decisiones por motivos personales y, al mismo tiempo, se hacen responsables de las consecuencias de estas decisiones, sin culpar al resto de la sociedad, por lo que el desarrollo personal (o falta de él) sería responsabilidad del individuo.

En segundo lugar, los defensores del gobierno limitado y descentralizado creen que se debe temer el poder gubernamental de privar arbitraria o injustamente de los derechos individuales a los ciudadanos. Los defensores de este valor también creen que es más fácil entrelazar la política pública, los servicios públicos y la fuente de ingresos en un gobierno pequeño, lo cual no es posible con un gobierno grande.

El gobierno limitado y descentralizado y la responsabilidad personal son valores que se complementan con un tercero: la responsabilidad de la sociedad en cuanto a la gestión de los servicios sociales. Se supone que la solución a las dificultades de "adaptación" que puedan sufrir algunos individuos estará en mantener una red de seguridad a través de los esfuerzos combinados de los organismos gubernamentales de servicios sociales y de las instituciones sociales en el sector privado.

El cuadro siguiente presenta de manera esquemática los señalamientos desarrollados previamente y, si bien como se ha comentado, esta perspectiva está planteada para el caso de la administración de personal en la administración pública de Estados Unidos, con todas las diferencias que esto significa respecto del caso argentino, parece interesante mostrar cómo, algunas de las características de la gestión de recursos humanos que ofrece el estado en una sociedad con un gran nivel de desarrollo, son aplicables a las modalidades de gestión de los recursos humanos en la administración argentina. Asimismo, permite ver cómo los valores presentes para la gestión de recursos humanos no son excluyentes, sino que coexisten diversos principios que se sostienen en perspectivas contradictorias.

LA EVOLUCION DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL PUBLICO EN ESTADOS UNIDOS			
Etapa de evolución	**Valor dominante**	**Sistema dominante**	**Presiones para cambiar**
Primera (1789-1883)	Sensibilidad política	Patrocinio	Modernización + Democratización
Segunda (1883-1933)	Eficiencia + Derechos individuales	Servicio civil	Gobierno responsable y efectivo
Tercera (1933-1964)	Sensibilidad política, Eficiencia + Derechos individuales	Patrocinio + Servicio civil	Derechos individuales + Justicia social
Cuarta (1964-1992)	Sensibilidad política, Eficiencia, Derechos individuales + Justicia social	Patrocinio, Servicio civil, Negociación sindical + Acción afirmativa	Equilibrio dinámico entre los cuatro valores y sistemas competidores.
Quinta (1993 a la fecha)	Responsabilidad individual + Gobierno limitado y descentralizado + Responsabilidad comunitaria	Organizaciones y mecanismos alternativos + Relaciones de empleo menos restrictivas.	Emergencia de los valores "antigubernamentales"

Unidad versus fragmentación del servicio civil

En un trabajo dedicado a analizar las características del servicio civil en América Latina,[22] Oscar Oszlak señala que:

> Es cada vez menor la inclinación de los gobiernos por establecer sistemas de Servicio Civil únicos para el conjunto de la administración pública. Las tendencias hacia la diferenciación estructural y la especialización funcional, así como la búsqueda de flexibilidad en cuanto al ofrecimiento de condiciones de empleo que permitan atraer y retener personas altamente calificadas, han conducido a una marcada fragmentación de estos sistemas.

Como resultado, señala la existencia de cuatro formas diferentes a través de las cuales los gobiernos de la región han intentado introducir cambios para mejorar la calidad de sus administraciones públicas. Estas se presentan en el cuadro siguiente.

[22] Oscar Oszlak (2001) ***El servicio civil en América Latina y el Caribe: situación y retos futuros***

MODALIDADES DE RECLUTAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA			
MODALIDAD	**EJEMPLO**	**CARACTERISTICAS**	**BALANCE**
Número limitado de posiciones clave	"Senior Executive Service" (EE.UU). "Sistema de Cargos Clave" (Bolivia) "Cargos en Función Ejecutiva" (Argentina).	Rol crítico de un reducido estrato de gerentes públicos (no excede del 5% del total de personal de la administración central), asignados a posiciones técnicas y gerenciales clave.	Distorsiones: No se han respetado los criterios para decidir si un puesto es clave. No se han respetado los requisitos de realización de concursos o la objetividad y transparencia de éstos.
Cuerpo de elite	ENA (Francia) Administradores Gubernamentales (AG) (Argentina)	Sistema de reclutamiento estricto y competitivo, proceso de selección complejo y un programa de formación especializado. Destinados a puestos de coordinación, asesoramiento o conducción. Sistema de doble dependencia.	Se puso a disposición de la administración pública un cuerpo de profesionales idóneos y competentes. Problemas: 1) Doble dependencia jerárquica y funcional; 2) Reducido tamaño (no más de 200 integrantes) y su consecuente bajo impacto sobre la gestión pública; 3) Concentración en funciones asesoras más que ejecutivas.
Sistema amplio de servicio civil	Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA)	Costoso y difícil de implementar. Requiere reducción radical en el volumen de personal y herramientas gerenciales sofisticadas para operar a partir de nuevas reglas y procedimientos establecidos por un sistema basado en el mérito.	Problemas: 1) pasaje de un sistema existente a uno nuevo (reclasificación de puestos, reubicaciones, capacitación para nivelación), 2) resistencia a los cambios culturales (nueva concepción gerencial de la función pública) 3) Mayores incentivos materiales que exige el sistema.
Red paralela de consultores / personal contratado	Contratación por organismos internacionales y Decretos 92/95; 1184/01; etc.	Busca sortear las restricciones normativas y presupuestarias para el ingreso a la planta de personal y utilizar recursos no incorporados oportunamente.	Problemas de equidad, discriminación, dobles lealtades y trastornos en las actividades rutinarias del sector público.

Magnitud y agrupamiento del personal de la APN

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, no debería sorprender la dificultad para precisar el número de agentes (y tipo de encuadramiento laboral)

que componen el universo de los recursos humanos de la administración pública, El cuadro que sigue agrupa las fuentes de información sobre este universo, con observaciones sobre sus características.

LOS RECURSOS HUMANOS EN LA APN. FUENTES DE INFORMACION				
DIMENSION	**FUENTES**	**VENTAJAS**	**DESVENTAJAS**	**OBSERVACIONES**
FISICA	Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP) – Subsecretaría de Gestión Pública. Es el órgano rector de la gestión de recursos humanos en la APN.	Ofrece información principalmente del SINAPA. Incluye nómina de personal contratado brindada por las áreas.	No informa sobre niveles salariales (en el caso de los agentes incluidos en el SINAPA, éstos surgen en forma indirecta –e incompleta– de la tabla de remuneraciones del sistema).	En ninguno de los casos incluye información sobre el personal de las universidades nacionales (docentes y no docentes) Esto se origina en que por la autonomía de la que gozan las universidades no están obligadas a brindar información al SIRHu y su presupuesto figura en la Cuenta de Inversión como "Transferencia". Una manera de acceder parcialmente a esta información es a través de los informes elaborados por la CONEAU y publicados en su página web (el más reciente corresponde al año 2000 e informa sobre 124537 cargos docentes y 35168 cargos no docentes).
	Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público (DNOySSP) – Secretaría de Hacienda	Obtiene la información del Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRHu).[23] Emite listados actualizados por agentes permanentes (y transitorios) y contratados. Discrimina por escalafones	No identifica niveles salariales. No agrupa por categorías	
PRESU-PUESTARIA	Ejecuciones Presupuestarias anuales (Oficina Nacional de Presupuesto) SH	Informa sobre montos globales y cargos físicos aprobados	No está pensada como información específica de recursos humanos	
	Cuenta de Inversión (CI)	La CI permite contextualizar el rubro remuneraciones dentro del conjunto del Sector Público Argentino (SPA) (Nación, Provincias, Municipios) y del PBI.		

Desde la perspectiva presupuestaria, la información brindada por la Cuenta de Inversión (cuadro siguiente) permite valorar la participación porcentual del gasto en remuneraciones de la APN y su relación con el conjunto del gasto público y con

[23] Creado por el Decreto N° 645/95; obtiene la información de los sistemas de liquidación de haberes de cada organismo incluido en el Presupuesto.

el PBI. Puede observarse que el gasto en remuneraciones del conjunto del Sector Público Argentino (incluyendo las jurisdicciones nacional, provincial y municipal) no llega al 10 por ciento del producto. Por otra parte, si se toma exclusivamente el gasto en remuneraciones bajo jurisdicción nacional puede observarse que supera levemente el 2 por ciento del PBI. Si se compara el gasto en remuneraciones con el total de gastos corrientes en la Administración Pública Nacional, puede verse, a su vez, que su incidencia supera levemente el 16 por ciento. Esto indica que el gasto en personal es proporcionalmente bajo dentro de la administración nacional.

SECTOR PUBLICO ARGENTINO 2002								
GASTOS SELECCIONADOS COMO PORCENTAJE DEL PBI								
	ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL					PROVINCIAS Y CIUDAD DE BUENOS AIRES	MUNICI-PIOS	TOTAL
	ADMINSTRACION NACIONAL	EMPRESAS PUBLICAS NACIONA-LES	FONDOS FIDUCIARIOS	OTROS ENTES	SUBTO-TAL			
GASTOS CTES	12,19	0,11	0,21	1,03	13,54	8,94	2,27	24,75
GASTOS EN CONSUMO	2,63	0	0,03	0,4	3,06	6,98	2,12	12,16
REMUNERACIONES	1,95	0	0	0,32	2,27	5,79	1,45	9,51

FUENTE: S.H. CUENTA AHORRO INVERSION FINANCIAMIENTO

Sin pretender profundizar el análisis, debe tomarse en cuenta que el mayor peso relativo de los gastos en remuneraciones del Sector Provincias y Ciudad de Buenos Aires se corresponde con la prestación por estas jurisdicciones de los principales servicios sociales que requieren importantes magnitudes de recursos humanos, como son típicamente los casos de salud y de educación.

En cuanto a los regímenes jurídicos vigentes, en el trabajo mencionado de Oszlak (2001) se señala que

> Los regímenes jurídicos que regulan los sistemas de servicio civil (en América Latina) pueden agruparse en torno a dos posibilidades extremas: a) vigencia de un régimen jurídico-básico o escalafón general único para la totalidad del personal del ámbito jurisdiccional considerado (v.g. administración pública nacional, estadual o municipal), que incluye normas relativas a los derechos, deberes y carrera administrativa del servidor público (ingreso, promociones, remuneraciones, evaluación del desempeño, capacitación, etc.); y b) heterogeneidad y multiplicidad de regímenes de personal, determinados por la búsqueda de condiciones laborales más favorables para diferentes grupos, estratos o tipos de personal, en los que los criterios técnicos quedan supeditados a consideraciones ad-hoc.
>
> En la mayoría de los casos coexisten, por un lado, un régimen jurídico básico o escalafón general para una parte más o menos considerable del personal del ámbito jurisdiccional considerado y, por otro, diversos

regímenes para el personal que desempeña ciertas funciones especializadas (v.g. militar, policial, educativo, de salud, del servicio exterior, de investigación científica).

Señala, asimismo que "Existen muy diferentes modalidades para establecer la juridicidad de las condiciones de trabajo, empleo y salarios de los empleados públicos, incluyendo desde normas básicas de cumplimiento obligatorio hasta mecanismos de negociación colectiva..."

Tomando en cuenta el caso específicamente argentino, si se presta atención al régimen legal que regula el empleo público en el estado nacional, podrá observarse que, efectivamente, no existe un único ordenamiento normativo que contenga al conjunto de los agentes de la administración pública. Asimismo, debe señalarse que no se cuenta con una única normativa de regulación de las relaciones laborales. Esto en buena medida se debe a las heterogeneidades propias de la administración pública.

Las antiguas empresas estatales, dada su particularidad, se regían por la ley de Contrato de Trabajo y por la ley de Convenciones Colectivas de Trabajo 14250, propia del sector privado. A esta modalidad se agregaron también en su oportunidad la ex DGI, la ex ANA (hoy reunidas en AFIP, pero conservando sus convenios particulares) y más recientemente la ANSES. Por su parte, el núcleo de la administración (básicamente las jurisdicciones ministeriales) estuvo regido durante años por normas de carácter no convencional. Esta práctica se sustenta en la tradición administrativista que identifica al personal de la administración pública más en su carácter de servidor público (funcionario) que de empleado – trabajador. La firma por parte del gobierno argentino de diferentes convenios internacionales[24] de protección del empleo público, llevaron a un cambio de esta concepción, dando lugar al dictado de nuevas normas más adaptadas al modelo contractual de las relaciones laborales dentro del estado (ley de empleo público, 25164 y ley de convenciones colectivas del sector público, 24185).

El cuadro siguiente presenta la variedad normativa en el ordenamiento del empleo público nacional y el alcance del régimen de negociación colectiva.

[24] Por ejemplo, el Convenio N° 154 de Fomento de la Negociación Colectiva de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

REGIMAN LABORAL DEL PERSONAL DEL PODER EJECUTIVO NACIONAL (CARGOS CIVILES)					
REGIMEN LABORAL		**REGIMEN DE NEGOCIACION COLECTIVA**			**PORCEN-TAJE**
		LEY 24185 SECTOR PUBLICO	**LEY 14250 SECTOR PRIVADO**	**NO CONVENCIO-NADO**	
FUERA DE LA LEY 25164	**EXTRAES-CALAFONARIO**			AUTORIDADES SUPERIORES y otros	**4,26**
	OTROS			SERVICIO EXTERIOR DE LA NACION y otros	
LEY DE EMPLEO PUBLICO 25164		SINAPA, CONICET, INTA, otros		P.CIVIL F.A. y otros	**62,14**
LEY DE CONTRATO DE TRABAJO 20744		E.N.R. ENERGÍA NUCLEAR, CNC, CNRT, otros	DGI, ADUANA, ANSES, otros	C.N. ENERGIA ATOMICA y otros	**32,97**
OTRAS MODALIDADES				CITEFA, otros	**0,63**
PORCENTAJE		**41,49**	**29,55**	**28,96**	**100,00**
CARGOS CIVILES PRESUPUESTADOS PARA 2000=114935					

FUENTE: Eduardo Salas y María Amalia Duarte de Borman (2001)

De esta manera, por decisión unilateral del Estado (a través de la norma de creación) o como resultado de negociaciones específicas, han surgido diversas formas de encuadramiento laboral que no facilitan el desarrollo de una política de recursos humanos homogénea.

A esto se le agrega que existe una gran diversidad de regímenes escalafonarios. La información brindada por la DNOySSP permite identificar la existencia de 55 agrupamientos escalafonarios, cuantitativamente muy heterogéneos.

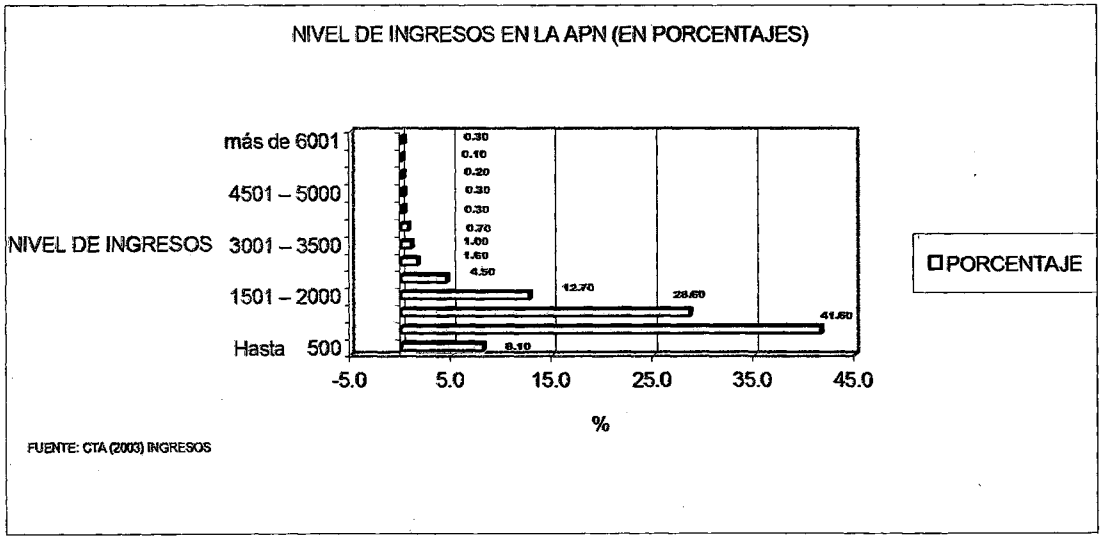
Cabe destacar que la mayor parte de los agrupamientos escalafonarios más numerosos corresponde a los sectores de defensa y seguridad. Esto permite ver, a su vez, que el 50 por ciento de los cargos de la APN pertenece a defensa y seguridad, quedando el resto para cargos civiles.

PODER EJECUTIVO NACIONAL Y OTROS ENTES DEL SECTOR PUBLICO NACIONAL NO FINANCIERO DISTRIBUCION ESCALAFONARIA (SELECCIÓN) - SEPTIEMBRE 2003		
ESCALAFON	AGENTES	PORCENTAJE
PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS	77.613	31,32%
PERSONAL DE SEGURIDAD Y DEFENSA DE LA POLICIA FEDERAL	34.340	13,86%
PERSONAL DEL SINAPA DECRETO 993/91	24.329	9,82%
PERSONAL CIVIL DE LAS FUERZAS ARMADAS	20.679	8,35%
PERSONAL DE SEGURIDAD Y DEFENSA DE LA GENDARMERIA NACIONAL	17.747	7,16%
PERSONAL DE SEGURIDAD Y DEFENSA PREFECTURA NAVAL ARGENTINA	14.382	5,80%
PERSONAL DE LA DIRECCION GENERAL IMPOSITIVA	14.054	5,67%
PERSONAL DE SEGURIDAD Y DEFENSA DEL SERVICIO PENITENCIARIO FEDERAL	8.130	3,28%
OTROS ESCALAFONES	36.511	14,73%
TOTAL	247.785	100,00%
CONTRATADOS	16.755	

Fuente: S.H. DNOySSP (2004)

Una de las consecuencias de la dispersión escalafonaria es la baja intercambiabilidad de los agentes de la administración pública. Si bien esta cuestión da lugar a debates en torno a su legitimidad y eventual desconocimiento de derechos laborales, lo cierto es que el Estado no cuenta con instrumentos idóneos que le permitan reasignar personal en función de la reformulación de sus metas y objetivos, a la vez que los intentos en esa dirección sufren restricciones culturales importantes, legitimadas por las fronteras escalafonarias.

Respecto a la política salarial, tomando como base información brindada por la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) puede observarse que la estructura salarial conforma una pirámide con una amplia base hasta los mil pesos (49.7 por ciento), con una leve reducción porcentual hasta los 2 mil pesos (41,30 por ciento), quedando sólo un 9 por ciento entre los 2 mil y más de 6 mil pesos.



Esto estaría indicando que, más allá de la discusión sobre el nivel salarial en el sector público, lo más relevante se relaciona con la concentración de altos ingresos en favor de un porcentaje reducido de agentes.

Órganos de regulación del empleo público

De acuerdo al trabajo de Oszlak (2001), se identifican algunas tendencias básicas en cuanto a las responsabilidades institucionales para fijar políticas y directivas en materia de función pública, las que pueden estar más o menos centralizadas, según alguna de las siguientes modalidades:

a) Existencia de un órgano central y unidades descentralizadas que dependen funcionalmente del mismo;
b) Existencia de un órgano central, sin unidades descentralizadas en las diferentes instituciones;
c) Inexistencia de un órgano central: cada institución ejecuta las políticas y normas vigentes.

Cada uno de estos sistemas presenta ventajas y desventajas. En general, los sistemas del tipo a) permiten homogeneizar la aplicación de normas y criterios para administrar los diferentes aspectos que incluye la gestión de las personas: concursos, promociones, licencias, embargos, remuneraciones, evaluación de desempeño, capacitación, etc. Pero su funcionamiento exitoso depende del grado de articulación que consiguen establecer en la práctica con unidades descentralizadas con las que, generalmente, sólo mantienen una relación funcional y no jerárquica. Por otra parte, una mayor centralización tiende a asociarse con una mayor rigidez en la aplicación de las normas y estándares, lo cual puede a veces restar flexibilidad a la gestión por no tomar en consideración algunas especificidades propias de los diferentes organismos.

Como se ha señalado en páginas anteriores el órgano rector de la política de recursos humanos en la APN es la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP), dependiente de la Subsecretaría de Gestión Pública, en el área de la Jefatura de Gabinete de Ministros. Cabe señalar que esta es una función tradicional del área, ya que aún con cambios de denominación viene ejerciendo esta función desde décadas atrás. El concepto de órgano rector surge con el Plan de Modernización del Estado (del que se hará mención más abajo) en consonancia con el espíritu de la Ley 24156, tratando de adecuarse a los principios de centralización normativa y descentralización operativa en las políticas estatales.

Su responsabilidad primaria, de acuerdo con el Decreto 624/2003 es "Asistir al Subsecretario de la Gestión Pública en el diseño e implementación de las políticas de modernización del estado, en lo relativo al desarrollo y administración estratégica de los recursos humanos, con el propósito de reclutar efectiva y eficientemente, gerenciar y retener una fuerza de trabajo de alta calidad y diversidad técnica y asegurar el desarrollo personal y profesional de quienes la integran."

Sin embargo, y sin pretender con esto agotar la cuestión, pueden señalarse un par de cuestiones en las que la ONEP no ha logrado consolidar su rol de órgano rector. Por un lado, ha centrado buena parte de su atención en la problemática específica del SINAPA, particularmente aquella relacionada con los efectos en la carrera de los agentes de la Capacitación y la Evaluación de Desempeño.

Por otro lado, ciertos aspectos de la "administración de personal" en buena medida han sido "cedidos" a la Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público de la Secretaría de Hacienda, en la órbita del Ministerio de Economía y Producción. Esto se manifiesta particularmente en la organización de la base de datos del personal de la APN, el Sistema Integrado de Recursos Humanos, diseñado por esta dirección nacional, lo que genera efectos sobre la calidad de la información manejada por ambas áreas. Asimismo, la obligación que tienen los sectores de brindar información a la DNOSSP, le asigna a esta Dirección Nacional un recurso adicional que le permite ejercer autoridad respecto de la gestión de recursos humanos.

La Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público, tiene como responsabilidad primaria "Analizar, coordinar y fiscalizar la elaboración de niveles salariales y sistemas de remuneraciones del Sector Público Nacional, en el marco de la política salarial establecida por el GOBIERNO NACIONAL. Participar en el desarrollo, coordinación y ejecución del Sistema Integrado de Información Física y Financiera en la parte correspondiente a los recursos humanos y salariales. Atender las tareas de apoyo técnico y administrativo necesarias para el funcionamiento de la COMISION TECNICA ASESORA DE POLITICA SALARIAL DEL SECTOR PUBLICO", de acuerdo a lo que surge de la información brindada por la página web del Ministerio de Economía y Producción.

Por otra parte, es esta área la responsable de poner en práctica el SIRHu (Sistema Integrado de Recursos Humanos) que tiene por finalidad sistematizar y homogeneizar la información sobre recursos humanos producida por las distintas jurisdicciones y entidades de la APN.

El Sistema de Administración Financiera de Recursos Humanos (SIRHU)

El Sistema de Administración Financiera de Recursos Humanos (SIRHU) surge del Decreto Nº 645 del 4 de mayo de 1995 y la Resolución Nº 222/95 de la SECRETARIA DE HACIENDA. A partir de allí comenzó la formación de una PLATAFORMA MINIMA DE INFORMACION SALARIAL PRESUPUESTARIA, a partir de los datos existentes en los sistemas liquidadores de haberes de la Jurisdicciones y Entidades de la Administración Nacional, los que deben ser entregados con cada orden de pago de haberes, cuyo gasto se impute al Inciso 1-Gastos en Personal del Presupuesto vigente.

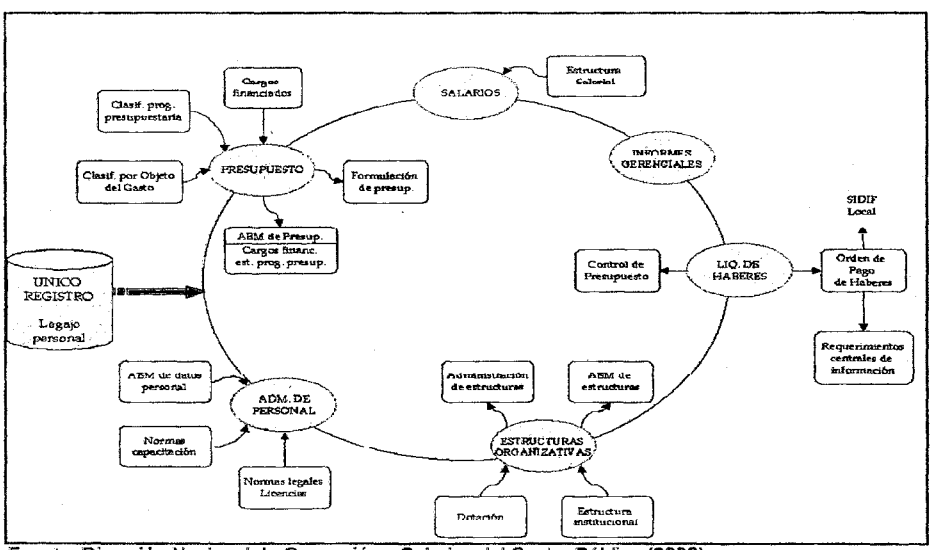
Hay un conjunto de datos mínimos requeridos para la citada Plataforma, los que se incorporan a la base de datos del Sistema de Administración Financiera de Recursos Humanos (SIRHU) en su Oficina central - DNOySSP, para su procesamiento. En este sentido, la Plataforma Mínima constituye un avance en el desarrollo del mencionado Sistema Integrado ya que posibilita contar con los datos necesarios para la operación de las prestaciones previstas en el SIRHU.

El menú de información requerido a los Organismos fue diagramado en función a la disponibilidad de datos existente en los sistemas liquidadores institucionales que, por otra parte, son suficientes para llevar a cabo análisis

ocupacionales, salariales, presupuestarios y organizativos, a través de procesos adecuados. En tal sentido, desde la visión de la DNOySSP se señala que no se requirieron datos de funciones asociados a los cargos que ocupan los agentes debido a la inexistencia de un nomenclador único de las mismas en la APN.

Conceptualmente la Plataforma Mínima capta la información de las unidades físicas de cargos y horas de cátedra ocupadas y los precios (fijos y variables) pagados a cada agente que ocupa dichas unidades, dentro de la dotación de una estructura organizativa, cuyo gasto se atiende por las partidas presupuestarias del objeto del gasto en la red programática.

Dentro del modelo de sistemas locales y centrales, la Plataforma Mínima representa, por su nivel de agregación, un sistema de recursos humanos central, alimentado por oficinas locales, corporizadas en los liquidadores de haberes de cada Jurisdicción/Entidad que lo alimentan en forma periódica



Fuente: Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público (2002).

El esquema anterior muestra el circuito de circulación de información y los roles que corresponden a cada uno de los actores dentro del sistema.

Cabe señalar, por último sobre este punto que, si bien ambos organismos, (ONEP y DNOySSP) cuentan con competencias propias diferentes, la bifurcación de responsabilidades en el manejo de información sobre recursos humanos, es uno más de los aspectos que conspiran contra la genuina capacidad del Estado en su conjunto para diseñar una política de recursos humanos de relativa homogeneidad.

Innovación en las modalidades de organización del empleo público

A principios de la década de 1980 se dictó la ley 22140, que estableció el Régimen Jurídico Básico de la Función Pública. Esta norma tuvo plena vigencia hasta el dictado de la Ley de Empleo Público (25164) en 1999. Los fundamentos de la ley 22140, dictada durante la última dictadura militar, hacen referencia a una cuestión que puede considerarse de interés; esto es, a la idea de "...enfocar la cuestión de un modo mas general, fijando por ley los principios básicos propios de la función pública con el fin de lograr bases ciertas, uniformes y flexibles en su alcance y ámbito de aplicación." Esto está marcando una voluntad de generalidad e inclusión en el dictado de la norma. Este trabajo trata de mostrar cómo este objetivo está aún lejos de ser cumplido.

En segundo término, interesa destacar los cambios semánticos que se producen entre una y otra norma, ya que se genera un deslizamiento desde la idea de "Función Pública" a la de "Empleo Público" como ya se había mencionado. A tal punto, que la Ley de Empleo Público hace expresa referencia a la Ley de Convenciones Colectivas del Sector Público y establece que dicho texto no podrá ser alterado por la nueva ley:

> "ARTICULO 3º — Las disposiciones de la ley marco de regulación del empleo público tienen carácter general. Sus disposiciones serán adecuadas a los sectores de la administración pública que presenten características particulares por medio de la negociación colectiva sectorial prevista en la Ley 24.185...
>
> ARTICULO 4º — ...
>
> En ningún caso se entenderá que las normas de esta ley modifican las de la Ley 24.185 (de Convenciones Colectivas del Sector Público)."

En 1984 se produce el primer intento significativo de modificar la modalidad de organización de los funcionarios públicos, a través de la creación del Cuerpo de Administradores Gubernamentales. Este es un cuerpo específico conformado por un conjunto multidisciplinario de profesionales que brindan asistencia técnica a las jurisdicciones y organismos del Estado.

El Cuerpo de Administradores Gubernamentales (C.A.G.) fue creado en 1984 mediante el Decreto Nº 3687 de 1984 inspirado en el modelo francés de la Ecole Nationale d´Administration (ENA). El espíritu que guió su creación fue el de producir un impacto positivo en la gestión a través de la actuación de funcionarios capacitados para la alta administración y que además mostrasen vocación democrática y de servicio hacia los destinatarios de las acciones del Estado: la sociedad.

La necesidad de proveer funcionarios especialmente formados para el desempeño dentro de la estructura pública se gestó al evaluar que la educación universitaria no generaba por sí misma los perfiles necesarios. También resultaba adecuado que aquellos funcionarios que ya estaban trabajando en la Administración tuviesen la oportunidad de avanzar en el desarrollo de su carrera. Por eso, las convocatorias estuvieron abiertas a quienes provenían del sector privado y también a quienes ya se desempeñaban en la Administración. Debe aclararse, sin embargo, que

después de cuatro convocatorias, el ingreso al cuerpo ha quedado interrumpido, quedando circunscripto a poco más que 160 miembros, habiendo llegado al extremo, como se señaló previamente, de promover el retiro voluntario de sus agentes en el año 2000.

El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA)

El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA) nació con el Decreto 993/91 y puede entenderse como un proyecto sistemático de desarrollo de recursos humanos, ya que incluye mecanismos de selección, promoción, evaluación de desempeño y capacitación. Su aprobación implicó la derogación del anteriormente vigente escalafón del personal de la Administración Pública Nacional regulado por el Decreto 1428 del año 1973.

El objetivo explícito de su creación fue dotar de mayor profesionalidad a la Administración Pública. Así, en los considerandos del decreto se establecían algunos principios como los siguientes:

a) un reordenamiento escalafonario sustentado en los principios de mérito, capacitación y sistemas objetivos de selección y productividad como fundamentos del ingreso y la promoción de los agentes públicos.
b) armonizar la normativa con los esquemas adoptados por los países más avanzados en la materia, consagrando en su articulado la diversidad de institutos propios de la carrera administrativa basada en modernas técnicas de gestión gerencial y profesionalización en todo su desarrollo.
c) superar las falencias existentes en el actual desarrollo de la carrera administrativa, dado que incluye reglas tendientes a jerarquizarla y a crear incentivos reales.
d) garantizar un inmediato restablecimiento de las responsabilidades administrativas en todos los niveles.

El SINAPA busca superar el procedimiento tradicional de promoción (y consecuente mejora salarial) que dependía fundamentalmente de la antigüedad laboral, por un desarrollo de la carrera administrativa, basado en Niveles (relacionados con el cumplimiento de requisitos de formación) y Grupos (basados en la capacitación y la evaluación de desempeño). Este sistema es complementado por dos instrumentos de polémica aplicación: los concursos y el ejercicio de funciones ejecutivas. Sin embargo, al cabo de diez años de experiencia, no queda claro que el proceso de promoción aplicado no sea más que una forma sofisticada del cuestionado ascenso por antigüedad.

Respecto de los requisitos de formación, se observa que el SINAPA unifica bajo el mismo concepto a los títulos universitarios y terciarios, a fin de acceder a los niveles superiores (A y B). A esto se le agrega que, en el caso del nivel B, este requisito puede ser reemplazado con 10 años de experiencia laboral "atinente a las funciones". Asimismo, para acceder al nivel D se establece como requisito contar con el ciclo básico secundario, que en la actualidad no tiene valor académico y laboral.

El procedimiento de reencasillamiento que se aplicó para ubicar a los agentes de la APN en el sistema, si bien se realizó una única vez, facilitó el acceso a los

niveles A y B a agentes que no reunían la formación requerida para los niveles y, a su vez, produjo el encasillamiento de la mayor parte de los profesionales en el nivel C. Como resultado adicional, al mantenerse el congelamiento de vacantes, estos profesionales han continuado en tal nivel hasta la fecha.

En lo que respecta al nivel profesional (o de estudios), se observa que la situación descripta redunda en situaciones como las que se presentan a continuación:[25]

- El 16 por ciento de los agentes con nivel A no son profesionales (más un 4.2 por ciento con nivel de estudios terciarios).

- En el nivel B este porcentaje se eleva al 28 por ciento (más un 5.9 por ciento con nivel de estudios terciarios).

En ambos casos, se observa que los que no cuentan siquiera con título secundario superan levemente el 4 por ciento. Tomando en cuenta la información disponible, se observa la siguiente distribución por niveles:

Como se observa, la mayor parte de los agentes del sistema pertenece a las categorías más bajas, relacionadas con niveles de responsabilidad técnico laboral de baja complejidad, lo que no se corresponde con la profesionalización de la administración, objetivo de la creación del SINAPA.

NIVEL	AGENTES	PORCENTAJE	% AGREGADO
A	689	2.9	
B	2211	9.3	38.7
C	6288	26.5	
D	7899	33.3	
E	6020	25.4	61.3
F	604	2.6	

Si se analiza históricamente esta información, surgen algunos datos interesantes. En primer lugar, en los años de vigencia del SINAPA, ha ingresado un 19.5 por ciento de la planta. Esto confirma lo señalado respecto al escaso reemplazo de personal en la APN.

Observando detenidamente la información se verá que el 17 por ciento de los agentes ingresados en el sistema desde la vigencia del SINAPA tiene nivel de estudios primario. Si se agregan los datos se llega a que el 20 por ciento no tiene estudios secundarios. Finalmente, el 66 por ciento de los ingresados en el periodo no cuenta con estudios universitarios.

[25] La información que se brinda a continuación se obtuvo del muy buen trabajo publicado por la ONEP *"Boletín Estadístico del Personal del Sistema Nacional de la Profesion Administrativa (SINAPA) Decreto Nº 993/91(t.o. 1.995)*.Informe de Situación al 31 de diciembre de 2.002."Julio 2.003

Personal SINAPA con hasta 9 años de antigüedad x nivel de estudios		
PRIMARIOS	17.36%	66.07%
CBS	3.29%	
SECUNDARIOS	37.83%	
TERCIARIOS	7.58%	
UNIVERSITARIOS Y **POSGRADO**	33.93%	
TOTAL	4538	

Esto refuerza lo señalado anteriormente sobre la baja profesionalización del SINAPA y puede tener causas combinadas. Por un lado, los salarios que ofrece el sistema no son muy atractivos para los profesionales[26]. Por otra parte, las gestiones estatales han prestado poca atención al reclutamiento y promoción de profesionales dentro de la administración.

Si bien al momento de su creación, el SINAPA surgía como un nuevo paradigma orientado a la modernización de la gestión de recursos humanos en el Estado, no logró transformarse en un modelo para el conjunto de la APN. Aunque comprende un núcleo importante de agentes vinculados directamente con las áreas de formulación de políticas (fundamentalmente, las jurisdicciones ministeriales), su modalidad de organización no ha sido replicada en otros sectores de la Administración Pública e, incluso, en sectores muy significativos de la APN, en cuanto a número de agentes y relevancia de la función, como es el caso de la AFIP, la estructura escalafonaria responde a principios muy diferentes, de carácter más tradicional.

Su aplicación dio lugar al desarrollo de organizaciones y tecnologías específicos (capacitación, evaluación de desempeño, concursos) que, además de generar procesos bastante complejos, se centraron exclusivamente en los agentes del sistema, sin contemplar los requerimientos de desarrollo de agentes de otras áreas de la administración, por lo que éstas definieron en forma autónoma sus estrategias de desarrollo de recursos humanos.

Podría decirse que el SINAPA es una propuesta que quedó a mitad camino, ya que no logró una genuina modernización de los recursos humanos del sector público y no generó un efecto demostración sobre otras áreas de la administración.

Segunda Reforma del Estado

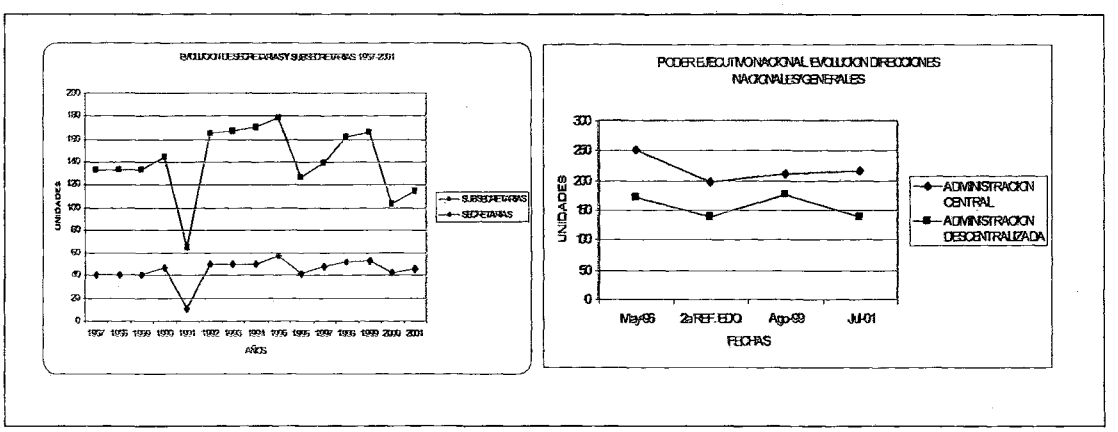
En coincidencia con los planteos que venían siendo formulados por el Banco Mundial respecto de la necesidad de una "segunda etapa de reformas" (en el entendido que el proceso de privatizaciones realizado a partir de 1989 había sido una exitosa "primera etapa") el gobierno argentino puso en marcha en 1996 la denominada Segunda Reforma del Estado que se suponía, ponía su acento en las reformas internas de gestión.

[26] Salario de ingreso Nivel C Grado 0 =: $980, más adicional por mayor capacitación $245.

Los objetivos explícitos de la norma legal que le dio marco (Ley 24629. De La Reorganización Administrativa. Capítulo II)[27] son similares al Programa de "reinvención del gobierno" norteamericano:

- *Orientación al ciudadano;*
- *Responsabilidad por resultados;*
- *Contratos por objetivos;*
- *Definición de estándares (benchmarks);*
- *Incentivos al desempeño;*
- *Capacitación permanente y*
- *Mayor transparencia de la gestión pública.*

En la práctica, esta norma dio como resultado la creación de la Unidad de Reforma y Modernización del Estado, cuya tarea principal consistió en "...comunicar los niveles de reducción o reestructuración específicos de las plantas de personal para cada Ministerio, Secretaría de la Presidencia de la Nación y Organismo centralizado o descentralizado de la Administración Pública Nacional, en línea con los roles asignados al Estado Nacional, las pautas programáticas establecidas en el cuerpo normativo de la primera etapa de la reforma del Estado y la organización básica que se apruebe en cumplimiento del Decreto (558 de 1996)".



Los cuadros anteriores muestran cómo las drásticas políticas de reducción de unidades de organización (independientemente de la justicia de sus objetivos) son rápidamente abandonadas y vuelven a las situaciones previas. Tal es el caso de las drásticas reducciones estructurales de los años 1991 y 1996.

Así, los resultados concretos de la Segunda Reforma del Estado guardaron escasa relación con sus ambiciosos objetivos, ya que buena parte de las reformas planteadas (reestructuraciones, racionalización de las plantas de personal, introducción de tecnologías, profesionalización de la función pública, cambios culturales, desburocratización) continúan siendo asignaturas pendientes.

[27] Esta norma general fue reglamentada por los Decretos 558/96 (Reforma del Estado) y 660/96 (Cambio de Estructuras).

Plan de Modernización del Estado[28]

Este plan, puesto en marcha en el año 2000, perseguía entre sus objetivos implantar la gestión por resultados en las organizaciones de la Administración Pública Nacional y fortalecer las capacidades institucionales mediante la planificación estratégica situacional y la reingeniería de procesos

Este objetivo se formulaba con la aspiración de lograr una administración pública al servicio del ciudadano, con organizaciones flexibles orientadas al logro de resultados, capaz de rescatar el concepto de servidor público como un valor social y orientada a establecer un marco de paridad e igualdad entre la Administración y la gente.

Entre las principales "Transformaciones Transversales" que se proponía, se identifica la relacionada con la gestión del capital humano. Esta partía de un diagnóstico muy crítico de la gestión de los recursos humanos hasta ese entonces (incluyendo al mismo SINAPA) que señalaba la ausencia de prácticas tales como "la evaluación del desempeño sobre la base del mérito, el reconocimiento de incentivos, la promoción condicionada por la calificación y la capacitación y no por la antigüedad, la adopción de sistemas salariales que compensen el mérito y la responsabilidad ..."

Asimismo, sustentando un punto al que se ha hecho mención más arriba se hacía referencia a que "El empleo público sigue siendo vulnerable al patronazgo político, la evaluación minimiza el conflicto a través de la equiparación más que del reconocimiento de méritos, la promoción opera automáticamente por el transcurso del tiempo y los sistemas salariales preservan conquistas de escalafón, sin criterios que justifiquen regímenes y tratamientos dispares para situaciones semejantes."

Según el criterio propuesto por los formuladores del plan, un déficit que ha caracterizado a la administración pública radica en la gestión de los recursos humanos. En consecuencia, se dirá, "Llegó la hora de asegurar una adecuada gestión integrada del capital humano de la Administración mediante la articulación de los diversos sistemas que hacen a su efectivo gerenciamiento de acuerdo con los lineamientos del nuevo modelo de gestión y responsabilizando a los agentes por sus acciones y resultados mediante mecanismos de incentivos." En línea con esto, se busca que el Plan Nacional de Modernización del Estado ponga en marcha una serie de acciones que apunten a profesionalizar y dignificar el papel de los trabajadores del sector público.

A este fin se proponían algunas líneas de trabajo, entre las que cabe destacar la actualización, revisión y modernización de los convenios colectivos de trabajo de la administración pública; la aplicación de "premios y castigos a través de la promoción e incentivo de los mejores agentes por sus resultados y la separación de quienes no estén a la altura de sus responsabilidades; la reglamentación de las relaciones laborales del sector público nacional. Asimismo, se propone el desarrollo de regímenes de carrera y

[28] La norma estructurante de este plan fue el Decreto 103/2000.

profesionalización sustentados en el mérito, la transparencia, el respeto a la ética pública, la igualdad de oportunidades y el creciente fortalecimiento de las competencias laborales de los agentes.

También se señala la necesidad de definir un Nomenclador General de Funciones y Posiciones de Trabajo elaborado bajo un enfoque de gestión por competencias y definición de perfiles y exigencias básicos para la mayoría de los puestos de trabajo.

Es interesante señalar que el diagnóstico implicaba un cuestionamiento a la aplicación del SINAPA, a tal punto que se le formulaban críticas similares a las que habían dado origen a la aplicación de este nuevo régimen escalafonario en la APN.

Sin embargo, también en este caso, los logros fueron escasos, ya que primó una perspectiva tecnocrática en un contexto de ausencia de liderazgo político y de objetivos globales de gestión. Esto lleva a que aún pueda afirmarse que los objetivos de fortalecimiento de la capacidad de gestión de las organizaciones públicas sigue siendo una tarea pendiente.

Si bien a lo largo de los años siguientes se dictaron normas específicas sobre distintos tópicos de la gestión de recursos humanos, dentro del periodo de análisis (hasta 2003) no ha surgido una propuesta sistemática de relevancia equivalente a las señaladas en las páginas anteriores. A esto cabría agregar que, en la medida en que entró en crisis el modelo de gestión del estado aplicado a partir de la década de 1990, ocurrió algo equivalente con la gestión de recursos humanos. Así como se tiende a repensar el rol del Estado ante la sociedad, han entrado en debate las modalidades de intervención y las formas y tipos de relación laboral entre el estado y sus empleados.

CAPITULO 3.
LA POLITICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA AUDITORIA GENERAL DE LA NACION

> –No los rechazamos, pero no buscamos especialmente contadores –dijo–. Queremos gente con una excelente formación académica, y sobre todo tipos inteligentes.
> –¿Inteligentes?
> –Pueden ser matemáticos, musicólogos e historiadores. La clave es que sean capaces de pensar. Y que tengan la voluntad de defender al Estado. Quizás ganen mucho menos que en la actividad privada, pero se ven animados por ese objetivo de servir a los ciudadanos y, además, sienten que su trabajo es más interesante que el de un burócrata de una consultora privada. (reflexiones de Iain Johnston, miembro de la NAO –Gran Bretaña) publicado por Martín Granovsky en Página 12. 24 de Octubre de 2003

Algunos datos básicos

Como se ha señalado en los apartados anteriores, la creación de la Auditoría General de la Nación como un capítulo específico dentro de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional (24156) se inscribe en un proceso de reforma integral del Estado, característico de la década de 1990.

Recordando lo señalado previamente respecto del artículo 117 de la mencionada ley, puede decirse que el principal objetivo de la AGN se centra en el ejercicio del control externo posterior de la Administración Pública Nacional y es legítimo identificar a este objetivo como el que da sentido a su funcionamiento y organización.

Lo anterior implica destacar el cambio en el sesgo del control que se produce a principios de la década de 1990, ya que se pasa de un sistema centrado fundamentalmente en el cumplimiento normativo y ejercido con carácter previo y concomitante, propio Tribunal de Cuentas de la Nación y entidades similares, al modelo de control posterior y orientado al análisis de los resultados de la gestión, con la consiguiente transferencia de las responsabilidades del control previo a la propia administración. De esta manera, el control pasa a entenderse como un sistema integral e integrado que alcanza al conjunto de los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional y que incluye la perspectiva de la auditoría de gestión y no únicamente los aspectos financieros y de regularidad.

Cabe destacar, por otra parte, que esta nueva modalidad de control es ejercida por la AGN en su carácter de órgano técnico dependiente del Congreso de la Nación[29] a lo que se agrega que el universo bajo supervisión se amplía significativamente respecto de las experiencias anteriores.

---

[29] Si bien la AGN entró en funciones a partir de enero de 1993, como resultado de la Ley 24156, con la reforma de la Constitución Nacional en 1994, el organismo adquirió rango constitucional, expresado en el artículo 85 de dicho texto. De acuerdo con éste,

> "El control externo del sector público nacional en sus aspectos patrimoniales, económicos, financieros y operativos, será una atribución propia del Poder Legislativo.
> El examen y la opinión del Poder Legislativo sobre el desempeño y situación general de la Administración Pública estarán sustentados en los dictámenes de la Auditoria General de la Nación.
> Este organismo de asistencia técnica del Congreso, con autonomía funcional, se integrará del modo que establezca la ley que reglamenta su creación y funcionamiento, que deberá ser aprobada por mayoría absoluta de los miembros de cada Cámara. El presidente de organismo será designado a propuesta del partido político de oposición con mayor número de legisladores en el Congreso.

Los cambios establecidos por la Ley de Administración Financiera y por la Constitución Nacional (art. 85), en los principios y organización del control público, exigen que el diseño estructural del organismo de control externo sea acorde con los objetivos perseguidos. Esto significa generar un tipo de organización orientada al ejercicio del control y que promueva en su personal el desarrollo de un perfil profesional acorde a esa necesidad.

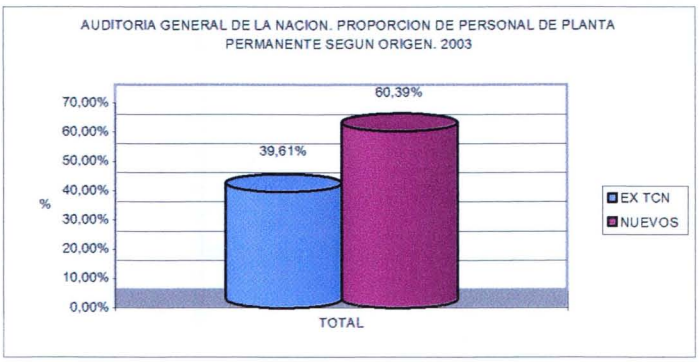
Esto se materializó en un armado estructural que supuso el control sobre el conjunto de organismos y entidades del Sector Público Nacional No Financiero y del Sector Financiero, los entes reguladores de servicios públicos, la auditoría del complejo conjunto de programas financiados con préstamos externos, a través del Banco Interamericano de Desarrollo y del Banco Mundial, así como el seguimiento del conjunto de la deuda pública y el análisis anual de la Cuenta de Inversión. A esto se suma, la auditoría de los sistemas informáticos del estado y el control de la gestión ambiental de los organismos públicos. Finalmente, se incluyen las áreas dedicadas al apoyo legal y administrativo, y de control interno, todas ellas propias de cualquier organización pública.

Un entramado tan heterogéneo requiere perfiles de profesionales en auditoría que reúnan características que no estaban muy desarrolladas hasta el momento de la creación de la AGN. Es sabido que la auditoría financiera es la materia que cuenta con mayor desarrollo tanto conceptual como procedimental, por lo que, las otras orientaciones de esta especialidad requieren un proceso de formación en la acción relativamente acelerado.

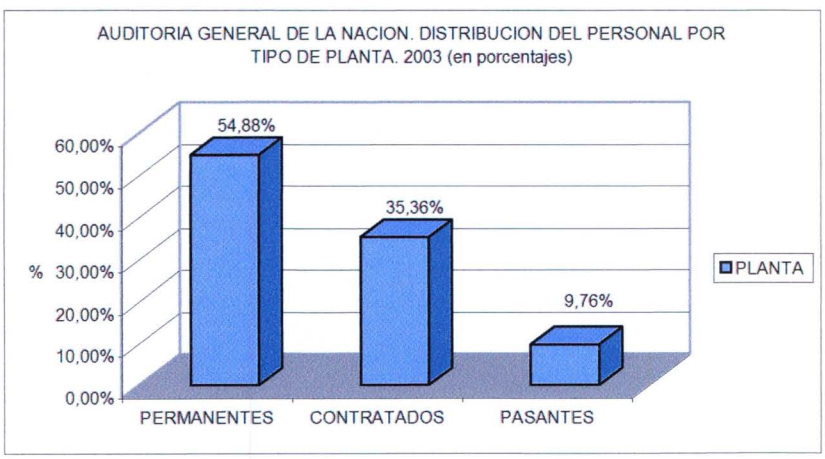
Este diseño estructural se nutre con una masa diversa de recursos humanos. En primer lugar, cabe señalar que, de acuerdo con lo establecido por la Ley 24156, la AGN se hace cargo del personal del ex Tribunal de Cuentas de la Nación, a lo que se le agrega la incorporación de agentes a lo largo de los años posteriores.

El gráfico siguiente permite observar las proporciones vigentes en 2003 de agentes provenientes del ex TCN e ingresantes a la AGN. Como puede observarse, el personal originario del ex TNC mantiene un peso relativo importante (cerca del 40 por ciento de la planta permanente).

Tendrá a su cargo el control de legalidad, gestión y auditoría de toda la actividad de la Administración Pública centralizada y descentralizada, cualquiera fuera su modalidad de organización, y las demás funciones que la ley le otorgue. Intervendrá necesariamente en el trámite de aprobación o rechazo de las cuentas de percepción e inversión de los fondos públicos."



Cabe aclarar, por otra parte, que las personas que prestan servicios en la AGN lo hacen bajo distintas modalidades contractuales. En primer lugar se encuentran quienes son regidos por el Estatuto del Personal de la AGN. Estos, aun teniendo diversas formas de vinculación laboral (permanentes, no permanentes, transitorios, suplentes, de gabinete) en este trabajo serán identificados genéricamente como "permanentes". En segundo término se encuentran quienes se relacionan laboralmente con la AGN a través de un contrato de locación de servicios ("contratados"). Finalmente, existe un agrupamiento de estudiantes universitarios ("pasantes") que, en algunos aspectos, puede ser asimilado a los contratados, aunque vínculo se establece por medio de la ley de Pasantías Educativas, N° 25165. Una visión esquemática de lo señalado se presenta en el gráfico siguiente.

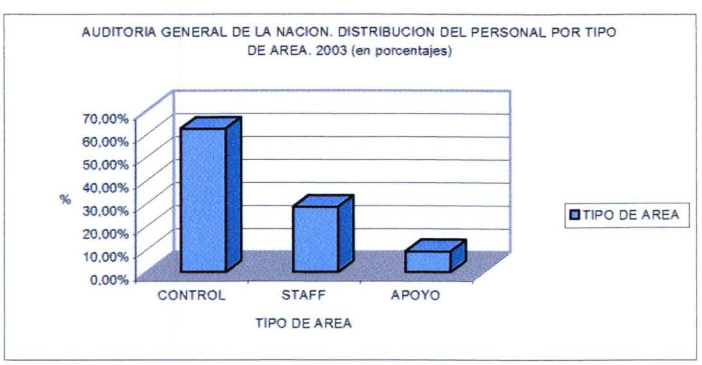


Como se observa, y pese a tratarse de un organismo de baja participación relativa respecto del conjunto de la APN, tanto en lo presupuestario como en la magnitud de sus recursos humanos, la AGN cuenta con una gama de relaciones laborales de cierta complejidad. Esto se presenta en el cuadro siguiente.

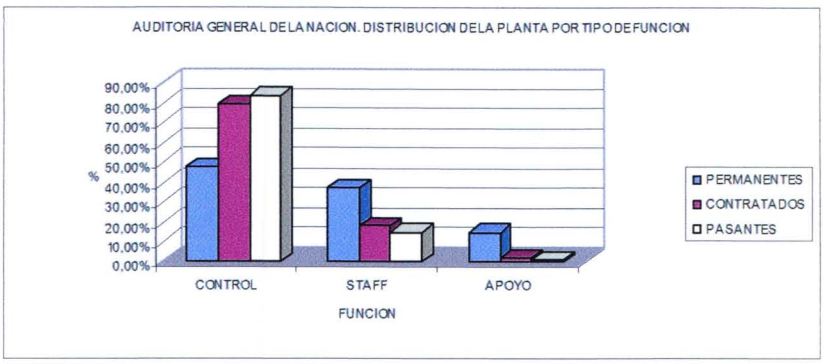
RELACION LABORAL CON LA AGN							
FUERA DE NIVEL	REGIDOS POR EL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA AGN					FUERA DEL ESTATUTO	
AUDITORES GENERALES DE LA NACION	PLANTA PERMA-NENTE	PLANTA NO PERMA-NENTE	PLANTA TRANSI-TORIA	PLANTA SUPLENTE	PLANTA DE GABINETE	CONTRA-TOS DE LOCA-CION DE SERVI CIOS	REGIMEN DE PASANTIAS

La planta regulada por el Estatuto del Personal de la AGN comprende:
1. Planta permanente: cuentan con estabilidad propia.
2. planta no permanente: corresponde a un nicho reducido de agentes, fruto de un reciente ordenamiento normativo que establece la inestabilidad en los niveles de conducción (salvando las situaciones preexistentes).
3. planta transitoria: corresponde a un conjunto, también reducido, que es designado en forma anual.
4. planta suplente: corresponde a agentes que ocupan circunstancialmente vacantes de agentes que se encuentran con licencia **sin** goce de haberes.
5. planta de gabinete: corresponde a agentes designados directamente por cada auditor general y que realizan tareas de asesoría y asistencia a aquellos. Su vínculo con la AGN concluye automáticamente al finalizar las funciones del Auditor General que los designó o cuando éste lo decida.

En lo que se refiere a la asignación funcional, un conjunto de áreas de la AGN se ocupa de manera específica y directa de la generación de productos externos, o sea, de las funciones de control en los rubros señalados más arriba, otro tipo de áreas se orienta a la generación de productos organizacionales, relacionados con la planificación de las actividades externas (áreas staff), mientras que un tercer sector se ocupa de la generación de productos internos, a través de las acciones de administración (áreas de apoyo). Analizando la distribución de personal con base en su asignación según tipo de área, puede observarse con claridad en qué medida, la asignación de personal (sumando las diferentes relaciones contractuales vigentes) privilegia las áreas de control.



Asimismo, se puede observar en forma más específica, que el grueso del personal contratado y pasante se dedica a funciones de control, mientras que las funciones staff y de apoyo cuentan con mayor proporción de agentes permanentes.



En lo que hace a su distribución escalafonaria, se puede señalar que el personal de la AGN está distribuido por niveles o categorías, que se corresponden (no linealmente) con niveles de responsabilidad. Esto se presenta en el cuadro adjunto.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD SEGÚN CATEGORIA. 2003			
PLANTA	CATEGORIA[30]	NIVEL DE RESPONSABILIDAD	PORCENTAJE
PERMANENTE	1, 2 Y 3	GERENCIAL / DEPARTAMENTAL	9,37%
PERMANENTE	4 Y 5	SUPERVISION	12,01%
PERMANENTE	6, 7, 8	EJECUCION (PROFESIONAL, TECNICO)	53,69%
CONTRATADO	B, C, D		
PERMANENTE	9, 10, 11, 12, 13 Y 14	APOYO	24,93%
CONTRATADO	H, AI, II		
PASANTE	P1, P2, P3		

La gestión de recursos humanos en la AGN. Restricciones

Una vez enunciado un mapa global de los recursos humanos en la AGN, cabe detenerse en lo propuesto en la presentación, respecto al efecto que ejercen determinadas restricciones sobre el desarrollo de una política de recursos humanos. Para este caso particular hemos considerado como relevantes las restricciones técnica, presupuestaria y política. A los efectos del presente trabajo, se han seleccionado datos comprendidos entre 1999 y 2003 en razón de que este periodo permite acceder a información sistemática para el conjunto de recursos humanos.

Si bien estas restricciones se incluyen dentro de un número más amplio (normativas, contextuales, culturales, etc.), no todas tienen necesariamente el

[30] Las categorías de la planta "permanente" están definidas por el Escalafón del Personal de la AGN (Resolución N° 50/93-AGN), las categorías correspondientes a "contratados" son reguladas por la Resolución N° 40/95-AGN y sus modificatorias, mientras que las categorías correspondientes a los pasantes están establecidas por la Disposición N° 23/98-AGN.
En este cuadro se han homogeneizado las categorías de permanentes, contratados y pasantes con base en la función, lo que no guarda necesariamente relación lineal con los ingresos.

mismo tipo de efecto sobre cada organización pública. El cuadro siguiente muestra una síntesis de cómo identificar las restricciones mencionadas.

RESTRICCION	DEFINICION	MEDICION	OBSERVACIONES
TECNICA	Corresponde a la identificación de requerimientos de recursos humanos a partir de los objetivos y responsabilidades de la organización	Perfiles u orientación técnico profesional Distribución por áreas	La distribución por áreas puede encubrir el ejercicio de funciones administrativas en áreas de control.
PRESUPUESTARIA	Corresponde a la variación en la asignación de recursos para gastos en personal en cualquiera de sus formas	Asignaciones presupuestarias Cuotas trimestrales Incremento o reducción de partidas	La lectura de las ejecuciones presupuestarias anuales puede esconder los vaivenes de la ejecución trimestral.
POLITICA	Corresponde a la asignación de recursos humanos a partir de decisiones discrecionales	Designaciones de personal Rotación Egresos	Excluye las designaciones realizadas a través de concursos, ya que se las considera de carácter "técnico".

Restricción técnica

Se entiende por restricción técnica aquella que, por efectos de las responsabilidades que enfrenta una organización, obliga a reclutar sus recursos humanos dentro de los perfiles específicos que faciliten el cumplimiento de los objetivos propuestos. Podrá observarse que, en ocasiones (más o menos frecuentes) el cumplimiento de esta restricción no es el esperado y, seguramente, la capacidad de la organización para cumplir sus objetivos quedará menguada. Sin embargo, no es pensable la existencia de escuelas sin maestros, hospitales sin médicos o enfermeros, bancos centrales sin contadores, economistas, actuarios, con especialización en temas financieros. En otras palabras, un alejamiento extremo de los requerimientos técnicos de una organización pública, enfrenta límites que deberán ser vistos ante cada caso específico.

La restricción técnica puede ser medida por la proporción de recursos humanos que responden a los perfiles específicamente técnicos de la organización.

El gráfico siguiente muestra cómo el porcentaje de profesionales universitarios de la AGN en 2003 es significativamente mayor que los correspondientes a otros niveles de estudios. Cabe aclarar que la información de este gráfico incluye como población con nivel "secundario" a la categoría de "pasantes" que, en realidad, se vincula más al perfil de los profesionales.



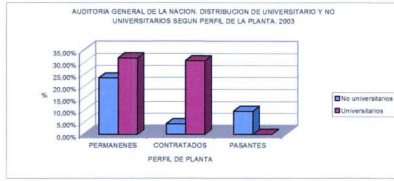
El siguiente gráfico permitirá ver dichos porcentajes desagregados y valorar el peso de los pasantes y contratados en la planta en cada nivel. Aquí se observa que porcentualmente, los universitarios son un número muy significativo tanto entre contratados como entre permanentes. Asimismo, el porcentaje de pasantes es relevante entre los de nivel educativo medio.





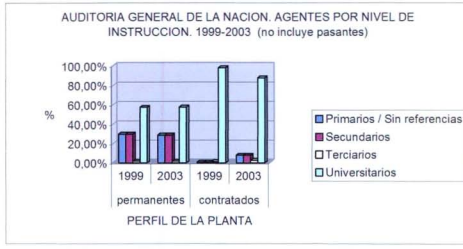
Si los datos anteriores son analizados a partir de cada perfil de planta, puede observarse el peso casi excluyente de los universitarios entre los contratados. En el caso de los permanentes, puede verse una distribución con mayor participación relativa de otros niveles de estudio.

Por otra parte, si se polariza la presentación, se cuenta con los elementos que se expresan en el siguiente gráfico.



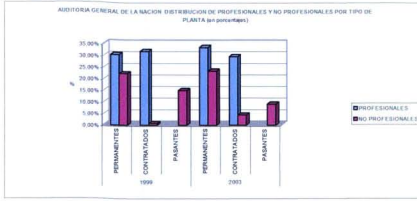
De esta manera, se observa que el grueso de la planta, independientemente de su pertenencia (permanentes o contratados) está conformado por universitarios, aunque se observa que ambos porcentajes son diferentes según el origen. En el caso de los contratados, esta relación es de casi un noventa por ciento de universitarios, mientras que en la planta permanente esta relación es de un 57 por ciento de profesionales universitarios sobre no universitarios.

Ahora bien, si se analizan estas relaciones en forma histórica, se podrán encontrar algunas variaciones que se mostrarán en los gráficos siguientes.



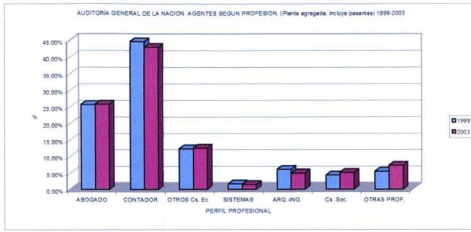
Si bien el número relativo de profesionales se mantiene en la planta permanente, no ocurre así con los contratados, ya que se produce una leve baja de este perfil en beneficio de agentes con formación primaria o secundaria.

Asimismo, si se analiza en forma desagregada el tipo de planta, se puede observar la importante caída que se produce entre los pasantes. Ambos elementos estarían indicando una leve "desprofesionalización" de la planta de contratados y pasantes entre 1999 y 2003.

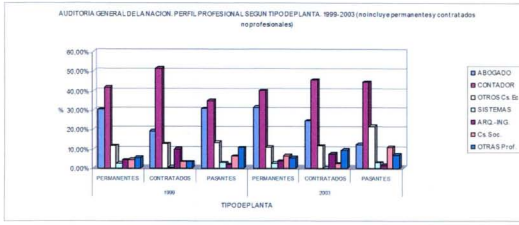


En resumen, parece quedar claro que existe una restricción técnica que ubica las necesidades de personal profesional por encima de un determinado rango, que está alrededor del 70% de la planta integral (permanentes y contratados).

Si se analiza más específicamente la distribución de estos profesionales por perfil, se observa que el peso más significativo corresponde a contadores, seguido por abogados, a lo que se agrega un conjunto disperso de perfiles profesionales que, como se señalaba en páginas anteriores, se relaciona con los desafíos de la AGN, en particular en lo que atañe a la auditoría de gestión.



Como puede observarse, esta distribución profesional no sufre cambios significativos entre las dos puntas del periodo bajo análisis (1999-2003). Si bien se observa una cierta disminución de la participación de contadores, esta caída no parece significativa. Lo que sí resulta relevante es el bajo número de profesionales formados específicamente con títulos relacionados con "Sistemas". Sin embargo, este dato debe ser relativizado en la medida que se cuenta con profesionales de otras áreas o idóneos no identificables por nuestras fuentes de información, que reúnen competencias laborales relacionadas con esta temática. Esta situación es típica de profesiones "nuevas", en la medida en que el desarrollo informal de competencias es mayor que su formalización técnico académica.



Si, como surge del gráfico anterior, la distribución de profesionales se relaciona con el tipo de planta, se puede identificar cómo se subraya más fuertemente la caída de contadores entre los contratados, caída que es relativamente compensada por el incremento de pasantes con ese perfil. Asimismo, cabe observar en este mismo rubro, la caída relativa de los pasantes estudiantes de derecho.

Se tratará de contrastar este valor con la información que se obtiene de otras organizaciones para ver cuál es la dimensión límite de sus restricciones técnicas.

En primer lugar, y al solo efecto de hacer referencia a un contexto más amplio, se informa sobre el porcentaje de profesionales encuadrados en el SINAPA.

Población SINAPA por nivel de estudios y sexo (%)

Nivel de Estudios	Total		Mujeres		Varones	
Total	23.711*	100.0	11.820	100.0	11.891	100.0
Sin estudios	418	1.8	113	2.3	305	2.6
Primario	6.250	26.4	2.451	19.4	3.799	31.9
Ciclo Básico Secundario	1.193	5.0	636	5.4	557	4.7
Secundario	8.155	34.4	4.732	40.0	3.433	28.9
Terciario	1.469	6.2	953	8.1	516	4.3
Universitario	5.962	25.1	2.825	23.9	3.137	26.4
Postgrado	263	1.1	110	0.9	143	1.2

FUENTE: BOLETIN ESTADISTICO DEL PERSONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA (SINAPA) Decreto Nº 993/91(t.o. 1.995). INFORME DE SITUACION al 31 de diciembre de 2.002 REGISTRO DEL PERSONAL DEL SINAPA RESOLUCION EX - SFP Nº 113/94, Julio 2.003

Del cuadro anterior surge que el personal profesional encuadrado en el SINAPA supera levemente el 25 por ciento. Esto indicaría que la restricción técnica se encuentra en un nivel relativamente bajo. Algunas conclusiones sobre este punto se señalarán al final del trabajo.

En cambio, si se analiza el caso de la Administración Federal de Ingresos Públicos, que puede ser identificada como una organización con un objetivo

técnico específico, con la presencia de restricciones técnicas equivalentes a las de la AGN, que la obligarían a sostener un determinado perfil técnico, nos encontramos con datos interesantes para la comparación.

ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS DISTRIBUCION DE PERSONAL SEGÚN DISTINTOS CRITERIOS. 2004		
Dependencia	**Cantidad**	**Porcentaje**
TOTAL AFIP	19.166	100%
AFIP Central	2.375	12,40%
DGI	12.287	64,10%
DGA	4.367	22,80%
DGRSS	137	0,70%

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL SEGÚN ÁREAS OPERATIVAS		
Dependencia	**Cantidad**	**Porcentaje**
Total Areas Operativas	15.418	100%
DGI Metropolitana	4.672	30,30%
DGA Metropolitana	1.345	8,72%
DGI Interior	7.174	46,53%
DGA Interior	2.151	13,95%
DGRSS	76	0,49%

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS		
Títulos	**Cantidad**	**Porcentaje**
Universitario *	9.159	47,79%
Sin Título Universitario	10.007	52,21%
* Incluye carreras de 4 años de duración o más, administradores tributarios y técnicos aduaneros.		

Agentes del Laudo de DGI	TOTAL	UNIVERSITARIOS	%
Planta Permanente	12805	6794	53
Planta Temporaria	1333	1021	77
Subdtotal DGI	14138	7815	55

Agentes Convenio DGA	TOTAL	UNIVERSITARIOS	%
Planta Permanente	4329	1009	23
Planta Temporaria	228	125	55
Subtotal DGA	4557	1134	25

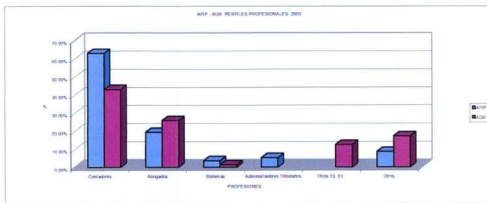
TOTAL	18.695	8949	48

La diferencia con la dotación total son PASANTES y CONTRATADOS.

Es interesante mostrar también el cuadro siguiente que presenta la distribución por perfil profesional. Es decir que, no basta contar con profesionales sino que éstos deben estar vinculados de algún modo al tipo de tecnología que aplica la organización.

AFIP. DISTRIBUCION POR PERFIL PROFESIONAL. 2004		
Organismo	**Cantidad**	**Porcentaje**
Total AFIP	**9.159**	**100%**
Contadores	5.773	63,03%
Abogados	1.776	19,39%
Sistemas	337	3,68%
Administradores Tributarios	480	5,24%
Otros	793	8,66%

De la información anterior se puede verificar que la AFIP reúne aproximadamente un 50 por ciento de profesionales. Asimismo, el grueso del personal profesional de la AFIP está constituido por contadores y en menor medida por abogados. El perfil profesional de sistemas alcanza a menos del cuatro por ciento de los profesionales. El gráfico adjunto tratará de mostrar esta información en comparación con la de la AGN.



Como se observa, las relaciones porcentuales guardan cierta similitud, con predominio en ambos casos de contadores, seguido por abogados. La existencia de un mayor número de "otros" en la AGN (rubro en el que podríamos incluir todas las restantes opciones, excepto la de "Sistemas", para hacer consistente la comparación), y que se acerca al 20 por ciento de los profesionales, se relaciona con la ya mencionada diversificación de tareas propias de este organismo de control.

Restricción presupuestaria

El concepto de restricción presupuestaria corresponde a la forma cómo las variaciones presupuestarias intervienen en la capacidad de la organización para asignar adecuadamente los recursos (en este caso humanos). En este sentido, debe considerarse el ciclo presupuestario, desde la correspondiente planificación, la aprobación, que incluye la autorización de un determinado crédito para la organización, la ejecución, tomando en consideración la

periodización trimestral a través de las cuotas que habilita la Secretaría de Hacienda, las eventuales modificaciones presupuestarias que se realicen a lo largo del periodo y finalmente, el cierre del periodo, que cristaliza con el informe de la cuenta de inversión. Como podrá observarse, si bien este ciclo tiene un fuerte contenido técnico, también responde a criterios más discrecionales o políticos, que se manifiestan en la variación del crédito aprobado de año a año, así como en las posibilidades de contar con ampliaciones y modificaciones o sufrir recortes presupuestarios a lo largo del periodo.

Sin embargo, un primer elemento que debe considerarse en la revisión del ciclo presupuestario es que, salvo cambios muy drásticos en las prestaciones de una organización, el monto global de su presupuesto no sufre cambios significativos. Esto es lo que se trata de mostrar en el cuadro adjunto. En este sentido, la relevancia presupuestaria histórica que ha tenido la organización y que le ha establecido un "piso" y un "techo" presupuestario, suele ser difícilmente horadable.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. EJECUCIONES PRESUPUESTARIAS 1994-2002. (en miles de pesos)

AÑO	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
DEVENGADO	22158,10	26289,80	24240,20	25453,04	26708,87	24796,74	25922,15	27497,65	25180,68
VAR. ANUAL		18,65%	-7,80%	5,00%	4,93%	-7,16%	4,54%	6,08%	-8,43%

FUENTE: Contaduría General de la Nación. Cuenta de Inversión.

Asimismo, el cuadro anterior permite ver el escaso peso del presupuesto de la AGN dentro del conjunto del presupuesto nacional. Esto no significa una apreciación valorativa, sino que se remite a señalar que las modificaciones que puedan realizarse en este presupuesto específico no alteran la orientación general del gasto estatal.

Por otra parte, debe observarse que el inciso 1 (Personal) suele ser tradicionalmente el más rígido de la estructura presupuestaria de las organizaciones (y en muchas, el más significativo). Esta situación se verifica claramente en la AGN, ya que el gasto en Personal supera el 90 por ciento de los Gastos Corrientes a lo largo del periodo. En consecuencia, la introducción de una dimensión variable en dicho inciso (personal contratado) actúa como una forma de sortear la restricción y se transforma en un elemento flexible que se adaptará a las oscilaciones presupuestarias. Más adelante se verá cómo actúa esta variable en los momentos de crisis y de expansión.

Como es sabido, el conjunto del gasto en personal se registra en el Inciso 1 del Presupuesto. Dentro de éste, la Partida 1.2.7 corresponde a los gastos en personal contratado. Un caso particular corresponde a los gastos en pasantías, que están incluidos en el Inciso 5 (Transferencias).

La restricción presupuestaria interviniente en la gestión de recursos humanos puede medirse por la magnitud presupuestaria asignada al inciso, sus variaciones tanto temporales como de partidas, muy particularmente la Partida 1.2.7 (que corresponde a los Gastos en Personal Contratado) y la utilización de otras fuentes para completar los requerimientos de financiamiento de recursos humanos.

La información que se brindará tratará de comparar el movimiento de la ejecución presupuestaria de los gastos en personal permanente y de los gastos en personal contratado y pasante. Se tratará de verificar cómo actúan complementariamente, por un lado un gasto estable y rígido (el correspondiente al personal permanente) y por otro lado, un gasto variable y flexible (el que corresponde al personal contratado).

Respecto del gasto en Personal Permanente cabe señalar que se caracteriza por ser un gasto relativamente rígido tanto a la baja como al alza. Esto se debe a dos razones coexistentes. La rigidez a la baja está basada en el principio de estabilidad del empleo público que supone, a su vez, la estabilidad del ingreso (veremos cómo se manifiesta la alteración de este principio). La rigidez al alza está dada por la permanencia de una consistente política de restricción del gasto en personal que se aplicó desde la década de 1980 en toda la APN y de la que la política de personal de la AGN ha sido tributaria. Así, el presupuesto en personal de este organismo se ha mantenido estable durante el periodo.

Se afirma que el gasto en personal contratado es complementario del anterior, porque en buena medida presenta la contracara de lo señalado previamente. Si el gasto en personal permanente es rígido a la baja, éste es flexible y, ante las restricciones presupuestarias, se transforma en la principal variable de ajuste. Simétricamente, ante incrementos presupuestarios, el gasto en personal contratado es el que puede ser adaptado más fácilmente. Asimismo, la Partida 1.2.7 actúa como el camino adecuado para sortear la mencionada restricción de gastos en personal, con costos más bajos, como se verá más adelante. Al final del trabajo se harán comentarios sobre los posibles efectos de mediano plazo de decisiones de este tipo.

La información que se ofrece a continuación busca dar cuenta de lo señalado hasta aquí. En primer lugar, se brinda la información sobre gastos en personal a partir de los datos obtenidos de la Cuenta de Inversión.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. GASTO EN PERSONAL. 1999-2002			
1999	2000	2001	2002
20881896,53	23124568,55	24484905,93	23491486,02
Fuente: Contaduría General de la Nación. Cuenta de Inversión. Anexo 2.10 Composición del Gasto por Institución y Objeto			

Como se podrá observar, esta información incluye a todo el Inciso 1, por lo que comprende a la Planta Permanente y Contratados (Partida 1.2.7) pero no incluye a los estudiantes regidos por el régimen de pasantías (Inciso 5, Transferencias).

Lo que puede verse es que los valores ejecutados durante el periodo tienden al alza en porcentajes relativamente moderados. Entre 1999 y 2002 la variación es del 12 por ciento, aunque también se registra una caída en los últimos años, ya que entre 2001 y 2002 el gasto en personal sufre una merma del cuatro por ciento.

La información que se brinda a continuación, basada en el Anteproyecto de Presupuesto presentado por la AGN permite analizar (aunque más no sea en términos teóricos) la proporción de gastos previstos en personal permanente y contratado durante el periodo.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO. GASTOS EN PERSONAL. 1999-2003					
	1999	2000	2001	2002	2003
INCISO 1	24287247	27111459	24492907	24797515	25021265
INCISO 1 (sin 1.2.7)	19101000	23011459	19505907	21144430	21521265
PARTIDA 1.2.7	5186247	4100000	4987000	3653085	3500000
PORCENTAJE DE CONTRATADOS SOBRE TOTAL DE PERSONAL	21,35%	15,12%	20,36%	14,73%	13,99%
PORCENTAJE DE GASTO EJECUTADO SOBRE GASTO PRESUPUESTADO	85,98%	85,29%	99,97%	94,73%	

Finalmente, se analizará el gasto en personal ejecutado por la AGN, y se comparará con la información anterior.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. EJECUCION PRESUPUESTARIA 2001-2003			
	2001	2002	2003
INCISO 1 (sin 1.2.7) Planta Permanente	20357334	20044807	21475183
Partida 1.2.7. Contratados	4127571	3446701	4594778
Sub Total	24484905	23491508	26069961
Partida 5... Pasantes	518480,63	444217	538000
Total	25003385,6	23935725	26607961

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. GASTOS EN PERSONAL COMPARACION EJECUCION VS. ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO. 2001-2003			
	2001	2002	2003
INCISO 1 (sin 1.2.7) Planta Permanente	104,36%	94,80%	99,79%
Partida 1.2.7. Contratados	82,77%	94,35%	131,28%
Sub Total	99,97%	94,73%	104,19%

Lo que más interesa destacar de esta comparación es justamente que, las variaciones más pronunciadas, tanto sea para la baja como para el alza, se producen en la partida 1.2.7 correspondiente a Personal Contratado, lo que ratifica la observación señalada sobre la mayor flexibilidad de esta partida y la mayor rigidez del gasto en personal permanente.

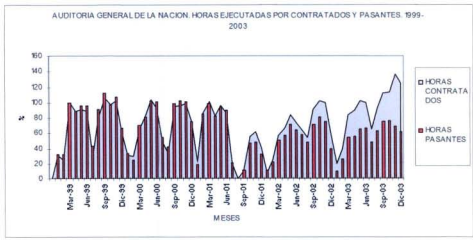
Ahora bien, si se analiza la variación mensual de los ingresos de la planta permanente, se verá que ésta, si bien no es homogénea y sufre alteraciones, se mantiene dentro de un parámetro de relativa homogeneidad. Viendo la base de 100 que se ha establecido para marzo de 2001, el pico máximo es 130

(febrero de 2003) mientras que el piso está levemente por debajo de 90 (entre agosto y diciembre de 2001). En el periodo señalado se observa el efecto del descuento del 13 por ciento decretado por el Poder Ejecutivo y asumido por la AGN. Esta situación se mantiene durante buena parte de 2002. Una vez recuperado el nivel salarial, la masa salarial se mantiene homogénea durante 2003. Los incrementos que se observan en el mes de febrero de cada año corresponden al pago de un proporcional por vacaciones que se abona todos los años, por lo que el pico es también sistemático.



Los datos que se analizarán a continuación corresponden a la planta de contratados.

El siguiente gráfico permite observar cómo la restricción presupuestaria afecta fuertemente la capacidad de contratación de la organización. Así, puede verse la irregularidad de horas ejecutadas por contratados y pasantes[31]. Esto permite ver de qué manera, varía la asignación física a lo largo del ciclo.



Si bien se observa una caída en meses determinados, (enero y julio de cada año) ésta no es tampoco regular, por lo que está señalando la existencia de periodos específicos en los que las restricciones presupuestarias obligaron a ajustar el gasto por la dimensión más flexible, en este caso, contrataciones de personal y pasantías. Como es sabido, esta posibilidad de ajustar el gasto a

[31] Las contrataciones (y designaciones de pasantes) se realizan por una cantidad de horas, valoradas de acuerdo con la categoría correspondiente. El total de horas puede equivaler a un semestre o un año, según los casos y periodos.

estas restricciones no es factible con la planta permanente, lo que lleva a que el personal contratado se encuentre en una situación de alta inestabilidad e imprevisibilidad laboral, en particular en los periodos de contención de gastos.

Tomando algunas de las situaciones paradigmáticas puede observarse cómo en el periodo 1999 se produce una caída de horas durante el mes de julio, con una importante recuperación en los meses siguientes. El ciclo del 2000 es bastante similar, pero el 2001 muestra cómo un proceso equivalente en el primer semestre, llega al extremo de cero horas en agosto y no logra la recuperación en los meses posteriores. El periodo 2002 muestra un incremento global, y este crecimiento se fortalece significativamente en 2003. Cabe insistir entonces, en el hecho de que estas variaciones tan drásticas están determinadas por restricciones presupuestarias. Dicho de otro modo, ante la crisis, la variable de ajuste es justamente el personal que no cuenta con una relación laboral estable con la organización y que, por lo tanto, puede ser desafectado de sus tareas sin que esto provoque conflictos inmediatos.

En el mismo gráfico se puede observar de qué manera se fue reduciendo la carga de horas asignadas a pasantes y proporcionalmente se fue incrementando la carga de horas de contratados. Lógicamente, la información mostrada fue homogeneizada para facilitar su comparación.

Si el gráfico anterior mostró la información física (horas ejecutadas), el siguiente compara, a través de los montos pagados (a contratados y pasantes sumados) las variaciones financieras mensuales en cada uno de los años, y cómo estas variaciones no son sólo estacionales (caídas de enero y julio) sino que también se observa irregularidad en los otros meses de cada año.



Al analizar los montos abonados a contratados y pasantes y tomando como base 100 el mes de enero de 1999, puede observarse un movimiento relativamente consistente que arranca de valores bajos en enero (periodo de reducida actividad en el organismo) y comienza a crecer hasta tener una nueva caída en julio y volver a reactivarse en los meses sucesivos. Sin embargo, esta homogeneidad general también permite ver cómo estos valores no son regulares entre los distintos años, hasta el extremo de encontrarnos con un valor cero en agosto 2001.

Esto indica que, además de graduar el uso de recursos variables de acuerdo a las mayores o menores necesidades en cada año, ciertas restricciones limitan (en casos a extremos absolutos) la aplicación de recursos para la contratación de agentes requeridos para la realización de las tareas de la organización.



El gráfico anterior permite ver cómo, partiendo de un valor equivalente a 100 para 1999, se observa la sucesiva reducción de montos erogados en carácter de contrataciones y pasantías, con un piso de 72% en 2001, que no logra recuperarse sino hasta el fin del periodo alcanzando un valor de 103 por ciento.

Ahora bien, si se comparan los ingresos correspondientes a la planta permanente y a contratados, tomando el ingreso de cada planta en marzo de 2001 como referencia (igual a 100) se fortalece lo señalado para cada situación particular. Mientras que los ingresos de la planta permanente se mantienen en una relativa estabilidad (columnas), los ingresos correspondientes a los contratados (líneas) sufren fuertes variaciones, llegando, como ya se indicó a nivel cero en algún mes determinado.



A continuación tratará de mostrarse en qué medida estas fuertes oscilaciones son influidas por las restricciones presupuestarias que sufre el organismo. Para esto, se presentan ejemplos de la variación de la cuota trimestral y del monto asignado a contratados, en dos años específicos.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION			
RELACION ENTRE VARIACION DE CUOTAS TRIMESTRALES Y VARIACION DE GASTOS EN CONTRATADOS EN AÑOS SELECCIONADOS			
AÑO	TRIMESTRE	CUOTA	CONTRATOS
2002	2° a 1°	12,91%	138,86%
	3° a 2°	-13,33%	-7,13%
	4° a 3°	36,33%	24,01%
2003	2° a 1°	35,47%	97,38%
	3° a 2°	-18,51%	-6,35%
	4° a 3°	43,53%	36,73%

Obsérvese que, aún con variaciones relativas diferentes, se guarda un patrón similar en el movimiento del gasto. Cuando la cuota se restringe (en ambos casos en el tercer trimestre) esto tiene un efecto directo sobre el monto de contrataciones y genera una variación a la baja en éste.

Por otra parte, el fuerte salto que se produce en las contrataciones en el segundo trimestre respecto del primero en ambos periodos, corresponde a la reducida cantidad de contrataciones que se realizan en el primero e, incluso, en el segundo mes de cada año. Esto se observa con claridad en los gráficos presentados previamente.

El cuadro siguiente muestra la asimetría existente entre el peso físico y el peso presupuestario de cada tipo de personal (permanente y contratado). Como se observa el personal contratado y pasante supera holgadamente el cuarenta por ciento de los recursos humanos, mientras que su peso presupuestario ronda entre el dieciséis y el diecinueve por ciento.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. PARTICIPACION PORCENTUAL DEL PERSONAL Y PESO PRESUPUESTARIO RELATIVO. 2001-2003				
TIPO DE PLANTA	PORCENTAJE PERSONAL 2003	PORCENTAJE PRESU PUESTARIO 2001	PORCENTAJE PRESU PUESTARIO 2002	PORCENTAJE PRESU PUESTARIO 2003
INCISO 1 (sin 1.2.7) Planta Permanente	54,88%	81,42%	83,74%	80,71%
Partida 1.2.7. Contratados	35,36%	16,51%	14,40%	17,27%
Partida 5... Pasantes	9,76%	2,07%	1,86%	2,02%

Lo anterior muestra en forma contundente uno de los elementos que se señalaban en la presentación del trabajo respecto de la ventaja que genera el establecimiento de relaciones laborales no permanentes para el manejo financiero de una organización. Esto no significa abrir juicios respecto de otros efectos de tales decisiones, sobre lo que se volverá al finalizar la presentación.

Restricción política

Se han presentado hasta aquí restricciones que obligan en diversos sentidos a la toma de decisiones de las autoridades de la organización. En un caso, la

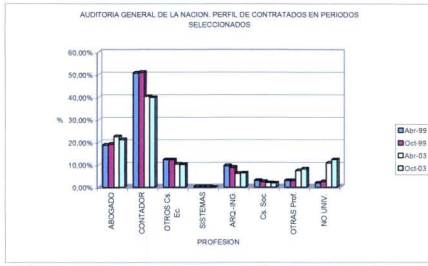
restricción técnica obliga a designar agentes que reúnan un determinado perfil profesional que permita el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En el otro caso, las restricciones presupuestarias, se aplican sobre el aspecto variable de los recursos humanos (contratados y pasantes) limitando o facilitando su reclutamiento de acuerdo a una irregular asignación de recursos financieros.

Ambas restricciones son de algún modo "objetivas" o externas en la medida en que los decisores internos tienen un margen de autonomía acotado para actuar sobre ellas. Sin embargo, cuando a las anteriores situaciones se le agrega un determinado nivel de rotación (reteniendo los mismos perfiles relativos de personal) se hace presente otra restricción que supone la necesidad de modificar la planta nominal en forma periódica.

A partir de lo anterior se hablará de restricción política. Por ésta se entenderá el conjunto de decisiones que se tomarán desde el nivel de conducción de la organización y que, aquí se propone, intentan garantizar mayor poder interno y capacidad de negociación externa a este nivel de decisión, a partir de asignar recursos humanos que sean funcionales para facilitar el logro de estos objetivos.

La restricción política puede medirse por los procesos de ingreso/egreso de agentes (permanentes y contratados) en la organización, en aquellos casos en que dicho proceso no se produzca por razones técnicas. En el caso de la planta permanente, las razones técnicas de ingreso o egreso podrían ser la incorporación a la planta por concurso[32] o el egreso por jubilación. Para los contratados, la dimensión técnica interviene en los casos en que se requiere un perfil con el que hasta ese momento no se cuenta, o en el aumento de la demanda (situación que se ha presentado en ocasiones) o en casos de reemplazo por renuncia espontánea de algún agente. Cuando el reemplazo ocurre por razones diferentes, se señalará que está interviniendo la restricción política[33].

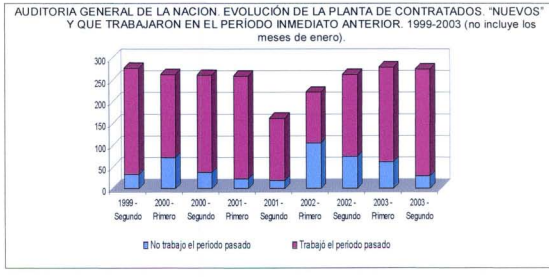
[32] La AGN cuenta con un régimen de concursos internos que contempla la participación de los contratados en igualdad de condiciones que los permanentes (Disposición N° 141/98-AGN y sus modificatorias).
[33] Cabe señalar que la AGN cuenta con un sistema de evaluación de desempeño para contratados y pasantes pero, salvo siempre posibles excepciones, los egresos de personal contratado o pasante no se originan en los resultados de dichas evaluaciones.



El gráfico anterior muestra las variaciones en el perfil profesional de los contratados tomando periodos específicos. Puede verse una cierta continuidad del porcentaje de la mayor parte de las profesiones. Notablemente, es la profesión de "contador" es la que sufre la mayor caída y "reemplazada" por "otras profesiones" que da cuenta de otros perfiles no contemplados originariamente (biólogos, físicos, etc.). Esto último está relacionado con la versatilidad de tareas realizadas por la AGN, y por la incorporación de "no universitarios", lo que indicaría una leve desprofesionalización del perfil de los contratados.

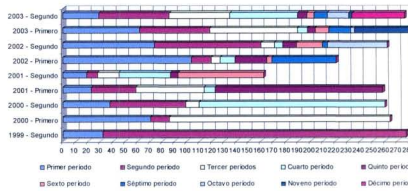
Al señalar esta información se está buscando dejar claro que no hay un cambio rotundo en el perfil profesional que pudiera explicar la rotación del personal con base en el cambio de las restricciones técnicas.

Por otra parte, la información que se mostrará a continuación busca llamar la atención sobre la relevancia de la restricción política en el caso del personal contratado.



El gráfico anterior permite observar puntos de mayor rotación de contratados. Esto se percibe particularmente en el primer semestre de 2000 y entre el primer semestre de 2002 y el primer semestre de 2003. En todos los casos es legítimo señalar la correlación de estos cambios de contratados con procesos de rotación o reacomodamiento político. En el primer caso se corresponde con el ascenso del gobierno de la Alianza, mientras que el segundo proceso, más prolongado en el tiempo, inicia con la crisis de dicho gobierno e incluye un cambio de presidente dentro de la AGN. Esta tendencia parece revertirse en el segundo semestre de 2003, volviendo a los valores del segundo semestre de 1999.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. PLANTA DE CONTRATADOS, DESAGREGADA POR ANTIGÜEDAD A PARTIR DE 1999. ANTIGÜEDAD MEDIDA EN PERÍODOS. 1999-2003 (no incluye los meses de enero).



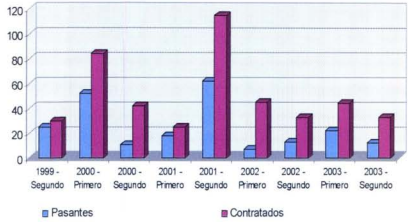
El gráfico anterior permite analizar desde otro punto de vista la idea de rotación ya señalada. De esta manera, ya en el segundo periodo (primer semestre de 2000) surge un importante número que se desempeña por primera vez (lo que ha dado lugar a desplazamiento de otros contratados). En el último periodo (segundo semestre 2003) se observa una condensación de lo acumulado a lo largo del ciclo, ya que, si bien el número de correspondientes a "primer periodo" se ha reducido, existe una gran dispersión entre los que han prestado servicios entre dos y diez periodos.



El análisis de la cantidad de periodos trabajados presentado en el gráfico anterior permite ver, desde otra perspectiva, cómo el setenta por ciento de los

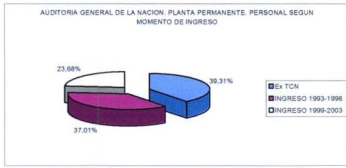
contratados llega sólo a los cinco años de antigüedad, mientras que no más del treinta por ciento cuenta con antigüedades entre seis y diez años.

AUDITORIA GENERAL DE LA NACION. CONTRATADOS Y PASANTES QUE NO MANTIENEN LA RELACIÓN LABORAL. PERÍODO 1999-2003 (no incluye los meses de enero).



La contracara de lo señalado hasta aquí surge en este último gráfico. Aquí se ve la cantidad de contratados y pasantes que han quedado fuera del organismo en los distintos periodos. Como es previsible, los picos de pérdida del vínculo laboral se corresponden con los periodos marcados como de mayor rotación en los gráficos vistos más arriba.

Hasta aquí se analizó la intervención de la dimensión política sobre una planta (contratados y pasantes) signada por la flexibilidad y la rotación. El caso de la planta permanente, que se verá a continuación presenta prácticamente una situación diferente, ya que se caracteriza por la previsibilidad y la continuidad en la relación laboral. Sin embargo, ésta sufrió variaciones en su perfil y principalmente en su número, desde el inicio de la AGN (1993). Las observaciones siguientes muestran más específicamente la proporción de agentes de planta permanente que ingresaron al organismo durante el periodo bajo estudio.

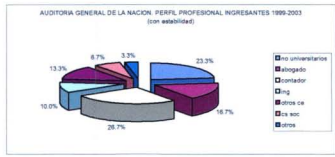


Debe tomarse en cuenta que, salvo excepciones, los ingresos producidos a partir de 1999 no se produjeron por la apertura de nuevas vacantes, sino que, en general correspondieron a la cobertura de vacantes producidas por agentes que dejaron el organismo. Es decir que estaríamos ante otro ejemplo de

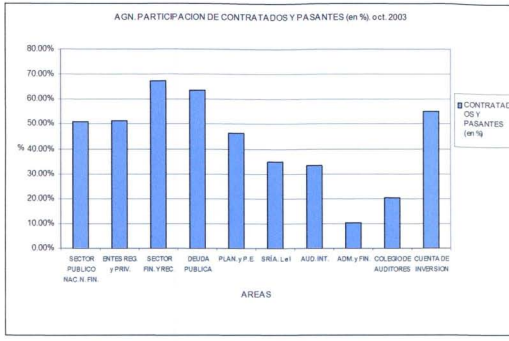
rotación como lo señalado para el caso del personal contratado. Ahora bien, si se analiza específicamente el perfil profesional de este personal nuevo, puede observarse que los ingresos no significan necesariamente una orientación hacia la profesionalización sino que hay un importante componente no profesional. Esto se presenta en el gráfico siguiente.



Sin embargo, si se observa el ingreso de personal particularmente en planta permanente específica (es decir que han adquirido la estabilidad laboral) este grupo conforma un número más reducido, y con una mayor proporcionalidad de profesionales.



Finalmente, uno de los aspectos más complejos a considerar en todo este desarrollo radica en definir nuevamente, cuál es la magnitud de la planta de personal que requiere la AGN, en función de los objetivos perseguidos y las responsabilidades que debe cumplir. De esta manera, se vuelve al análisis de cuáles son los recursos humanos (en cantidad y perfil) necesarios para ejecutar las políticas planificadas por la institución. Y, si bien está claro que existe una diferencia marcada de relación laboral entre lo que se identifica como la planta permanente y la planta contratada y pasante, es por otra parte cierto que esta última, al constituir un porcentaje tan significativo del total, se transforma en un recurso que, con todas las variaciones y restricciones señaladas, es crítico para el cumplimiento de las tareas a cargo de la AGN. El gráfico siguiente muestra esta participación distribuida por áreas, a fin de mostrar el peso de este agrupamiento laboral en la ejecución de las tareas de control.



Es visible en el gráfico anterior el peso significativo de contratados y pasantes en la mayor parte de las áreas, en particular las que ejecutan las funciones sustantivas de la organización. Como se ha señalado a lo largo del capítulo, los perfiles de contratados y pasantes responden adecuadamente a las restricciones técnicas, ya que la distribución profesional se adecua a los perfiles típicos del control pero, a su vez, están signados por el peso de las restricciones presupuestarias que ponen límites a la capacidad de contratación de la organización, y a las restricciones políticas que, como se ha visto, generan procesos de rotación de personal que produce costos no identificados adecuadamente para la gestión de la organización.

CONSIDERACIONES FINALES

En este trabajo se ha tratado de mostrar la intervención de diversas dimensiones, entendidas como restricciones, en la configuración de la gestión de los recursos humanos, en el caso particular de la Auditoría General de la Nación. Como se ha señalado, las dimensiones seleccionadas corresponden al nivel técnico, al nivel presupuestario y al nivel político.

Con la finalidad de contextualizar conceptualmente el tema, se ha tratado de mostrar la compleja relación que existe entre la burocracia estatal y las políticas de recursos humanos, con especial atención a la situación particular de la AGN. Se ha tratado de identificar de qué manera la articulación que se produce entre ambos niveles se corresponde con los desarrollos históricos específicos de cada organización.

Se ha señalado la relativa heterogeneidad que gobierna la gestión de recursos humanos en la APN, haciendo referencia a la diferencia existente entre lo que podría entenderse como "heterogeneidad técnica" y "heterogeneidad política". Mientras la primera refiere a las especificidades técnicas de cada organización, que se vinculan con los objetivos perseguidos y la obliga a una determinada forma de organización de sus recursos humanos, la heterogeneidad política da cuenta de los acuerdos o decisiones establecidos por los distintos actores institucionales que generan modalidades particulares de organización de los recursos humanos que no necesariamente se corresponden con los objetivos técnicos de la organización. La proliferación de escalafones se ha mostrado como una referencia de lo mencionado más arriba.

Asimismo, se ha comentado que los diferentes intentos por estandarizar u homogeneizar la gestión de recursos humanos no han logrado cristalizar como experiencias exitosas o generalizadas. En buena medida, esto estaría señalando la mayor eficacia relativa del proceso de desmantelamiento del estado "intervencionista" en la década del noventa que los sucesivos intentos de reconstrucción iniciados en la segunda mitad de la década. También estaría dando cuenta de las dificultades que enfrentan las estrategias de homogeneización que, en ocasiones proponen una visión uniformizada de la organización y gestión de los recursos humanos, dejando de lado las especificidades técnicas de las diferentes organizaciones. No habría que dejar de lado un cierto nivel de corporativización que se ha constituido en las organizaciones públicas y que restringe la realización de transformaciones que pueden afectar intereses creados no necesariamente consistentes con la función del sector público como expresión del interés general de la sociedad.

Por otra parte, aún debiendo esperar la aplicación de análisis más sistemáticos, cabe señalar que en el desarrollo de la política global de recursos humanos en la ANP han tendido a predominar con más consistencia las restricciones de carácter presupuestario. Esto merece algunas puntualizaciones.

En primer lugar, tanto la creación del Cuerpo de Administradores Gubernamentales como del SINAPA implicaba un fortalecimiento de la restricción técnica, en cuanto privilegiaba el concepto de ajustar el modelo de

reclutamiento y desarrollo de los recursos humanos al cumplimiento de responsabilidades relacionadas con el logro de los objetivos de las organizaciones públicas. Sin embargo, como se ha señalado, ambos proyectos han quedado relativizados en su alcance. Algo similar ha ocurrido con las estrategias de transformación, en particular con el Plan de Modernización encarado en 2000. Aquí se ha señalado que buena parte de las decisiones que limitaron estas iniciativas radicaban en la subordinación genérica de la mayor parte de las políticas estatales a las necesidades del ajuste fiscal.

También podría señalarse que la restricción política interviene en las acciones que han limitado en distintas épocas el éxito de las estrategias innovadoras. Por ejemplo, la escasa propensión a fortalecer el perfil profesional del SINAPA puede ser coincidente con valores e intereses políticos relacionados con el tipo de perfil laboral a favorecer en la organización del empleo público. Siguiendo las ideas propuestas por Klingner y Nalbandian podría identificarse como relaciones de patrocinio que son sostenidas a través de estructuras escalafonarias de baja profesionalidad.

El resultado de estas observaciones no es propugnar que el Estado genere una única política de recursos humanos, que vulneraría el principio de la heterogeneidad técnica. Lo que sí queda claro es que el Estado Nacional no ha sustentado hasta el presente ejes consistentes que supongan una estrategia de reclutamiento y desarrollo de personal relacionada con sus objetivos de gestión[34]. En este sentido, el discurso habitual nunca ha avanzado más allá de afirmaciones genéricas sobre la profesionalización que, como se ha señalado, no superan las pruebas de la propia experiencia.

En lo que hace a la AGN, se ha buscado mostrar la interacción de las restricciones técnica, presupuestaria y política en la gestión de los recursos humanos en un periodo específico (1999 a 2003). Lo que se ha señalado es cómo estas tres restricciones responden a lógicas diferentes e, incluso, contradictorias, en línea con lo señalado respecto a los contradictorios intereses que articula la burocracia estatal.

En lo referente a la dimensión presupuestaria, puede observarse que en la AGN, a diferencia de la APN en su conjunto, los gastos en personal son mucho más relevantes, superando el 90 por ciento de los gastos corrientes. Como se ha señalado en páginas anteriores, es significativa la existencia de un importante porcentaje de ese gasto con carácter variable, lo que permite a las autoridades ajustar la contratación de recursos humanos a las variaciones de recursos financieros que se sufren. Se trató de mostrar ejemplos de cómo el gasto variable se movió al compás de la crisis de los últimos años.

La incorporación de personal bajo modalidades de relación laboral que no son formalmente estables, revela un cambio de los valores en juego cuyas ventajas y riesgos tratan de mostrarse en el cuadro que se presenta a continuación. El personal al que se hace referencia corresponde a dos tipos diferentes. Por un lado, en lo que hace a la ejecución de las tareas de auditoría, se cuenta con el

[34] Tal vez esto se deba a que los objetivos de gestión del estado son poco explicitados. Ésta es una discusión muy presente en la AGN con relación a la auditoría de gestión.

personal contratado y pasante respecto de cuya relevancia cuantitativa y cualitativa (en cuanto al valor de su aporte para el logro de los objetivos de la AGN) ya se ha comentado en abundancia.

Cabe agregar, sin embargo que, por la propia modalidad del proceso de contratación, se genera una tecnología de gestión de recursos humanos paralela (legajos, pedidos de información, procedimientos de liquidación de honorarios, etc.) que lleva a plantear la clásica cuestión acerca de cómo las organizaciones generan cierta opacidad en su información presupuestaria, de recursos humanos, etc., lo que hace menos confiable la difusión pública de esta información.

En este aspecto, es útil subrayar el esfuerzo que insume a una organización el proceso de adaptación de nuevos agentes, especialmente para la realización de tareas técnicas que requieren cierta complejidad como es el caso de los trabajos de auditoría. Puede afirmarse que una persona requiere aproximadamente de un periodo de 20 días hábiles para adaptarse a su nuevo trabajo, si su orientación profesional básica es correspondiente a la tarea a realizar. De tratarse de un perfil técnico profesional diferente, la demora esmayor. A esto debe agregarse el tiempo insumido por los agentes incorporados bajo esa figura contractual en tratar de garantizar su continuidad laboral.

A lo anterior se agrega una reflexión sobre las ventajas que incorpora a la gestión de las organizaciones el reclutamiento de agentes en condiciones de relativa informalidad. En este sentido, las ventajas que se identifican de este modo de reclutamiento se refieren fundamentalmente a la capacidad de seleccionar perfiles laborales de acuerdo a los cambios que se presentan en las necesidades laborales de la organización y a adaptar dicha demanda a los recursos con que se cuenta. El primer aspecto se vincula con la restricción técnica mientras que el segundo se relaciona con la restricción presupuestaria.

Aquí debe considerarse un aspecto que atañe a toda la APN (e, incluso al conjunto del SPA). La contratación de personal, al ser un mecanismo apto para sortear restricciones originadas en las políticas de contención del gasto (congelamiento de vacantes) y al reducir los gastos en personal, se ha transformado en una modalidad de relación laboral muy extendida (que contraviene el principio general de la eventualidad de la contratación). Las consecuencias de no atender esta problemática son de dos órdenes: a) posibilidad de judicialización del vínculo y eventual sanción al estado como "contratante en negro" y b) incapacidad de aprovechar íntegramente los recursos y capacidades de estos agentes debido a la debilidad del vínculo que establecen con las instituciones públicas.

Por otro lado, existe una planta de personal muy reducida pero que ocupa cargos clave dentro de la organización ya que ejerce funciones de conducción gerencial. La existencia de este agrupamiento, identificado como "no permanente", supone también la incorporación de la dimensión flexible en la gestión de los recursos humanos, con peso en el aspecto eminentemente político (en cuanto a la discrecionalidad de la decisión).

VALORES EN JUEGO PARA LA CONFORMACIÓN DE LA PLANTA DE UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA	
Perfil técnico burocrático	Perfil de confianza
Estabilidad	Inestabilidad
Independencia	Confianza política
Neutralidad	Compromiso
Riesgo de visión burocrática	Riesgo de visión acomodada a la autoridad
Riesgo de visión corporativa	Riesgo de poco compromiso institucional
Desconocimiento de las innovaciones del mercado	Desconocimiento de las reglas de funcionamiento de la organización específica e incluso del sector público en su conjunto

Viendo el cuadro anterior, puede señalarse que la asignación de recursos humanos en puestos clave basadas en lo enunciado en la columna de la derecha privilegia el concepto de confianza y compromiso por encima del de independencia de criterio. Sin embargo, esta gravitación de la confianza, que provee seguridad a la autoridad en la toma de decisiones, puede generar respuestas más acomodadas a las necesidades particulares de esta autoridad, con la consiguiente pérdida del perfil técnico de sus intervenciones.

Sería erróneo suponer que los efectos de aplicar mecanismos de esta naturaleza son unilateralmente negativos. Además de la mencionada (y no de menor importancia) flexibilidad presupuestaria, nos encontramos con la capacidad con que cuenta el decisor político de manejar una cuenta de recursos renovables que puede ser aplicada como elemento de negociación, particularmente con actores externos. Pese a no ignorar estas eventuales ventajas, quedan en pie los costos institucionales más generales de estas prácticas. No cabe duda que el más relevante se relaciona con la cuestión de la independencia del auditor público.

Para esta reflexión es pertinente incorporar conceptos vinculados con la noción de "principal-agente". En la lógica que rige a las organizaciones públicas el vínculo se da entre "principales" políticos y "agentes" burócratas, en este caso, auditores. En la medida en que esta relación quede circunscripta a los actores "internos" es difícil superar las tendencias a la discrecionalidad que se han señalado a lo largo del texto. Sin embargo, desde la visión que se sostiene aquí, la incorporación de otros actores, aunque más no sea en carácter de testigos de los mecanismos de asignación de recursos humanos y de la organización del trabajo de auditoría, permitiría una mayor independencia técnica, reduciendo también los riesgos del enclaustramiento burocrático de los "agentes".

Un esquema trata de mostrar la situación actual y las opciones posibles.

ACTORES ACTUALES			RIESGOS	NUEVAS ACCIONES Y ACTORES		PERSPECTIVAS
PRINCIPAL	"SUBPRINCIPAL"	AGENTE		ACCIONES	ACTORES EXTERNOS	
CONGRESO DE LA NACION (Comisión Parlamentaria Mixta Revisora de Cuentas)	AUDITORES GENERALES	**Planta No Permanente Contratados y Pasantes Planta Permanente**	Heteronomía Adaptabilidad a presiones Aislamiento corporativo	Definición de objetivos estratégicos institucionales Publicidad Mayor formación profesional (postgrados) Mayor capacitación técnica (conocimiento de las tecnologías de auditoría vigentes en el mercado) Más diálogo con actores (profesionales, sociales, institucionales)	Otras instituciones de control (EFSs, OLACEFS, etc.) TC, auditorías locales. Corporaciones profesionales Instituciones universitarias Actores de la sociedad civil	**Mayor profesionalización** **Mayor independencia** **Mayor tecnificación, actualización, adaptación a innovaciones del mercado.**
SALDO INSTITUCIONAL						
Pérdida de legitimidad e independencia				**Mayor confiabiliadad e independencia**		

A este respecto, un trabajo de OLACEFS[35] señala la independencia como una de las condiciones centrales de una entidad fiscalizadora: "Alcanzar la independencia es muestra de una sociedad desarrollada que busca dar señales de la existencia de un sistema democrático transparente y confiable, al contar con entidades que no condicionan su trabajo a presiones o influencias externas, ajenas a la función técnica que les cumple desempeñar." Esta condición acompaña a la de "institucionalización" y ambas se fortalecen con un adecuado "empoderamiento" del personal, a través de tres características centrales: liderazgo, idoneidad y ética. Este trípode se sostiene en lo que el mismo disertante define como "capacitación productiva", que es la que brinda valor agregado al ejercicio de las funciones del personal y contribuye a subsanar las necesidades de la entidad.

Finalmente, en una publicación de OLACEFS[36] previa a la XIV Asamblea realizada en Buenos Aires, el apartado dedicado a la AGN hace una muy interesante referencia al perfil deseado de los recursos humanos al señalar que

> "La naturaleza sistémica del control obliga a que la capacitación sea integral. Es necesaria una formación científica en habilidades y en valores. La capacitación produce profesionalismo y el profesionalismo produce independencia. Para ello debe haber un presupuesto adecuado.
>
> En síntesis, la mejora permanente del control es una necesidad y una condición para el bienestar institucional en nuestro país.
>
> Para estar a la altura de las circunstancias, quienes tienen responsabilidad en materia de control deben cumplir con una triple condición: ser sensatos, lúcidos y valientes.
>
> - Deben ser sensatos para reconocer que existen situaciones que deben cambiar, para no caer en la obsolescencia frente a una realidad cada vez más compleja.
> - Deben ser lúcidos para identificar aquellas cuestiones puntuales que deben modificarse sin falta y sin demora en orden a mejorar la gestión del control público.
> - y deben ser lo suficientemente valientes como para impulsar los cambios necesarios aún a costa de sus propios intereses.
> - Sólo así se podrá implementar una política de reforma y modernización que conduzca al mejoramiento sustantivo del control público en la Argentina."

[35] OLACEFS. XIIIa Asamblea (2003), Ponencia a cargo del Contralor General de la República de Bolivia.
[36] OLACEFS. (2004). Aspectos legales, organizacionales y perspectivas de sus miembros. Pág. 10.

BIBLIOGRAFIA Y REFERENCIAS

Argentina. Constitución Nacional

---------- Decreto 821/90.

---------- Decreto 1757/90.

---------- Decreto 993/91. Sistema Nacional de la Profesión Administrativa.

---------- Decreto 447/93. Convenios colectivos para trabajadores del Estado. Reglamentación de la ley 24185. 1993.

---------- Decreto 92/95.

---------- Decreto 645/95.

---------- Decreto 558/96.

---------- Decreto 660/96.

---------- Decreto 66/99. Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. 1999.

---------- Decreto 103/00. Modernización del Estado.

---------- Decreto 1184/01

---------- JGM. Secretaria Para La Modernización del Estado. Subsecretaria de la Gestión Pública (2001). "Los recursos humanos y la organización. Administración Nacional 2001". Buenos Aires.

---------- Ley 22.140 (1980) Régimen Jurídico Básico de la Función Pública.

---------- Ley 24156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control. 1992.

---------- Ley 24185. Convenios colectivos para trabajadores del Estado. 1992.

---------- Ley 25164. Ley marco de regulación de empleo público nacional. 1999.

---------- Ley de Contrato de Trabajo. 20744 (27/9/1974)

---------- ONEP (2.003) "Boletín Estadístico del Personal del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA) Decreto Nº 993/91(t.o. 1.995). Informe de Situación al 31 de diciembre de 2.002."

---------- Programa de Modernización de la Gestión Pública. Modelo de Gestión por Resultados. Buenos Aires, marzo 2001.

---------- Subsecretaría de Presupuesto, "El Sistema Presupuestario Público en la Argentina" (versión electrónica, página web www.Mecon.gov.ar)

Auditoría General de la Nación. Estatuto del Personal (1993)

---------- Resolución 50/93. Escalafón del personal.

---------- Resolución 40/95. Registro de Auditores y Consultores Externos.

---------- Disposición 23/98.

---------- Disposición 141/98. Régimen de Concursos para el Personal de la AGN.

Bresser Pereira, Luiz Carlos (1999). *Reforma del Estado para la ciudadanía. La reforma gerencial brasileña en la perspectiva internacional.* Buenos Aires, CLAD-EUDEBA.

Bresser Pereira, Luiz Carlos y Nuria Cunill Grau (1998). *Lo público no estatal en la reforma del Estado.* Buenos Aires, Paidós.

CLAD (1998) *Una Nueva Gestión Pública para América Latina.* Ed. electrónica.

Cormick, Hugo y Jorge Huidobro (1998). "El cambio en las organizaciones públicas. Reasignación de personal en la Gerencia General de Administración de la Auditoría General de la Nación". Trabajo presentado en la Reunión Anual de OLACEFS. La Habana.

Klingner, Donald E. y John Nalbandian (2001). *La administración del personal en el sector público.* México, Mc Graw Hill. 4ª ed.

Le Pera, Alfredo (2001). "Sistema de Contabilidad." Compendio. Carrera de Especialización en Administración Financiera del Sector Público. ASAP-FCE (UBA).

Lozano, Claudio y Tomás Raffo (2003)."Devolución inmediata del 13% para trabajadores y jubilados debajo de la Línea de Pobreza". IEF-CTA. (versión electrónica).

OLACEFS. XIIIa Asamblea (2003). Ponencia a cargo del Contralor General de la República de Bolivia.

OLACEFS. (2004). Aspectos legales, organizacionales y perspectivas de sus miembros.

Osborne, David y Ted Gaebler (1995). *La reinvención del gobierno.* Buenos Aires, Paidós.

Oszlak, Oscar (1984). "Notas críticas para una teoría de la burocracia estatal" en *Teoría de la burocracia estatal.* Buenos Aires, Paidós.

Oszlak, Oscar (2001) "El servicio civil en América Latina y el Caribe: situación y retos futuros"

Prats i Català, Joan. Reinventar La Burocracia y Construir la Nueva Gerencia Pública.

Salas, Eduardo y María A. Duarte de Bortman. (2001) "Modalidades de contratación en el Sector Público Nacional". En *Enoikos*, año IX, n° 18.

Páginas web oficiales

www.agn.gov.ar
www.mecon.gov.ar
www.sgp.gov.ar.



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Maestría en Administración Pública

TESIS DE MAESTRÍA

1502/21

ANEXO

Autor: Hugo CORMICK

Tutor: Pedro PIREZ

- 1992 -

BIBLIOTECA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
Profesor Emérito Dr. ALFREDO L. PALACIOS

ANEXO I

BIBLIOTECA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Profesor Emérito Dr. ALFREDO L. PALACIOS

I.1. MCBA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR SECRETARIA DEL D. EJECUTIVO

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
PLANEAMIENTO	1141	174	1315	827	130	957
PROMOCION SOCIAL	4295	1564	5859	3480	870	4350
GOBIERNO	3363	421	3784	2647	179	2826
SALUD Y M. AMBIENTE	2241	569	2810	2101	15	2116
AREA INTENDENTE	1045	556	1601	986	53	1039
EDUCACION Y CULTURA	6295	3608	9903	5007	2867	7874
O.y S. PUBLICOS	11901	508	12409	1621	93	1714
HACIENDA Y FINANZAS	3680	1100	4780	2994	141	3135
TOTAL	33.761	8.500	-8.461	19.662	4.348	34.011

I.2. MCBA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR SECRETARIA DEL D. EJECUTIVO

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
PLANEAMIENTO	3,1	4,0	(358)	(27,2)
PROMOCION SOCIAL	12,8	18,1	(1.309)	(35,8)
GOBIERNO	8,9	11,8	(958)	(35,3)
SALUD Y M. AMBIENTE	6,6	8,8	(694)	(34,7)
AREA INTENDENTE	3,6	4,3	(362)	(33,1)
EDUCACION (SUB.)	23,2	32,8	(2.039)	(20,5)
O. Y S. PUBLICOS	29,2	7,1	(10.695)	(61,2)
HACIENDA Y FINANZAS	11,3	13,1	(1.644)	(3+,+)
TOTAL	100,0	100,0	(18,450)	(43,1)

I.3. MCBA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR SECRETARIA DEL D. EJECUTIVO

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
PLANEAMIENTO	979	436	1315	739	218	957	(140)	(218)	(15,9)	(50,0)
PROMOCION SOCIAL	4513	1346	5859	3819	531	4350	(694)	(815)	(15,4)	(60,5)
GOBIERNO	8431	1353	9784	8084	742	8826	(347)	(611)	(14,3)	(45,2)
SALUD Y M. AMBIENTE	1807	1013	2810	1651	465	2116	(156)	(538)	(8,6)	(53,5)
AREA INTENDENTE	765	836	1601	784	255	1039	19	(581)	2,5	(69,5)
EDUCACION (SLP.)	3440	1463	9903	6837	1037	7874	(1,603)	(426)	(19,0)	(29,1)
O. y S. PUBLICOS	10474	1935	12409	1993	431	1714	(9,191)	(1,504)	(87,3)	(77,7)
HACIENDA Y FINANZAS	3571	1209	4780	3470	665	3135	(101)	(1,544)	(3,9)	(69,9)
TOTAL	34,380	10,581	48,461	15,227	4,344	34,01.	(19,213)	(6,237)	(38,3)	(58,9)

I.4. MCBA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR SECRETARIA DEL D. EJECUTIVO

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
PLANEAMIENTO	66,8	33,2	77,2	22,8
PROMOCION SOCIAL	77,0	23,0	87,8	12,2
GOBIERNO	64,2	35,8	73,7	26,3
SALUD Y M. AMBIENTE	64,3	35,7	78,0	22,0
AREA INTENDENTE	47,8	52,3	75,5	24,5
EDUCACION (SUB.)	85,2	14,8	86,8	13,2
O.y S. PUBLICOS	84,4	15,6	74,9	25,1
HACIENDA Y FINANZAS	53,8	46,2	78,8	21,2
TOTAL	75,1	24,9	81,9	18,1

I.5. MCBA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR SECRETARIA DEL D. EJECUTIVO

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
PLANEAMIENTO	27	80	112	117	94	430	31	91	64	37	0	223
PROMOCION SOCIAL	19	51	95	219	124	508	31	86	135	193	0	445
GOBIERNO	33	96	212	325	117	783	53	127	175	164	0	519
SALUD Y M. AMBIENTE	26	62	156	167	119	531	30	71	148	114	0	363
AREA INTENDENTE	15	33	91	126	119	389	33	30	75	97	0	255
EDUCACION (SUB.)	31	93	249	357	166	896	44	125	256	315	0	740
O.y S. PUBLICOS	23	109	385	710	371	1598	39	102	158	124	0	423
HACIENDA Y FINANZAS	45	135	377	493	229	1191	58	146	242	190	0	636
TOTAL	330	685	1.677	2.814	1.587	8.154	319	798	1.253	1.234	3	3.604

I.6. MCBA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SECRETARIA DEL D. EJECUTIVO

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
PLANEAMIENTO	4	11	(48)	(80)	(94)	(207)	14,8	13,8	(42,9)	(68,4)	(100,0)	(48,1)
PROMOCION SOCIAL	12	35	40	(26)	(124)	(63)	68,2	68,6	42,1	(11,9)	(100,0)	(12,4)
GOBIERNO	30	31	(37)	(161)	(17)	(264)	60,6	32,3	(17,5)	(49,5)	(100,0)	(33,7)
SALUD Y M. AMBIENTE	4	9	8)	(53)	(119)	(168)	15,4	12,7	(5,1)	(31,7)	(100,0	(31,6)
AREA INTENDENTE	18	13	(15)	(29)	(119)	(134)	120,0	31,6	(17,6)	(23,3)	(100,0)	(34,4)
EDUCACION (SUB.)	13	32	7	(42)	(166)	(156)	41,9	24,4	2,8	(11,8)	(100,0)	(17,4)
O.y S. PUBLICOS	6	(37)	(227)	(586)	(571)	(1,415)	18,2	(20,9)	(59,0)	(92,5)	(100,)	(76,9)
HACIENDA Y FINANZAS	9	11	(35)	303)	227)	(543)	18,4	8,1	(12,6)	(61,5)	(100,0)	(45,1)
TOTAL	36	113	(38)	(230)	(537	(1,3-3	36,7	16,5	(2,5)	(5),5)	(100,0)	(44,5)

I.7. MCBA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR SECRETARIA DEL D. EJECUTIVO

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
PLANEAMIENTO	6,3	18,6	26,0	27,2	21,9	100,0	13,9	40,8	28,7	16,6	0,0	100,0
PROMOCION SOCIAL	3,7	10,0	18,7	43,1	24,4	100,0	7,0	19,3	30,3	43,4	0,0	100,0
GOBIERNO	4,2	12,3	27,1	41,5	14,9	100,0	10,2	24,5	33,7	31,6	0,0	100,0
SALUD Y M. AMBIENTE	4,9	11,9	29,4	31,5	22,4	100,0	8,3	19,6	40,8	31,4	0,0	100,0
AREA INTENDENTE	3,7	9,8	33,4	32,4	30,6	100,0	12,9	19,6	29,4	38,0	0,0	100,0
EDUCACION (SUB.)	3,5	10,4	27,8	39,9	18,5	100,0	5,9	16,9	34,6	42,6	0,0	100,0
O.y S. PUBLICOS	1,8	7,1	31,1	38,8	21,2	100,0	9,2	24,1	37,4	29,3	0,0	100,0
HACIENDA Y FINANZAS	4,1	11,4	28,5	41,7	14,3	100,0	5,1	33,0	38,1	23,9	0,0	100,0
TOTAL	3,6	10,5	24,1	38,4	23,5	100,0	8,9	22,1	34,9	34,2	0,0	100,0

I.8. MCBA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR SECRETARIA DEL D. EJECUTIVO

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
PLANEAMIENTO	11,5	11,7	7,1	4,7	6,1	6,6	9,7	11,4	5,1	3,0	-	6,2
PROMOCION SOCIAL	8,2	7,4	6,0	8,7	8,1	7,8	9,7	10,8	10,8	15,6	-	12,3
GOBIERNO	14,2	14,0	13,4	12,9	7,6	12,0	16,6	15,9	14,0	13,3	-	14,4
SALUD Y M. AMBIENTE	11,2	9,2	9,9	6,6	7,7	8,1	9,4	8,9	11,8	9,3	-	10,1
AREA INTENDENTE	6,4	5,5	5,8	5,0	7,7	5,9	10,3	6,3	6,0	7,9	-	7,1
EDUCACION (EUB.)	13,3	13,6	15,8	14,2	10,3	13,7	13,8	15,7	20,4	25,5	-	20,5
O.y S. PUBLICOS	14,2	18,3	24,4	39,2	37,2	27,9	12,2	12,8	12,6	10,0	-	11,7
HACIENDA Y FINANZAS	21,0	19,7	17,6	19,6	14,3	18,0	15,2	18,3	19,3	15,4	-	17,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

I.9. MCBA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SECRETARIA DEL D. EJECUTIVO

AREA	1990				PARTIC.PORCENT. 1990		1992				PARTIC.PORCENT. 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
PLANEAMIENTO	430	711	174	1315	32,7	67,3	223	604	130	957	23,3	76,7
PROMOCION SOCIAL	508	3787	1564	5859	8,7	91,3	445	3035	870	4350	10,2	89,8
GOBIERNO	783	2580	421	3784	20,7	79,3	519	2128	179	2826	18,4	81,6
SALUD Y M. AMBIENTE	331	1710	569	2810	18,9	81,1	363	1738	15	2116	17,2	82,3
AREA INTENDENTE	389	656	556	1601	24,3	75,7	255	731	53	1039	24,5	75,5
EDUCACION (SUB.)	396	5399	3608	9903	9,0	91,0	740	4267	2867	7874	9,4	90,6
O.y S. PUBLICOS	1329	10073	508	12409	14,7	85,3	423	1198	93	1714	24,7	75,3
HACIENDA Y FINANZAS	1181	2499	1100	4780	24,7	75,3	636	2358	141	8135	20,3	79,7
TOTAL	5.346	27.415	8.600	42.461	15,4	84,6	3.604	16.059	4.348	24.011	15,0	85,0

I.10.MCBA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SECRETARIA DEL D. EJECUTIVO

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
PLANEAMIENTO	(207)	(151)	(48,1)	(17,1)	2,1	3,3
PROMOCION SOCIAL	(63)	(1.446)	(12,4)	(27,0)	10,5	8,8
GOBIERNO	(64)	(694)	(33,7)	(23,1)	3,8	4,4
SALUD / M. AMBIENTE	(168)	(526)	(31,6)	(23,1)	4,3	4,8
AREA INTENDENTE	(134)	(489)	(34,4)	(35,3)	3,1	3,1
EDUCACION (SUB.)	(136)	(1.373)	(17,4)	(20,2)	10,1	9,6
O.y S. PUBLICOS	(1.405)	(9.290)	(76,9)	(87,9)	5,8	3,1
HACIENDA Y FINANZAS	(545)	(1.100)	(46,1)	(30,6)	3,0	3,9
TOTAL	(3.943)	(15.506)	44,9	(43,2)	5,5	5,7

II.1.a. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
SS. PROGRAMACION	136	22	158	104	20	124
SS. C.P.U.	70	71	141	63	35	98
SS. PRODUCCION	515	53	568	358	46	404
DG. INMUEBLES	353	17	370	359	18	377
DG. TECNICO-ADMINISTR.	67	11	78	43	11	54
TOTAL	1141	174	1315	827	130	957

II.2.a. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR SUBSECRETARIA

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
SS.PROGRAMACION	12,0	13,0	(34)	(21,5)
SS. C.P.U.	10,7	10,2	(43)	(30,5)
SS. PRODUCCION	43,2	42,2	(164)	(28,9)
DG.INMUEBLES	28,1	28,9	(93)	(25,1)
DG.TECNICO-ADMINISTR.	5,9	5,6	(24)	(30,8)
TOTAL	100,0	100,0	(358)	(27,2)

II.3.a. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
SS.PROGRAMACION	107	51	158	92	32	124	(15)	(19)	(14,0)	(37,3)
SS. C.P.U.	93	48	141	84	14	98	(9)	(34)	(9,7)	(70,8)
SS. PRODUCCION	385	183	568	296	108	404	(89)	(75)	(23,1)	(41,0)
DG.INMUEBLES	252	118	370	228	49	277	(24)	(69)	(9,5)	(58,5)
DG.TECNICO-ADMINISTR.	42	36	78	39	15	54	(3)	(21)	(7,1)	(58,3)
TOTAL	879	436	1315	739	218	957	(140)	(218)	(15,9)	(50,0)

II.4.a. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
SS.PROGRAMACION	67,7	32,3	74,2	25,8
SS. C.P.U.	66,0	34,0	85,7	14,3
SS. PRODUCCION	67,8	32,2	73,3	26,7
DG.INMUEBLES	68,1	31,9	82,3	17,7
DG.TECNICO-ADMINISTR.	53,8	46,2	72,2	27,8
TOTAL	66,8	33,2	77,2	22,8

II.5.a. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.PROGRAMACION	4	22	28	32	1	87	4	20	1	0	0	25
SS. C.P.U.	5	9	8	5	3	30	8	12	0	0	0	20
SS. PRODUCCION	12	32	48	50	56	198	14	49	46	17	0	126
D6.INMUEBLES	4	11	16	22	22	75	3	7	14	20	0	44
D6.TECNICO-ADMINISTR.	2	6	12	8	12	40	2	3	3	0	0	8
TOTAL	27	80	112	117	94	430	31	91	64	37	0	223

II.6.a. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.PROGRAMACION	0	(2)	(27)	(32)	(1)	(62)	0,0	(9,1)	(96,4)	(100,0)	(100,0)	(71,3)
SS. C.P.U.	3	3	(8)	(5)	(3)	(10)	60,0	33,3	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(33,3)
SS. PRODUCCION	2	17	(2)	(33)	(56)	(72)	16,7	53,1	(4,2)	(66,0)	(100,0)	(36,4)
DG.INMUEBLES	(1)	(4)	(2)	(2)	(22)	(31)	(25,0)	(36,4)	(12,5)	(9,1)	(100,0)	(41,3)
DG.TECNICO-ADMINISTR.	0	(3)	(9)	(8)	(12)	(32)	0,0	(50,0)	(75,0)	(100,0)	(100,0)	(80,0)
TOTAL	4	11	(48)	(80)	(94)	(207)	14,8	13,8	(42,9)	(68,4)	(100,0)	(48,1)

II.7.a. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.PROGRAMACION	4,6	25,3	32,2	36,8	1,1	100,0	16,0	80,0	4,0	0,0	0,0	100,0
SS. C.P.U.	16,7	30,0	26,7	16,7	10,0	100,0	40,0	60,0	0,0	0,0	0,0	100,0
SS. PRODUCCION	6,1	16,2	24,2	25,3	28,3	100,0	11,1	38,9	36,5	13,5	0,0	100,0
DG.INMUEBLES	5,3	14,7	21,3	29,3	29,3	100,0	6,8	15,9	31,8	45,5	0,0	100,0
DG.TECNICO-ADMINISTR.	5,0	15,0	30,0	20,0	30,0	100,0	25,0	37,5	37,5	0,0	0,0	100,0
TOTAL	6,3	18,6	26,0	27,2	21,9	100,0	13,9	40,8	28,7	16,6	0,0	100,0

II.8.a. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.PROGRAMACION	14,8	27,5	25,0	27,4	1,1	20,2	12,9	22,0	1,6	0,0	-	11,2
SS. C.P.U.	18,5	11,3	7,1	4,3	3,2	7,0	25,8	13,2	0,0	0,0	-	9,0
SS. PRODUCCION	44,4	40,0	42,9	42,7	59,6	46,0	45,2	53,8	71,9	45,9	-	56,5
DG.INMUEBLES	14,8	13,8	14,3	18,9	23,4	17,4	9,7	7,7	21,9	54,1	-	19,7
DG.TECNICO-ADMINISTR.	7,4	7,5	10,7	6,8	12,8	9,3	6,5	3,3	4,7	0,0	-	3,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

II.9.a. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990				PARTIC.PORCENT. 1990		1992				PARTIC.PORCENT. 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
SS.PROGRAMACION	87	49	22	158	55,1	44,9	25	75	20	124	20,2	79,8
SS. C.P.U.	30	40	71	141	21,3	78,7	20	43	35	98	20,4	79,6
SS. PRODUCCION	198	317	53	568	34,9	65,1	126	232	46	404	31,2	68,8
06.INMUEBLES	75	278	17	370	20,3	79,7	44	215	18	277	15,9	84,1
06.TECNICO-ADMINISTR.	40	27	11	78	51,3	48,7	8	35	11	54	14,8	85,2
TOTAL	430	711	174	1315	32,7	67,3	223	604	130	957	23,3	76,7

II.10.a. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
SS.PROGRAMACION	(6)	2	(71,3)	39,4	0,8	4,0
SS. C.P.U.	(1)	(3)	(33,3)	(29,7)	3,7	3,9
SS. PRODUCCION	(7)	(9)	(36,4)	(24,9)	1,9	2,2
D6.INMUEBLES	(3)	(6)	(41,3)	(21,0)	3,9	5,3
D6.TECNICO-ADMINISTR.	(3)	3	(80,0)	21,1	1,0	5,9
TOTAL	(20)	(15)	(48,1)	(17,1)	2,1	3,3

II.1.b. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
SS.PROGRAMACION						
AREA SS.PROGRAMACION	16	10	26	6	5	11
DG. POL.Y PLANES	72	12	84	49	15	64
D. ESTADISTICA	48	0	48	49	0	49
SS. C.P.U.						
AREA SS. C.P.U.	19	71	90	0	15	15
D. ADM.CPU	12	0	12	12	0	12
DS. PLAN.ESTRATEGICO	21	0	21	27	0	27
DG. P.PARTIC.Y NORM.	18	0	18	0	0	0
DG. GESTION URBANA	0	0	0	84	20	44
SS. PRODUCCION						
D. ADM.PRODUCCION	19	12	31	16	3	19
D. COM.EXTERNAS	3	0	3	0	0	0
D. TECNOLOGIA	5	2	7	18	3	21
DG. EMPLEO	10	15	25	48	12	60
DG. COM.INT.Y ABAST.	305	4	309	165	4	169
DG. IND. Y COM.EXT.	63	11	74	48	12	60
DG. TURISMO	110	9	119	63	12	75
DG. INMUEBLES	353	17	370	259	18	277
DG. TECNICO-ADMINISTR.	67	11	78	43	11	54
TOTAL	1141	174	1315	827	130	957

II.2.b. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
SS.PROGRAMACION				
AREA SS.PROGRAMACION	2,0	1,1	(15)	(57,7)
DG POL.Y PLANES	6,4	6,7	(20)	(23,8)
D. ESTADISTICA	3,7	5,1	1	2,1
SS. C.P.U.				
AREA SS. C.P.U.	6,8	1,6	(75)	(83,3)
D.ADM.CPU	0,9	1,3	0	0,0
DG PLAN.ESTRATEGICO	1,6	2,8	6	28,6
DG P.PARTIC.Y NORM.	1,4	0,0	(18)	(100,0)
DG GESTION URBANA	0,0	4,5	44	-
SS. PRODUCCION				
D.ADM.PRODUCCION	2,4	2,0	(12)	(38,7)
D.COM.EXTERNAS	0,2	0,0	(3)	(100,0)
D.TECNOLOGIA	0,5	2,2	14	200,0
DG EMPLEO	1,9	6,3	35	140,0
DG COM.INT.Y ABAST.	23,5	17,7	(140)	(45,3)
DG IND. Y COM.EXT.	5,6	6,3	(14)	(18,9)
DG TURISMO	9,0	7,8	(44)	(37,0)
DG INMUEBLES	28,1	28,9	(93)	(25,1)
DG.TECNICO-ADMINISTR.	5,9	5,6	(24)	(30,8)
TOTAL	100,0	100,0	(356)	(27,2)

II.3.6. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
SS.PROGRAMACION										
AREA SS.PROGRAMACION	19	7	26	5	6	11	(14)	(1)	(73,7)	(14,3)
06 POL.Y PLANES	51	33	86	53	11	64	2	(22)	3,9	(66,7)
0. ESTADISTICA	37	11	48	34	15	49	(3)	4	(8,1)	36,4
SS. C.P.U.										
AREA SS. C.P.U.	52	38	90	15	0	15	(37)	(38)	(71,2)	(100,0)
0.ADM.CPU	8	4	12	8	4	12	0	0	0,0	0,0
05 PLAN.ESTRATEGICO	18	3	21	23	4	27	5	1	27,8	33,3
06 P.PARTIC.Y NORM.	15	3	18	0	0	0	(15)	(3)	(100,0)	0,0
09 GESTION URBANA	0	0	0	38	6	44	38	6	-	-
SS. PRODUCCION										
0.ADM.PRODUCCION	27	4	31	14	5	19	(13)	1	(48,1)	25,0
1.COM.EXTERNAS	3	0	3	0	0	0	(3)	0	(100,0)	0,0
0. TECNOLOGIA	5	1	6	15	6	21	9	5	180,0	500,0
09 EMPLEO	18	7	25	48	12	60	30	5	166,7	71,4
06 COM.INT.Y ABAST.	198	111	309	124	45	169	(74)	(66)	(37,4)	(59,5)
06 IND. Y COM.EXT.	40	34	74	40	20	60	0	(14)	0,0	(41,2)
09 TURISMO	93	26	119	55	20	75	(38)	(6)	(40,9)	(23,1)
06 INMUEBLES	252	118	370	228	49	277	(24)	(69)	(9,5)	(58,5)
0E.TECNICO-ADMINISTR.	42	36	78	39	15	54	(3)	(21)	(7,1)	(58,3)
TOTAL	879	436	1315	739	218	957	(140)	(218)	(15,9)	(50,0)

II.A.b. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
SS.PROGRAMACION				
AREA 35.PROGRAMACION	73,1	26,7	45,5	54,5
D6 POL.Y PLANES	60,7	39,3	82,8	17,2
D. ESTADISTICA	77,1	22,9	69,4	30,6
SS. C.P.U.				
AREA SS. C.P.U.	57,8	42,2	100,0	0,0
D.ADM.CPU	66,7	33,3	66,7	33,3
D6 PLAN.ESTRATEGICO	85,7	14,3	85,2	14,8
D3 P.PARTIC.Y NORM.	83,3	16,7	-	-
D6 GESTION URBANA	-	-	86.4	13,6
SS. PRODUCCION				
D.ADM.PRODUCCION	87,1	12,9	73,7	26,3
D.DPM.EXTERNAS	100,0	0,0	0.0	0,0
D.TECNOLOGIA	85,7	14,3	71,4	28,6
D6 EMPLEO	72,0	28,0	80,0	20,0
D6 COM.INT.Y ABAST.	64,1	35,9	73,4	26,6
D6 IND. Y COM.EXT.	54,1	45,9	66,7	33,3
D6 TURISMO	78,2	21,8	73,3	26,7
D6 INMUEBLES	68,1	31,9	82,3	17,7
D6.TECNICO-ADMINISTR.	53,8	46,2	72,2	27,8
TOTAL	66,8	33,2	77,2	22,8

II.5.b. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.PROGRAMACION												
AREA SS.PROGRAMACION	1	6	3	2	0	12	1	5	0	0	0	6
DG POL.Y PLANES	2	10	15	21	0	48	2	10	1	0	0	13
D. ESTADISTICA	1	6	10	9	1	27	1	5	0	0	0	6
SS. C.P.U.												
AREA SS. C.P.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D.ADM.CPU	1	2	3	2	1	9	1	2	0	0	0	3
DG PLAN.ESTRATEGICO	2	4	1	1	2	10	3	4	0	0	0	7
DG P.PARTIC.Y NORM.	2	3	4	2	0	11	0	0	0	0	0	0
DG GESTION URBANA	0	0	0	0	0	0	4	6	0	0	0	10
SS. PRODUCCION												
D.ADM.PRODUCCION	1	1	1	1	0	4	1	3	1	1	0	6
D.COM.EXTERNAS	1	3	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0
D.TECNOLOGIA	1	3	1	0	0	5	1	7	1	0	0	9
DG EMPLEO	1	1	3	0	0	5	2	6	7	3	0	18
DG COM.INT.Y ABAST.	9	5	20	26	47	107	3	13	18	1	0	35
DG IND. Y COM.EXT.	3	8	14	8	0	33	4	11	12	2	0	29
DG TURISMO	2	9	9	15	9	44	3	9	7	10	0	29
DG INMUEBLES	4	11	16	22	22	75	3	7	14	20	0	44
DG.TECNICO-ADMINISTR.	2	6	12	8	12	40	2	3	3	0	0	8
TOTAL	27	80	112	117	94	430	31	91	64	37	0	223

II.6.b. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.PROGRAMACION												
AREA SS.PROGRAMACION	0	(1)	(3)	(2)	0	(6)	0,0	(16,7)	(100,0)	(100,0)	-	(50,0)
D6 POL.Y PLANES	0	0	(14)	(21)	0	(35)	0,0	0,0	(93,3)	(100,0)	-	(72,9)
D. ESTADISTICA	0	(1)	(10)	(9)	(1)	(21)	0,0	(16,7)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(77,8)
SS. C.P.U.												
AREA SS. C.P.U.	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
D.ADM.CPU	0	0	(3)	(2)	(1)	(6)	0,0	0,0	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(66,7)
D6 PLAN.ESTRATEGICO	1	0	(1)	(1)	(2)	(3)	50,0	0,0	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(30,0)
D6 P.PARTIC.Y NORM.	(2)	(3)	(4)	(2)	0	(11)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	100,0	-	(100,0)
D6 GESTION URBANA	4	5	0	0	0	10	-	-	-	-	-	-
SS. PRODUCCION												
D.ADM.PRODUCCION	0	3	0	0	0	3	0,0	300,0	0,0	0,0	-	50,0
D.COM.EXTERNAS	(1)	(3)	0	0	0	(3)	(100,0)	(100,0)	-	-	-	(100,0)
D.TECNOLOGIA	0	4	0	0	0	4	0,0	133,3	0,0	-	-	50,0
D6 EMPLEO	1	2	4	3	0	10	100,0	50,0	133,3	-	-	125,0
D6 COM.INT.Y ABAST.	0	8	(2)	(25)	(47)	(66)	0,0	160,0	(10,0)	(96,2)	(100,0)	(65,3)
D6 IND. Y COM.EXT.	1	3	(2)	(6)	0	(4)	33,3	37,5	(14,3)	(75,0)	-	(12,1)
D6 TURISMO	1	0	(2)	(5)	(9)	(15)	50,0	0,0	(22,2)	(33,3)	(100,0)	(34,1)
D6 INMUEBLES	(1)	(4)	(2)	(2)	(22)	(31)	(25,0)	(36,4)	(12,5)	(9,1)	(100,0)	(41,3)
D6.TECNICO-ADMINISTR.	0	(3)	(9)	(8)	(12)	(32)	0,0	(50,0)	(75,0)	(100,0)	(100,0)	(80,0)
TOTAL	4	11	(48)	(80)	(94)	(207)	14,8	13,8	(42,9)	(68,4)	(100,0)	(48,1)

II.7.b. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.PROGRAMACION												
AREA SS.PROGRAMACION	8,3	50,0	25,0	16,7	0,0	100,0	16,7	83,3	0,0	0,0	0,0	100,0
DG POL.Y PLANES	4,2	20,8	31,3	43,8	0,0	100,0	15,4	76,9	7,7	0,0	0,0	100,0
D. ESTADISTICA	3,7	22,2	37,0	33,3	3,7	100,0	16,7	83,3	0,0	0,0	0,0	100,0
SS. C.P.U.												
AREA SS. C.P.U.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D.ADM.CPU	11,1	22,2	33,3	22,2	11,1	100,0	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0	100,0
DE PLAN.ESTRATEGICO	20,0	40,0	10,0	10,0	20,0	100,0	42,9	57,1	0,0	0,0	0,0	100,0
DG P.PARTIC.Y NORM.	18,2	27,3	36,4	18,2	0,0	100,0	-	-	-	-	-	-
D6 GESTION URBANA	-	-	-	-	-	-	40,0	60,0	0,0	0,0	0,0	100,0
SS. PRODUCCION												
D.ADM.PRODUCCION	25,0	25,0	25,0	25,0	0,0	100,0	16,7	50,0	16,7	16,7	0,0	100,0
D.COM.EXTERNAS	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0	100,0	-	-	-	-	-	-
D.TECNOLOGIA	20,0	20,0	20,0	0,0	0,0	100,0	11,1	77,8	11,1	0,0	0,0	100,0
D6 EMPLEO	12,5	50,0	37,5	0,0	0,0	100,0	11,1	33,3	38,9	16,7	0,0	100,0
D6 COM.INT.Y ABAST.	3,0	3,0	18,9	25,7	29,5	100,0	8,6	37,1	31,4	2,9	0,0	100,0
D6 IND. Y COM.EXT.	9,1	24,2	42,4	24,2	0,0	100,0	13,6	37,9	41,4	6,9	0,0	100,0
D6 TURISMO	4,5	20,5	20,5	34,1	20,5	100,0	10,3	31,0	24,1	34,5	0,0	100,0
D6 INMUEBLES	5,3	14,7	21,3	29,3	29,3	100,0	6,8	15,9	31,8	45,5	0,0	100,0
D6.TECNICO-ADMINISTR.	5,0	15,0	30,0	20,0	30,0	100,0	25,0	37,5	37,5	0,0	0,0	100,0
TOTAL	6,3	18,6	26,0	27,2	21,9	100,0	13,9	40,8	28,7	16,6	0,0	100,0

II.8.b. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.PROGRAMACION												
AREA SS.PROGRAMACION	3,7	7,5	2,7	1,7	0,0	2,8	3,2	5,5	0,0	0,0	-	2,7
06 POL.Y PLANES	7,4	12,5	13,4	17,9	0,0	11,2	6,5	11,0	1,6	0,0	-	5,8
0. ESTADISTICA	3,7	7,5	8,9	7,7	1,1	6,3	3,2	5,5	0,0	0,0	-	2,7
SS. C.P.U.												
AREA SS. C.P.U.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
0.ADM.CPU	3,7	2,5	2,7	1,7	1,1	2,1	3,2	2,2	0,0	0,0	-	1,3
06 PLAN.ESTRATEGICO	7,4	5,0	0,9	0,9	2,1	2,8	9,7	4,4	0,0	0,0	-	3,1
06 P.PARTIC.Y NORM.	7,4	3,8	3,6	1,7	0,0	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
06 GESTION URBANA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,9	5,5	0,0	0,0	-	4,5
SS. PRODUCCION												
0.ADM.PRODUCCION	3,7	1,3	0,9	0,9	0,0	0,9	3,2	3,3	1,6	3,7	-	2,7
0.COM.EXTERNAS	3,7	2,5	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
0.TECNOLOGIA	3,7	3,8	0,9	0,0	0,0	1,2	3,2	7,7	1,6	0,0	-	4,0
06 EMPLEO	3,7	5,0	2,7	0,0	0,0	1,9	6,5	5,5	10,9	8,1	-	8,1
06 COM.INT.Y ABAST.	11,1	6,3	17,9	22,2	50,0	23,5	9,7	14,3	28,1	2,7	-	15,7
06 IND. Y COM.EXT.	11,1	10,0	12,5	6,8	0,0	7,7	12,9	12,1	18,8	5,4	-	13,0
06 TURISMO	7,4	11,3	8,0	12,8	9,6	10,2	9,7	9,9	10,9	27,0	-	13,0
06 INMUEBLES	14,8	13,8	14,3	18,8	23,4	17,4	9,7	7,7	21,9	54,1	-	19,7
06.TECNICO-ADMINISTR.	7,4	7,5	10,7	6,8	12,8	9,3	6,5	3,3	4,7	0,0	-	3,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

II.9.b. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990				PARTICIPACION PORCENTUAL 1990		1992				PARTICIPACION PORCENTUAL 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
SS.PROGRAMACION												
AREA SS.PROGRAMACION	12	4	10	26	46,2	53,8	6	0	5	11	54,5	45,5
D6 POL.Y PLANES	48	24	12	84	57,1	42,9	13	36	15	64	20,3	79,7
D. ESTADISTICA	27	21	0	48	56,3	43,8	6	43	0	49	12,2	87,8
SS. C.P.U.												
AREA SS. C.P.U.	0	19	71	90	0,0	100,0	0	0	15	15	0,0	100,0
D.ADM.CPU	9	3	0	12	75,0	25,0	3	9	0	12	25,0	75,0
D6 PLAN.ESTRATEGICO	10	11	0	21	47,6	52,4	7	20	0	27	25,9	74,1
D6 P.PARTIC.Y NORM.	11	7	0	18	61,1	38,9	0	0	0	0	-	-
D6 GESTION URBANA	0	0	0	0	-	-	10	14	20	44	22,7	77,3
SS. PRODUCCION												
D.ADM.PRODUCCION	4	15	12	31	12,9	87,1	6	10	3	19	31,6	68,4
D.COM.EXTERNAS	3	0	0	3	100,0	0,0	0	0	0	0	-	-
D.TECNOLOGIA	5	0	2	7	71,4	28,6	4	9	3	21	42,9	57,1
D6 EMPLEO	9	9	15	23	32,0	68,0	18	30	12	60	30,0	70,0
D6 COM.INT.Y ABAST.	101	204	4	309	32,7	67,3	35	130	4	169	20,7	79,3
D6 IND. Y COM.EXT.	33	30	11	74	44,6	55,4	29	19	12	60	48,3	51,7
D6 TURISMO	44	66	9	119	37,0	63,0	29	34	12	75	38,7	61,3
D6 INMUEBLES	75	278	17	370	20,3	79,7	44	215	18	277	15,9	84,1
DS.TECNICO-ADMINISTR.	40	27	11	78	51,3	48,7	8	35	11	54	14,8	85,2
TOTAL	430	711	174	1315	32,7	67,3	223	604	130	957	23,3	76,7

II.10.b. SECRETARIA DE PLANEAMIENTO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
SS.PROGRAMACION						
AREA SS.PROGRAMACION	(6)	(9)	(50,0)	(64,3)	1,2	0,8
DG POL.Y PLANES	(35)	15	(72,9)	41,7	0,8	3,9
D. ESTADISTICA	(21)	22	(77,8)	104,8	0,3	7,2
SS. C.P.U.						
AREA SS. C.P.U.	0	(75)	-	(83,3)	-	-
D.ADM.CPU	(6)	6	(66,7)	200,0	0,3	3,0
DG PLAN.ESTRATEGICO	(3)	9	(30,0)	31,5	1,1	2,9
DG P.PARTIC.Y NORM.	(11)	(7)	(100,0)	(100,0)	0,2	-
DG GESTION URBANA	10	34	-	-	-	3,4
SS. PRODUCCION						
D.ADM.PRODUCCION	2	(14)	50,0	(51,9)	5,3	8,2
D.COM.EXTERNAS	(5)	0	(100,0)	0,0	1,0	0,0
D.TECNOLOGIA	4	(3)	30,0	500,0	2,6	1,3
DG EMPLEO	10	25	125,0	147,1	2,2	3,3
DG COM.INT.Y ABAST.	(66)	(74)	(65,3)	(35,5)	2,1	3,8
DG IND. Y COM.EXT.	(4)	(10)	(12,1)	(24,4)	1,2	1,1
DG TURISMO	(15)	(29)	(34,1)	(38,7)	1,7	1,5
DG INMUEBLES	(31)	(62)	(41,3)	(21,0)	3,9	5,3
DG.TECNICO-ADMINISTR.	(32)	9	(80,0)	21,1	1,0	5,8
TOTAL	(207)	(151)	(48,1)	(17,1)	3,1	3,3

III.1.a. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
SS.MUJER Y SOLID.SOC.	26	109	135	26	106	132
SS. EMERG. SOCIAL	760	43	803	636	43	679
SS.ACCION SOCIAL	2048	567	2615	2221	567	2788
SS.DESARR.SOCIAL	89	40	129	90	40	130
SS.JUVENTUD	47	103	150	46	103	149
SS.DEPORTES y REC.	1325	691	2016	445	0	445
DG TECNICO-ADM.	0	11	11	16	11	27
TOTAL	4295	1564	5859	3490	870	4350

III.2.a. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR SUBSECRETARIA

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
SS.MUJER Y SOLID.SOC.	2,3	3,0	(3)	(2,2)
SS. EMERG. SOCIAL	13,7	15,6	(134)	(15,4)
SS.ACCION SOCIAL	44,6	64,1	173	6,6
SS.DESARR.SOCIAL	2,2	3,0	1	0,8
SS.JUVENTUD	2,6	3,4	(1)	(0,7)
SS.DEPORTES Y REC.	34,4	10,2	(1.571)	(77,9)
DG TECNICO-ADM.	0,2	0,6	16	145,5
TOTAL	100,0	100,0	(1.504)	(25,3)

III.3.a. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
SS.MUJER Y SOLID.SOC.	87	48	135	107	25	132	20	(23)	23,0	(47,9)
SS. EMERG. SOCIAL	609	194	803	539	140	679	(70)	(54)	(11,5)	(27,8)
SS.ACCION SOCIAL	2192	423	2615	2542	246	2788	350	(177)	16,0	(41,8)
SS.DESARR.SOCIAL	104	25	129	106	24	130	2	(1)	1,9	(4,0)
SS.JUVENTUD	97	53	150	115	34	149	18	(19)	18,6	(35,8)
SS.DEPORTES Y REC.	1421	595	2016	395	50	445	(1.026)	(545)	(72,2)	(91,6)
DG TECNICO-ADM.	3	8	11	15	12	27	12	4	400,0	50,0
TOTAL	4513	1346	5859	3819	531	4350	(694)	(815)	(15,4)	(60,5)

III.4.a. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
SS.MUJER Y SOLID.SOC.	64,4	35,6	81,1	18,9
SS. EMERG. SOCIAL	75,8	24,2	79,4	20,6
SS.ACCION SOCIAL	83,8	16,2	91,2	8,9
SS.DESARR.SOCIAL	80,6	19,4	81,5	18,5
SS.JUVENTUD	64,7	35,3	77,2	22,8
SS.DEPORTES Y REC.	70,5	29,5	88,8	11,2
06 TECNICO-ADM.	27,3	72,7	55,6	44,4
TOTAL	77,0	23,0	87,8	12,2

III.5.a. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.MUJER Y SOLID.SOC.	2	7	0	0	2	11	3	8	2	0	0	13
SS. EMERG. SOCIAL	7	12	29	71	55	174	8	21	33	11	0	73
SS.ACCION SOCIAL	5	18	39	93	59	214	11	33	69	148	0	261
SS.DESARR.SOCIAL	0	3	5	15	0	23	0	3	5	15	0	23
SS.JUVENTUD	3	5	1	0	0	9	4	7	2	0	0	13
SS.DEPORTES Y REC.	2	6	21	40	8	77	3	8	20	19	0	50
DG TECNICO-ADM.	0	0	0	0	0	0	2	6	4	0	0	12
TOTAL	19	51	95	219	124	508	31	86	135	193	0	445

III.6.a. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.MUJER Y SOLID.SOC.	1	1	2	0	(2)	2	50,0	14,3	100,0	0,0	(100,0)	18,2
SS. EMERG. SOCIAL	1	9	4	(60)	(55)	(101)	14,3	75,0	13,8	(84,5)	(100,0)	(58,0)
SS.ACCION SOCIAL	6	15	30	55	(59)	47	120,0	83,3	76,9	59,1	(100,0)	22,0
SS.DESARR.SOCIAL	0	0	0	0	0	0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0
SS.JUVENTUD	1	2	1	0	0	4	33,3	40,0	100,0	0,0	0,0	44,4
SS.DEPORTES Y REC.	1	2	(1)	(21)	(8)	(27)	50,0	33,3	(4,8)	(52,5)	(100,0)	(35,1)
DG TECNICO-ADM.	2	6	4	0	0	12	-	-	-	-	-	-
TOTAL	12	35	40	(26)	(124)	(63)	63,2	58,6	42,1	(11,9)	(100,0)	(12,4)

III.7.a. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.MUJER Y SOLID.SOC.	18,2	63,6	0,0	0,0	18,2	100,0	23,1	61,5	15,4	0,0	0,0	100,0
SS. EMERG. SOCIAL	4,0	6,9	16,7	40,8	31,6	100,0	11,0	28,8	45,2	15,1	0,0	100,0
SS.ACCION SOCIAL	2,8	8,4	18,2	43,5	27,6	100,0	4,2	12,6	26,4	56,7	0,0	100,0
SS.DESARR.SOCIAL	0,0	13,0	21,7	65,2	0,0	100,0	0,0	13,0	21,7	65,2	0,0	100,0
SS.JUVENTUD	33,3	55,6	11,1	0,0	0,0	100,0	30,8	53,8	15,4	0,0	0,0	100,0
SS.DEPORTES Y REC.	2,6	7,8	27,3	51,9	10,4	100,0	6,0	16,0	40,0	38,0	0,0	100,0
DG TECNICO-ADM.	-	-	-	-	-	-	16,7	50,0	33,3	0,0	0,0	100,0
TOTAL	3,7	10,0	18,7	43,1	24,4	100,0	7,0	19,3	30,3	43,4	0,0	100,0

III.8.a. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.MUJER Y SOLID.SOC.	10,5	13,7	0,0	0,0	1,6	2,2	9,7	9,3	1,5	0,0	-	2,9
SS. EMERG. SOCIAL	36,8	23,5	30,5	32,4	44,4	34,3	25,8	24,4	24,4	5,7	-	16,4
SS.ACCION SOCIAL	26,3	35,3	41,1	42,5	47,6	42,1	35,5	38,4	51,1	76,7	-	58,7
SS.DESARR.SOCIAL	0,0	5,9	5,3	6,8	0,0	4,5	0,0	3,5	3,7	7,8	-	5,2
SS.JUVENTUD	15,8	9,8	1,1	0,0	0,0	1,8	12,9	8,1	1,5	0,0	-	2,9
SS.DEPORTES Y REC.	10,5	11,8	22,1	18,3	6,5	15,2	9,7	9,3	14,8	9,8	-	11,2
DG TECNICO-ADM.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,5	7,0	3,0	0,0	-	2,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

III.9.a. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990				PARTIC.PORCENT. 1992		1992				PARTIC.PORCENT. 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
SS.MUJER Y SOLID.SOC.	11	15	109	135	8,1	91,9	13	13	106	132	9,8	90,2
SS. EMERG. SOCIAL	174	586	43	803	21,7	78,3	73	563	43	679	10,8	89,2
SS.ACCION SOCIAL	214	1834	567	2615	8,2	91,8	261	1960	567	2788	9,4	90,6
SS.DESARR.SOCIAL	23	66	40	129	17,8	82,2	23	67	40	130	17,7	82,3
SS.JUVENTUD	9	38	103	150	6,0	94,0	13	33	103	149	8,7	91,3
SS.DEPORTES Y REC.	77	1248	691	2016	3,8	96,2	50	395	0	445	11,2	88,8
DG TECNICO-ADM.	0	0	11	11	0,0	100,0	12	4	11	27	44,4	55,6
TOTAL	508	3787	1564	5859	9,7	91,3	445	3035	870	4350	10,2	89,8

FACULTAD DE CIENCIAS
Dr. ALFRED

III.10.a. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
SS.MUJER Y SOLID.SOC.	2	(5)	18,2	(4,0)	11,3	9,2
SS. EMERG. SOCIAL	(101)	(23)	(58,0)	(3,7)	3,6	8,3
SS.ACCION SOCIAL	47	126	22,0	5,2	11,2	9,7
SS.DESARR.SOCIAL	0	1	0,0	0,9	4,6	4,7
SS.JUVENTUD	4	(5)	44,4	(3,5)	15,7	10,5
SS.DEPORTES Y REC.	(27)	(1.544)	(35,1)	(79,6)	25,2	7,9
DB TECNICO-ADM.	12	4	-	36,4	-	1,3
TOTAL	(63)	(1.446)	(12,4)	(27,0)	10,5	8,8

III.1.b. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
SS.MUJER Y SOLID.SOC.						
DG PLANIF.PROGRAMAS	13	54	67	13	53	66
DG EJEC.PROGRAMAS	13	55	68	13	53	66
SS EMERG.SOCIAL						
AREA SS.EMERG.SOCIAL	0	3	3	10	3	13
DG SIST.COMUNIC.	222	7	229	0	0	0
DG DEFENSA CIVIL	124	22	146	315	29	344
DG SEGURIDAD	414	11	425	311	11	322
SS.ACCION SOCIAL						
AREA SS.ACC.SOCIAL	295	4	299	124	4	128
DG MENOR Y FLIA	629	302	931	815	302	1117
DG DISC.Y 3A EDAD	1124	261	1385	1282	261	1543
SS.DESARR.SOCIAL	89	40	129	90	40	130
SS. JUVENTUD	47	103	150	46	103	149
SS. DEPORTES Y REC.	1325	691	2016	445	0	445
DG TECNICO-ADM.	0	11	11	16	11	27
TOTAL	4295	1564	5859	3480	870	4350

III.2.b. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
SS.MUJER Y SOLID.SOC.				
DG PLANIF.PROGRAMAS	1,1	1,5	(1)	(1,5)
DG EJEC.PROGRAMAS	1,2	1,5	(2)	(2,9)
SS EMERG.SOCIAL				
AREA SS.EMERG.SOCIAL	0,1	0,3	10	333,3
DG SIST.COMUNIC.	3,9	0,0	(229)	(100,0)
DG DEFENSA CIVIL	2,5	7,9	198	135,6
DG SEGURIDAD	7,3	7,4	(103)	(24,3)
SS.ACCION SOCIAL				
AREA SS.ACC.SOCIAL	5,1	2,9	(171)	(57,2)
DG MAYOR Y FLIA	15,5	25,7	186	20,0
DG DISC.Y 3A EDAD	33,6	35,5	152	11,4
SS.DESARR.SOCIAL	3,2	3,0	1	0,8
SS. JUVENTUD	2,6	3,4	(1)	(0,7)
SS. DEPORTES Y REC.	34,4	10,2	(1.571)	(77,9)
DG TECNICO-ADM.	0,2	0,6	16	145,5
TOTAL	100,0	100,0	(1.509)	(25,9)

III.3.b. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
SS.MUJER Y SOLID.SOC.										
DG PLANIF.PROGRAMAS	43	24	67	54	12	66	11	(12)	25,6	(50,0)
DG EJEC.PROGRAMAS	44	24	68	53	13	66	9	(11)	20,5	(45,8)
SS EMERG.SOCIAL										
AREA SS.EMERG.SOCIAL	0	3	3	8	5	13	8	2	-	66,7
DG SIST.COMUNIC.	146	83	229	0	0	0	(146)	(83)	(100,0)	(100,0)
DG DEFENSA CIVIL	102	44	146	270	74	344	168	30	164,7	68,2
DG SEGURIDAD	361	64	425	261	61	322	(100)	(3)	(27,7)	(4,7)
SS.ACCION SOCIAL										
AREA SS.ACC.SOCIAL	210	89	299	99	29	128	(111)	(60)	(52,9)	(67,4)
DG MENOR Y FLIA	856	75	931	992	125	1117	136	50	15,9	66,7
DG DISC.Y 3A EDAD	1126	259	1385	1451	92	1543	325	(167)	28,9	(64,5)
SS.DES-RR.SOCIAL	104	25	129	106	24	130	2	(1)	1,9	(4,0)
SS. JUVENTUD	97	53	150	115	34	149	18	(19)	18,6	(35,8)
SS. DEPORTES Y REC.	1421	595	2016	395	50	445	(1.026)	(545)	(72,2)	(91,6)
DG TECNICO-ADM.	3	8	11	15	12	27	12	4	400,0	50,0
TOTAL	4513	1346	5859	3819	531	4350	(694)	(815)	(15,4)	(60,5)

III.4.b. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
SS.MUJER Y SOLID.SOC.				
DG PLANIF.PROGRAMAS	64,2	35,8	81,8	18,2
DG EJEC.PROGRAMAS	64,7	35,3	80,3	19,7
SS EMERG.SOCIAL				
AREA SS.EMERG.SOCIAL	0,0	100,0	61,5	38,5
DG SIST.COMUNIC.	63,8	36,2	-	-
DG DEFENSA CIVIL	69,9	30,1	78,5	21,5
DG SEGURIDAD	84,9	15,1	81,1	18,9
SS.ACCION SOCIAL				
AREA SS.ACC.SOCIAL	70,2	29,8	77,3	22,7
DG MENOR Y FLIA	91,9	8,1	88,8	11,2
DG DISC.Y 3A EDAD	81,3	18,7	94,0	6,0
SS.DESARR.SOCIAL	80,6	19,4	81,5	18,5
SS. JUVENTUD	64,7	35,3	77,2	22,8
SS. DEPORTES Y REC.	70,5	29,5	88,8	11,2
DG TECNICO-ADM.	27,3	72,7	55,6	44,4
TOTAL	77,0	23,0	87,8	12,2

III.5.b. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.MUJER Y SOLID.SOC.												0
DG PLANIF.PROGRAMAS	1	4	0	0	1	6	2	4	1	0	0	7
DG EJEC.PROGRAMAS	1	3	0	0	1	5	1	4	1	0	0	6
SS EMERG.SOCIAL												
AREA SS.EMERG.SOCIAL	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	5
DG SIST.COMUNIC.	2	3	13	35	25	78	0	0	0	0	0	0
DG DEFENSA CIVIL	3	6	9	17	10	45	4	11	12	10	0	37
DG SEGURIDAD	2	3	7	19	20	51	3	8	19	1	0	31
SS.ACCION SOCIAL												
AREA SS.ACC.SOCIAL	1	4	7	13	10	35	1	4	10	66	0	41
DG MENOR Y FLIA	0	4	15	28	22	69	3	9	25	58	0	94
DG DISC.Y 3A EDAD	4	10	17	52	27	110	7	21	34	64	0	126
SS.DESARR.SOCIAL	0	3	5	15	0	23	0	3	5	13	0	33
SS. JUVENTUD	3	5	1	0	0	9	4	7	2	0	0	13
SS. DEPORTES Y REC.	2	6	21	40	8	77	3	8	20	19	0	50
DG TECNICO-ADM.	0	0	0	0	0	0	2	6	4	0	0	12
TOTAL	19	51	95	219	124	508	31	86	135	193	0	445

III.6.b. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.MUJER Y SOLID.SOC.												
06 PLANIF.PROGRAMAS	1	0	1	0	(1)	1	100,0	0,0	-	-	(100,0)	16,7
06 EJEC.PROGRAMAS	0	1	1	0	(1)	1	0,0	33,3	-	-	(100,0)	20,0
SS EMERG.SOCIAL												
AREA SS.EMERG.SOCIAL	1	2	2	0	0	5	-	-	-	-	-	-
06 SIST.COMUNIC.	(3)	(3)	(13)	(35)	(25)	(78)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)
06 DEFENSA CIVIL	1	5	3	(7)	(10)	(8)	33,3	83,3	33,3	(41,2)	(100,0)	(17,8)
06 SEGURIDAD	1	5	12	(18)	(20)	(20)	50,0	166,7	171,4	(94,7)	(100,0)	(39,2)
SS.ACCION SOCIAL												
AREA SS.ACC.SOCIAL	0	0	3	13	(10)	6	0,0	0,0	42,9	100,0	(100,0)	17,1
06 MENOR Y FLIA	3	4	10	30	(22)	25	-	100,0	66,7	107,1	(100,0)	36,2
06 DISC.Y 3A EDAD	3	11	17	12	(27)	16	75,0	110,0	100,0	23,1	(100,0)	14,5
SS.DESARR.SOCIAL	0	0	0	0	0	0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0
SS. JUVENTUD	1	3	1	0	0	4	33,3	40,0	100,0	0,0	0,0	44,4
SS. DEPORTES Y REC.	1	2	(1)	(21)	(8)	(27)	50,0	33,3	(4,8)	(52,5)	(100,0)	(35,1)
06 TECNICO-ADM.	2	6	4	0	0	12	-	-	-	-	-	-
TOTAL	12	35	40	(26)	(124)	(63)	63,2	68,6	42,1	(11,9)	(100,0)	(12,4)

III.7.b. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.MUJER Y SOLID.SOC.												
DG PLANIF.PROGRAMAS	16,7	66,7	0,0	0,0	16,7	100,0	28,6	57,1	14,3	0,0	0,0	100,0
DG EJEC.PROGRAMAS	20,0	60,0	0,0	0,0	20,0	100,0	16,7	66,7	16,7	0,0	0,0	100,0
SS EMERG.SOCIAL												
AREA SS.EMERG.SOCIAL	-	-	-	-	-	-	20,0	40,0	40,0	0,0	0,0	100,0
DG SIST.COMUNIC.	2,6	3,8	16,7	44,9	32,1	100,0	-	-	-	-	-	-
DG DEFENSA CIVIL	6,7	13,3	20,0	37,8	22,2	100,0	10,8	29,7	32,4	27,0	0,0	100,0
DG SEGURIDAD	3,9	5,9	13,7	37,3	39,2	100,0	9,7	25,8	61,3	3,2	0,0	100,0
SS.ACCION SOCIAL												
AREA SS.ACC.SOCIAL	2,9	11,4	20,0	37,1	28,5	100,0	2,4	9,8	24,4	63,4	0,0	100,0
DG MENOR Y FLIA	0,0	5,8	21,7	40,6	31,9	100,0	3,2	8,5	23,6	61,7	0,0	100,0
DG DISC.Y 3A EDAD	3,6	9,1	15,5	47,3	24,5	100,0	5,5	16,7	27,0	50,8	0,0	100,0
SS.DESARR.SOCIAL	0,0	13,0	21,7	65,2	0,0	100,0	0,0	13,0	21,7	65,2	0,0	100,0
SS. JUVENTUD	33,3	55,6	11,1	0,0	0,0	100,0	30,8	53,8	15,4	0,0	0,0	100,0
SS. DEPORTES Y REC.	2,6	7,8	27,3	51,9	10,4	100,0	6,0	16,0	40,0	38,0	0,0	100,0
DG TECNICO-ADM.	-	-	-	-	-	-	16,7	50,0	33,3	0,0	0,0	100,0
TOTAL	3,7	10,0	18,7	43,1	24,4	100,0	7,0	19,3	30,3	43,4	0,0	100,0

III.8.b. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992						
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.		TOTAL
*SS.MUJER Y SOLID.SOC.													
*DG PLANIF.PROGRAMAS	5,3	7,8	0,0	0,0	0,8	1,2	6,5	4,7	0,7	0,0	-		1,6
*DG EJEC.PROGRAMAS	5,3	5,9	0,0	0,0	0,8	1,0	3,2	4,7	0,7	0,0	-		1,3
*SS EMERG.SOCIAL													
*AREA SS.EMERG.SOCIAL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2	2,3	1,5	0,0	-		1,1
*DG SIST.COMUNIC.	10,5	5,9	13,7	16,0	20,2	15,4	0,0	0,0	0,0	0,0	-		0,0
*DG DEFENSA CIVIL	15,8	11,8	9,5	7,8	8,1	8,9	12,9	12,8	8,9	5,3	-		8,3
*DG SEGURIDAD	10,5	5,9	7,4	8,7	16,1	10,0	9,7	9,3	14,1	0,5	-		7,0
*SS.ACCION SOCIAL													
*AREA SS.ACC.SOCIAL	5,3	7,8	7,4	5,9	8,1	6,9	3,2	4,7	7,4	13,5	-		9,3
*DG MENOR Y FLIA	0,0	7,8	15,8	12,8	17,7	13,6	9,7	9,3	13,5	30,7	-		21,1
*DG DISC.Y 3A EDAD	21,1	19,6	17,9	23,7	21,8	21,7	22,6	24,4	25,2	33,3	-		28,3
*SS.DESARR.SOCIAL	0,0	5,9	5,3	6,8	0,0	4,5	0,0	3,5	3,7	7,8	-		5,2
*SS. JUVENTUD	15,8	9,8	1,1	0,0	0,0	1,8	12,9	8,1	1,5	0,0	-		2,9
*SS. DEPORTES Y REC.	10,5	11,8	22,1	18,3	6,5	15,2	9,7	9,3	14,8	9,8	-		11,2
*DG TECNICO-ADM.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,5	7,0	3,0	0,0	-		2,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-		100,0

III.9.b. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990				PARTIC.PORCENT. 1992		1992				PARTIC.PORCENT. 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
SS.MUJER Y SOLID.SOC.												
DG PLANIF.PROGRAMAS	6	7	54	67	9,0	91,0	7	6	53	66	10,6	89,4
DG EJEC.PROGRAMAS	5	8	55	68	7,4	92,6	6	7	53	66	9,1	90,9
SS EMERG.SOCIAL												
AREA SS.EMERG.SOCIAL	0	0	3	3	0,0	100,0	5	5	3	13	38,5	61,5
DG BIST.COMUNIC.	78	144	7	229	34,1	65,9	0	0	0	0	-	-
DG DEFENSA CIVIL	45	79	22	146	30,8	69,2	37	278	29	344	10,8	89,2
DG SEGURIDAD	51	363	11	425	12,0	88,0	31	280	11	322	9,6	90,4
SS.ACCION SOCIAL												
AREA SS.ACC.SOCIAL	35	260	4	299	11,7	88,3	41	83	4	129	32,0	68,0
DG MENOR Y FLIA	69	560	302	931	7,4	92,6	94	721	302	1117	8,4	91,6
DG DISC.Y 3A EDAD	110	1014	261	1385	7,9	92,1	126	1156	261	1543	8,2	91,8
SS.DESARR.SOCIAL	23	66	40	129	17,8	82,2	23	67	40	130	17,7	82,3
SS. JUVENTUD	9	38	103	150	6,0	94,0	13	33	103	149	8,7	91,3
SS. DEPORTES Y REC.	77	1248	691	2016	3,8	96,2	50	395	0	445	11,2	88,8
DG TECNICO-ADM.	0	0	11	11	0,0	100,0	12	4	11	27	44,4	55,6
TOTAL	508	3787	1564	5859	8,7	91,3	445	3035	870	4350	10,2	89,8

III.10.b. SECRETARIA DE PROMOCION SOCIAL
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
SS.MUJER Y SOLID.SOC.						
DG PLANIF.PROGRAMAS	1	(2)	16,7	(3,3)	10,2	8,4
DG EJEC.PROGRAMAS	1	(3)	20,0	(4,8)	12,5	10,0
SS EMERG.SOCIAL						
AREA SS.EMERG.SOCIAL	5	5	-	166,7	-	1,6
DG SIST.COMUNIC.	(79)	(151)	(100,0)	(100,0)	1,9	-
DG DEFENSA CIVIL	(8)	206	(17,8)	204,2	2,2	8,3
DG SEGURIDAD	(20)	(83)	(39,2)	(22,2)	7,9	9,4
SS.ACCION SOCIAL						
AREA SS.ACC.SOCIAL	6	(177)	17,1	(67,3)	7,5	2,1
DG MENOR Y FLIA	25	161	36,2	18,7	12,5	10,9
DG DISC.Y 3A EDAD	16	142	14,5	11,1	11,6	11,2
SS.DESARR.SOCIAL	0	1	0,0	0,7	4,6	4,7
SS. JUVENTUD	4	(5)	44,4	(3,5)	15,7	10,5
SS. DEPORTES Y REC.	(27)	(1.544)	(35,1)	(79,6)	25,2	7,9
DG TECNICO-ADM.	12	4	-	36,4	-	1,3
TOTAL	(63)	(1.446)	(12,4)	(27,0)	10,5	8,8

IV.1.a. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
03 PROCURACION GRAL.	721	43	764	562	38	600
05 INSPECCION GRAL.	1432	32	1464	1070	30	1100
09 SUB.DESC.BIS.PART.	46	93	139	75	78	153
08 CONS.PARTIC.CIUD.	49	7	56	45	7	52
33 DIRT.INFORMACION	364	6	370	281	6	287
06 REGISTRO CIVIL	530	9	539	491	9	500
09 ESCRIBANIA GRAL.	95	15	110	59	11	70
06.TECNICO-ADM.	126	816	242	54	3	64
TOTAL	3363	421	3784	2617	179	3566

IV.2.a. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR SUBSECRETARIA

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
SS PROCURACION GRAL.	20,2	21,2	(154)	(21,5)
SS INSPECCION GRAL.	38,7	38,9	(364)	(24,9)
SS GOB.DESC.SIS.PART.	3,7	5,4	14	10,1
SS COMS.PARTIC CIUD.	1,5	1,8	(4)	(7,1)
SS SIST.INFORMACION	9,8	10,2	(88)	(22,4)
DG REGISTRO CIVIL	14,2	17,7	(39)	(7,2)
DG ESCRIBANIA GRAL.	3,9	2,5	(40)	(36,4)
DG.TECNICO-ADM.	9,0	3,0	(278)	(81,3)
TOTAL	100,0	100,0	(958)	(28,2)

IV.3.a. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
55 PROCURACION GRAL.	613	151	764	481	119	600	(132)	(32)	(21,5)	(21,2)
59 INSPECCION GRAL.	849	615	1464	754	346	1100	(95)	(269)	(11,2)	(43,7)
58 DOB.DESC.SIS.PART.	111	28	139	126	27	153	15	(1)	13,5	(3,6)
58 DONS.PARTIC.CIUD.	41	15	56	42	10	52	1	(5)	2,4	(33,3)
56 DIST.INFORMACION	371	99	470	342	45	387	(29)	(54)	(10,7)	(54,5)
06 REGISTRO CIVIL	348	191	539	347	153	500	(1)	(38)	(0,3)	(19,9)
06 ESCRIBANIA GRAL.	98	22	110	43	27	70	(45)	5	(51,1)	22,7
06 TECNICO-ADM.	110	232	342	49	15	64	(61)	(217)	(55,5)	(93,5)
TOTAL	8491	1353	2784	2084	742	3332	(347)	(611)	(14,3)	(45,2)

IV.4.a. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
65 PROCURACION GRAL.	80,2	19,8	80,2	19,8
66 INSPECCION GRAL.	58,0	42,0	68,5	31,5
68 SOS.DESC.BIB.PART.	79,9	20,1	82,4	17,6
67 CONS.PARTIC.CIUD.	73,2	26,8	80,8	19,2
69 BIBT.INFORMACION	73,2	26,8	84,3	15,7
06 REGISTRO CIVIL	64,6	35,4	69,4	30,6
06 ESCRIBANIA GRAL.	80,0	20,0	61,4	38,6
06.TECNICO-ADM.	32,3	67,8	76,6	23,4
TOTAL	64,2	35,8	73,7	26,3

IV.5.a. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
88 PROCURACION GRAL.	7	16	50	54	29	156	8	18	41	35	0	102
89 INSPECCION GRAL.	6	25	54	90	60	235	12	27	49	33	0	113
85 GOB.DESC.SIS.PART.	2	3	5	14	0	24	17	21	5	16	0	59
83 CONS.PARTIC.CIUD.	4	5	5	7	2	23	2	3	1	0	0	6
86 SIST.INFORMACION	7	16	42	36	4	105	6	35	38	12	0	81
06 REGISTRO CIVIL	4	24	44	114	22	208	4	35	36	28	0	103
08 ESCRIBANIA GRAL.	2	4	1	5	0	12	2	4	1	-	0	11
03.TECNICO-ADM.	1	3	11	5	0	20	2	4	4	4	0	14
TOTAL	33	96	213	325	117	783	53	127	175	132	0	513

IV.6.a. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
93 PROCURACION GRAL.	1	2	(9)	(19)	(29)	(54)	14,3	12,5	(18,0)	(35,2)	(100,0)	(34,6)
98 INSPECCION GRAL.	6	2	(5)	(65)	(60)	(122)	100,0	8,0	(9,3)	(72,2)	(100,0)	(51,9)
98 SOB.DESC.SIS.PART.	15	18	0	2	0	35	750,0	600,0	0,0	14,3	-	145,8
98 ONG.PARTIC CIUD.	(2)	(2)	(4)	(7)	(2)	(17)	(50,0)	(40,0)	(80,0)	(100,0)	(100,0)	(73,9)
98 SIST.INFORMACION	(1)	9	(4)	(24)	(4)	(24)	(14,3)	56,3	(9,5)	(66,7)	(100,0)	(82,9)
06 REGISTRO CIVIL	0	1	(8)	(46)	(22)	(75)	0,0	+,2	(18,2)	(40,4)	(100,0)	(36,1)
08 ESCRIBANIA GRAL.	0	0	0	(1)	0	(1)	0,0	0,0	0,0	(20,0)	-	(8,3)
08.TECNICO-ADM.	1	1	(7)	(1)	0	(6)	100,0	33,3	(63,6)	(20,0)	-	(30,0)
TOTAL	20	31	(37	(61)	(17)	(124)	80,6	22,3	(17,5)	(49,5)	(100,0)	(33,7)

IV.7.a. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SG PROCURACION GRAL.	4,5	10,3	32,1	34,6	18,6	100,0	7,8	17,6	40,2	34,3	0,0	100,0
SG INSPECCION GRAL.	2,6	10,6	23,0	38,3	25,5	100,0	10,6	23,9	43,4	22,1	0,0	100,0
SG GOB.DESC.SIS.PART.	8,3	12,5	20,8	58,3	0,0	100,0	28,3	35,6	8,5	27,1	0,0	100,0
SG CONS.PARTIC.CIUD.	17,4	21,7	21,7	30,4	8,7	100,0	33,3	50,0	16,7	0,0	0,0	100,0
SG SIST.INFORMACION	6,7	15,2	40,0	34,3	3,8	100,0	7,4	30,9	46,9	14,8	0,0	100,0
DG REGISTRO CIVIL	1,9	11,5	21,2	54,8	10,6	100,0	3,0	18,8	27,1	51,1	0,0	100,0
DG ESCRIBANIA GRAL.	16,7	33,3	8,3	41,7	0,0	100,0	18,2	36,4	9,1	36,4	0,0	100,0
DG.TECNICO-ADM.	5,0	15,0	35,0	25,0	0,0	100,0	14,3	28,6	28,6	28,6	0,0	100,0
TOTAL	4,3	12,3	27,1	41,5	14,9	100,0	10,2	24,5	33,7	31,6	1,0	100,0

IV.6.a. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS PROCURACION GRAL.	21,2	16,7	23,6	16,6	24,3	19,9	15,1	14,2	23,4	21,3	-	19,7
SS INSPECCION GRAL.	18,2	26,0	25,5	27,7	51,3	30,0	22,6	21,3	28,0	15,2	-	21,8
SS SOB.DESD.SIS.PART.	6,1	3,1	3,4	4,3	0,0	3,1	32,1	16,5	2,9	9,8	-	11,4
SS CONS.PARTIC.CIUD.	12,1	6,2	2,4	2,2	1,7	2,9	3,8	2,4	0,6	0,0	-	1,2
SS SIST.INFORMACION	21,2	16,7	19,8	11,1	3,4	13,4	11,3	19,7	21,7	7,3	-	15,6
DB REGISTRO CIVIL	12,1	25,0	20,8	35,1	18,8	26,6	7,5	19,7	20,6	41,5	-	25,6
DB ESCRIBANIA GRAL.	6,1	4,2	0,5	1,5	0,0	1,5	3,8	3,1	0,6	2,4	-	2,1
DB.TECNICO-ADM.	3,0	3,1	5,2	1,5	0,0	2,6	3,8	2,1	2,3	2,4	-	2,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

IV.9.a. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990				PARTIC.PORCENT. 1990		1992				PARTIC.PORCENT. 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
SS PROCURACION GRAL.	156	565	43	764	20,4	79,6	102	460	38	600	17,0	83,0
SS INSPECCION GRAL.	235	1197	32	1464	16,1	83,9	113	957	30	1100	10,3	89,7
SS SOP.DESC.SIS.PART.	24	32	93	129	17,3	82,7	59	16	78	153	38,6	61,4
SS CONS.PARTIC.CIUD.	23	26	7	56	41,1	58,9	6	39	7	52	11,5	88,5
SS SIST.INFORMACION	105	259	6	370	28,4	71,6	81	200	6	287	28,2	71,8
DG REGISTRO CIVIL	209	322	9	539	38,6	61,4	139	352	9	500	26,6	73,4
DG ESCRIBANIA GRAL.	12	23	15	110	10,9	89,1	11	43	11	70	15,7	84,3
DG.TECNICO-ADM.	20	106	216	342	5,8	94,2	14	50	0	64	21,9	78,1
TOTAL	783	3.380	421	3.734	20,7	79,3	517	2.183	179	2.886	19,4	81,6

IV.10.a. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
SS PROCURACION GRAL.	(54)	(110)	(34,6)	(18,1)	3,9	4,9
SS INSPECCION GRAL.	(122)	(242)	(51,9)	(19,7)	5,2	8,7
SS GOB.DESC.SIS.PART.	35	(21)	145,8	(18,3)	4,8	1,6
SS CONS.PARTIC.CIUD.	(17)	13	(73,9)	39,4	1,4	7,7
SS SIST.INFORMACION	(34)	(59)	(22,7)	(22,3)	2,5	2,5
DG REGISTRO CIVIL	(75)	36	(26,1)	10,7	1,6	2,3
DG ESCRIBANIA GRAL.	(1)	(39)	(3,3)	(39,8)	3,2	5,4
DG.TECNICO-ADM.	(6)	272	(30,0)	84,5	16,1	3,6
TOTAL	(264)	574	(33,7)	23,1	9,3	4,4

IV.1.b. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
SS. PROCURACION GRAL.						
AREA SS. PROCURAC. GRAL.	540	22	562	502	34	536
DG ADM.INFRACCIONES	181	21	202	60	4	64
SS.INSPECCION GRAL.						
AREA SS.INSPECCION GRAL.	0	32	32	60	30	90
DG COORDINACION	422	0	422	260	0	260
DG IND. Y COMERCIO	338	0	338	180	0	180
DG ACTIV.ESPECIALES	772	0	772	570	0	570
SS SOB.DESC.BIB.PART.						
DG DESC.Y CONS.VEC.	46	93	139	40	79	119
DG DIR.GER.AL DESPACHO	0	0	0	35	0	35
SS CONS.PART.CIUD.						
AREA SS.CONS.PART.CIUD.	0	0	0	13	0	13
DG S.PART.INST.INT.	49	7	56	32	7	39
SS SIST.INFORMACION						
DG INV.DES.CAPACITACION	71	6	77	40	6	46
DG PROC.INFORMATICOS	234	0	234	175	0	175
D AUDIT. DE SISTEMAS	34	0	34	43	0	43
D ADM-CONTABLE	25	0	25	23	0	23
DG REGISTRO CIVIL	530	9	539	491	9	500
DG ESCRIBANIA GRAL.	95	15	110	59	11	70
DG TECNICO-ADM.	126	216	342	64	0	64
TOTAL	3363	421	3784	2647	179	2826

IV.2.b. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 ABSENTES	VARIACION 1992/1990 %
55. PROCURACION GRAL.				
AREA 55. PROCURAC. GRAL.	14,9	19,0	(26)	(4,6)
03 ADM.INFRACCIONES	5,3	2,3	(133)	(68,3)
56.INSPECCION GRAL.				
AREA 56.INSPECCION GRAL.	0,8	3,2	58	181,3
03 COORDINACION	11,2	9,2	(162)	(38,4)
06 IND. Y COMERCIO	6,3	5,1	(38)	(24,4)
08 ACTIV.ESPECIALES	20,4	20,3	(208)	(26,2)
58 SOB.DESC.BIS.PART.				
06 DESC.Y CONS.VEC.	3,7	4,8	(2)	(15,1)
08 UN.SERV.AL CIUDADANO	0,2	1,2	35	-
66 CONS.PART.CIUD.				
AREA 66 CONS.PART.CIUD.	0,0	0,3	13	-
08 S.PART.INST.INT.	1,3	1,1	(7)	(30,4)
68 DIST.INFORMACION				
06 INV.DES.CAPACITACION	2,0	1,6	(31)	(40,3)
08 PROC.INFORMATICOS	6,2	5,2	(59)	(25,2)
0 AUDIT. DE SISTEMAS	0,9	1,5	9	26,3
0 ADM-CONTABLE	0,7	0,8	(2)	(8,0)
06 REGISTRO CIVIL	14,2	17,7	(39)	(7,2)
09 ESCRIBANIA GRAL.	2,9	3,5	(4)	(36,4)
08 TECNICO-ADM.	9,0	2,3	(278)	(81,3)
TOTAL	100,0	100,0	(952)	(25,3)

IV.3.b. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
SS. PROCURACION GRAL.										
AREA SS. PROCURAC. GRAL.	438	124	562	421	115	536	(17)	(9)	(3,9)	(7,3)
06 ADM.INFRACCIONES	175	27	202	60	4	64	(115)	(23)	(65,7)	(85,2)
SS.INSPECCION GRAL.										
AREA SS.INSPECCION GRAL.	0	32	32	51	39	90	51	7	-	21,9
06 COORDINACION	272	150	422	101	159	260	(171)	9	(62,9)	6,0
06 IND. Y COMERCIO	123	116	239	113	67	180	(9)	(49)	(7,4)	(42,2)
06 ASTIL.ESPECIALES	488	317	775	489	81	570	34	(236)	7,5	(74,4)
SS SUB.DESC.BIB.PART.										
06 DESC.Y CONS.VEC.	111	28	139	91	27	118	(20)	(1)	(18,0)	(3,6)
06 DV.SERV.AL CIUDADANO	0	0	0	35	0	35	35	0	-	-
SS CONS.PART.CIUD.										
AREA SS.CONS.PART.CIUD.	0	0	0	8	5	13	8	5	-	-
06 D.PARTICIPAT.CNT.	41	15	56	34	5	39	(7)	(10)	(17,1)	(66,7)
SS SIST.INFORMACION										
06 INV.DES.CAPACITACION	54	23	77	41	5	46	(13)	(18)	(24,1)	(78,3)
06 PROC.INFORMATICOS	181	53	234	142	33	175	(39)	(20)	(21,5)	(37,7)
20 AUDIT. DE SISTEMAS	23	11	34	39	4	43	16	(7)	69,5	(63,6)
40 ADM-CONTABLE	13	12	25	20	3	23	7	(9)	53,8	(75,0)
06 REGISTRO CIVIL	342	191	533	347	153	500	(1)	(38)	(0,3)	(19,9)
06 ESCRIBANIA GRAL.	88	23	111	43	27	70	(45)	5	(51,1)	22,7
06 TECNIC-ADM.	110	232	342	45	19	64	(61)	(217)	(55,5)	(93,5)
TOTAL	2431	1353	3784	2084	742	2826	(347)	(611)	(14,3)	(45,2)

IV.4.b. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
SS. PROCURACION GRAL.				
AREA SS. PROCURAC. GRAL.	77,9	22,1	78,5	21,5
DG ADM.INFRACCIONES	86,6	13,4	93,8	6,3
SS.INSPECCION GRAL.				
AREA SS.INSPECCION GRAL.	0,0	100,0	56,7	43,3
DG COORDINACION	64,5	35,3	38,3	61,2
DG IND. Y COMERCIO	51,3	48,7	62,8	37,2
DG ACTIV.ESPECIALES	58,9	41,1	85,8	14,2
SS GOB.DESC.SIS.PART.				
DG DESC.Y CONS.VEC.	79,9	20,1	77,1	22,9
DG UN.SERV.AL CIUDADANO	-	-	100,0	0,0
SS CONS.PART.CIUD.				
AREA SS CONS.PART.CIUD.	-	-	61,5	38,5
DG S.PART INST.INT.	78,2	21,8	87,2	12,8
SS DIST.INFORMACION				
DG INV.DES.CAPACITACION	70,1	29,9	89,1	10,9
DG PROC.INFORMATICOS	77,4	22,6	81,1	18,9
D AUDIT. DE SISTEMAS	67,6	32,4	90,7	9,3
D ADM-CONTABLE	52,0	48,0	87,0	13,0
DG REGISTRO CIVIL	64,6	35,4	69,4	30,6
DG ESCRIBANIA GRAL.	80,0	20,0	61,4	38,6
DG TECNICO-ADM.	32,2	67,8	76,6	23,4
TOTAL	64,2	35,8	73,7	26,3

IV.5.b. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
66. PROCURACION GRAL.												
AREA 93. PROCURAC. GRAL.	7	14	44	40	14	119	7	14	36	33	0	90
0E ADM.INFRACCIONES	0	2	6	14	15	37	1	4	5	2	0	12
98.INSPECCION GRAL.												
AREA 98.INSPECCION GRAL.	0	0	0	0	0	0	2	6	6	0	0	15
05 COORDINACION	3	9	25	27	26	90	3	7	16	0	0	26
06 IND. Y COMERCIO	2	7	7	16	7	39	4	8	12	0	0	24
09 ACTIV.ESPECIALES	1	3	22	47	27	106	3	6	15	35	0	43
66 GOB.DESC.BIS.PART.												
06 DESC.Y CONS.VEC.	2	3	5	14	0	24	2	4	3	15	0	27
06 UN.GERY.AL CIUDADANO	0	0	0	0	0	0	15	17	0	0	0	32
99 CONS PART.CIUD.												
AREA 99 CONS.PART.CIUD.	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
06 S.PART.INST.INT.	2	3	11	7	3	33	3	2	0	1	0	6
93 SIST.INFORMACION												
06 INV.DES.CAPACITACION	3	4	12	1	0	19	3	8	9	0	0	19
06 PROD.INFORMATICOS	2	8	19	29	1	59	2	8	17	11	0	38
0 AUDIT. DE SISTEMAS	2	3	9	3	1	18	1	6	9	1	0	17
0 ADM-CONTABLE	1	1	2	3	2	9	1	3	3	0	0	7
06 REGISTRO CIVIL	4	24	44	114	22	208	4	25	36	68	0	133
08 ESCRIBANIA GRAL.	3	4	1	5	0	12	2	4	1	4	0	11
06 TECNICO-ADM.	1	3	11	5	0	20	2	4	4	4	0	14
TOTAL	33	96	218	325	117	783	53	127	175	164	0	519

IV.6.b. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
§§. PROCURACION GRAL.												
AREA §§. PROCURAC. GRAL.	0	0	(9)	(7)	(14)	(30)	0,0	0,0	(18,2)	(17,5)	(100,0)	(24,4)
D3 ADM.INFRACCIONES	1	2	(1)	(12)	(15)	(25)	-	100,0	(16,7)	(85,7)	(100,0)	(67,6)
§§.INSPECCION GRAL.												
AREA §§.INSPECCION GRAL.	0	6	5	0	0	15	-	-	-	-	-	-
D6 COORDINACION	0	(2)	(5)	(27)	(26)	(64)	0,0	(22,2)	(38,0)	(100,0)	(100,0)	(71,1)
D6 IND. Y COMERCIO	8	1	5	(16)	(7)	(15)	100,0	14,3	7,4	(100,0)	(100,0)	(38,5)
D6 ACTIV.ESPECIALES	1	(3)	(7)	(22)	27	(58)	100,0	(33,3)	(31,8)	(46,8)	(100,0)	(54,7)
§§ JUS.DESC.GIS.PART.												
D6 DESC.Y CONS.(ES.	0	1	0	2	0	3	0,0	33,3	0,0	14,3	-	16,3
D3 DA.SERV.AL CIUDADANO	15	17	0	0	0	32	-	-	-	-	-	-
§§ CONS.PART.CIUD.												
AREA §§ CONS.PART.CIUD.	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
D3 S.PART.INST.INT.	(2)	(2)	(5)	(7)	(3)	(19)	(50,0)	(50,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(82,6)
§§ DIST.INFORMACION												
D6 INV.DES.CAPACITACION	0	4	(3)	(1)	0	0	0,0	100,0	(25,0)	(100,0)	-	0,0
D6 PROC.INFORMATICOS	0	0	(2)	(18)	(1)	(21)	0,0	0,0	(10,5)	(62,1)	(100,0)	(35,6)
D AUDIT. DE SISTEMAS	(1)	3	0	(2)	(1)	(1)	(50,0)	100,0	0,0	(66,7)	(100,0)	(5,6)
D ADM-CONTABLE	0	2	1	(3)	(2)	(2)	0,0	200,0	50,0	(100,0)	(100,0)	(22,2)
D6 REGISTRO CIVIL	0	1	(8)	(46)	(22)	(75)	0,0	4,2	(18,2)	(40,4)	(100,0)	(36,1)
D3 ESCRIBANO GRAL.	0	0	0	(1)	0	(1)	0,0	0,0	0,0	(20,0)	-	(8,3)
D6 TECNICO-ADM.	1	1	(7)	(1)	0	(6)	100,0	33,3	(63,6)	(20,0)	-	(30,0)
TOTAL	20	31	(37)	(161)	(117)	(264)	60,6	32,3	(17,5)	(49,5)	(100,0)	(33,7)

IV.7.b. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS. PROCURACION GRAL.												
AREA SS. PROCURAC. GRAL.	5,9	11,8	37,0	35,6	11,8	100,0	7,8	15,6	40,0	36,7	0,0	100,0
06 ADM.INFRACCIONES	0,0	5,4	16,2	37,8	40,5	100,0	8,3	33,3	41,7	16,7	0,0	100,0
38.INSPECCION GRAL.												
AREA SS.INSPECCION GRAL.	-	-	-	-	-	-	20,0	40,0	40,0	0,0	0,0	100,0
06 COORDINACION	3,8	10,0	27,8	20,0	38,9	100,0	11,5	26,9	61,5	0,0	0,0	100,0
06 IND. Y COMERCIO	5,1	17,9	17,9	41,0	17,9	100,0	16,7	33,3	50,0	0,0	0,0	100,0
06 ACTIV.ESPECIALES	0,9	8,3	20,8	44,3	25,5	100,0	4,2	12,5	31,3	52,1	0,0	100,0
SS GOB.DESC.SIS.PART.												
06 DESC.Y CONS.VEC.	8,3	18,5	30,8	59,3	0,0	100,0	7,4	14,8	18,5	59,3	0,0	100,0
06 UN.PART.AL CIUDADANO	-	-	-	-	-	-	-	45,5	55,1	0,0	0,0	100,0
SS CONS.PART.CIUD.												
AREA SS CONS.PART.CIUD.	-	-	-	-	-	-	-	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
06 S.POT.INVET.IVT	17,4	21,7	21,7	34,-	8,7	100,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0
38 DIST.INFORMACION												
06 INV.DES.CAPACITACION	10,5	21,1	63,2	5,3	0,0	100,0	10,5	42,1	47,4	0,0	0,0	100,0
06 PROC.INFORMATICOS	3,4	13,6	32,2	49,2	1,7	100,0	5,3	21,1	44,7	28,9	0,0	100,0
0 AUDIT. DE SISTEMAS	11,1	16,7	50,0	16,7	5,6	100,0	5,9	35,3	52,9	5,9	0,0	100,0
0 ADM-CONTABLE	11,1	11,1	22,2	33,3	22,2	100,0	14,3	42,9	42,9	0,0	0,0	100,0
08 REGISTRO CIVIL	1,9	11,5	21,2	54,8	10,6	100,0	3,0	18,8	27,1	51,1	0,0	100,0
06 ESCRIBANIA GRAL.	16,7	33,3	8,3	41,7	0,0	100,0	18,2	36,4	9,1	36,4	0,0	100,0
06 TECNICO-ADM.	5,0	15,0	55,0	25,0	0,0	100,0	14,3	28,6	28,6	28,6	0,0	100,0
TOTAL	4,2	12,3	27,1	41,5	14,9	100,0	10,2	24,5	33,7	31,6	0,0	100,0

IV.8.b. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS. PROCURACION GRAL.												
AREA SS. PROCURAC. GRAL.	21,2	14,6	20,8	12,3	12,0	15,2	13,2	11,0	20,6	20,1	-	17,3
06 ADM.INFRACCIONES	0,0	2,1	2,8	4,3	12,8	4,7	1,9	3,1	2,9	1,2	-	2,3
ES.INSPECCION GRAL.												
AREA ES.INSPECCION GRAL.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,7	4,7	3,4	0,0	-	2,9
03 COORDINACION	9,1	9,4	11,8	8,3	25,2	13,3	5,7	5,5	9,1	0,0	-	5,0
06 INSP. Y COMERCIO	6,1	7,3	3,5	4,9	0,0	5,0	7,5	6,3	6,9	0,0	-	4,6
03 ACTIV.ESPECIALES	3,0	9,4	10,4	14,5	23,1	13,5	3,8	4,7	8,6	15,2	-	9,2
GS GOB.DESC.BIS.PART.												
06 DESC.Y CONS.VEC.	6,1	9,1	2,4	4,3	0,0	3,1	3,8	3,1	2,9	7,8	-	3,3
06 IN.SERV.AL CIUDADANO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	28,3	13,4	0,0	0,0	-	5,2
GS CONS.PART.CIUD.												
AREA GS CONS.PART.CIUD.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,6	0,3	-	0,4
06 S.PART.INST.INT.	18,1	5,2	6,4	2,2	1,7	3,9	3,8	1,2	0,0	0,0	-	0,8
PE DIST INFORMACION												
03 INV.DES.CAPACITACION	3,1	4,2	3,5	0,8	0,0	2,4	5,8	5,3	5,1	0,0	-	3,7
03 PROC.INFORMATICOS	6,1	8,3	9,0	6,9	0,9	7,5	3,8	6,3	9,7	6,7	-	7,3
03 AUDIT. DE SISTEMAS	6,1	3,1	4,2	0,4	0,9	2,2	1,9	4,7	5,1	0,6	-	3,3
0 ADM-CONTABLE	3,0	1,0	0,9	0,9	1,7	1,1	1,9	2,4	1,7	0,0	-	1,3
06 REGISTRO CIVIL	12,1	25,0	20,8	35,1	18,8	26,6	7,5	19,7	20,6	41,5	-	25,6
06 ESCRIBANIA GRAL.	6,1	4,2	0,3	1,5	0,0	1,5	3,8	3,1	0,6	2,4	-	2,1
06 TECNICO-ADM.	3,0	3,1	5,2	1,5	0,0	3,6	3,8	3,1	2,3	2,4	-	2,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

IV.9.b. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990				PARTICIPACION PORCENTUAL 1990		1992				PARTICIPACION PORCENTUAL 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
SS. PROCURACION GRAL.												
AREA SS. PROCURAC. GRAL.	119	421	22	562	21,2	78,8	90	412	34	536	16,8	83,2
DG ADM.INFRACCIONES	37	144	21	202	18,3	81,7	12	48	4	64	18,8	81,2
SS.INSPECCION GRAL.												
AREA SS.INSPECCION GRAL.	0	0	32	32	0,0	100,0	15	45	30	90	16,7	83,3
DG COORDINACION	90	332	0	422	21,3	78,7	26	234	0	260	10,0	90,0
DG IND. Y COMERCIO	39	199	0	238	16,4	83,6	24	156	0	180	13,3	86,7
DG ACTIV.ESPECIALES	106	666	0	772	13,7	86,3	48	522	0	570	8,4	91,6
SS GOB.DESC.PART.												
DG DESC.Y CONS.VEC.	24	22	93	139	17,3	82,7	27	13	78	118	22,9	77,1
DE UN.SERV.AL CIUDADANO	0	0	0	0	-	-	22	3	0	25	91,4	8,6
SS CONS.PART.CIUD.												
AREA SS CONS.PART.CIUD.	0	0	0	0	-	-	2	11	0	13	15,4	84,6
DG G.PART.INST.INT.	38	26	0	64	41,1	58,9	9	26	7	39	10,3	89,7
SS SIST INFORMACION												
DG INV.DES.CAPACITACION	19	52	5	77	24,7	75,3	19	21	5	45	41,3	58,7
DG PROC.INFORMATICOS	59	175	0	234	25,2	74,8	38	137	0	175	21,7	78,3
D AUDIT. DE SISTEMAS	19	16	0	34	52,9	47,1	17	26	0	43	39,5	60,5
D ADM-CONTABLE	9	16	0	25	36,0	64,0	7	16	0	23	30,4	69,6
DG REGISTRO CIVIL	208	322	9	539	38,6	61,4	133	358	9	500	26,6	73,4
DG ESCRIBANIA GRAL.	12	83	15	110	10,9	89,1	11	48	11	70	15,7	84,3
DG TECNICO-ADM.	20	106	215	348	5,8	94,2	14	50	0	64	21,9	78,1
TOTAL	782	2.580	481	3.784	20,7	79,3	519	2.128	179	2.826	18,4	81,6

IV.10.b. SECRETARIA DE GOBIERNO
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
SS. PROCURACION GRAL.						
AREA SS. PROCURAC. GRAL.	(29)	3	(24,4)	0,7	3,7	5,0
DG ADM.INFRACCIONES	(25)	(113)	(67,6)	(68,5)	4,3	4,3
SS.INSPECCION GRAL.						
AREA SS.INSPECCION GRAL.	15	43	-	134,4	-	5,0
DG COORDINACION	(64)	(99)	(71,1)	(29,5)	3,7	9,0
DG IND. Y COMERCIO	(15)	(43)	(38,5)	(21,6)	5,1	6,5
DG ACTIV.ESPECIALES	(58)	(144)	(54,7)	(21,6)	6,3	10,2
SS GOB.DESC.BIS.PART.						
DG DESC.Y CONS.VEC.	3	(3)	12,5	(20,7)	4,8	3,4
DG UN.BER.AL CIUDADANO	32	3	-	-	-	0,1
SS CONS.PART.CIUD.						
AREA SS CONS.PART.CIUD.	2	1	-	-	-	3,7
DG S.PART.INST.INT.	(1)	3	100,0	6,1	1,4	9,3
SS SIST.INFORMACION						
DG INV.DES.CAPACITACION	0	(31)	0,0	(53,4)	3,1	1,4
DG PROC.INFORMATICOS	(21)	(38)	(35,6)	(21,7)	3,0	3,6
D AUDIT. DE SISTEMAS	(1)	10	(5,6)	62,5	0,9	1,5
D ADM-CONTABLE	(2)	0	(22,2)	0,0	1,8	2,3
DG REGISTRO CIVIL	(75)	26	(36,1)	10,9	1,6	2,8
DG ESCRIBANIA GRAL.	(1)	(39)	(8,3)	(39,8)	3,2	5,4
DG TECNICO-ADM.	16	(278)	30,2	(34,5)	16,1	3,6
TOTAL	(364)	(694)	(33,7)	(23,1)	3,8	4,4

V.1.a. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
88 SALUD	1166	3	1169	1198	3	1201
89 MEDIO AMBIENTE	731	0	731	483	0	483
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	5	0	5	5	0	5
06 TECNICO-ADM.	230	422	652	211	12	223
08 AR HH P/LA SALUD	109	144	253	204	0	204
TOTAL	3241	569	2810	2101	15	2116

TECA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
Prof. Emérito Dr. ALFREDO L. PALACIOS

V.2.a. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR SUBSECRETARIA

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
SS SALUD	41,6	56,8	32	2,7
SS MEDIO AMBIENTE	26,0	22,9	(243)	(33,9)
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	0,2	0,2	0	0,0
DG TECNICO-ADM.	23,2	10,5	(429)	(65,8)
DG RR HH P/LA SALUD	9,0	9,6	(49)	(9,4)
TOTAL	100,0	100,0	(694)	(24,7)

V.3.a. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES. VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
SS SALUD	834	335	1169	1001	200	1201	167	(135)	20,0	(40,3)
SB MEDIO AMBIENTE	581	150	731	384	99	483	(197)	(51)	(33,9)	(34,0)
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	2	3	5	5	3	5	0	0	0,0	0,0
DB TECNICO-ADM.	191	461	652	103	70	223	(38)	(391)	(19,9)	(84,8)
DB PR HH Y LA SALUD	159	54	253	11	93	204	(88)	39	(44,8)	72,2
TOTAL	1307	1003	2810	1651	465	2116	(156)	(538)	(9,6)	(53,6)

V.4.a. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
SS SALUD	71,3	28,7	83,3	16,7
SS MEDIO AMBIENTE	79,5	20,5	79,5	20,5
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	40,0	60,0	40,0	60,0
DG TECNICO-ADM.	29,3	70,7	68,6	31,4
DG RR HH P/LA SALUD	78,7	21,3	54,4	45,6
TOTAL	64,3	35,7	78,0	22,0

V.5.a. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS SALUD	7	20	69	64	48	208	12	35	92	77	0	216
SS MEDIO AMBIENTE	9	27	47	54	49	186	5	12	16	15	0	48
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	0	1	2	0	0	3	0	1	2	0	0	3
DG TECNICO-ADM.	6	13	32	36	12	99	5	12	17	7	0	41
DG RR HH P/LA SALUD	4	3	6	13	10	35	8	11	21	15	0	55
TOTAL	26	63	156	167	119	531	30	71	148	114	0	363

V.6.a. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS SALUD	5	15	23	13	(48)	8	71,4	75,0	33,3	20,3	(100,0)	3,8
SS MEDIO AMBIENTE	(4)	(15)	(31)	(39)	(49)	(138)	(44,4)	(55,5)	(66,0)	(72,2)	(100,0)	(74,2)
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	0	0	0	0	0	0	-	0,0	0,0	-	-	0,0
DB TECNICO-ADM.	(1)	(1)	(15)	(29)	(12)	(58)	(16,7)	(7,7)	(46,9)	(80,6)	(100,0)	(58,6)
DB RR HH P/LA SALUD	4	9	15	2	(10)	20	100,0	450,0	250,0	15,4	(100,0)	57,1
TOTAL	4	8	8	(53)	(119)	(168)	16,4	12,7	(5,1)	31,7	(100,0)	(31,5)

V.7.a. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
63 SALUD	3,4	9,6	33,2	30,8	23,1	100,0	5,6	16,2	42,6	35,6	0,0	100,0
68 MEDIO AMBIENTE	4,8	14,5	25,3	29,0	26,3	100,0	10,4	25,0	33,3	31,3	0,0	100,0
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	0,0	33,3	66,7	0,0	0,0	100,0	0,0	33,3	66,7	0,0	0,0	100,0
06 TECNICO-ADM.	6,1	13,1	32,3	36,4	12,1	100,0	12,2	29,3	41,5	17,1	0,0	100,0
06 RR HH P/LA SALUD	11,4	5,7	17,1	37,1	28,6	100,0	14,5	20,0	38,2	27,3	0,0	100,0
TOTAL	4,9	11,9	29,4	31,3	22,4	100,0	8,3	19,6	40,8	31,4	0,0	100,0

V.8.a. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS SALUD	26,9	31,7	44,2	38,3	40,3	39,2	40,0	49,3	62,2	67,5	-	59,5
SS MEDIO AMBIENTE	34,6	42,9	30,1	32,3	41,2	35,0	16,7	16,9	10,8	13,2	-	13,2
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	0,0	1,6	1,3	0,0	0,0	0,6	0,0	1,4	1,4	0,0	-	0,8
DS TECNICO-ADM.	23,1	20,6	20,5	21,6	10,1	13,6	16,7	16,9	11,5	5,1	-	11,3
DS RR HH P/LA SALUD	15,4	3,2	3,9	7,8	8,4	6,6	26,7	15,5	14,2	13,2	-	15,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

V.9.a. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990				PARTIC.PORCENT. 1990		1992				PARTIC.PORCENT. 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
SS SALUD	208	958	3	1169	17,8	82,2	216	982	3	1201	18,0	82,0
SS MEDIO AMBIENTE	186	545	0	731	25,4	74,6	48	435	0	483	9,9	90,1
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	3	2	0	5	60,0	40,0	3	2	0	5	60,0	40,0
DG TECNICO-ADM.	99	131	422	652	15,2	84,3	41	170	12	223	18,4	81,6
DG RR HH P/LA SALUD	35	74	144	253	13,8	86,2	55	149	0	204	27,0	73,0
TOTAL	531	1710	569	2810	18,9	81,1	363	1738	15	2116	17,2	82,8

V.10.a. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
SS SALUD	8	24	3,8	2,5	4,6	4,6
SS MEDIO AMBIENTE	(138)	(110)	(74,2)	(20,2)	2,9	9,1
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	0	0	0,0	0,0	0,7	0,7
DG TECNICO-ADM.	(58)	(371)	(58,6)	(67,1)	5,6	4,4
DG RR HH P/LA SALUD	20	(69)	57,1	(31,7)	6,2	2,7
TOTAL	(168)	(526)	(21,6)	(23,1)	4,3	4,8

V.1.b. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
SS SALUD						
D. ADMINISTRATIVA	0	3	3	6	3	9
DG S.A.M.E.	847	0	847	850	0	850
DG ADJ.COORD.ACC.SALUD	290	0	290	316	0	316
DG.CTRL.S.Y AUDITORIA	29	0	29	26	0	26
SS MEDIO AMBIENTE						
AREA SS MEDIO AMBIENTE	103	0	103	133	0	133
DG POL.C.AMBIENTAL	441	0	441	350	0	350
D. JARDIN ZOOLOGICO	137	0	137	0	0	0
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	5	0	5	5	0	5
DG TECNICO-ADM.	250	402	652	211	12	223
DG RR HH P/LA SALUD	109	144	253	204	0	204
TOTAL	2241	569	2810	2101	15	2116

V.2.b. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
SS SALUD				
D. ADMINISTRATIVA	0,1	0,4	6	200,0
DG S.A.M.E.	30,1	40,2	3	0,4
DG ADJ.COORD.ADC.SALUD	10,3	14,9	26	9,0
DG.CTRL.G.Y AUDITORIA	1,0	1,2	(3)	(10,3)
SS MEDIO AMBIENTE				
AREA SS MEDIO AMBIENTE	3,7	6,3	30	29,1
DG POL.C.AMBIENTAL	15,7	16,3	(91)	(20,6)
D. JARDIN ZOOLOGICO	6,7	0,0	(187)	(100,0)
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	0,2	0,2	0	0,0
DG TECNICO-ADM.	22,2	10,5	(429)	(65,8)
DG RR HH P/LA SALUD	9,0	9,6	(49)	(19,4)
TOTAL	100,0	100,0	(694)	(34,7)

V.3.b. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
55 SALUD										
D. ADMINISTRATIVA	3	0	3	9	0	9	6	0	200,0	-
DE S.A.M.E.	600	247	847	766	84	850	166	(163)	27,7	(66,0)
DG ADJ.COORD.ACC.SALUD	211	79	290	306	110	316	(5)	31	(2,4)	39,2
DE.CTRL.G.Y AUDITORIA	20	9	29	20	6	26	0	(3)	0,0	(33,3)
58 MEDIO AMBIENTE										
AREA SE MEDIO AMBIENTE	66	37	103	97	36	133	31	(1)	47,0	(3,7)
DG POL.C.AMBIENTAL	354	87	441	287	63	350	(67)	(24)	(18,9)	(27,6)
D. JARDIN ZOOLOGICO	161	26	187	0	0	0	(161)	(26)	(100,0)	(100,0)
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	5	3	5	5	0	5	0	0	0,0	0,0
DE TECNICO-ADM.	191	461	652	153	70	222	(38)	(391)	(19,9)	(84,8)
DG RR HH S/LA SALUD	199	54	253	111	93	204	(88)	39	(44,2)	72,2
TOTAL	1807	1003	2811	1751	465	3116	(156)	(538)	(8,6)	(53,6)

V.4.b. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
SS SALUD				
D. ADMINISTRATIVA	100,0	0,0	100,0	0,0
DG S.A.M.E.	70,8	29,2	90,1	9,9
DG ADJ.COORD.ACC.SALUD	72,8	27,2	65,2	34,8
DG.CTRL.S.Y AUDITORIA	69,0	31,0	76,9	23,1
SS MEDIO AMBIENTE				
AREA SS MEDIO AMBIENTE	64,1	35,9	72,9	27,1
DG POL.C.AMBIENTAL	80,3	19,7	82,0	18,0
D. JARDIN ZOOLOGICO	86,1	13,9	-	-
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	40,0	60,0	40,0	60,0
DG TECNICO-ADM.	29,3	70,7	68,6	31,4
DG RR HH P/LA SALUD	78,7	21,3	54,4	45,6
TOTAL	64,2	35,7	78,0	22,0

V.S.S. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS SALUD												
D. ADMINISTRATIVA	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	4
DS S.A.M.E.	2	3	25	27	30	87	3	8	34	47	0	92
DG ADJ.COORD.ACC.SALUD	4	14	35	35	15	104	6	21	49	27	0	103
DG.CTRL.G.Y AUDITORIA	1	3	8	2	3	17	2	4	8	3	0	17
SS MEDIC AMBIENTE												
AREA SS MEDIO AMBIENTE	0	3	4	9	20	36	2	5	6	4	0	17
DS POL.C.AMBIENTAL	6	19	33	38	1	97	3	7	10	11	0	31
D. JARDIN ZOOLOGICO	2	5	10	17	33	65	0	0	0	0	0	0
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	0	1	2	0	0	3	0	1	2	0	0	3
DG TECNICO-ADM.	6	13	32	26	12	99	5	12	17	7	0	41
DS RR HH P/LA SALUD	4	2	6	13	10	35	6	11	21	15	3	55
TOTAL	26	63	156	167	119	531	30	71	148	114	0	362

V.6.6. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS SALUD												
D. ADMINISTRATIVA	1	2	1	0	0	4	-	-	-	-	-	-
D6 S.A.M.E.	1	5	9	20	(30)	5	50,0	166,7	36,0	74,1	(100,0)	3,7
D5 ADJ.COORD.ACC.SALUD	8	7	13	(8)	(15)	(1)	50,0	50,0	36,1	(22,2)	(100,0)	(1,0)
D6.CTRL.S.Y AUDITORIA	1	1	0	1	(3)	0	100,0	33,3	0,0	50,0	(100,0)	0,0
SS MEDIO AMBIENTE												
AREA SS MEDIO AMBIENTE	2	2	2	(5)	(20)	(15)	-	66,7	50,0	(55,6)	(100,0)	(62,8)
D6 POL.C.AMBIENTAL	(3)	(12)	(23)	(17)	(1)	(56)	(50,0)	(63,2)	(69,7)	(60,7)	(100,0)	(64,4)
D. JARDIN ZOOLOGICO	(3)	(5)	(10)	(17)	(28)	(62)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	0	0	0	0	0	0	-	0,0	0,0	-	-	0,0
D8 TECNICO-ADM.	(1)	(1)	(15)	(29)	(12)	(58)	(16,7)	(7,7)	(46,9)	(80,6)	(100,0)	(58,6)
D8 RR HH P/LA SALUD	4	9	15	8	(16)	20	100,0	450,0	250,0	15,4	(100,0)	57,1
TOTAL	-	8	18	(52)	(119)	(145)	15,4	12,7	(5,0)	(31,7)	(100,0)	(3,6)

V.7.b. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
55 SALUD												
D. ADMINISTRATIVA	-	-	-	-	-	-	25,0	50,0	25,0	0,0	0,0	100,0
06 S.A.M.E.	2,3	3,4	28,7	31,0	34,5	100,0	3,3	8,7	37,0	51,1	0,0	100,0
06 ADJ.COORD.ACC.SALUD	3,8	13,5	34,6	33,7	14,4	100,0	5,8	20,4	47,6	26,2	0,0	100,0
06 CTRL.G.Y AUDITORIA	5,9	17,6	47,1	11,8	17,6	100,0	11,8	23,5	47,1	17,6	0,0	100,0
55 MEDIO AMBIENTE												
AREA SS MEDIO AMBIENTE	0,0	3,8	11,1	25,0	55,6	100,0	11,8	29,4	35,3	23,5	0,0	100,0
06 POL.C.AMBIENTAL	6,9	20,3	37,5	32,2	1,1	100,0	9,7	22,6	32,3	35,5	0,0	100,0
D. JARDIN ZOOLOGICO	4,8	7,9	15,9	27,0	44,4	100,0	-	-	-	-	-	-
APEA S.SALUD Y MEDIO AMB.	0,0	33,3	66,7	0,0	0,0	100,0	0,0	33,3	66,7	0,0	0,0	100,0
06 TECNICO-ADM.	6,1	12,1	33,3	36,4	12,1	100,0	12,2	29,3	41,5	17,1	0,0	100,0
06 SS MA P/LA SALUD	11,4	5,7	17,1	37,1	28,6	100,0	14,5	20,0	38,2	27,3	0,0	100,0
TOTAL	4,3	11,4	23,4	31,5	29,4	100,0	8,3	19,5	40,8	31,4	0,0	100,0

V.S.S. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS SALUD												
D. ADMINISTRATIVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,3	2,8	0,7	0,0	-	1,1
DG S.A.M.E.	7,7	4,8	16,0	16,2	25,0	16,4	10,0	11,3	23,0	41,2	-	25,3
DG ACT.COORD.ADC.SALUD	15,4	22,2	23,1	21,0	12,6	19,6	20,0	29,6	33,1	23,7	-	28,4
DG CTRL.G.Y AUDITORIA	3,8	4,8	5,1	1,2	0,5	2,2	6,7	5,6	5,4	2,6	-	4,7
SS MEDIO AMBIENTE												
AREA SS MEDIO AMBIENTE	0,0	4,8	2,6	5,4	16,6	6,8	6,7	3,0	4,1	3,6	-	4,7
DG POL.C.AMBIENTAL	23,1	30,2	21,2	16,8	2,8	15,4	10,0	9,9	6,8	9,6	-	8,5
D. JARDIN ZOOLOGICO	11,5	7,7	6,4	10,2	22,5	11,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	0,0	1,6	1,2	0,0	0,0	0,6	0,0	1,4	1,4	0,0	-	0,8
DG TECNICO-ADM.	23,1	20,6	20,5	21,6	10,1	18,6	16,7	16,9	11,5	6,1	-	11,3
DG RR HH P/LA SALUD	15,4	3,2	3,8	7,8	8,4	6,6	26,7	15,5	14,2	13,2	-	15,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

V.9.b. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990				PARTICIPACION PORCENTUAL 1990		1992				PARTICIPACION PORCENTUAL 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
SS SALUD												
D. ADMINISTRATIVA	0	0	3	3	0,0	100,0	4	2	3	9	44,4	55,6
DG S.A.M.E.	87	760	0	847	10,3	89,7	92	758	0	850	10,8	89,2
DG ADJ.COORD.ACC.SALUD	104	186	0	290	35,9	64,1	103	213	0	316	32,6	67,4
DG CTRL.G.Y AUDITORIA	17	12	0	29	58,6	41,4	17	9	0	26	65,4	34,6
SS MEDIO AMBIENTE												
AREA SS MEDIO AMBIENTE	36	67	0	103	35,0	65,0	17	116	0	133	12,8	87,2
DG POL.C.AMBIENTAL	87	354	0	441	19,7	80,3	31	319	0	350	8,9	91,1
D. JARDIN ZOOLOGICO	63	124	0	187	33,7	66,3	0	0	0	0	-	-
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	3	2	0	5	60,0	40,0	3	2	0	5	60,0	40,0
DG TECNICO-ADM.	99	131	432	662	15,8	84,2	41	170	12	223	18,4	81,6
DG RR HH P/LA SALUD	38	74	144	256	13,8	86,2	55	149	0	204	27,0	73,0
TOTAL	531	1710	582	3310	13,9	31,1	363	1738	15	2116	17,2	82,8

V.10.b. SECRETARIA DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
SS SALUD						
D. ADMINISTRATIVA	4	2	-	66,7	-	1,3
DG S.A.M.E.	5	(2)	5,7	(0,3)	8,7	8,2
DG ADJ.COORD.ACC.SALUD	(1)	27	(1,0)	14,5	1,8	2,1
DG.CTRL.G.Y AUDITORIA	0	(3)	0,0	(25,0)	0,7	0,5
SS MEDIO AMBIENTE						
AREA SS MEDIO AMBIENTE	(19)	49	(52,3)	73,1	1,9	6,8
DG POL.C.AMBIENTAL	(56)	(35)	(64,4)	(9,9)	4,1	10,3
D. JARDIN ZOOLOGICO	(63)	(124)	(100,0)	(100,0)	2,0	-
AREA S.SALUD Y MEDIO AMB.	0	0	0,0	0,0	0,7	0,7
DG TECNICO-ADM.	(58)	(371)	(58,6)	(97,1)	5,6	4,4
DG RR HH P/LA SALUD	20	(69)	57,1	(81,7)	2,2	2,7
TOTAL	(168)	(528)	(31,6)	(33,1)	4,3	4,8

VI.1.a. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
33 PRIVADA	0	0	0	19	0	19
83 JEFE GAB.ASESORES	639	503	1142	452	0	452
89 ASUNTOS INSTITUC.	5	0	5	9	0	9
99 COMUNICAC.SOCIAL	409	53	453	374	53	427
REFORMA DE GABINETE	0	0	0	133	0	133
TOTAL	1045	556	1601	986	53	1039

VI.2.a. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR SUBSECRETARIA

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
SS PRIVADA	0,0	1,7	13	-
SS JEFE GAB.ASESORES	71,3	43,5	(69)	(30,4)
SS ASUNTOS INSTITUC.	0,4	0,9	3	50,0
SS COMUNICAC.SOCIAL	28,3	41,1	(26)	(5,7)
REFORMA DE GABINETE	0,0	12,8	138	-
TOTAL	100,0	100,0	(52)	(35,1)

VI.3.a. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES. VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
38 PRIVADA	0	0	0	14	4	18	14	4	-	-
88 JEFE GAB.ASESORES	413	739	1142	321	131	452	(92)	(599)	(22,3)	(82,0)
98 ASUNTOS INSTITUC.	4	2	6	5	4	9	1	3	25,0	100,0
68 COMUNICAC.SOCIAL	348	105	453	343	84	427	(5)	(21)	(1,4)	(20,0)
REFORMA DE GABINETE	0	0	0	101	32	133	101	32	-	-
TOTAL	765	886	1651	784	855	1639	19	(31)	2,5	(3,5)

VI.4.a. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
68 PRIVADA	-	-	77,9	22,1
88 JEFE GAB.ASESORES	36,2	62,8	71,0	29,0
89 ASUNTOS INSTITUC.	66,7	33,3	55,6	44,4
98 COMUNICAC.SOCIAL	76,8	23,2	80,3	19,7
REFORMA DE GABINETE	-	-	75,9	24,1
TOTAL	47,8	52,2	75,5	24,5

VI.3.a. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS PRIVADA	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
SS JEFE GAB.ASESORES	6	13	36	77	36	344	7	18	39	61	0	125
SS ASUNTOS INSTITUC.	0	1	1	0	0	2	1	3	1	0	0	5
SS COMUNICAC.SOCIAL	9	18	34	49	33	143	11	14	13	34	0	77
REFORMA DE GABINETE	0	0	0	0	0	0	13	15	17	2	0	47
TOTAL	15	33	71	126	119	389	33	50	75	97	0	255

VI.6.a. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
99 PRIVADA	1	0	0	0	0	1	-	-	-	-	-	-
68 JEFE GAB.ASESORES	1	(1)	(17)	(16)	(36)	(119)	16,7	(5,3)	(30,4)	(20,8)	(100,0)	(48.8
88 ASUNTOS INSTITUC.	1	2	0	0	0	3	-	200,0	0,0	-	-	(51.1
88 COMUNICAC.SOCIAL	2	(4)	(15)	(15)	(33)	(66)	28,6	(80,2)	(47,1)	(30,6)	(100,0)	(46.8
REFORMA DE GABINETE	13	15	17	2	0	47	-	-	-	-	-	-
TOTAL	18	12	(6)	(29)	(115)	(134)	120,0	31,6	(17,6)	(23,0)	(100,0)	(3-

VI.7.a. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
39 PRIVADA	-	-	-	-	-	-	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
36 JEFE GAB.ASESORES	5,6	7,8	28,0	31,6	26,2	100,0	5,6	14,4	31,2	48,8	0,0	100,0
38 PUNTOS INSTITUC.	0,0	50,0	30,0	0,0	0,0	100,0	20,0	60,0	20,0	0,0	0,0	100,0
68 COMUNICAC.SOCIAL	5,3	13,6	23,3	34,8	23,1	100,0	14,3	13,2	23,4	44,2	0,0	100,0
REFORMA DE GABINETE	-	-	-	-	-	-	37,7	31,9	26,8	4,3	0,0	100,0
TOTAL	3,9	9,3	33,4	33,4	20,0	100,0	12,9	19,3	29,4	38,0	0,4	100,0

V.I.B.a. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS PRIVADA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	-	0,4
SS JEFE GAB.ASESORES	40,0	50,0	61,5	61,1	72,3	68,7	31,3	36,0	58,0	68,9	-	49,0
SS AGENTE INSTITUC	0,0	3,6	1,1	0,0	0,0	0,5	3,0	5,0	1,3	0,0	-	2,0
SS COMUNICAC.SOCIAL	60,0	47,4	37,4	38,9	27,7	30,8	33,3	28,0	34,0	35,1	-	30,6
REFORMA DE GABINETE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	29,4	30,0	28,7	32,1	-	18,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

VI.10.a. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
88 PRIVADA	1	17	-	-	-	17,0
98 JEFE GAB.ASESORES	(119)	(571)	48,3	(83,6)	3,7	3,6
89 ASUNTOS INSTITUC.	3	9	150,0	9,0	3,0	3,3
88 COMUNICAC.SOCIAL	(66)	40	(45,2)	12,9	2,2	4,5
REFORMA DE GABINETE	47	84	-	-	-	1,3
TOTAL	(134)	(488)	(34,4)	(35,3)	3,1	3,1

VI.1.b. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
SS PRIVADA						
AREA SS PRIVADA	0	0	0	18	0	18
SS JEFE GAB.ASESORES						
AREA SS JEFE GAB.ASES.	0	3	3	3	0	3
SS CEREM,AUD,Y PROT.	17	0	17	12	0	12
SS TECNICO-ADMINIST.	386	500	886	271	0	271
SS FEST,POP,Y ORN.	236	0	236	160	0	160
SS ASUNTOS INSTITUC.						
SS COORD.MUN.DEL.	6	0	6	9	0	9
SS COMUNICAC.SOCIAL						
SS ADMINISTRACION	14	3	17	16	3	19
SS PRENSA	2	1	3	11	1	11
SS DIFUSION	68	0	68	31	0	31
SS PUBLICACIONES	282	0	282	138	0	138
F/M RADIO MUNICIPAL	90	50	140	95	50	145
REFORMA DE GABINETE	0	0	0	133	0	133
TOTAL	1045	555	1600	936	53	1039

VI.2.b. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
99 PRIVADA				
AREA 99 PRIVADA	0,0	1,7	13	-
95 JEFE GAB.ASESORES				
AREA 95 JEFE GAB.ASES.	0,2	0,9	6	200,0
02 SEREM.AUD.Y PROT.	1,1	1,3	(5)	(39,4)
06 TECNICO-ADMINIST.	55,3	36,1	(615)	(69,4)
09 FEST.POP.Y GRN.	14,7	15,4	(76)	(32,3)
88 ASUNTOS INSTITUC.				
08 COORD.HCN.CON.DEL.	0,4	0,9	9	50,0
83 COMUNICAC.SOCIAL				
01 ADMINISTRACION	1,1	1,9	8	11,8
05 PRENSA	2,4	4,8	38	633,3
03 DIFUSION	4,6	3,0	(37)	(54,4)
04 PUBLICACIONES	13,9	13,1	(34)	(15,3)
F/N RADIO MUNICIPAL	6,7	14,0	5	3,6
REFORMA DE GABINETE	0,0	10,8	133	-
TOTAL	100,0	100,0	(768)	(35,1)

VI.3.6. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
88 PRIVADA										
AREA 88 PRIVADA	0	0	0	14	4	18	14	4	-	-
88 JEFE GAB.ASESORES										
AREA 88 JEFE GAB.ASES.	3	0	3	8	0	8	5	0	200,0	-
89 DEPEM,ALU.Y PROT.	12	5	17	9	3	12	(3)	(2)	(25,0)	(40,0)
90 TECNICO-ADMINIST.	250	636	886	185	91	276	(65)	(550)	(26,0)	(86,5)
93 FEST,POP.Y ORN.	146	88	236	116	42	158	(30)	(46)	(20,3)	(52,3)
95 ASUNTOS INSTITUC										
98 COORD.HON.CON.DEL.	4	2	6	5	4	9	1	2	25,0	100,0
99 COMUNICAC.SOCIAL										
01 ADMINISTRACION	12	5	17	15	4	19	3	(1)	25,0	(20,0)
02 PRENSA	1	0	1	4	1	5	3	1	300,0	100,0
03 DIFUSION	22	8	30	31	7	38	9	(1)	(40,9)	(12,5)
04 PUBLICACIONES	150	72	222	130	58	188	(20)	(14)	(13,3)	(19,4)
F/M RADIO MUNICIPAL	121	19	140	126	19	145	5	0	4,1	0,0
REFORMA DE GABINETE	0	0	0	101	32	133	101	32	-	-
TOTAL	765	836	1601	794	333	1127	29	(503)	3,8	(60,5)

VI.4.5. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
88 PRIVADA				
AREA 88 PRIVADA	-	-	77,8	22,2
89 JEFE GAB.ASESORES				
AREA 89 JEFE GAB.ASES.	100,0	0,0	100,0	0,0
06 JEREM.AUD.Y PROT.	70,6	29,4	75,0	25,0
83 TECNICO-ADMINIST.	29,2	71,8	68,3	31,7
06 PERT.POR.Y ORN.	62,7	37,3	73,8	26,3
85 ASUNTOS INSTITUC.				
06 COORD MON.CON.DEL.	66,7	33,3	55,6	44,4
88 COMUNICAC.SOCIAL				
D. ADMINISTRACION	70,6	29,4	78,9	21,1
06 PRENSA	100,0	0,0	93,2	6,8
83 DIFUSION	86,8	13,2	100,0	0,0
06 PUBLICACIONES	67,6	32,4	69,1	30,9
F/N RADIO MUNICIPAL	86,4	13,6	86,9	13,1
REFORMA DE GABINETE	-	-	75,9	24,1
TOTAL	47,8	52,2	75,5	24,5

VI.3.b. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
93 PRIVADA												
AREA 93 PRIVADA	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
931 JEFE GAB.ASESORES												
AREA 931 JEFE GAB.ASES.	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
932 SEREM,ALC.Y PROT.	2	6	5	2	0	14	1	2	4	1	0	8
933 TECNICO-ADMINIST.	3	11	33	39	46	132	3	10	23	49	0	85
934 FEST.POP.Y ORN.	3	5	17	35	33	93	3	6	12	11	0	33
935 ASUNTOS INSTITUC.												
936 COORD.HON.CON.DEL.	0	1	1	0	0	2	1	3	1	1	0	6
938 COMUNICAC.SOCIAL												
9 ADMINISTRACION	1	2	3	3	3	12	1	1	2	2	1	7
9 PRENSA	1	1	0	0	1	3	1	1	2	1	0	5
9 EDICION	3	6	12	14	11	46	3	7	1	0	0	11
9 PUBLICACIONES	3	3	7	20	11	44	3	3	11	28	0	45
F/M RADIO MUNICIPAL	3	5	13	12	11	45	3	5	4	4	0	16
REFORMA DE GABINETE	0	0	0	0	0	0	13	15	17	2	0	47
TOTAL	15	39	91	126	118	389	33	50	75	97	0	255

VI.7.b. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
58 PRIVADA												
AREA 58 PRIVADA	-	-	-	-	-	-	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
65 JEFE GAB.-ASESORES												
AREA 65 JEFE GAB.-ASES.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
03 CEREM.AUD./ PROT.	0,0	21,4	42,9	21,4	14,3	100,0	12,5	25,0	50,0	12,5	0,0	100,0
06 TECNICO-ADMINIST.	12,5	0,0	25,0	38,5	24,0	100,0	0,0	11,1	27,1	37,5	0,0	100,0
08 PEST.POP./ CRN.	3,1	9,1	17,3	35,7	33,8	100,0	9,4	18,8	37,5	34,4	0,0	100,0
98 ASUNTOS INSTITUC.												
08 COORD.HON.COM.DEL.	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0	50,0	50,0	20,0	0,0	0,0	100,0
88 COMUNICAC.SOCIAL												
01 ADMINISTRACION	9,1	18,2	18,2	27,3	27,3	100,0	5,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0
02 PRENSA	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0	28,6	28,6	28,6	14,3	0,0	100,0
03 DIFUSION	4,8	14,3	23,8	33,3	19,0	100,0	42,9	42,9	14,3	0,0	0,0	100,0
09 PUBLICACIONES	4,7	7,0	16,3	46,5	25,6	100,0	4,4	6,7	24,4	64,4	0,0	100,0
F/M RADIO MUNICIPAL	6,7	18,8	28,9	26,7	34,4	100,0	18,8	31,3	25,0	25,0	0,0	100,0
REFORMA DE GABINETE	-	-	-	-	-	-	27,7	31,9	36,2	4,3	0,0	100,0
TOTAL	3,9	9,2	33,4	32,4	30,8	100,0	12,9	19,6	29,4	38,0	0,0	100,0

VI.8.b. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS PRIVADA												
AREA SS PRIVADA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	-	0,4
SE JEFE GAB.ASESORES												
AREA SS JEFE GAB.ASES.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
SB CEREM.AUD.Y PROT.	0,0	7,9	3,6	3,2	1,1	3,6	3,0	4,0	5,3	1,0	-	3,1
SD TECNICO-ADMINIST.	20,0	28,9	36,3	31,0	28,7	33,9	9,1	20,0	10,7	30,5	-	33,3
SG PERS.POL.Y CRN.	30,0	13,8	18,7	37,9	31,9	35,2	9,1	12,0	16,0	11,3	-	12,5
SS ASUNTOS INSTITUC.												
SS COORD.HON.CON.DEL.	0,0	3,2	1,1	0,0	0,0	0,5	3,0	4,0	1,3	0,0	-	0,9
SS COMUNICAC.SOCIAL												
SD ADMINISTRACION	1,7	5,3	2,8	3,4	3,5	3,8	3,0	5,0	2,7	0,0	-	2,9
SG PRENSA	5,7	2,6	0,7	0,0	0,0	0,5	6,1	4,0	2,7	0,0	-	2,7
SG DIFUSION	10,3	10,5	10,2	10,3	3,5	10,3	3,0	8,0	1,3	0,0	-	2,7
SG PUBLICACIONES	13,3	7,9	7,7	13,8	8,5	11,1	6,1	8,0	14,7	33,3	-	17,5
SE R RADIO MUNICIPAL	30,0	18,8	14,3	9,8	8,5	11,6	9,1	10,0	5,3	4,1	-	6,2
REFORMA DE GABINETE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	39,4	30,0	22,7	2,1	-	18,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

V.1.9.1. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990				PARTICIPACION PORCENTUAL 1990		1992				PARTICIPACION PORCENTUAL 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
38 PRIVADA												
AREA 38 PRIVADA	0	0	0	0	-	-	1	17	0	18	5,6	94,4
88 JEFE GAB.ASESORES												
AREA 88 JEFE GAB.ASESS.	0	0	3	3	0,0	100,0	0	9	0	9	0,0	100,0
06 SEGEM,J.D.Y PROT.	14	3	0	17	82,3	17,6	9	4	0	13	66,7	33,3
08 TECNICO-ADMINIST.	139	254	500	886	14,9	85,1	85	186	0	271	31,4	68,6
02 PERT,PER,Y FIN.	98	138	0	236	41,5	58,5	32	128	0	160	20,0	80,0
33 ASUNTOS INSTITUC.												
03 COOPD.HON.CON.DEL.	3	4	0	8	33,3	66,7	5	4	0	9	55,6	44,4
53 COMUNICAC.SOCIAL												
43 ADMINISTRACION	1	3	3	17	33,3	66,7	3	14	3	17	18,8	81,2
51 HACIENDA	3	4	0	7	33,3	66,7	4	27	0	31	15,5	84,5
05 CATASTRO	43	81	0	23	31,3	68,7	7	34	0	41	22,6	77,4
09 PUBLICACIONES	43	179	0	222	19,4	80,6	45	143	0	188	23,9	76,1
FM RADIO MUNICIPAL	45	45	50	142	33,1	67,9	16	79	50	145	11,0	89,0
REFORMA DE GABINETE	0	0	0	0	-	-	47	86	0	133	35,3	64,7
TOTAL	389	656	556	1601	24,3	75,7	355	731	53	1139	24,5	75,5

VI.10.b. AREA INTENDENTE
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
38 PRIVADA						
AREA 38 PRIVADA	1	17	-	-	-	17,0
38 JEFE GAB.ASESORES						
AREA 38 JEFE GAB.ASES.	0	6	-	200,0	-	-
08 CEREM.AUD.Y PROT.	(6)	1	(42,9)	33,3	0,2	0,5
08 TECNICO-ADMINIST.	(47)	(563)	(35,6)	(75,3)	5,7	2,2
08 PREST.SOP.Y ORN.	(66)	(10)	(67,3)	(7,2)	1,4	4,0
68 ASUNTOS INSTITUC.						
08 JCORD.-CN.CON.DEL.	3	0	150,0	0,0	3,0	3,8
68 COMUNICAC.SOCIAL						
42. ADMINISTRACION	(9)	11	(21,3)	183,3	2,5	2,5
43 PRENSA	7	31	350,0	885,7	5,0	5,3
[illegible]	(23)	(2)	(33,3)	[illegible]	[illegible]	[illegible]
43 PUB.OFICINES	9	(3)	[illegible]	[illegible]	4,2	3,2
[illegible] RADIO MUNICIPAL	(39)	3	(64,4)	33,9	3,1	3,1
REFORMA DE GABINETE	47	96	-	-	-	1,3
TOTAL	(134)	(423)	(34,4)	(35,3)	3,1	3,1

VII.2.a. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR SUBSECRETARIA

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
93. EDUCACION	45,2	48,4	(664)	(14,8)
88. CULTURA	54,8	51,6	(1.365)	(25,2)
TOTAL	100,0	100,0	(2.029)	(20,5)

VII.3.a. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
SS. EDUCACION	4101	376	4477	3623	190	3813	(478)	(186)	(11,7)	(49,5)
SS. CULTURA	4339	1087	5426	3214	847	4061	(1.125)	(240)	(25,9)	(22,1)
TOTAL	8440	1463	9903	6837	1037	7874	(1.603)	(426)	(19,0)	(29,1)

VII.4.a. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
SS. EDUCACION	91,6	8,4	95,0	5,0
SS. CULTURA	80,0	20,0	79,1	20,9
TOTAL	85,2	14,3	86,3	13,2

VII.5.a. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS. EDUCACION	11	29	73	98	17	228	14	47	95	133	0	289
SC. CULTURA	20	64	176	259	149	668	30	78	161	182	0	451
TOTAL	31	93	249	357	166	896	44	125	256	315	0	740

VII.6.a. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
58. EDUCACION	3	18	22	35	(17)	61	27,3	62,1	30,1	35,7	(100,0)	26,9
39. CULTURA	10	14	(15)	(77)	(149)	(217)	50,0	21,9	(8,5)	(89,7)	(100,0)	(32,5)
TOTAL	13	32	7	(42)	(166)	156)	41,9	34,4	2,8	(11,9)	(100,0)	(17,4)

VII.7.a. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS. EDUCACION	4,8	12,7	32,0	43,0	7,5	100,0	4,8	16,3	32,9	46,0	0,0	100,0
SS. CULTURA	3,0	9,6	26,3	38,3	22,8	100,0	6,7	17,3	35,7	40,4	0,0	100,0
TOTAL	3,5	10,4	27,8	39,8	18,5	100,0	5,9	16,9	34,6	42,6	0,0	100,0

VII.8.a. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS. EDUCACION	35,5	31,2	29,3	27,5	10,2	25,4	31,8	37,6	37,1	42,2	-	39,1
SE. CULTURA	64,5	68,3	70,7	72,5	89,8	74,6	68,2	62,4	62,9	57,8	-	60,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

VII.9.a. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990				PARTIC.PORCENT. 1990		1992				PARTIC.PORCENT. 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCIO	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
SS. EDUCACION	228	2704	1545	4477	5,1	94,9	289	2029	1495	3813	7,6	92,4
SS. CULTURA	668	2695	2063	5426	12,3	87,7	451	2238	1372	4061	11,1	88,9
TOTAL	896	5.399	3.608	9.903	9,0	91,0	740	4.267	2.867	7.874	9,4	90,6

VII.10.a. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
89. EDUCACION	61	(725)	26,9	(17,1)	18,6	12,2
88. CULTURA	(217)	(1,148)	(32,5)	(34,1	7,1	8,0
TOTAL	(156)	(1,873)	(17,4)	(30,3)	10,1	9,6

VII.1.b. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
58. EDUCACION						
0. EDIFICIOS ESCOLARES	26	105	131	30	93	123
06 EDUCACION	340	140	480	368	140	508
08 PLAN.EDUCACION	112	47	159	102	47	149
08 COORD.TECNICA	53	54	107	50	25	75
09 COM.ESCOLAR	17	38	55	17	29	46
06 ADMINISTRACION	2384	1161	3545	1751	1161	2912
59. CULTURA						
06.C.DIVULG.MUSICAL	142	280	422	113	256	369
06 ED. ARTIST.ESP.	138	18	156	217	17	234
06 MUSEOS	235	248	483	212	218	430
06 AC.Y PROM.CULTURAL	33	34	72	47	32	79
06 BIB.IOTECAS	219	30	338	301	20	321
06. INST.HISTORICO	28	10	38	27	10	37
06. PLANET.B.GALLEGO	16	28	44	16	25	41
06 T.COL.SAN MARTIN	175	59	234	195	59	254
06 T.COL.BERGOLETA	130	82	212	154	82	236
06. TEATRO COLON	1370	646	2016	926	346	1272
06. TEATRO S.MARTIN	447	375	822	319	226	545
06.E.DISCEPOLO	354	218	572	201	87	288
06 TECNICO ADM.CUL.	72	45	117	55	0	55
TOTAL	6295	3608	9903	5007	2867	7874

VII.2.5. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
99. EDUCACION				
D. EDIFICIOS ESCOLARES	1,3	1,6	(9)	(6,1)
DG EDUCACION	4,8	5,5	89	5,6
DG PLAN.EDUCACION	1,6	1,9	(10)	(5,3)
DG COORD.TECNICA	1,1	1,0	(32)	(29,9)
DG COM.ESCOLAR	0,6	0,5	(9)	(16,4)
DG ADMINISTRACION	25,8	37,0	(638)	(17,9)
98. CULTURA				
DG.D.DIVULG.MUSICAL	4,8	4,7	(38)	(12,8)
DG ED. ARTIST.ESP.	1,6	3,1	79	30,0
DG MUSEOS	4,8	5,5	(52)	(11,6)
DG AC.Y PROM.CULTURAL	0,7	1,0	9	5,7
DG BIBLIOTECAS	3,4	2,6	(17)	(7,0)
DG. INST.HISTORICO	0,4	0,3	(2)	(8,6)
DG PLANET.G.GALILEI	0,4	0,3	(3)	(16,5)
DG C.CULTURAL MARTIN	3,4	3,3	20	8,5
DG D.CULT.REGULET-	2,1	3,0	34	11,3
DG. TEATRO COLON	20,4	16,2	(144)	(36,2)
DG. TEATRO S.MARTIN	3,3	2,9	(27)	(32,7)
DG.E.DIBCEPOLO	5,3	3,7	(38)	(49,7)
DG TECNICO ADM.CUL.	1,2	0,7	(62)	(53,0)
TOTAL	100,0	100,0	(2.029)	(20,5)

VII.3.b. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
88. EDUCACION										
80. EDIFICIOS ESCOLARES	135	26	161	93	30	123	(12)	4	(11,4)	15,4
83 EDUCACION	372	109	480	479	35	508	101	(73)	27,2	(67,6)
86 PLAN.EDUCACION	119	40	159	137	12	149	18	(28)	15,1	(70,0)
88 COORD.TECNICA	79	28	107	66	9	75	(13)	(19)	(16,5)	(67,9)
89 COM.ESCOLAR	40	15	55	32	14	46	(9)	(1)	(30,2)	(6,7)
80 ADMINISTRACION	3386	159	3545	2822	90	3912	(564)	(69)	(16,7)	(43,4)
89. CULTURA										
86.C.DIVULG.MUSICAL	270	152	422	333	36	369	63	(116)	23,3	(76,3)
88 ED. ARTIST.ESP.	92	64	156	185	49	234	93	(15)	101,1	(23,4)
86 MUSEOS	298	85	483	291	139	430	(107)	54	(26,9)	63,5
85 ACT.Y PROM.CULTURAL	61	12	73	48	31	79	(13)	20	(21,3)	181,8
86 BIBLIOTECAS	187	74	238	181	60	221	(6)	(14)	(3,6)	(18,5)
85. INST.HISTORICO	33	4	38	29	5	37	(3)	1	(9,5)	14,3
28. PLANET.Y BOLIVAR	32	10	44	30	11	41	(2)	1	(6,3)	10,0
88 C.CULTURAL MARTIN	295	89	384	253	61	314	(42)	(28)	(14,2)	(31,4)
86 C.CULTURAL	150	62	212	184	52	236	34	(10)	22,7	(16,1)
86. TEATRO COLON	1745	271	2016	1130	142	1272	(615)	(129)	(35,2)	(47,6)
86. TEATRO G.MARTIN	646	176	822	403	142	545	(243)	(34)	(37,6)	(19,3)
86.E.DISCEPOLO	465	108	572	194	94	288	(272)	(12)	(58,4)	(11,3)
86 TECNICO ADM.CUL.	84	33	117	33	22	55	(51)	(11)	(60,7)	(33,3)
TOTAL	8440	1463	9903	6837	1037	7874	(1.280)	(403)	(15,2)	(27,5)

VII.4.b. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
89. EDUCACION				
80. EDIFICIOS ESCOLARES	80,2	19,8	75,6	24,4
83 EDUCACION	77,8	22,5	93,1	6,9
86 PLAN.EDUCACION	74,8	25,2	91,9	8,1
88 COORD.TECNICA	73,8	26,2	88,0	12,0
89 COM.ESCOLAR	72,7	27,3	69,6	30,4
85 ADMINISTRACION	95,5	4,5	96,9	3,1
88. CULTURA				
83. C.DIVULG.MUSICAL	64,0	36,0	90,2	9,8
86 ED. ARTIST.ESP.	59,0	41,0	79,3	20,7
89 MUSEOS	82,4	17,6	67,7	32,3
85 AC.Y PROM.CULTURAL	84,7	15,3	60,3	39,8
85 BIBLIOTECAS	70,2	29,8	72,9	27,1
88. INST.HISTORICO	81,6	18,4	78,4	21,6
83. PLANET.G.GALILEI	77,3	22,7	73,3	26,8
80 C.CUL.SAN MARTIN	83,3	16,7	76,1	24,0
83 C.CUL.RECOLETA	70,8	29,2	78,0	22,0
86. TEATRO COLON	86,6	13,4	88,8	11,2
86. TEATRO S.MARTIN	78,6	21,4	73,9	26,1
86.5.DISCEPOLO	81,5	18,5	67,4	32,6
86 TECNICO ADM.CUL.	71,8	28,2	60,0	40,0
TOTAL	85,2	14,8	86,9	13,2

VII.5.b. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
88. EDUCACION												
0. EDIFICIOS ESCOLARES	1	3	7	1	2	14	1	3	12	10	0	26
08 EDUCACION	1	4	12	34	4	55	1	14	29	47	0	91
28 PLAN.EDUCACION	3	6	15	17	2	43	4	10	17	21	0	52
48 COORD.TECNICA	2	4	5	11	2	24	3	5	7	11	0	26
68 COM.ESCOLAR	0	5	0	1	0	8	0	5	1	3	0	10
88 ADMINISTRACION	2	7	34	34	7	84	3	10	29	42	0	84
89. CULTURA												
08 E.D.MUNIC.MUSICAL	1	2	5	4	4	17	3	8	11	8	0	30
09 ED. ARTIST.ESP.	0	2	5	3	12	22	3	6	14	27	0	48
09 MUSEOS	6	7	40	59	46	158	0	13	22	15	0	50
29 AC. Y PROM.CULTURAL	0	0	0	0	0	0	3	5	12	12	0	32
49 BIBLIOTECAS	1	3	12	21	18	55	2	3	15	37	0	57
69 INST.ARTISTICOS	1	3	5	5	3	17	1	3	5	1	0	10
89 PLANET.E.BALLET	0	1	3	3	0	7	1	1	4	0	0	6
09 I.CUL.SAN MARTIN	3	5	13	31	15	54	2	4	12	15	0	33
29 I.CUL.RECOLETA	2	10	18	35	24	92	0	6	17	17	0	40
49 TEATRO COLON	1	5	16	21	7	50	3	9	20	31	0	63
69 TEATRO B.MARTIN	0	6	11	26	8	51	0	5	15	17	0	37
89 E.DISCEPOLO	3	8	30	27	6	64	2	4	10	15	0	31
89 TECNICO ADM.CUL.	2	10	31	23	6	72	2	7	4	0	0	13
TOTAL	31	93	249	357	166	896	44	125	356	315	0	740

VII.6.b. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
§§. EDUCACION												
§D. EDIFICIOS ESCOLARES	0	0	5	9	(2)	12	0,0	0,0	71,4	900,0	(100,0)	85,7
§DG EDUCACION	0	10	17	13	(4)	36	0,0	250,0	141,7	38,2	(100,0)	65,5
§DG PLAN.EDUCACION	1	4	2	4	(2)	9	33,3	66,7	13,3	23,5	(100,0)	20,9
§DG COORD.TECNICA	1	1	2	0	(2)	2	50,0	25,0	40,0	0,0	(100,0)	8,3
§DG COM.ESCOLAR	0	0	1	1	0	2	0,0	0,0	-	100,0	-	25,0
§DG ADMINISTRACION	1	3	(3)	2	(7)	0	50,0	42,9	(14,7)	23,5	(100,0)	0,0
§§. CULTURA												
§DE.C.DIVULG.MUSICAL	2	4	7	4	(4)	13	200,0	100,0	175,0	100,0	(100,0)	76,5
§DG ED. ARTIST.ESP.	2	4	9	18	(13)	20	-	200,0	180,0	200,0	(100,0)	69,0
§DG MUSEOS	3	6	(19)	43	(46)	(13)	50,0	85,7	(45,0)	(72,5)	(100,0)	(62,0)
§DG AC.Y PROM.CULTURAL	3	5	12	3	0	23	-	-	-	-	-	-
§DG BIBLIOTECAS	1	1	4	10	(18)	(2)	100,0	25,0	36,4	47,6	(100,0)	(3,6)
§DG. INST.HISTORICO	0	0	0	(6)	(8)	(8)	0,0	0,0	0,0	(85,7)	(100,0)	(47,1)
§DG. PLANET.BALLET	0	0	3	(1)	-	2	0,0	0,0	(60,0)	(33,3)	-	14,3
§DG C.CUL.SAN MARTIN	2	2	(1)	(3)	(15)	(15)	0,0	40,0	(7,7)	(33,3)	(100,0)	(35,7)
§DG C.CUL.RECOLETA	(2)	(4)	(1)	(2)	(24)	(33)	(100,0)	(40,0)	(5,6)	(33,3)	(100,0)	(50,8)
§DG. TEATRO COLON	2	4	4	10	(7)	13	200,0	80,0	25,0	47,6	(100,0)	25,0
§DG. TEATRO S.MARTIN	0	(1)	4	(9)	(9)	(14)	-	(16,7)	36,4	(34,6)	(100,0)	(27,5)
§DG.E.DISCEPOLO	(1)	(4)	(10)	(12)	(6)	(33)	(33,3)	(50,0)	(50,0)	(44,4)	(100,0)	(51,6)
§DG TECNICO ADM.CUL.	0	(3)	(27)	(23)	(6)	(59)	0,0	(30,0)	(87,1)	(100,0)	(100,0)	(81,9)
TOTAL	13	32	7	(42)	(156)	(156)	41,9	34,4	2,8	(11,8)	(100,0)	(17,4)

VII.7.5. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
35. EDUCACION												
0. EDIFICIOS ESCOLARES	7,1	21,4	50,0	7,1	14,3	100,0	3,8	11,5	46,2	38,5	0,0	100,0
03 EDUCACION	1,6	7,8	21,8	61,9	7,8	100,0	1,1	15,4	31,9	51,6	0,0	100,0
28 PLAN.EDUCACION	7,0	14,0	34,9	39,5	4,7	100,0	7,7	19,2	32,7	40,4	0,0	100,0
08 COORD.TECNICA	9,2	16,7	20,8	45,8	8,3	100,0	11,5	19,2	26,9	42,3	0,0	100,0
08 COM.ESCOLAR	25,0	62,5	0,0	12,5	0,0	100,0	20,0	50,0	10,0	20,0	0,0	100,0
09 ADMINISTRACION	2,4	9,3	40,5	40,5	9,3	100,0	3,8	11,9	34,5	50,0	0,0	100,0
33. CULTURA												
09 D.BIBLIOT.MUSICAL	5,9	23,5	23,5	23,5	23,5	100,0	10,0	26,7	36,7	26,7	0,0	100,0
23 ED. ARTISTICOS	0,0	5,9	17,6	31,0	44,3	100,0	4,1	12,2	28,6	55,1	0,0	100,0
03 MUSEOS	8,3	4,4	25,3	37,2	29,0	100,0	15,0	21,7	36,7	26,7	0,0	100,0
05 AC. Y PROM.CULTURAL	-	-	-	-	-	-	13,6	22,7	54,5	9,1	0,0	100,0
09 BIBLIOTECAS	1,3	7,3	20,0	36,0	35,3	100,0	3,3	9,4	35,3	53,5	0,0	100,0
08 INST.HISTORICO	5,7	11,5	29,4	41,2	11,5	100,0	11,1	22,2	33,3	11,1	0,0	100,0
23 P.PANET E.SOLIVE	14,3	14,3	28,6	42,9	0,0	100,0	12,5	12,5	50,0	25,0	0,0	100,0
21 E.SUP.SAN MARTIN	3,1	3,1	25,0	37,5	31,3	100,0	5,6	19,4	33,3	41,7	0,0	100,0
23 [illegible]	3,2	12,9	9,7	31,3	43,5	100,0	3,0	6,0	45,5	42,5	3,0	100,0
08 TEATRO COLON	2,0	10,0	32,0	42,0	14,0	100,0	4,3	14,3	31,4	49,2	0,0	100,0
08 TEATRO S.MARTIN	0,0	11,8	21,6	51,0	15,7	100,0	0,0	13,6	40,5	45,9	0,0	100,0
08 E.DISCEPOLO	4,7	12,5	31,3	42,2	9,4	100,0	6,5	12,9	32,3	48,4	0,0	100,0
06 TECNICO ADM.CUL.	2,8	13,9	43,1	31,9	8,3	100,0	15,4	53,8	30,8	0,0	0,0	100,0
TOTAL	3,5	10,4	27,8	39,8	18,5	100,0	5,9	16,9	34,6	42,6	0,0	100,0

VII.3.6. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
98. EDUCACION												
90. EDIFICIOS ESCOLARES	3,2	3,2	2,8	0,3	1,2	1,5	2,3	2,4	4,7	3,2	-	3,5
906 EDUCACION	3,2	4,3	4,8	9,5	2,4	5,1	2,3	11,2	11,3	14,9	-	12,3
908 PLAN.EDUCACION	9,7	6,5	5,9	4,3	1,2	4,2	9,1	8,0	6,6	6,7	-	7,0
906 COORD.TECNICA	6,5	4,3	2,0	3,1	1,2	2,7	6,8	4,0	2,7	3,3	-	3,5
908 COM.ESCOLAR	3,5	5,4	0,0	0,3	0,3	0,9	4,5	4,0	0,4	2,6	-	1,4
909 ADMINISTRACION	6,5	7,5	13,7	9,5	4,2	9,4	6,8	8,0	11,0	13,3	-	11,4
99. CULTURA												
906.C.DIVULG.MUSICAL	3,2	4,3	1,6	1,1	0,4	1,7	6,8	6,4	4,3	2,5	-	4,1
908 ED. ARTIST.ESP.	0,1	2,2	2,0	2,5	2,8	2,2	4,5	4,8	5,5	3,5	-	5,5
908 MUSEOS	16,1	7,5	16,1	16,5	27,2	17,5	20,5	10,4	8,2	5,1	-	8,1
908 AC.Y PROM.CULTURAL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,8	4,0	4,7	0,6	-	3,0
909 BIBLIOTECAS	3,2	4,3	4,4	5,4	10,1	5,1	4,5	4,0	5,9	9,8	-	7,2
906. INST.HISTORICO	3,2	2,2	2,0	3,0	1,2	1,9	2,3	1,6	1,0	0,3	-	1,2
909. M.JAMET,B.GALILEI	3,2	1,1	0,8	0,5	0,8	0,8	0,0	0,8	0,1	0,1	-	0,3
908 B.CUL.SAN MARTIN	3,2	3,4	3,2	3,0	3,2	3,1	4,5	5,6	4,7	4,2	-	4,6
909 B.CUL.RECOLETA	3,2	10,8	7,8	10,3	14,5	10,3	0,0	4,0	3,1	3,4	-	3,4
906. TEATRO COLON	3,2	5,4	6,4	5,9	4,3	5,2	6,8	7,2	2,8	3,6	-	3,5
906. TEATRO S.MARTIN	0,0	6,5	4,4	7,2	4,3	5,7	0,0	4,0	5,9	5,4	-	5,0
905.E.DISCEPOLO	9,7	8,6	8,0	7,6	3,5	7,1	4,5	3,2	3,9	4,8	-	4,2
909 TECNICO ADM.CUL.	6,5	10,8	12,4	6,4	3,6	8,0	4,5	5,6	1,6	0,0	-	1,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

VII.3.b. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990				PARTICIPACION PORCENTUAL 1990		1992				PARTICIPACION PORCENTUAL 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCIO	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
89. EDUCACION												
0. EDIFICIOS ESCOLARES	14	12	105	131	10,7	89,3	26	4	93	123	21,1	78,9
0E EDUCACION	35	285	140	480	11,5	88,5	91	277	140	508	17,9	82,1
0E PLAN.EDUCACION	43	69	47	159	27,0	73,0	52	50	47	149	34,9	65,1
0B COORD.TECNICA	24	29	54	107	22,4	77,6	26	24	35	85	34,1	65,9
23 COM.ESCOLAR	3	9	38	55	14,5	85,5	10	7	29	46	21,7	78,3
0E ADMINISTRACION	84	2300	1161	3545	2,4	97,6	84	1667	1161	2912	2,9	97,1
88. CULTURA												
03.C.DIVULG.MUSICAL	17	125	280	422	4,0	96,0	30	89	250	369	8,1	91,9
0E ED. ARTIST.ESP.	29	109	18	156	18,6	81,4	49	158	17	224	20,9	79,1
0E MUSEOS	138	77	246	460	32,7	67,3	60	159	218	430	14,0	86,0
0B AC.Y PROM.CULTURAL	3	38	32	73	8,0	100,0	22	25	32	79	27,8	72,2
0E BIBLIOTECAS	59	163	80	302	23,1	76,9	52	148	80	281	24,0	76,0
0B INST.HISTORICO	17	11	10	38	44,7	55,3	9	18	10	37	24,3	75,7
13 PLANET.G.GALILEI	4	9	28	41	12,9	88,1	8	9	25	42	19,5	80,5
0B C.CUL.SAN MARTIN	36	109	89	234	22,7	78,1	36	159	59	254	14,2	85,8
0B P.CUL.PEDRETA	92	58	62	212	43,4	56,6	40	114	82	236	16,1	83,9
25 TEATRO COLON	50	1320	646	2016	2,5	97,5	63	863	346	1272	5,1	94,9
0B TEATRO S.MARTIN	51	296	375	722	6,2	93,8	37	282	226	545	6,8	93,2
0B E.DISCEPOLO	64	290	213	572	11,2	88,8	31	170	37	238	10,9	89,2
0E TECNICO ADM.CUL.	72	0	45	117	61,5	38,5	13	42	0	55	23,6	76,4
TOTAL	896	5.399	3.608	9.903	9,0	91,0	740	4.267	3.367	7.374	9,4	90,6

VII.10.b. SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
33. EDUCACION						
0. EDIFICIOS ESCOLARES	12	(20)	85,7	(17,1)	8,4	3,7
06 EDUCACION	36	(8)	66,5	(1,9)	7,7	4,6
06 PLAN.EDUCACION	9	(19)	90,9	(16,4)	2,7	1,7
06 COORD.TECNICA	2	(34)	9,3	(41,0)	3,5	1,9
06 COM.ESCOLAR	2	(11)	25,0	(23,4)	5,9	3,6
06 ADMINISTRACION	0	(632)	0,0	(18,3)	41,2	38,7
66. CULTURA						
09.C.DIVULG.MUSICAL	13	(66)	76,5	(16,8)	33,8	11,3
09 ED. ARTIST.ESP.	20	58	57,0	45,7	4,4	3,8
09 MUSEOS	(9)	45	(62,0)	13,3	8,1	6,2
06 AC./ PROM.CULTURAL	22	(15)	-	(20,5)	-	2,5
06 BIBLIOTECAS	(2)	(15)	3,5	(8,2)	3,3	3,2
09. INST.HISTORICO	(2)	7	(47,1)	28,3	1,2	3,1
09. PLANET.G.BALCLEI	1	4	14,3	(10,3)	5,3	4,1
06 C.CUL.SAN MARTIN	(10)	4	(28,6)	22,2	3,2	1,1
06 C.CUL.RECOLETA	(32)	75	(56,1)	62,3	1,3	4,9
03. TEATRO COLON	13	(757)	86,0	(38,5)	39,3	19,2
06. TEATRO S.MARTIN	(14)	(263)	(27,5)	(34,1)	15,1	13,7
06 E.DISCEPOLO	(33)	(251)	(51,6)	(49,4)	7,9	9,3
06 TECNICO ADM.CUL.	(59)	(3)	(81,9)	(6,7)	0,6	3,2
TOTAL	(156)	(1.873)	(17,4)	(20,8)	10,1	9,6

VIII.1.a.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
38 OBRAS Y CONCESIONES	1056	55	1111	744	53	797
58 MANT.URBANO Y SERVICIOS	1589	47	1636	598	40	638
08 COORD.PLAN.Y ADM.	309	70	379	139	0	139
08 SUP.TEC.OP.ESP.	0	7	7	0	0	0
I. S.	9046	329	9377	150	0	150
TOTAL	11901	508	12409	1631	93	1714

VIII.2.a.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 / 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR SUBSECRETARIA

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
SS.OBRAS Y CONCESIONES	9,0	46,5	(314)	(28,3)
SS.MANT.URBANO Y SERVICIOS	13,2	37,2	[illegible]	(61,0)
DG COORD.PLAN.Y ADM.	2,2	7,5	[illegible]	(58,6)
DG SUP.TEC.OP.ESP.	0,1	0,0	7	(100,0)
U. G. P.	75,5	3,3	[illegible]	(98,4)
TOTAL	100,0	100,0	[illegible]	(35,2)

VII.3.a.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
69.OBRAS Y CONCESIONES	344	267	1111	643	154	797	(201)	(113)	(23,8)	(42,3)
68.MANT.URBANO Y SERVICIOS	1208	428	1636	455	183	638	(753)	(245)	(62,3)	(57,2)
23 COORD.PLAN.Y ADM.	136	152	278	55	44	129	(41)	(108)	(32,5)	(71,1)
29 SUP.TEC.DP.EEP.	7	0	7	0	0	0	(7)	0	(100,0)	-
U. E. R.	9239	1088	9377	100	50	150	(8.199)	(1.038)	(98,3)	(95,4)
TOTAL	10474	1935	12409	1253	431	1714	(9.191)	(1.504)	(87,3)	(77,7)

VIII.4.a.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
00.OBRAS Y CONCESIONES	76,0	24,0	80,7	19,3
00.MANT.URBANO Y SERVICIOS	73,8	26,2	71,3	28,7
00 COORD.PLAN.Y ADM.	45,3	54,7	65,9	34,1
00 SUP.TEC.OP.ESP.	100,0	0,0	-	-
U. G. R.	88,4	11,6	66,7	33,3
TOTAL	84,4	15,6	74,9	25,1

VIII.5.a.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
68.OBRAS Y CONCESIONES	10	38	84	142	64	338	11	28	87	86	0	112
69.MANT.URBANO Y SERVICIOS	7	34	67	154	65	317	15	43	76	67	0	201
70 DESPO.PLAN.Y ADM.	4	20	43	38	14	119	4	13	30	13	0	60
08 SUP.TEC.DP.ESP.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S. P.	12	47	191	381	488	1054	9	16	15	8	0	50
TOTAL	33	139	385	710	571	1328	39	102	158	134	0	423

VIII.6.a. SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
SS.OBRAS Y CONCESIONES	1	(10)	(47)	(106)	(64)	(226)	10,0	(26,3)	(56,0)	(74,6)	(100,0)	(66,9)
SS.MANT.URBANO Y SERVICIOS	8	19	9	(37)	(95)	(116)	114,2	79,2	13,4	(56,5)	(100,0)	(36,6)
DG COORD.PLAN.Y ADM.	0	(7)	(13)	(30)	19	(59)	0,0	(35,0)	(30,2)	(60,6)	(100,0)	(49,6)
DS SUP.TEC.OP.ESP.	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
U. G. R.	(3)	(29)	(176)	(373)	(423)	1.004)	(25,0)	(61,7)	(92,1)	(97,9)	(100,0)	(95,3)
TOTAL	6	(27)	(227)	(586)	(571)	(1.405)	19,3	(20,9)	(59,0)	(85,5)	(100,0	(76,9)

VIII.7.a.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
88.OBRAS Y CONCESIONES	3,0	11,2	24,9	42,0	18,9	100,0	9,8	25,0	33,0	32,1	0,0	100,0
89.MANT.URBANO Y SERVICIOS	3,2	7,6	21,1	48,5	20,5	100,0	7,5	21,4	37,3	33,8	0,0	100,0
98 COORD.PLAN.Y ADM.	8,4	16,8	36,1	27,7	11,0	100,0	6,7	21,7	50,0	21,7	0,0	100,0
88 SUP.TEC.OP.ESP.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E. S. P.	1,1	4,5	18,1	36,1	40,1	100,0	18,0	36,0	30,0	16,0	0,0	100,0
TOTAL	1,8	7,1	21,1	38,9	31,2	100,0	9,2	24,1	37,4	29,3	0,0	100,0

VIII.8.a.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
68.OBRAS Y CONCESIONES	30,3	29,5	21,8	20,0	11,3	18,5	38,2	27,5	23,4	29,0	-	26,5
69.MANT.URBANO Y SERVICIOS	21,3	18,6	17,4	21,7	11,4	17,3	38,5	42,3	48,1	54,0	-	47,3
06 COORD.PLAN./ ADM.	12,1	15,5	11,2	4,6	3,3	6,5	10,3	12,7	19,0	10,5	-	14,2
08 SUP.TEC.OP.ESP.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
U. B. R.	36,4	36,4	49,6	53,7	74,1	57,7	23,1	17,6	9,5	6,5	-	11,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

VIII.9.a.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990				PARTIC.PORCENT. 1990		1992				PARTIC.PORCENT. 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCIO	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
33.OBRAS Y CONCESIONES	338	718	55	1111	30,4	69,6	112	622	53	787	14,1	85,9
36.MANT.URBANO Y SERVICIOS	317	1272	47	1636	19,4	80,6	201	397	40	638	31,5	68,5
06 COORD.PLAN.Y ADM.	119	89	70	278	42,8	57,2	60	69	0	129	46,5	53,5
06 SUP.TEC.OP.ESP.	0	0	7	7	0,0	100,0	0	0	0	0	-	-
O. S. P.	1054	7994	329	9377	11,2	88,8	50	100	0	150	33,3	66,7
TOTAL	1868	10073	508	12408	14,7	85,3	423	1198	93	1714	24,7	75,3

VIII.10.a.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
SS.OBRAS Y CONCESIONES	(226)	(88)	(66,9)	(11,4)	2,8	5,1
SS.MANT.URBANO Y SERVICIOS	(116)	(882)	(36,6)	(66,9)	4,2	2,3
DS COORD.PLAN.Y ADM.	(59)	(90)	(49,6)	(56,6)	1,3	1,2
DS SUP.TEC.OP.ESP.	0	(7)	-	(100,0)	-	-
U. G. R.	(1.004)	(8.233)	(95,3)	(93,3)	7,9	2,0
TOTAL	(1.405)	(9.350)	(76,9)	(87,5)	5,8	3,1

VIII.1.b.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
83 OBRAS Y CONCESIONES						
0G VIALID.Y TRANSITO	569	2	571	428	2	430
0J ARQUITECTURA	56	14	70	50	14	64
0J F.O.C.	431	39	470	366	37	303
85 MANT.URBANO Y SERVICIOS						
AREA 83 MANT.URB.Y SERV.	0	0	0	815	0	815
0G CEMENTERIOS	449	47	496	383	40	423
0G MATERIAL RODANTE	1140	0	1140	0	0	0
0G COORD.PLAN.Y ADM.	208	70	278	129	0	129
0G SUP.TEC.OP.ESP.	0	7	7	0	0	0
L. S. R.						
0G OBRAS Y MANTENIM.	5814	253	6067	0	0	0
0G PARQUES Y PASEOS	2315	31	2346	0	0	0
0G SANEAMIENTO	2367	24	2391	0	0	0
0G I.M.EDIFICIOS	852	31	883	0	0	0
TOTAL	11701	508	12209	1621	93	1714

FACULTAD DE CIENCIAS

VIII.2.b.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
00 OBRAS Y CONCESIONES				
06 VIALID.Y TRANSITO	4,6	25,1	(141)	(24,7)
08 ARQUITECTURA	0,6	3,7	(6)	(8,6)
09 F.O.C.	8,8	17,7	(167)	(35,5)
80 MANT.URBANO Y SERVICIOS				
AREA 80 MANT.URB.Y SERV.	0,0	12,5	215	ERR
00 CEMENTERIOS	4,0	24,7	(72)	(4,7)
06 MATERIAL RODANTE	9,2	0,0	(1,140)	(100,0)
08 COORD.PLAN.Y ADM.	2,2	7,5	(149)	(53,6)
09 SUP.TEC.OP.ESP.	0,1	3,0	(7)	(100,0)
U. G. R.				
06 OBRAS Y MANTENIM.	24,7	0,0	(3 367)	(100,0)
07 PARQUES Y PASEOS	18,8	4,6	(1,55)	(86,8)
08 SANEAMIENTO	34,1	4,4	(1,2)	(87,5)
09 EDIFICIOS	7,9	0,0	(98)	(100,0)
TOTAL	100,0	100,0	(10.695)	86,2)

VIII.3.b. SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
38 OBRAS Y CONCESIONES										
06 VIALID.Y TRANSITO	470	101	571	343	87	430	(127)	(14)	(27,0)	(13,9)
08 ARQUITECTURA	35	35	70	49	15	64	14	(20)	40,0	(57,1)
09 P.U.C.	339	131	470	251	52	303	(88)	(79)	(25,0)	(60,3)
88 MANT.URBANO Y SERVICIOS										
AREA 88 MANT.URB.Y SERV.	0	0	0	147	68	215	147	68	-	-
06 CEMENTERIOS	338	163	476	308	115	423	(25)	(48)	(7,5)	(29,4)
26 MATERIAL RODANTE	875	265	1140	0	0	0	(875)	(265)	(100,0)	(100,0)
06 CONSERVACION Y ADM.	136	152	278	58	44	129	(41)	(108)	(38,5)	(71,1)
06 CONSERVACION ESP.	7	0	7	0	0	0	(7)	0	(100,0)	-
06 SUP.FED.DE ESP.										
U. E. E.										
00 OBRAS Y MANTENIM.	3648	419	3067	0	0	0	(3.648)	(419)	(100,0)	(100,0)
06 PARQUES Y PASEOS	2034	302	2336	49	26	75	(1.985)	(276)	(97,6)	(91,3)
06 PARQUES [illegible]	3776	213	3991	51	24	75	(3.725)	(189)	(98,6)	(88,7)
06 PANTEONES	333	199	532	0	0	0	(333)	(199)	(100,0)	(100,0)
06 [illegible]										
TOTAL	10474	1935	12409	1288	431	1714	(9.191)	(1.504)	(87,8)	(77,7)

VIII.4.b. SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
SS OBRAS Y CONCESIONES				
DG VIALID.Y TRANSITO	83,3	17,7	79,9	20,2
DG ARQUITECTURA	50,0	50,0	76,6	23,4
DG F.O.C.	72,1	27,9	82,8	17,2
SS MANT.URBANO Y SERVICIOS				
AREA SS MANT.URB.Y SERV.	-	-	68,4	31,6
DG CEMENTERIOS	67,1	32,9	72,3	27,7
DG MATERIAL RODANTE	76,8	23,2	-	-
DG COORD.PLAN.Y ADM.	45,3	54,7	65,9	34,1
DG SUP.TEC.DP.ESP.	100,0	0,0	-	-
U. E. P.				
DG OBRAS Y MANTENIM.	86,3	13,7	-	-
DG PARQUES Y PASEOS	87,1	12,9	65,3	34,7
DG SANEAMIENTO	92,9	7,1	62,7	33,3
DG I.P.EDIFICIOS	84,8	15,2	-	-
TOTAL	84,4	15,6	74,9	25,1

VIII.5.b.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
68 OBRAS Y CONCESIONES												
06 VIALID./ TRANSITO	4	22	50	78	18	166	6	19	22	14	0	60
08 ARQUITECTURA	2	6	11	5	6	30	2	2	2	2	0	10
02 P.O.S.	4	10	23	65	40	142	3	7	12	20	0	42
38 MANT.URBANO Y SERVICIOS												
AREA 38 MANT.URB.Y SERV.	0	0	0	0	0	0	10	31	56	2	0	99
03 CEMENTERIOS	4	11	31	64	30	120	5	12	20	35	0	102
26 MATERIAL RODANTE	3	13	46	90	45	197	0	0	0	0	0	0
03 COOPD.PLAN.Y ADM.	4	20	43	33	19	119	4	13	30	13	0	60
25 SUP.TEC.OP.ESP.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
U. E. R.												
26 OBRAS Y MANTENIM.	3	12	36	142	183	397	0	0	2	0	0	2
38 PARQUES Y PASEOS	4	9	30	61	28	131	5	10	7	3	0	25
05 SANEAMIENTO	3	13	44	52	151	263	4	3	3	5	0	15
38 T.P.EDIFICIOS	3	10	32	76	33	154	0	0	0	0	0	0
TOTAL	33	129	385	710	571	1828	39	102	158	124	0	423

VIII.6.b.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
88 OBRAS Y CONCESIONES												
03 VIALID.Y TRANSITO	2	(4)	(29)	(58)	(18)	(106)	50,0	(13,2)	(56,0)	(80,6)	(100,0)	(63,9)
09 ARQUITECTURA	0	(3)	(5)	(9)	(6)	(20)	0,0	(50,0)	(72,7)	(60,0)	(100,0)	(66,7)
06 P.O.D.	(1)	(3)	(11)	(45)	(40)	(100)	(25,0)	(30,0)	(47,8)	(69,2)	(100,0)	(70,4)
85 MANT.URBANO Y SERVICIOS												
AREA 85 MANT.URB.Y SERV.	10	31	56	2	0	99	-	-	-	-	-	-
05 CEMENTERIOS	1	1	(1)	1	(20)	(18)	85,0	9,1	(4,8)	1,6	(100,0)	(15,0)
36 MATERIAL RODANTE	(3)	(13)	(46)	(90)	(45)	(197)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)
03 COORD.PLAN.Y ADM.	0	(7)	(13)	(20)	(19)	(59)	0,0	(35,0)	(30,2)	(60,6)	(100,0)	(49,6)
08 SUP.TEC.DP.ESP.	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
U. G. R.												
05 OBRAS Y MANTENIM.	(3)	(13)	(26)	(143)	(153)	(298)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)
03 PARQUES Y PASEOS	1	1	(22)	(63)	(73)	(156)	25,0	11,1	(75,9)	(82,5)	(100,0)	(96,3)
00 SANEAMIENTO	2	5	(2)	(2)	(11)	(29)	100,0	(38,5)	33,3	94,6	(100,0)	(92,1)
06 U.P.ESPECIALES	(3)	13	(32)	(76)	(36)	(160)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)
TOTAL	6	(27)	(227)	(586)	(571)	(1.405)	18,2	(20,9)	(59,0)	(82,5)	(100,0)	(76,9)

VIII.7.b. SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
00 OBRAS Y CONCESIONES												
06 VIALID.Y TRANSITO	8,4	13,3	30,1	43,4	10,8	100,0	10,0	30,0	36,7	23,3	0,0	100,0
08 ARQUITECTURA	5,7	20,0	36,7	15,7	20,0	100,0	20,0	30,0	30,0	20,0	0,0	100,0
09 F.O.C.	2,9	7,0	16,2	45,6	28,2	100,0	7,1	16,7	28,6	47,6	0,0	100,0
98 MANT.URBANO / SERVICIOS												
AREA 98 MANT.URB.Y SERV.	-	-	-	-	-	-	10,1	31,3	56,6	2,0	0,0	100,0
03 CEMENTERIOS	3,0	9,2	17,5	53,3	16,7	100,0	4,7	11,3	19,6	63,7	0,0	100,0
26 MATERIAL RODANTE	1,5	6,6	23,4	45,7	22,8	100,0	-	-	-	-	-	-
05 COORD.PLAN.Y ADM.	3,4	16,8	36,1	27,7	16,0	100,0	6,7	21,7	50,0	21,7	0,0	100,0
09 EQP.TEC.OP.ESP.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
U. E. R.												
06 OBRAS Y MANTENIM.	1,3	3,0	21,7	36,0	38,5	100,0	-	-	-	-	-	-
05 PARQUES Y PASEOS	3,2	8,0	16,0	36,8	40,0	100,0	30,0	40,0	28,0	12,0	0,0	100,0
03 SANEAMIENTO	0,0	4,1	13,8	33,4	50,8	100,0	16,0	32,0	32,0	20,0	0,0	100,0
05 U.E.EDIFICIOS	1,3	9,1	20,1	47,5	32,0	100,0	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1,8	7,1	21,1	38,8	31,2	100,0	9,2	24,1	37,4	29,3	0,0	100,0

VIII.8.b. SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
55 OBRAS Y CONCESIONES												
05 VIALID.Y TRANSITO	12,1	17,1	13,0	10,1	3,2	9,1	15,4	17,6	13,9	11,3	-	14,2
06 ARQUITECTURA	5,1	4,7	2,9	0,7	1,1	1,6	5,1	2,9	1,9	1,6	-	2,4
08 F.D.T.	13,1	7,8	6,0	9,2	7,5	7,8	7,7	6,9	7,6	15,1	-	9,9
66 MANT.URB+NO Y SERVICIOS												
AREA SS MANT.URB.Y SERV.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,6	30,4	35,4	1,6	-	23,4
06 CEMENTERIOS	12,1	8,5	5,5	0,0	3,5	5,6	12,8	11,8	12,7	52,1	-	24,1
08 MATERIAL RODANTE	9,1	10,1	11,9	15,7	7,1	10,3	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
09 COORD.PLAN.Y ADM.	15,1	15,2	11,2	4,2	2,3	6,5	10,3	12,7	19,0	10,5	-	14,3
08 SUP.TEC.OP.ESP.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
U. S. R.												
05 OBRAS Y MANTENIM.	3,1	3,3	22,3	30,1	31,6	21,7	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
03 PARQUES Y PASEOS	12,1	7,0	7,6	3,2	16,3	9,9	12,8	9,8	4,4	2,1	-	6,9
08 SANEAMIENTO	5,1	10,1	11,4	13,2	26,5	17,2	12,3	7,8	5,1	1,0	-	5,3
09 T.R.EDIFICIOS	3,1	3,4	8,2	-	5,3	3,2	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

VIII.9.b.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990				PARTICIPACION PORCENTUAL 1990		1992				PARTICIPACION PORCENTUAL 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCIO	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
88 OBRAS Y CONCESIONES												
06 VIALID./ TRANSITO	166	403	2	571	29,1	70,9	69	368	2	439	14,0	86,0
05 ARQUITECTURA	30	26	14	70	42,9	57,1	13	40	14	64	15,6	84,4
03 H.O.S.	142	289	39	470	30,2	69,8	42	224	37	303	13,9	86,1
88 MANT.URBANO Y SERVICIOS												
AREA 88 MANT.URB./ SERV.	0	0	0	0	-	-	99	116	0	215	46,0	54,0
02 CEMENTERIOS	130	339	47	496	26,1	73,9	102	301	40	423	24,1	75,9
02 MATERIAL FODANTE	197	943	0	1140	17,3	82,7	0	0	0	0	-	-
05 COORD.PLAN.Y ADM.	115	89	70	273	42,9	57,2	60	69	0	129	46,5	53,5
09 SUP.TECNOP.ESP.	0	0	7	7	0,0	100,0	0	0	0	0	-	-
1, 3, 5,												
03 OBRAS Y MANTENIM.	397	2417	253	3067	13,9	37,1	0	0	0	0	-	-
03 PARQUES Y PASEOS	191	2134	21	2332	7,7	92,3	35	50	0	75	33,3	66,7
03 SANEAMIENTO	316	2651	24	2991	10,6	88,4	35	50	0	75	33,3	66,7
03 M.P.EDIFICIOS	150	782	01	932	16,2	83,8	0	0	0	0	-	-
TOTAL	1826	10073	508	1840°	14,7	85,3	483	1198	93	1714	24,7	75,3

VIII.10.b.SECRETARIA DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
88 OBRAS Y CONCESIONES						
08 VIALID.Y TRANSITO	(105)	(35)	(63,9)	(8,6)	3,4	6,2
08 ARQUITECTURA	(20)	14	(66,7)	25,0	1,2	5,4
08 F.O.C.	(100)	(67)	(70,4)	(20,4)	2,3	6,2
88 MANT.URBANO Y SERVICIOS						
AREA 88 MANT.URB.Y SERV.	99	116	-	-	-	1,2
08 CEMENTERIOS	(19)	(55)	(15,0)	(14,6)	3,1	3,1
08 MATERIAL RODANTE	(197)	(943)	(100,0)	(100,0)	4,8	-
08 COORD.PLAN.Y ADM.	(59)	(90)	(49,5)	(56,6)	1,3	1,2
08 SUP.TEC.OP.ESP.	0	(7)	-	(100,0)	-	-
I. G. R.						
08 OBRAS Y MANTENIM.	(397)	(3.670)	(100,0)	(100,0)	3,7	-
08 PARQUES Y PASEOS	(75)	(1.107)	(55,2)	(97,7)	11,3	3,0
08 SANEAMIENTO	(89)	(1.185)	(99,1)	(99,1)	3,5	3,0
08 [illegible]	(13)	(883)	(36,1)	(16,0)	3,1	-
TOTAL	(1.405)	(7.890)	(76,9)	(87,8)	5,8	3,1

IX.1.a. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	18	6	24	36	0	36
00. HACIENDA	1129	28	1157	1329	35	1364
00. FINANZAS	909	80	989	737	66	803
00. RR.HH.	764	355	1119	470	30	500
00. GENERAL	774	483	1257	327	20	347
00.TECNICO-ADM.	86	148	234	85	0	85
TOTAL	3680	1100	4780	2994	141	3135

IX.3.a. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR SUBSECRETARIA

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
F.V CONS.REL.FIN.COOP.INT.	0,5	1,1	12	50,0
88. HACIENDA	24,2	48,5	207	17,7
89. FINANZAS	20,7	25,6	(136)	(15,8)
88. RR.HH.	28,4	15,9	(619)	(55,8)
88. GENERAL	26,3	11,1	(910)	(78,4)
86.TECNICO-ADM.	4,9	2,7	(149)	(68,7)
TOTAL	100,0	100,0	(1.645)	(34,4)

IX.3.a. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
F/M CONS.REL.FIN.COOP.INT.	16	8	24	31	5	36	15	(3)	93,8	(37,5)
83. HACIENDA	785	372	1157	1043	321	1364	258	(51)	32,9	(13,7)
85. FINANZAS	751	238	989	649	154	803	(102)	(84)	(13,6)	(35,3)
86. RR.HH.	689	491	1119	400	100	500	(289)	(391)	(36,3)	(79,6)
88. GENERAL	315	942	1257	283	64	347	(32)	(878)	(10,2)	(93,2)
89.TECNICO-ADM.	76	158	234	64	21	85	(12)	(137)	(15,3)	(86,7)
TOTAL	2571	2209	4780	2470	665	3135	(101)	(1.544)	(3,9)	(69,9)

IX.5.a. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	2	1	0	0	0	3	7	4	4	0	0	15
88. HACIENDA	9	24	51	106	50	240	14	37	66	94	0	211
88. FINANZAS	17	56	139	368	123	603	13	43	66	27	0	155
88. RR.HH.	5	14	31	71	29	150	8	24	52	53	0	137
88. GENERAL	12	36	45	34	17	144	13	24	42	8	0	87
86.TECNICO-ADM.	3	4	11	14	9	41	3	8	12	8	0	31
TOTAL	49	135	277	593	227	1181	58	141	242	190	0	636

IX.6.a. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
F/V CONS.REL.FIN.COOP.INT.	5	3	4	0	0	12	250,0	300,0	-	-	-	400,0
55. HACIENDA	5	13	15	(12)	(30)	(29)	55,6	54,2	39,4	(11,3)	(100,0)	(12,1)
56. FINANZAS	(4)	(7)	(73)	(241)	(123)	(448)	(23,5)	(12,5)	(52,5)	(89,9)	(100,0)	(74,3)
58. RR.HH.	3	10	21	(13)	(29)	(13)	60,0	71,4	87,5	(25,4)	(100,0)	(8,7)
59. GENERAL	0	(12)	(3)	(26)	(16)	(57)	0,0	(33,3)	(6,7)	(76,5)	(100,0)	(39,6)
06. TECNICO-ADM.	0	4	1	(6)	(9)	(10)	0,0	100,0	9,1	(42,9)	(100,0)	(24,4)
TOTAL	9	11	(35)	(308)	(337)	(545)	18,4	3,1	(12,5)	(61,5)	(100,0)	(46,1)

IX.7.a. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	100,0	46,7	26,7	26,7	0,0	0,0	100,0
SS. HACIENDA	2,9	10,6	21,3	44,2	20,6	100,0	6,6	17,5	31,3	44,5	0,0	100,0
SS. FINANZAS	2,9	9,8	23,1	44,4	20,4	100,0	8,4	31,6	42,6	17,4	0,0	100,0
SS. RR.HH.	3,3	9,8	20,7	47,8	18,3	100,0	5,8	17,5	38,0	38,7	0,0	100,0
SS. GENERAL	3,0	25,0	31,3	33,6	11,1	100,0	14,9	27,6	48,3	9,2	0,0	100,0
DG.TECNICO-ADM.	7,8	9,8	26,6	34,1	22,0	100,0	9,7	25,8	32,7	25,8	0,0	100,0
TOTAL	4,1	11,4	23,5	41,7	19,2	100,0	9,1	23,0	38,1	29,9	0,0	100,0

IX.B.a. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR SUBSECRETARIA

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	4,1	0,7	0,0	0,0	0,0	0,3	12,1	2,7	1,7	0,0	-	2,4
88. HACIENDA	18,4	17,8	18,4	21,5	22,0	20,3	24,1	25,3	27,3	49,5	-	33,2
89. FINANZAS	34,7	41,5	50,2	54,4	54,2	51,1	22,4	33,6	27,3	14,2	-	24,4
83. RR.HH.	10,2	10,4	11,2	14,4	13,8	12,7	13,3	16,4	21,5	27,9	-	21,5
88. GENERAL	32,5	26,7	16,2	6,9	7,0	12,2	22,4	16,4	17,4	4,2	-	13,7
06.TECNICO-ADM.	6,1	3,0	4,0	2,8	4,0	3,5	5,3	5,5	5,0	4,2	-	4,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

IX.9.a. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	1990				PARTIC.PORCENT. 1990		1992				PARTIC.PORCENT. 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	3	15	6	24	12,5	87,5	15	21	0	36	41,7	58,3
SS. HACIENDA	240	869	28	1157	20,7	79,3	211	1128	25	1364	15,5	84,5
SS. FINANZAS	603	306	20	929	61,0	39,0	155	582	66	803	19,3	80,7
SS. RR.HH.	150	614	355	1119	13,4	86,6	137	393	30	560	27,4	72,6
SS. GENERAL	144	630	483	1257	11,5	88,5	97	240	20	347	25,1	74,9
DS.TECNICO-ADM.	41	45	148	234	17,5	82,5	31	54	0	85	36,5	63,5
TOTAL	1181	2479	1100	4760	24,7	75,3	636	2358	141	3185	20,3	79,7

IX.10.a. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR SUBSECRETARIA

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
S/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	12	0	400,0	0,0	7,0	1,4
18. HACIENDA	(39)	336	(12,1)	25,7	3,3	5,5
86. FINANZAS	(448)	362	(74,3)	67,9	0,6	4,2
83. RR.HH.	(13)	(606)	(8,7)	(62,5)	6,5	2,6
88. GENERAL	(57)	(853)	(39,6)	(76,6)	7,7	3,0
36.TECNICO-ADM.	(10)	(139)	(24,4)	(78,0)	4,7	1,7
TOTAL	(545)	(1.100)	(46,1)	(30,6)	3,0	3,9

IX.1.b. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992		
	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL	PL.PERMANENTE	PL.TRANSITORIA	TOTAL
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	18	6	24	36	0	36
SS HACIENDA						
AREA SS. HACIENDA	5	4	9	5	4	9
DG RENTAS	916	0	916	1162	0	1162
DG PLANIF. PRESUP.	84	14	98	69	11	80
DG PATRIMONIO URBANO	124	10	134	102	10	112
SS FINANZAS						
AREA SS FINANZAS	5	3	8	5	0	5
DG CONTADURIA GRAL.	349	12	361	270	12	282
DG COMPRAS Y CONTRAT.	132	7	171	139	6	145
DG TESORERIA GRAL.	303	17	320	173	17	190
DG APROVISIONAMIENTO	171	38	209	150	31	181
SS RR.HH.						
AREA SS RR.HH.	0	310	310	0	0	0
DG REC. PERSONAL	311	45	356	272	30	302
DG NORMAS LAB. Y ORG.	89	1	90	89	3	92
DG D.GESTION Y AUD.	191	0	191	145	0	145
SS GENERAL						
AREA SS GENERAL	450	438	888	7	0	7
DG ORGAN.Y METODOS	63	4	67	49	4	53
DG CTRL.DE GESTION	7	34	41	25	12	37
DG INST. FORMACION	75	0	75	66	0	66
DG MESA GRAL.E.,S. Y A.	154	0	154	157	0	157
F/N CON.REF.ADMINISTRATIVA	31	4	35	23	4	27
F/N CONS.CAL.SERVICIO	4	3	7	0	0	0
DG TECNICO-ADM.	86	148	234	85	0	85
TOTAL	3680	1100	4730	2994	141	3135

I).2.b. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PORCENTAJES Y VARIACIONES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	PARTICIPACION PORCENTUAL 1990 %	PARTICIPACION PORCENTUAL 1992 %	VARIACION 1992/1990 AGENTES	VARIACION 1992/1990 %
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	0,5	1,1	12	50,0
SS HACIENDA				
AREA SS. HACIENDA	0,2	0,3	0	0,0
DG RENTAS	19,2	37,1	247	27,0
DG PLANIF. PRESUP.	2,1	2,5	(19)	(18,4)
DG PATRIMONIO URBANO	2,9	3,6	(22)	(16,4)
SS FINANZAS				
AREA SS FINANZAS	0,2	0,2	(3)	(37,5)
DG CONTADURIA GRAL.	7,6	9,0	(79)	(21,9)
DG COMPRAS Y CONTRAT.	3,0	4,6	(45)	(24,1)
DG TESORERIA GRAL.	4,6	6,1	(20)	(13,6)
DG APROVISIONAMIENTO	2,4	3,8	(38)	(18,4)
SS RR.HH.				
AREA SS RR.HH.	6,5	0,0	(310)	(100,0)
DG DEL PERSONAL	11,7	9,6	(357)	(45,0)
DG NORMAS [illegible]	1,2	[illegible]	(6)	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SS GENERAL				
AREA SS GENERAL	18,6	0,2	(881)	(99,2)
DG ORGAN.Y METODOS	1,4	1,7	(14)	(20,9)
DG CTRL.DE GESTION	0,9	1,2	(4)	(9,8)
DG INST. FORMACION	1,6	2,1	(9)	(12,0)
DG MESA GRAL.E.,S. Y A.	3,2	5,0	3	1,9
F/N CON.REF.ADMINISTRATIVA	0,3	0,9	2	8,0
F/N CONS.CAL.SERVICIO	0,1	0,0	(7)	(100,0)
DG TECNICO-ADM.	4,3	2,7	(149)	(63,7)
TOTAL	100,0	100,0	(1.645)	(34,4)

IX.3.5. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
TOTALES, VARIACIONES ABSOLUTAS Y PORCENTUALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990			1992			VARIACION AGENTES 1992/1990		VARIACION PORCENTUAL 1992/1990	
	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	TOTAL	SUSTANT.	APOYO	SUSTANT.	APOYO
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	16	8	24	31	5	36	15	(3)	93,8	(37,5)
SS HACIENDA										
AREA SS. HACIENDA	0	9	9	6	3	9	6	(6)	-	(66,7)
06 RENTAS	611	305	916	389	238	1162	269	(22)	44,0	(17,2)
03 PLANIF. PRESUP.	66	32	98	66	14	80	0	(18)	0,0	(56,3)
09 PATRIMONIO URBANO	108	36	144	91	31	122	(17)	(5)	(15,7)	(13,2)
SS FINANZAS										
AREA SS FINANZAS	0	8	8	3	5	8	3	(3)	-	(62,5)
09 CONTADURIA GRAL.	385	76	461	341	43	382	(46)	(33)	(16,1)	(44,0)
02 COMPRAS Y CONTRAT.	147	44	191	102	29	145	(45)	(5)	(27,9)	(11,4)
03 TESORERIA GRAL.	176	44	220	155	35	190	(14)	(15)	(8,0)	(25,4)
08 APROVISIONAMIENTO	142	67	209	139	42	181	(3)	(25)	(2,1)	(37,3)
SS RR.HH.										
AREA SS RR.HH.	0	310	310	0	0	0	0	(310)	-	(100,0)
05 DEL PERSONAL	454	95	549	348	27	375	(106)	(68)	(23,3)	(71,6)
06 NORMAS LEY ETAL.	49	11	60	49	11	60	(0)	0	(0,5)	0,0
03 ADMINISTRACION Y AUD.	113	75	191	113	32	145	0	(43)	0,0	(57,3)
SS GENERAL										
AREA SS GENERAL	0	888	888	6	1	7	6	(887)	-	(99,9)
08 ORGAN.Y METODOS	57	10	67	46	7	53	(11)	(3)	(19,3)	(30,0)
05 CTRL.DE GESTION	36	5	41	30	7	37	(6)	2	(16,7)	40,0
09 INST. FORMACION	71	4	75	48	18	66	(23)	14	(32,4)	350,0
08 MESA GRAL.E.,S. Y A.	132	22	154	134	23	157	2	1	1,5	4,5
F/N CON.REF.ADMINISTRATIVA	14	11	25	12	9	21	(2)	(2)	(15,7)	(17,3)
F/N CONS.CAL.SERVICIO	5	3	8	0	0	0	(5)	(3)	(100,0)	(100,0)
08 TECNICO-ADM.	76	158	234	64	31	95	(12)	(127)	(15,8)	(86,7)
TOTAL	2571	2209	4780	2470	665	3135	(101)	(1.544)	(3,9)	(69,9)

IX.4.b. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
DOTACIONES SUSTANTIVAS Y DE APOYO
PORCENTAJES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990		% 1992	
	SUSTANTIVO	APOYO	SUSTANTIVO	APOYO
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	66,7	33,3	86,1	13,9
SS HACIENDA				
AREA SS. HACIENDA	0,0	100,0	66,7	33,3
DG RENTAS	66,7	33,3	75,7	24,3
DG PLANIF. PRESUP.	67,3	32,7	82,5	17,5
DG PATRIMONIO URBANO	80,6	19,4	81,3	18,8
SS FINANZAS				
AREA SS FINANZAS	0,0	100,0	40,0	60,0
DG CONTADURIA GRAL.	79,2	20,8	85,1	14,9
DG COMPRAS Y CONTRAT.	77,0	23,0	73,1	26,9
DG TESORERIA GRAL.	80,0	20,0	85,3	14,7
DG APROVISIONAMIENTO	67,9	32,1	76,2	23,8
SS RR.HH.				
AREA SS RR.HH.	0,0	100,0	-	-
DG DEL PERSONAL	83,0	17,0	80,1	19,9
DG NORMAS Y ETC.	86,4	13,6	79,3	20,8
DG CAPACITACION Y ADM.	60,7	39,3	80,0	20,0
SS GENERAL				
AREA SS GENERAL	0,0	100,0	85,7	14,3
DG ORGAN.Y METODOS	85,1	14,9	86,8	13,2
DG CTRL.DE GESTION	87,8	12,2	81,1	18,9
DG INST. FORMACION	94,7	5,3	72,7	27,3
DG MESA GRAL.E.,S. Y A.	85,7	14,3	85,4	14,6
F/N CON.REF.ADMINISTRATIVA	56,0	44,0	70,4	29,6
F/N CONS.CAL.SERVICIO	71,4	28,6	-	-
DG TECNICO-ADM.	32,5	67,5	75,3	24,7
TOTAL	53,8	46,2	78,8	21,2

IX.5.b. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
TOTALES
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990						1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	2	1	0	0	0	3	7	4	4	0	0	15
SS HACIENDA												
AREA SS. HACIENDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DS RENTAS	4	9	21	33	41	140	8	22	54	94	0	178
DS PLANIF. PRESUP.	3	9	20	19	0	51	4	9	12	0	0	25
DS PATRIMONIO URBANO	2	6	10	22	9	49	2	6	0	0	0	8
SS FINANZAS												
AREA SS FINANZAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DS CONTADURIA GRAL.	5	27	77	145	57	311	4	19	27	2	0	52
DS COMPRAS / CONTRAT.	6	19	21	43	40	120	3	12	19	16	0	50
DS TESORERIA GRAL.	4	2	18	33	4	72	2	3	9	7	0	21
DS APROVISIONAMIENTO	3	3	23	45	22	100	5	3	11	5	0	32
SS RR.HH.												
AREA SS RR.HH.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DS DEL PERSONAL	4	18	36	31	26	125	4	14	38	43	0	99
DS NORMAS Y PTO.	3	3	3	1	1	11	2	1	3	0	0	6
DS CAPACITACION Y DES.	0	0	0	0	0	0	2	1	3	11	0	25
SS GENERAL												
AREA SS GENERAL	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
DS ORGAN.Y METODOS	8	13	23	5	4	49	3	9	11	2	0	25
DS CTRL.DE GESTION	3	9	0	0	0	12	5	0	0	0	0	5
DS INST. FORMACION	2	5	12	5	0	24	1	3	5	5	0	14
DS MESA GRAL.E.S. Y A.	2	6	8	19	11	46	2	7	19	0	0	28
F/N DON.REF.ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	1	10	2	4	6	1	0	13
F/N CONS.CAL.SERVICIO	2	1	1	0	0	5	0	0	0	0	0	0
DS TECNICO-ADM.	2	4	11	14	9	41	3	8	12	3	0	31
TOTAL	49	135	277	493	327	1181	58	146	242	190	0	636

IX.6.b. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION CANTIDAD CARGOS 1992/1990						VARIACION PORCENTUAL 1992/1990					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	5	3	4	0	0	12	250,0	300,0	-	-	-	400,0
SS HACIENDA												
AREA SS. HACIENDA	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
DG RENTAS	-	12	33	27	(4)	88	100,0	144,4	157,1	44,6	(100,0)	27,1
DG PLANIF. PRESUP.	1	0	(3)	(15)	0	(26)	33,3	0,0	(40,0)	(100,0)	-	(51,0)
DG PATRIMONIO URBANO	0	0	(10)	(33)	(0)	(41)	0,0	0,0	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(82,7)
SS FINANZAS												
AREA SS FINANZAS	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
DG CONTADURIA GRAL.	(1)	8	(50)	(146)	(57)	(259)	(20,0)	(20,5)	(64,9)	(98,6)	(100,0)	(83,3)
DG COMPRAS Y CONTRAT.	(3)	(1)	(2)	(24)	(40)	(70)	(50,0)	(7,7)	(9,5)	(60,0)	(100,0)	(58,3)
DG TESORERIA GRAL.	(1)	1	(9)	(39)	(1)	(51)	(25,0)	12,5	(30,0)	(100,0)	(100,0)	(70,8)
DG APROVISIONAMIENTO	1	1	(13)	(36)	(22)	(69)	50,0	12,5	(52,0)	(90,0)	(100,0)	(68,0)
SS RR.HH.												
AREA SS RR.HH.	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-
DG DEL PERSONAL	0	2	12	(19)	(55)	(81)	0,0	16,7	48,0	(31,1)	(100,0)	(64,0)
DG NORMAS L.Y CTRL.	2	1	1	0	0	4	100,0	300,0	20,0	0,0	(100,0)	33,3
DG CAPACITACION Y DES.	3	4	3	0	0	33	-	-	-	-	-	-
SS GENERAL												
AREA SS GENERAL	0	1	1	0	0	2	-	-	-	-	-	-
DG ORGAN.Y METODOS	0	(4)	(12)	(4)	(4)	(24)	0,0	(30,3)	(52,2)	(66,7)	(100,0)	(49,0)
DG CTRL.DE GESTION	2	(9)	0	0	0	(7)	66,7	(100,0)	-	-	-	(58,3)
DG INST. FORMACION	(1)	(2)	(7)	0	0	(10)	(50,0)	(40,0)	(58,3)	0,0	-	(41,7)
DG MESA GRAL.E.,S. Y A.	0	1	11	(19)	(11)	(18)	0,0	16,7	137,5	(100,0)	(100,0)	(39,1)
F/N CON.REF.ADMINISTRATIVA	1	2	4	(3)	(1)	3	100,0	100,0	200,0	(75,0)	(100,0)	30,0
F/N CONS.CAL.SERVICIO	(2)	(1)	0	0	0	(3)	(100,0)	(100,0)	-	-	-	(100,0)
DG TECNICO-ADM.	0	4	1	(6)	(9)	(10)	0,0	100,0	9,1	(42,9)	(100,0)	(24,4)
TOTAL	9	11	(35)	(303)	(227)	(545)	18,4	8,1	(12,6)	(61,5)	(100,0)	(46,1)

IX.7.b. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
SOBRE EL TOTAL DE CARGOS DE CADA AREA
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	100,0	46,7	26,7	26,7	0,0	0,0	100,0
SS HACIENDA												
AREA SS. HACIENDA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DC RENTAS	2,9	6,4	15,0	46,4	29,3	100,0	4,5	12,4	30,3	52,3	0,0	100,0
DD PLANIF. PRESUP.	5,9	17,6	39,2	37,3	0,0	100,0	16,0	36,0	48,0	0,0	0,0	100,0
DB PATRIMONIO URBANO	4,1	12,2	20,4	44,9	18,4	100,0	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	100,0
SS FINANCIAS												
AREA SS FINANCIAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DB CONTADURIA GRAL.	1,6	8,7	24,8	46,6	18,3	100,0	7,7	36,5	51,9	3,8	0,0	100,0
DB COMPRAS Y CONTRAT.	5,0	10,8	17,5	33,2	33,3	100,0	6,0	24,0	38,0	32,0	0,0	100,0
DB TESORERIA GRAL.	5,6	11,1	25,0	52,8	5,6	100,0	14,3	42,9	42,9	0,0	0,0	100,0
DB APROVISIONAMIENTO	5,0	8,0	32,0	45,0	10,0	100,0	9,4	28,1	34,4	28,1	0,0	100,0
SS RR.HH.												
AREA SS RR.HH.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DB DEL PERSONAL	3,1	9,3	31,3	47,3	29,3	100,0	4,1	14,3	38,8	42,9	0,0	100,0
DB CAPACIT. Y CTRL.	3,5	3,5	33,3	57,5	14,3	100,0	14,3	42,9	42,9	0,0	0,0	100,0
DB ORGANIZACION Y ADM.	-	-	-	-	-	-	5,9	16,0	32,0	44,7	0,0	100,0
SS GENERAL												
AREA SS GENERAL	-	-	-	-	-	-	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
DB ORGAN.Y METODOS	6,1	26,5	46,9	12,2	8,2	100,0	12,0	36,0	44,0	8,0	0,0	100,0
DB CTRL.DE GESTION	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
DB INST. FORMACION	8,3	20,8	50,0	20,8	0,0	100,0	7,1	21,4	35,7	35,7	0,0	100,0
DB MESA GRAL.E.,S. Y A.	4,8	13,0	17,4	41,8	23,0	100,0	7,1	25,0	67,9	0,0	0,0	100,0
F/N CON.REF.ADMINISTRATIVA	10,0	20,0	20,0	40,0	10,0	100,0	15,4	30,8	46,2	7,7	0,0	100,0
F/N CONS.CAL.SERVICIO	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	100,0	-	-	-	-	-	-
DB TECNICO-ADM.	7,2	9,8	26,3	34,1	22,6	100,0	3,7	25,9	68,7	25,3	0,0	100,0
TOTAL	4,1	11,4	23,5	41,7	19,2	100,0	9,1	23,0	38,1	29,9	0,0	100,0

IX.8.b. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL CON CARGO DE CONDUCCION
PARTICIPACION PORCENTUAL DE CADA SECRETARIA SOBRE
EL TOTAL DE CARGOS DE CADA NIVEL DE CONDUCCION
POR DIRECCION GENERAL

AREA	% 1990						% 1992					
	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL	Direcc.	Depto.	Divis.	Secc.	U.Trab.	TOTAL
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	4,1	0,7	0,0	0,0	0,0	0,3	12,1	2,7	1,7	0,0	-	2,4
SS HACIENDA												
AREA SS. HACIENDA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
DS RENTAS	8,2	6,7	7,5	13,2	18,1	11,9	12,8	15,1	22,3	43,3	-	28,0
DS PLANIF. PRESUP.	5,1	6,7	2,2	3,9	0,0	4,3	6,9	6,2	5,0	0,0	-	3,7
DS PATRIMONIO URBANO	4,1	4,4	3,6	4,5	4,0	4,1	3,4	4,1	0,9	2,0	-	1,8
SS FINANZAS												
AREA SS FINANZAS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
DS CONTADURIA GRAL.	10,2	20,0	27,3	29,4	25,1	26,3	6,9	13,0	11,3	1,1	-	8,2
DS COMPRAS Y CONTRAT.	12,2	9,6	7,5	3,1	17,6	10,3	5,2	8,2	7,9	3,4	-	7,9
DS TESORERIA GRAL.	8,2	5,9	6,5	7,1	6,1	6,1	5,2	5,0	3,7	0,0	-	3,2
DS APROVISIONAMIENTO	4,1	5,9	8,2	3,1	8,7	8,5	5,2	3,2	4,5	4,7	-	5,2
SS RR.HH.												
AREA SS RR.HH.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
DS DEL PERSONAL	8,2	3,9	9,4	18,4	11,5	12,3	5,2	9,6	15,7	25,5	-	15,4
DS NORMAS L.Y CTRL.	3,0	1,5	1,9	2,0	1,3	1,8	3,4	2,1	2,5	1,3	-	2,1
DS CAPACITACION Y DES.	2,0	3,7	3,0	2,0	0,0	2,0	3,4	3,7	3,3	3,8	-	3,5
SS GENERAL												
AREA SS GENERAL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,4	0,0	-	0,3
DS ORGAN.Y METODOS	6,1	9,6	8,3	1,2	1,3	4,1	5,2	6,2	4,5	1,1	-	3,9
DS CTRL.DE GESTION	5,1	5,7	0,0	0,0	0,0	1,0	8,6	0,0	0,0	0,0	-	0,8
DS INST. FORMACION	4,1	3,7	4,3	1,0	0,0	3,0	1,7	2,1	2,1	2,6	-	2,2
DS MESA GRAL.E.,S. Y A.	4,1	4,4	2,9	3,5	4,3	3,9	3,4	4,8	7,9	0,0	-	4,4
F/N CON.REF.ADMINISTRATIVA	2,0	1,5	0,7	0,8	0,4	0,8	3,4	2,7	2,5	2,5	-	2,0
F/N CONS.DAL.SERVICIO	4,1	0,7	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
DS TECNICO-ADM.	6,1	3,0	4,0	3,5	4,0	3,5	5,2	5,5	5,0	4,2	-	4,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0

IX.P.b. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
PARTICIPACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	1990				PARTICIPACION PORCENTUAL 1990		1992				PARTICIPACION PORCENTUAL 1992	
	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO	CONDUCCION	EJECUCION	CONTRATOS	TOTAL	CONDUCCION	RESTO
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	3	15	6	24	12,5	87,5	15	21	0	36	41,7	58,3
88 HACIENDA												
AREA 88. HACIENDA	0	5	4	9	0,0	100,0	0	5	4	9	0,0	100,0
08 RENTAS	140	776	0	916	15,3	84,7	178	985	0	1163	15,3	84,7
08 PLANIF. PRESUP.	51	33	14	98	52,0	48,0	25	44	11	80	31,3	68,8
08 PATRIMONIO URBANO	49	75	10	134	36,6	63,4	8	94	10	112	7,1	92,9
89 FINANZAS												
AREA 89 FINANZAS	0	5	3	8	0,0	100,0	0	5	0	5	0,0	100,0
08 CONTADURIA GRAL.	211	38	12	361	86,1	13,9	58	218	12	288	18,4	81,6
08 COMPRAS Y CONTRAT.	130	52	9	191	62,8	37,2	50	89	6	145	34,5	65,5
08 TESORERIA GRAL.	72	151	17	240	32,7	67,3	21	152	17	190	11,1	88,9
08 APROVISIONAMIENTO	100	70	39	209	47,8	52,2	32	118	31	181	17,7	82,3
90 RR.HH.												
AREA 90 RR.HH.	0	0	310	310	0,0	100,0	0	0	0	0	0,0	0,0
08 DIR. PERSONAL	89	335	45	469	20,1	79,9	99	174	33	306	32,5	67,5
08 CAPACITACION	31	38	0	69	35,1	64,9	14	37	0	51	26,9	73,1
08 DIRECCION Y ADM.	7	151	0	151	0,0	100,0	25	120	0	145	17,2	82,8
99 GENERAL												
AREA 99 GENERAL	0	450	438	888	0,0	100,0	2	5	0	7	28,6	71,4
08 ORGAN.Y METODOS	49	14	4	67	78,1	26,9	25	24	4	53	47,2	52,8
08 CTRL.DE GESTION	12	-5	34	41	29,3	70,7	5	20	12	37	13,5	86,5
08 INST. FORMACION	24	51	0	75	32,0	68,0	14	52	0	66	21,2	78,8
08 MESA GRAL.E.,S. Y A.	46	108	0	154	29,9	70,1	28	129	0	157	17,8	82,2
F/N CON.REF.ADMINISTRATIVA	10	11	4	25	40,0	60,0	13	10	4	27	48,1	51,9
F/N CONS.CNL.SERVICIO	3	1	3	7	42,9	57,1	0	0	0	0	0,0	0,0
09 TECNICO-ADM.	41	43	149	234	17,5	82,5	31	54	0	85	36,5	63,5
TOTAL	1131	2499	1100	4730	34,7	75,3	696	2358	141	3135	20,3	79,7

IX.10.b. SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS
EVOLUCION DEL PERSONAL (1990 Y 1992)
PERSONAL DE CONDUCCION Y EJECUCION
VARIACION ABSOLUTA Y PORCENTUAL
POR DIRECCION GENERAL

AREA	VARIACION ABSOLUTA 1992/1990		VARIACION % 1992/1990		COEFIC. CONDUCCION	
	CONDUCCION	EJEC/CONT	CONDUCCION	EJEC/CONT	1990	1992
F/N CONS.REL.FIN.COOP.INT.	12	0	400,0	0,0	7,0	1,4
SS HACIENDA						
AREA SS. HACIENDA	0	0	-	0,0	-	-
DG RENTAS	38	209	27,1	22,7	5,5	5,5
DG PLANIF. PRESUP.	(26)	8	(51,0)	17,0	0,9	2,2
DG PATRIMONIO URBANO	(4)	19	(33,7)	22,1	1,7	13,0
SS FINANZAS						
AREA SS FINANZAS	0	(3)	-	(37,5)	-	-
DG CONTADURIA GRAL.	(259)	180	(93,3)	350,0	0,3	4,4
DG COMPRAS Y CONTRAT.	(70)	24	(58,3)	33,3	0,5	1,9
DG TESORERIA GRAL.	(51)	21	(70,8)	14,3	2,1	3,0
DG APROVISIONAMIENTO	(68)	40	(68,0)	36,7	1,3	4,7
SS RR.HH.						
AREA SS RR.HH.	0	(210)	-	(100,0)	-	-
DG DEL PERSONAL	(31)	(355)	(24,0)	(82,1)	3,1	2,1
DG NORMAS L.Y CTRL.	(7)	1	(33,3)	2,1	1,9	2,8
DG DIRECCION Y AUD.	25	(71)	-	(37,3)	-	4,3
SS GENERAL						
AREA SS GENERAL	2	(883)	-	(99,4)	-	2,5
DG ORGAN.Y METODOS	(24)	10	(49,0)	55,6	0,4	1,1
DG CTRL.DE GESTION	(7)	3	(58,3)	10,3	2,4	6,4
DG INST. FORMACION	(10)	1	(41,7)	2,0	2,1	3,7
DG MESA GRAL.E..S. Y A.	(12)	21	(39,1)	19,4	2,3	4,6
F/N CON.REF.ADMINISTRATIVA	3	11	30,0	(3,7)	1,5	1,1
F/N CONS.CAL.SERVICIO	(3)	(4)	(100,0)	(100,0	1,3	-
DG TECNICO-ADM.	(10)	(139)	(24,4)	(73,0)	4,7	1,7
TOTAL	(545)	(1.100)	(46,1)	(30,6)	3,0	3,9

ANEXO II

DECRETO NRO. 2476 - P.E.N.

15) Ciudad de Esteban Echeverría.

A) Terrenos pertenecientes a la Jurisdicción presunta de la Dirección Nacional de Vialidad.

1/ Afectados por el asentamiento irregular "Barrio Vialidad Siglo XX", ubicados dentro del perímetro delimitado por las calles correspondientes a las siguientes nomenclaturas catastrales:

a/ Francisco N. de Laprida, Los Alerces, Cabildo y Fernando de Toro correspondiente a la Circunscripción II; Sección G; Manzana 101 - Parcelas 8/9/10/11/12/13/14/15/16/17 y 18.

b/ Máximo Paz, Los Alerces, Francisco N. de Laprida y Cabildo Correspondiente a la Circunscripción II; Sección G; Manzana 102 - Parcelas 17/18/19/20/21/22/23 y 25 b.

c/ Francisco N. de Laprida, Cabildo, Fernando de Toro y Baldomero Fernández Moreno Correspondiente a la Circunscripción II; Sección G; Manzana 108 - Parcelas 8/9/10/11/12/13/14/15/16/17/18 y 19.

d/ Máximo Paz, Cabildo, Francisco N. de Laprida y Baldomero Fernández Moreno correspondiente a la Circunscripción II; Sección G; Manzana 109 - Parcelas 1/2/3/6/7/8/9/10/11/14/15/17/22/23/25 y 26.

e/ Francisco N. de Laprida, Baldomero Fernández Moreno, Fernando de Toro y Marqués Alesandro María de Aguado correspondiente a la Circunscripción II; Sección G; Manzana 115 - Parcelas 7/8/9/10/11/12/13/14/15/16/17/18/19/20 y 21.

f/ Máximo Paz, Baldomero Fernández Moreno, Francisco N. de Laprida y Marqués Alesandro María de Aguado correspondiente a la Circunscripción II; Sección G; Manzana 116 - Parcelas 1/2/3/4/6/7/8/10/13/14/16/17/18/19/20/21/22/23 y 24.

g/ Francisco N. de Laprida, Marqués Alesandro María de Aguado, Fernando de Toro y Gregorio de Laferrere correspondiente a la Circunscripción II; Sección G; Manzana 208 - Parcelas 8/9/7/8/9/10/11612/13/14/15/16/17/18/19/290/21/22/23 y 24.

h/ Máximo Paz, Marqués Alesandro María de Aguado, Francisco N. de Laprida y Gregorio de Laferrere correspondiente a la Circunscripción II; Sección G; Manzana 209 - Parcelas 2/4/5/7/9/12/15/19/20/22/23/26 y 27.

i/ Gregorio de Laferrere, Máximo Paz, deslinde de parcela 23 y deslinde de Parcela 25 correspondiente a la Circunscripción II; Sección O; Manzana 210 - Parcela 24.

j/ Fernando de Toro, Yapeyú, deslinde de parcela 18 y deslinde de parcela 15 correspondiente a la Circunscripción II; Sección G; Manzana 215 - Parcelas 16 y 17.

k/ Francisco N. de Laprida, Gregorio de Laferrere, Fernando de Toro y Yapeyú correspondiente a la Circunscripción II; Sección G; Manzana 216 - Parcelas 1/2/3/4/5/6/7/8/9/10/11/12/13/14/15/16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27 y 28.

l/ Máximo Paz, Gregorio Laferrere, Francisco N. de Laprida y Yapeyú correspondiente a la Circunscripción II; Sección G; Manzana 217 - Parcelas 1/2/3/6/7/9/11/13/14/15/17/18/19/20/21/22/23/26/28 y 27.

m/ Norberto López, Gregorio de Laferrere, Máximo Paz y Yapeyú correspondiente a la Circunscripción II; Sección G; Manzana 218 - Parcelas 2/21/23/25 y 26.

n/ Máximo Paz, Yapeyú, Francisco N. de Laprida y Pío XII correspondiente a la Circunscripción II; Sección O; Manzana 225 - Parcelas 1/2/3/5/6/7/8/9/10/11/12/13/14/15/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27 y 28.

ñ/ Máximo Paz, Yapeyú, deslinde parcela 3, deslinde parcela 9, deslinde parcela 4 y deslinde de parcela 8 correspondiente a la Circunscripción II; Sección O; Manzana 226 - Parcelas 1/2 y 9.

o/ Máximo Paz, Pío XII, Francisco N. de Laprida y 20 de Junio correspondiente a la Circunscripción II; Sección O; Manzana 233 - Parcelas 1/2/3/4/5/6/7/8/9/10/11/12/13/15/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27 y 28.

p/ Norberto López, Pío XII, Máximo Paz y 20 de Junio correspondiente a la Circunscripción II; Sección G; Manzana 234 - Parcelas 8/18 y 19.

2/ Afectados por el asentamiento irregular "Barrio Vialidad", ubicado dentro del perímetro delimitado por las calles 20 de Junio, Francisco N. de Laprida, Yapeyú, deslinde poligonal A-H-G-F-E y Tomás A. Edison.

La nomenclatura actual de las tierras a considerar innecesarias es la siguiente: Circunscripción II; Sección G; Parcela 83 k.

B) Terrenos pertenecientes a la Jurisdicción presunta del Estado Nacional Argentino.

1/ Afectados por el asentamiento irregular "12 de Octubre", ubicado dentro del perímetro delimitado por las calles 12 de Octubre, Cisneros, Magallanes y vías del Ferrocarril General Roca.

La nomenclatura actual de las tierras a considerar innecesarias es la siguiente: Circunscripción IV; Sección D; Quinta 19, Manzana 19 S - Parcelas 1/2/3/4/5/6/7/8/9/10/11/12/13/14/15/16/17/18 y 19; Manzana 19 U - Parcelas 1/2/3/4/5/6/7/8/9/10/11/12/13/14/15/16/17/18/19/20/21/22/23/24/25 y 26; Manzana 19 V - Parcelas 1/2/3/4/5/6/7/8/9/10/11/12/13/14/15/16/17/18/19/20/21/22/23 /24 y 25; Manzana 19 R - Parcelas 12/13 y 14; Manzana 19 M - Parcelas 2/3/4/5/6/7/8 y 13; Manzana 19 X - Parcelas 2/3/4/5 y 13.

C) Terrenos pertenecientes a la jurisdicción de la Empresa Ferrocarriles Argentinos.

1/ Afectados por el asentamiento irregular "Teniente General Juan Domingo Perón", ubicado dentro del perímetro delimitado por las calles Teniente General Perón, French, 12 de Octubre y Avellaneda.

La nomenclatura actual de las tierras a considerar innecesarias es la siguiente: Circunscripción V; Sección B; Fracción III.

16) Ciudad de Lomas de Zamora.

A) Terrenos pertenecientes a la jurisdicción presunta del Estado Nacional Argentino.

1/ Afectados por el asentamiento irregular "Barrio Baroja", ubicado dentro del perímetro delimitado por las calles Pío Baroja, Recondo y Vías del Ferrocarril General Belgrano.

La nomenclatura actual de las tierras a considerar innecesarias es la siguiente: Circunscripción XII; Sección D; Fracción III - Parcelas 1 y 2 y Fracción I - Parcelas 2 y 3.

2/ Afectados por el asentamiento irregular "Barrio Unamuno", ubicado dentro del perímetro delimitado por las calles Hornos, Chivilcoy, Plumerillo y calle Rivera Sur.

La nomenclatura actual de las tierras a considerar innecesarias es la siguiente: Circunscripción XII; Sección A; Fracción II - Parcela 1.

3/ Afectados por el asentamiento irregular "Estación Llavallol", ubicado dentro del perímetro delimitado por las calles Antártida Argentina, Avda. Santa Catalina, Libres del Sur y Camino de Cintura.

La nomenclatura actual de las tierras a considerar innecesarias es la siguiente: Circunscripción IX; Sección A; Fracción IV - Parcelas 2 y 3; Circunscripción VIII; Sección C; Fracción II - Parcelas 2/5 y 10; Sección B; Fracción I - Parcelas 1/3/4 y 6.

4/ Afectados por el asentamiento irregular "San José Obrero", ubicado dentro del perímetro delimitado por las calles Figueredo, Roberto Arlt, Vías del Ferrocarril General Belgrano y Camino Puente La Noria.

La nomenclatura actual de las tierras a considerar innecesarias es la siguiente: Circunscripción XII; Sección D; Fracción II - Parcela 1.

5/ Afectados por el asentamiento irregular "Roberto Arlt", ubicado dentro del perímetro delimitado por las calles Roberto Arlt y Vías del Ferrocarril General Belgrano.

La nomenclatura actual de las tierras a considerar innecesarias es la siguiente: Circunscripción XII; Sección D; Fracción IV.

17) Ciudad de Morón

A) Terrenos pertenecientes a la jurisdicción presunta del Estado Nacional Argentino.

1/ Afectados por el asentamiento irregular "Evita", ubicado dentro del perímetro delimitado por las calles Martín P. de Lacarra, Coronel Arena, Manuel Passadore y Victoriano de Ortuzar.

La nomenclatura actual de las tierras a considerar innecesarias es la siguiente: Circunscripción II; Sección 3; Quinta 33 - Parcelas 1a/2/3/4 y 5; Quinta 24 - Parcelas 1/2/3/4/5/6/7 y 8; Quinta 35 - Parcelas 1/2/3 y 4; Quinta 37 - Parcela 2; Quinta 38 - Parcelas 1 y 2; Quinta 39 - Parcela 1; Quinta 48 y Quinta 51 - Parcela 17b.

2/ Afectados por el asentamiento irregular "Los Cerrillos", ubicado dentro del perímetro delimitado por las calles Río Colorado y Los Cerrillos.

La nomenclatura actual de las tierras a considerar innecesarias es la siguiente: Circunscripción IV; Sección B; Manzana 175 - Parcela 1.

B) Terrenos pertenecientes a la Jurisdicción presunta de la Dirección Nacional de Vialidad.

1/ Afectados por el asentamiento irregular "Nuevo Palomar", ubicado dentro del perímetro delimitado por las calles E. Fermín, Colqueo, Arizona, Paraíso, R. Falcón, Capitán Claudio Rosales y Cacique Calfucurá.

La nomenclatura actual de las tierras a considerar innecesarias es la siguiente: Circunscripción III; Sección E; Manzana 238 - Parcela 17b; Manzana 267 - Parcela 6r.

C) Terrenos pertenecientes a la Jurisdicción presunta de Ferrocarriles Argentinos.

1/ Afectados por el asentamiento irregular "Santa Ana", ubicado dentro del perímetro delimitado por las calles General Martín Güemes, Micaela Amoroso, Santa Ana, Londres y Gobernador Vergara.

La nomenclatura actual de las tierras a considerar innecesarias es la siguiente: Circunscripción IV; Sección A; Manzana 71 - Parcelas 29/30/31/32/33/34 y 35.

2/ Afectados por el asentamiento irregular "Martín Güemes", ubicado dentro del perímetro delimitado por las calles Teniente General Aramburu, Teniente General Julio A. Roca, Canning y General Martín Güemes.

La nomenclatura actual de las tierras a considerar innecesarias es la siguiente: Circunscripción IV; Sección C; Manzana 168 - Parcela 1.

18) Ciudad de Lomas de Zamora, Lanús, Avellaneda y Quilmes

A) Terrenos pertenecientes a la Jurisdicción presunta de la Dirección Nacional de Vialidad.

1/ Afectados por el asentamiento irregular "Villa Traza de la General Paz". Las tierras a considerar innecesarias son los inmuebles declarados de utilidad pública por la Ley Nº 12.134, y expropiados por la Dirección Nacional de Vialidad, afectados a la construcción de la Avenida de Circunvalación denominada General Paz (según Ley Nº 12.134) y que a la fecha no hubieren sido utilizados a tal fin.

ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL

Decreto 2476/90

Racionalización de Estructuras. Plantas No Permanentes. Desregulación de Mercados. Privatización. Ministerios de Defensa y de Educación y Justicia. Fortalecimiento Institucional. Mejora de la Atención al Público. Privatización de Servicios No Esenciales. Modernización Tecnológica de la Administración Pública. Jerarquización de la Administración Pública. Reducciones Complementarias de Dotaciones. Control Administrativo. Reconversión Laboral. Jubilaciones de Privilegio. Disposiciones Generales.

Bs. As., 26/11/90

VISTO las Leyes 23.696 y 23.697, los Decretos Nº 435 del 4 de marzo de 1990, 612 del 2 de abril de 1990 y sus modificatorios, el Decreto Nº 1482 del 2 agosto de 1990 y el Decreto Nº 1757 del 5 de setiembre de 1990, y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 23.696 de Reforma del Estado ha declarado en Estado de Emergencia la prestación de los Servicios Públicos en todo el ámbito de la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL.

Que, por otra parte, la Ley 23.697 de Emergencia Económica ponía en ejercicio el poder de policía de Emergencia del Estado, con el fin de superar la situación de peligro colectivo creada por las graves circunstancias económicas y sociales, que la Nación no ha superado aún totalmente.

Que en este marco, la ADMINISTRACION NACIONAL (Centralizada, Cuentas Especiales, Organismos Descentralizados) padece de graves falencias en su organización administrativa y en la calidad de los servicios que debe prestar a la comunidad, observándose que esta situación tiende a empeorar, comprometiendo gravemente la prestación de servicios básicos, tales como salud, educación y seguridad, entre otros.

Que así mismo, el estado de desorganización administrativa puede comprometer el programa de estabilización económica y constituir un obstáculo al crecimiento productivo como etapa inmediata posterior al logro del equilibrio económico.

Que en este orden de ideas, el deterioro y la ineficacia operativa de la administración vigente ha llegado a límites que afectan peligrosamente responsabilidades irrenunciables del Estado, como la percepción de los impuestos y tasas que sustenten el accionar de los Poderes Públicos y representan la materialización del Contrato Social.

Que a todo esto, debe agregarse una inquietante inobservancia de las disposiciones normativas del PODER EJECUTIVO NACIONAL y de las autoridades que lo integran, que requiere de un modo drástico e inmediato el restablecimiento de las responsabilidades administrativas en todos los niveles de la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL.

Que en tal sentido, conviene puntualizar muy especialmente que el Gobierno Nacional ha detectado las causales de la situación imperante y que ellas responden, entre otras, a sobredimensionamiento de las estructuras vigentes, la superposición y excesiva complejidad normativa, la desjerarquización de la carrera administrativa y la falta de incentivos reales.

Que las circunstancias expuestas no dejan al Gobierno Nacional otro camino que profundizar los esfuerzos realizados hasta el presente con el fin de encarar la adopción de soluciones de emergencia, al límite de sus atribuciones, a fin de asegurar una mejora inmediata de la organización y funcionamiento administrativos.

Que en este entorno, se hace imprescindible el dictado de medidas que marquen el fin de un período de frustración y decadencia del Estado Argentino y el inicio de una etapa de cambio, signada por una mentalidad moderna acorde con los principios del nuevo contexto internacional.

Que en consecuencia, las medidas contempladas en el presente decreto están orientadas a asegurar una sustancial mejora de la eficiencia y la racionalidad administrativas, de la capacidad de decisión de la Administración, así como también un redimensionamiento de sus estructuras y funciones.

Que el Gobierno Nacional tiene la firme intención de utilizar los ahorros generados por las medidas propuestas para fortalecer la prestación de los servicios básicos y jerarquizar la carrera administrativa, atendiendo los inevitables costos sociales que implican medidas de esta naturaleza.

Que además, el Programa de Reforma Administrativa posibilitará la reducción de las interferencias existentes que afecten al libre desenvolvimiento de las actividades económicas, lo que redundará en un más alto nivel de eficiencia colectiva.

Que en función de lo expuesto, es menester simplificar y reducir la organización administrativa y los procedimientos que regulen su funcionamiento.

Que a fin de alcanzar una rápida mejora en los servicios educativos y jerarquizar al personal docente, es imprescindible concentrar los recursos humanos en tareas estrictamente educativas al frente de alumnos, promover la mayor dedicación a la enseñanza, racionalizar las tareas administrativas burocráticas, en la inteligencia de que las economías resultantes serán volcadas al fortalecimiento del sistema educativo.

Que, en virtud del estado de atraso y acumulación de trámites relativos a la certificación de servicios del personal docente en el ámbito del MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA, se hace virtualmente imposible el cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 3º "in fine" de la Ley 23.895, resulta imprescindible circunscribir la determinación del cálculo del haber mensual de las jubilaciones, a fin de posibilitar el inmediato goce de los beneficios.

Que asimismo, el crecimiento económico y la modernización del aparato productivo necesitan de la reorganización de los organismos científico-técnicos y de los servicios de promoción del Comercio Exterior, a través de la participación del capital privado y de la renovación de las modalidades de gestión de estos sectores.

Que en tal sentido, la privatización de servicios, la desregulación de mercados y el desarrollo tecnológico de la ADMINISTRACION PUBLICA constituyen elementos indispensables para apoyar el crecimiento económico y la revolución productiva.

Que el PODER EJECUTIVO NACIONAL no es insensible a los costos sociales de la transformación administrativa, por lo cual ha considerado especialmente una compensación equitativa a los agentes que se retiran voluntariamente y la puesta en funcionamiento del programa de reconversión laboral con incentivos a la transferencia de personal público a la empresa privada y apoyos específicos a los agentes de menores ingresos.

Que es firme propósito del PODER EJECUTIVO NACIONAL promover la derogación de la legislación vigente en materia de seguridad social, que concede a determinados funcionarios del Estado el derecho de acogerse a regímenes que exigen requisitos de edad o antigüedad o contienen fórmulas de determinación del haber u otras normas de distinta naturaleza que las del régimen general.

Que consecuentemente con ello, con fecha 28 de febrero de 1990 el PODER EJECUTIVO NACIONAL sometió a la consideración del HONORABLE CONGRESO DE LA NACION un proyecto de ley inspirado en los lineamientos precedentemente señalados.

Que hasta tanto el PODER LEGISLATIVO se pronuncie sobre el particular, y atendiendo una actitud ética que debe ser ejemplo de la conducta a seguir por los funcionarios de más alta jerarquía, se estima procedente requerirles que asuman el compromiso de no acogerse a regímenes jubilatorios de la naturaleza de los indicados.

Que el Artículo 86, inciso 1) de la CONSTITUCION NACIONAL, inviste al PRESIDENTE DE LA NACION de la condición de Jefe Supremo de la Nación y pone a su cargo la administración general del país.

Que en ese carácter el PRESIDENTE DE LA NACION debe ejercer los poderes necesarios y convenientes para cumplir eficazmente con estas irrenunciables atribuciones.

Que el PODER EJECUTIVO NACIONAL además de las facultades que le confieren el Artículo 86 de la CONSTITUCION NACIONAL, puede ejercer atribuciones legislativas cuando la necesidad se hace presente y la urgencia lo justifica, contando para ello con el respaldo de la mejor doctrina constitucional y de las jurisprudencia de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION.

Que, en tal sentido, es intención del PODER EJECUTIVO NACIONAL ejercer tales facultades en los casos de los Artículos nº 1º (segundo párrafo) 20, 23, 30, 31 y 79 del presente decreto.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

CAPITULO I

RACIONALIZACION DE ESTRUCTURAS

Artículo 1º — Dispónese la caducidad el 31 de enero de 1991 de todas las estructuras organizativas de personal permanente, cualquiera sea la norma en virtud de la cual fueron aprobadas, de los organismos de la ADMINISTRACION NACIONAL (Central, Cuentas Especiales y Organismos Descentralizados).

Asimismo, quedan suspendidas las facultades otorgadas por cualquier norma legal a los organismos en condiciones de aprobar o modificar sus respectivas estructuras orgánicas, las que de acuerdo con las normas del presente decreto, deberán ser aprobadas por el PODER EJECUTIVO NACIONAL.

Art. 2º — Los proyectos de nuevas estructuras organizativas de la Administración Central, Cuentas Especiales y Organismos Descentralizados deberán ser elaborados por las Subsecretarías competentes, las que elevarán sus respectivos proyectos a la máxima autoridad de cada jurisdicción ministerial o Secretaría de la PRESIDENCIA DE LA NACION, de acuerdo con la presentación dispuesta por el punto 3 del ANEXO I del Decreto nº 1482/90. Estas últimas remitirán antes del 31 de enero de 1991 para su aprobación por el COMITE EJECUTIVO DE CONTRALOR DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA, previa intervención de la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA, sus respectivos proyectos, los que deberán incluir a la totalidad de las unidades organizativas y organismos dependientes. EL COMITE EJECUTIVO DE CONTRALOR DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA no dará curso a los proyectos que no incluyan a la totalidad de las unidades y organismos dependientes de cada jurisdicción.

Art. 3º — Las jurisdicciones que, habiendo presentado sus respectivos proyectos de estructuras organizativas dentro de los plazos previstos por este decreto, no hayan obtenido su aprobación definitiva mantendrán en carácter provisorio las misiones y funciones y los cargos ocupados vigentes a la fecha del presente. Las estructuras y dotaciones de las jurisdicciones que no hayan presentado en tiempo y forma sus respectivos proyectos serán diseñadas por el COMITE EJECUTIVO, sobre la base de las propuestas elevadas por la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA, ajustándose estrictamente a las pautas contempladas en el Artículo 4º. El personal de las jurisdicciones ministeriales y PRESIDENCIA DE LA NACION que no hayan presentado en tiempo y forma sus respectivos proyectos y estructuras quedará sujeto a la aplicación del régimen de disponibilidad vigente u otros regímenes de similares características.

Art. 4º — Los proyectos de estructuras deberán ajustarse a las siguientes pautas:

a) En la Administración Central, el número de Direcciones Nacionales o Generales que cumplan actividades sustantivas no podrá exceder el número de TRES (3) por cada Subsecretaría. El tope de TRES (3) Direcciones Nacionales o Generales podrá distribuirse internamente según las necesidades de cada Ministerio. En los organismos de la Administración Descentralizada o Cuentas Especiales, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el número de Direcciones Generales o equivalentes deberá reducirse a la mitad del número de dichas unidades a la fecha del presente decreto.

b) La cantidad de aperturas inferiores a Dirección Nacional, General o equivalente no podrá superar el número de TRES (3) por cada una de ellas, a nivel de Dirección, en todo el ámbito de la ADMINISTRACION NACIONAL (Central, Cuentas Especiales y Organismos Descentralizados).

c) En el ámbito de la Administración Central y Cuentas Especiales las actividades administrativas vinculadas a la gestión de los recursos humanos, financieros, materiales y organizacionales, incluyendo el mantenimiento de locales, vehículos y otros, deberán ser agrupados en una sola Dirección General de Administración por Ministerio. La distribución de acciones de la mencionada Dirección General deberá ajustarse a lo previsto en el ANEXO I que forma parte del presente decreto. En el ámbito de la PRESIDENCIA DE LA NACION las mencionadas actividades deberán ser aseguradas por las Direcciones de Administración vigentes en las respectivas Secretarías. Los organismos descentralizados, cualquiera sea su naturaleza jurídica, deberán agrupar a los mencionados servicios administrativos en una sola Dirección o Subgerencia por organismo.

d) Las Direcciones de Asuntos Jurídicos deberán ser fusionadas en una sola Dirección General de Asuntos Jurídicos por Ministerio o PRESIDENCIA DE LA NACION.

e) La cantidad de cargos de las unidades sustantivas de cada jurisdicción ministerial o PRESIDENCIA DE LA NACION (Administración Central y Cuentas Especiales) no podrá exceder el SESENTA Y SEIS POR CIENTO (66%) de los cargos ocupados en las mismas al 4 de marzo de 1990. Los Organismos Descentralizados deberán reducir en un CUARENTA POR CUENTO (40%) el número de cargos de sus unidades sustantivas con respecto al número de cargos ocupados al 4 de marzo de 1990. En ambos casos, se computará para el cálculo de las reducciones del personal de unidades sustantivas las producidas como consecuencia de la caducidad de las plantas de personal no permanente dispuesta para el 31 de diciembre de 1990.

f) La cantidad de cargos de las Direcciones Generales, Direcciones o Subgerencias de Administración y de apoyo de los organismos de la ADMINISTRACION NACIONAL (Central, Cuentas Especiales y Organismos Descentralizados) no podrá exceder el equivalente del TREINTA Y TRES POR CIENTO (33%) de la cantidad de cargos de las unidades sustantivas cuya administración aseguren.

g) Las acciones de cada Dirección Nacional, General o Unidad Orgánica equivalente deberán agruparse en base a la responsabilidad primaria que le ha sido asignada. Dentro de cada jurisdicción las responsabilidades primarias de cada unidad no podrán superponerse ni repetirse, aplicándose el principio de exclusividad en el ejercicio de responsabilidad de cada unidad orgánica. Asimismo, las responsabilidades primarias de cada unidad deberán ajustarse, con criterio restrictivo, a las competencias de cada jurisdicción, conforme a la Ley de Ministerios.

Art. 5º — Quedan exceptuados de la aplicación de las pautas indicadas en el artículo anterior:

a) Los establecimientos hospitalarios y asistenciales del MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL, de las UNIVERSIDADES NACIONALES, de los ESTADOS MAYORES DE LAS FUERZAS ARMADAS y de la POLICIA FEDERAL ARGENTINA.

b) La DIRECCION GENERAL IMPOSITIVA.

c) La ADMINISTRACION NACIONAL DE ADUANAS.

d) El INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.

e) El TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA NACION.

f) La SINDICATURA GENERAL DE EMPRESAS PUBLICAS.

g) El CUERPO DE ADMINISTRADORES GUBERNAMENTALES.

h) La POLICIA FEDERAL ARGENTINA.

i) El SERVICIO PENITENCIARIO FEDERAL.

j) La SECRETARIA DE INTELIGENCIA DE ESTADO.

No obstante, el MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL, la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, el SERVICIO PENITENCIARIO FEDERAL y la SECRETARIA DE INTELIGENCIA DE ESTADO deberán cumplimentar las disposiciones del Artículo 37 del Decreto Nº 1757/90.

Asimismo, los organismos a que hace referencia el apartado a) del presente artículo, deberán proponer en el término de NOVENTA (90) días a partir de la fecha del presente decreto la reestructuración de sus respectivos establecimientos hospitalarios y asistenciales.

Los ESTADOS MAYORES DE LAS FUERZAS ARMADAS y las FUERZAS DE SEGURIDAD dependientes del MINISTERIO DE DEFENSA, los establecimientos educativos dependientes del MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA y los organismos científico-técnicos deberán aplicar las pautas de reestructuración específicas que se detallan en los Capítulos IV, V y VI respectivamente.

Art. 6º — Dispónese una banda única de trabajo, entre las 9.00 y 13.00 horas y entre 13.30 y 17.30 horas, en el ámbito de la ADMINISTRACION NACIONAL (Central, Cuentas Especiales y Organismos Descentralizados) quedando exceptuados de la presente norma los establecimientos educativos, hospitalarios y asistenciales, las FUERZAS ARMADAS Y DE SEGURIDAD dependientes del MINISTERIO DE DEFENSA, la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, el SERVICIO PENITENCIARIO FEDERAL y la SECRETARIA DE INTELIGENCIA DE ESTADO. El horario único de trabajo será de aplicación efectiva a partir del 1º de enero de 1991. No obstante lo dispuesto, podrá afectarse hasta un DIEZ POR CIENTO (10%) de la planta ocupada fuera de dicho horario, al exclusivo efecto de realizar tareas de asistencia directa a las autoridades superiores.

Art. 7º — Facúltase al COMITE EJECUTIVO DE CONTRALOR DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA para disponer las excepciones a las pautas de racionalización dispuestas en este Capítulo. Las solicitudes de excepción deberán presentarse en ANEXO de los proyectos de estructuras, los que, no obstante la solicitud de excepción, deberán estar ajustados a las pautas indicadas en este Capítulo. Las solicitudes de excepción deberán acreditar fehacientemente las razones que las fundamentan.

Asimismo, el COMITE EJECUTIVO podrá aprobar parcialmente los proyectos de estructuras presentados, suprimiendo aquellos objetivos y acciones que se considere superfluos o innecesarios para la gestión pública, o bien impliquen superposición interjurisdiccional de responsabilidades primarias.

Art. 8º — Facúltase al COMITE EJECUTIVO DE CONTRALOR DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA a propiciar la suspensión de los actos administrativos ajenos a la competencia específica de las jurisdicciones, cuando de esto derive una superposición de competencia con otra jurisdicción.

A tal fin el COMITE EJECUTIVO dispondrá la realización de un relevamiento de los asuntos que se resuelven por acto administrativo en cada jurisdicción.

CAPITULO II

PLANTAS NO PERMANENTES

Art. 9º — Las jurisdicciones que consideren necesario el mantenimiento de plantas de personal no permanente más allá de la fecha de su caducidad dispuesta para el 31 de diciembre de 1990, por el Decreto Nº 1757/90, deberán elevar al COMITE EJECUTIVO una solicitud de aprobación de nuevas plantas no permanentes.

La aprobación de plantas no permanentes quedará sujeta a las siguientes pautas:

a) Sólo se aprobarán plantas no permanentes destinadas al cumplimiento de actividades científico-técnicas, de desarrollo de sistemas automatizados de información, correspondientes a actividades de alta especialización profesional o técnica, culturales o estacionales.

b) Los contratos del personal no permanente deberán ajustarse a las pautas, modalidades y condiciones que determine el COMITE EJECUTIVO.

c) La cantidad de cargos de las plantas destinadas a las actividades indicadas anteriormente no podrá exceder el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) de los cargos de planta no permanente ocupados al 31 de agosto de 1990 en la misma jurisdicción u organismo.

d) Los organismos que no contaban al 31 de agosto de 1990 con plantas de personal no permanente no podrán solicitar la creación de nuevas plantas.

Art. 10. — Dentro de los QUINCE (15) días de la fecha del presente decreto, el COMITE EJECUTIVO DE CONTRALOR DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA deberá proponer al PODER EJECUTIVO NACIONAL, un régimen compensatorio de características excepcionales y por esta única vez, destinado a contemplar la situación del personal de planta no permanente que, en virtud de las disposiciones del presente decreto, cese el 31 de diciembre de 1990 y que a esta última fecha tenga una antigüedad de revista efectiva en planta no permanente, mayor de UN (1) año.

CAPITULO III

DESREGULACION DE MERCADOS-PRIVATIZACION

Art. 11. — La SUBSECRETARIA DE ECONOMIA del MINISTERIO DE ECONOMIA deberá elevar al COMITE EJECUTIVO en un plazo de SESENTA (60) días corridos una propuesta tendiente a la transferencia a provincias mediante convenio, la reestructuración, la privatización y/o la disolución de los organismos de cuentas especiales y descentralizados, cualquiera sea su naturaleza jurídica, encargados de la regulación de mercados de productos regionales. La preparación de la mencionada propuesta no exime a los organismos comprendidos de la presentación en tiempo y forma de proyectos de estructura ajustados a las pautas indicadas en el Artículo 4º del presente decreto.

Art. 12. — Declárase sujeto a privatización en los términos del Artículo 9º de la Ley 23.696 al MERCADO NACIONAL DE HACIENDA. La SUBSECRETARIA DE AGRICULTURA, GANADERIA y PESCA del MINISTERIO DE ECONOMIA deberá, en un plazo de NOVENTA (90) días corridos, elevar al PODER EJECUTIVO NACIONAL la propuesta en tal sentido, incluyendo los proyectos de pliegos de licitación o bases de los concursos. La preparación de la mencionada propuesta no exime al organismo de la aplicación en tiempo y forma de las pautas de racionalización de estructuras indicadas en el Artículo 4º del presente decreto.

Art. 13. — La SUBSECRETARIA DE AGRICULTURA, GANADERIA y PESCA del MINISTERIO DE ECONOMIA deberá elevar al COMITE EJECUTIVO dentro de los NOVENTA (90) días un proyecto de reestructuración integral de la JUNTA NACIONAL DE CARNES.

Art. 14. — Dispónese la disolución de la SUBSECRETARIA DE COMUNICACIONES DEL MINISTERIO DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, la que será efectiva el 1º de febrero de 1991. La COMISION NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES asume a partir de la fecha del presente decreto la totalidad de las atribuciones y funciones de la SUBSECRETARIA DE COMUNICACIONES que le sean delegadas por el Ministro de Obras y Servicios Públicos, ocupándose de los trámites pendientes de resolución por parte de la misma en forma transitoria.

El personal de la mencionada Subsecretaría deberá prestar apoyo administrativo y técnico, a la COMISION NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES para el ejercicio de las funciones específicas de esta última así como de las transferidas provisoriamente.

Asimismo, se dispone la reestructuración de la DIRECCION NACIONAL DE VIALIDAD. Este último organismo deberá elevar al COMITE EJECUTIVO dentro de los NOVENTA (90) días un proyecto que redefina sus funciones y dotación en relación con la política de privatización, por concesión de la red vial nacional.

En el mismo sentido, a propuesta de las correspondientes jurisdicciones ministeriales y/o la PRESIDENCIA DE LA NACION, el COMITE EJECUTIVO elaborará los proyectos de supresión de las partidas presupuestarias de los organismos cuyos cometidos no se compadezcan con las políticas de privatización, desregulación, descentralización, desburocratización y libertad de mercados. Dichos proyectos serán remitidos a la SUBSECRETARIA DE HACIENDA a los fines de su implementación.

CAPITULO IV

MINISTERIO DE DEFENSA

Art. 15. — El MINISTERIO DE DEFENSA deberá remitir al COMITE EJECUTIVO un proyecto de estructura de los ESTADOS MAYORES de las FUERZAS ARMADAS y FUERZAS DE SEGURIDAD en reemplazo de lo dispuesto por el Artículo 4º del presente Decreto dentro de los plazos establecidos por el Artículo 37 del Decreto Nº 1757/90. El mencionado proyecto deberá contemplar una reducción de las plantas de personal civil de un CUARENTA POR CIENTO (40 %) con respecto al número de cargos ocupados al 4 de marzo de 1990. La planta no permanente de personal civil deberá ser reducida en un NOVENTA POR CIENTO (90 %) con respecto a la vigente al 31 de agosto de 1990. El personal científico-técnico de la planta no permanente dependiente de los ESTADOS MAYORES de las FUERZAS ARMADAS quedará sujeto a las pautas de racionalización establecidas en el Capítulo II. El personal docente civil de las FUERZAS ARMADAS estará sujeto a las disposiciones del CAPITULO V de este decreto, en todo aquello que sea de aplicación, inclusive las economías que se produzcan por aplicación del Artículo 21 del presente decreto, las que serán destinadas en igual proporción y con idéntica finalidad al MINISTERIO DE DEFENSA.

CAPITULO V

MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA

Art. 16. — Dispónese la caducidad el 31 de diciembre de 1990 y prohíbese su otorgamiento a partir de la fecha mencionada, de comisiones de servicios de personal docente del MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA, con excepción de las destinadas a integrar las Juntas de Clasificación y de Disciplina. Los cargos o funciones técnico-pedagógicas que regularmente se atiendan mediante comisiones de servicios y cuyo desempeño resultare imprescindible podrán ser cubiertos de esa forma por plazos no superiores a los NOVENTA (90) días corridos por una sola vez al año, no renovables.

Asimismo dispónese la caducidad el 31 de diciembre de 1990 de las comisiones de servicios del personal no docente, administrativo y de maestranza, las que en el futuro sólo podrán otorgarse restrictivamente por Resolución del MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA y para cumplir funciones dentro de la jurisdicción, toda vez que su asignación no genere directa o indirectamente el ingreso de personal adicional permanente o no permanente de cualquier categoría o especialidad.

Art. 17. —Dispónese la caducidad el 31 de diciembre de 1990 y prohíbese su otorgamiento a partir de la fecha mencionada, de las horas de cátedra asignadas para la prestación de servicios distintos del dictado de cursos en establecimientos educativos con excepción de lo previsto en el Artículo 22 "in fine", del presente decreto, las asignadas por las Ley 19.514, modificada por la Ley 22.416 y de los planes que funcionen actualmente regulados por las Resoluciones Ministeriales Nº 530/88, 1624/88, 1813/88 y 2201/88. Las horas de cátedra que resulten de imprescindible asignación para el desarrollo de actividades de capacitación dentro o fuera del ámbito de los establecimientos educativos, serán otorgadas por resolución ministerial de manera global para cada programa o curso que se proyecte, con especificación de la duración de las actividades y de la cantidad total de horas de cátedra asignadas, debiendo contar con el financiamiento adecuado.

Art. 18. — Dispónese la jubilación a partir del 30 de noviembre de 1990 del personal docente de todos los niveles y modalidades dependiente del MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA, como así también del personal no docente designado en los establecimientos educativos, que habiéndose excedido en la edad y antigüedad necesarias para acceder a la jubilación, se encuentre a la fecha del presente decreto con goce de licencia por enfermedad de larga duración o asignado a tareas pasivas.

Art. 19. — Dispónese la jubilación a partir del 31 de diciembre de 1990, en cumplimiento de lo dispuesto por el Artículo 24 del Decreto Nº 435/90, del personal docente de todos los niveles y modalidades dependientes del MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA y del personal no docente designado en los establecimientos educativos. Las excepciones que, por razones de servicio estime necesario efectuar dicho Ministerio, serán puestas a consideración del COMITE EJECUTIVO en un plazo de CUARENTA Y CINCO (45) días hábiles a partir de la fecha del presente decreto. No se hará excepción alguna para el personal que haya agotado el límite de edad para las DOS (2) primeras permanencias que autoriza el Artículo 53 de la Ley 18.613 y sus normas modificatorias y complementarias.

El COMITE EJECUTIVO deberá dictaminar sobre las excepciones mencionadas dentro de los CUARENTA Y CINCO (45) días hábiles a partir de la fecha de recepción de las propuestas del referido Ministerio.

El NOVENTA POR CIENTO (90%) de las excepciones aprobadas caducará el 31 de diciembre de 1991.

Art. 20. — Queda suspendida la autorización de permanencia en la categoría de revista de los docentes de los establecimientos dependientes del MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA que cumplan las condiciones requeridas para la jubilación ordinaria (Artículo 53 de la Ley 14.473).

Art. 21. — Autorízase la contratación al sector privado de la provisión de servicios de mantenimiento y limpieza de los establecimientos educativos. El MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA deberá elevar al COMITE EJECUTIVO en un plazo no mayor de SESENTA (60) días corridos a partir de la fecha del presente decreto una propuesta de reorganización de las plantas funcionales existentes con excepción de los docentes al frente de cursos, la que regirá a partir del 1º de marzo de 1991 tendiente a optimizar el uso de los recursos y la calidad de los servicios. Las plantas óptimas correspondientes a cada establecimiento serán determinadas por el MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA. Dicho Ministerio deberá informar al COMITE EJECUTIVO DE CONTRALOR DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA, un detalle por establecimiento de las plantas ocupadas vigentes al 31 de octubre de 1990 y las que resulten al 1º de marzo de 1991.

Art. 22. — Dispónese a partir del 31 de diciembre de 1990 la modificación de la asignación de horas de cátedra en los establecimientos del MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA, concentrando por docente en asignaciones no menores a DOCE (12) horas y, en lo posible, en módulos de DOCE (12), DIECIOCHO (18), VEINTICUATRO (24), TREINTA (30) y TREINTA Y SEIS (36) horas, conforme con las normas vigentes sobre acumulación de horas de cátedra, tendiendo a priorizar el máximo nivel de dedicación. A todo docente con asignación de DOCE (12) horas de cátedra o más en un mismo establecimiento podrá asignársele hasta un máximo de DOS (2) horas adicionales para el cumplimiento de tareas extraclase vinculadas con los planes educativos, las que no serán tomadas en consideración a los efectos del régimen de acumulación de horas de cátedra vigente. Dicha asignación tendrá vigencia durante el año lectivo 1991 y podrá ser prorrogada sólo por UN (1) año más de acuerdo con el grado de avance que experimente el Programa de Transformación de la Enseñanza Secundaria.

Art. 23. — Dispónese que las horas de cátedra que se liberen como consecuencia de la aplicación del Artículo 24 del Decreto Nº 435/90 y los Artículos 18 y 19 del presente decreto, sean otorgadas al personal que se desempeñe en los mismos establecimientos hasta alcanzar el máximo permitido por las normas vigentes sobre incompatibilidad y conforme con lo dispuesto por el Artículo 22 del presente decreto. Las horas de cátedra serán cubiertas con carácter interino de acuerdo con la modalidad vigente.

Art. 24. — Los aportes a los establecimientos de enseñanza de gestión privada se regularán con ajuste a las prescripciones del presente decreto según corresponda.

Art. 25. — A partir del año lectivo de 1991, no se habilitarán cursos y/o divisiones con menos de VEINTE (20) alumnos en aquellos establecimientos educativos de enseñanza media común y técnica dependientes del MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA cuyo promedio de alumnos por división, excluidos los cursos y divisiones mencionadas, sea menor que TREINTA (30) alumnos, a fin de adecuar con el máximo de racionalidad y economía la cobertura de los cargos y la asignación de horas de cátedra vacantes por aplicación del Artículo 24 del Decreto Nº 435/90. Quedan exceptuados de esta disposición los casos en que se trate de un único curso o división por año y modalidad.

Art. 26. — Las economías producidas por la aplicación del Artículo 21 del presente decreto serán destinadas en un OCHENTA POR CIENTO (80%) al MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA para el fortalecimiento de la gestión educativa.

Art. 27. — Los establecimientos de nivel no universitario dependiente de las Universidades Nacionales deberán ajustarse al presente Capítulo.

Art. 28. — Exceptúase a las Universidades Nacionales de las medidas establecidas en este Capítulo, excepto lo dispuesto en el Artículo 26. Las mismas deberán, en un plazo de NOVENTA (90) días corridos, por intermedio del MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA elevar a consideración del COMITE EJECUTIVO un programa de racionalización de sus servicios administrativos y de apoyo que contemple una relación del personal no docente ocupado al 4 de marzo de 1990 respecto del personal docente no mayor al TREINTA Y TRES POR CIENTO (33%).

Art. 29. — Las Universidades Nacionales podrán propiciar el otorgamiento al personal docente con dedicación exclusiva, previa intervención de la COMISION TECNICA ASESORA DE POLITICA SALARIAL DEL SECTOR PUBLICO, una asignación complementaria, en las condiciones que se detallan a continuación:

I) El gasto derivado del pago de los suplementos asignados será financiado exclusivamente con los recursos percibidos por las Universidades Nacionales por los servicios que presten.

II) No podrán implementarse los suplementos citados si no existieren recursos para su atención.

III) La percepción de los suplementos citados deberá establecerse bajo la modalidad contractual por plazo determinado que fijen las respectivas Universidades, conforme a los recursos de que se dispongan.

IV) Por ningún concepto la instrumentación del presente suplemento podrá generar gasto alguno al TESORO NACIONAL.

Art. 30. — Circunscríbese la determinación del cálculo del haber mensual para las jubilaciones ordinarias y por invalidez del personal docente del MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA al OCHENTA Y DOS POR CIENTO (82%) móvil de la remuneración mensual de los cargos y/u horas de cátedra que tuviera asignadas al momento del cese, suspendiéndose la aplicación de cualquier otro criterio alternativo. Para integrar dicho porcentaje, se tendrá en cuenta el haber que abone la Caja Complementaria, debiendo el INSTITUTO NACIONAL DE PREVISION SOCIAL cubrir la diferencia.

Art. 31. — De acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 4º de la Ley 23.895, los haberes de las jubilaciones docentes ordinarias, por invalidez y las pensiones de sus causahabientes otorgadas o a otorgar por aplicación de las Leyes vigentes con anterioridad a la mencionada Ley, se reajustarán de conformidad con las normas de la misma dentro de los SESENTA (60) días hábiles contados a partir de la respectiva solicitud formulada por los interesados, si se encontraren cumplidos todos los requisitos necesarios para que el INSTITUTO NACIONAL DE PREVISION SOCIAL esté en condiciones de responder la petición y liquidar el reajuste y subsiguientes movilidades; o en su defecto, desde que se cumplieren tales requisitos.

CAPITULO VI

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Art. 32. — Los organismos científico-técnicos que se indican en el ANEXO II de este decreto deberán elevar al COMITE EJECUTIVO en un plazo de NOVENTA (90) días corridos a partir de la fecha del presente, una propuesta alternativa a la aplicación de las pautas relativas a la racionalización de sus áreas sustantivas contempladas en el Artículo 4º. La alternativa indicada en el párrafo anterior deberá ajustarse a los siguientes principios:

a) Aumento del financiamiento privado de proyectos y actividades, incluyendo propuestas de modificación de la tipicidad jurídica y del ordenamiento de los organismos, a fin de facilitar este objetivo (conversión en SOCIEDADES ANONIMAS o del ESTADO, en ENTES AUTARQUICOS, FUNDACIONES, etc.)

b) Revisión de las líneas de investigación y orientación prioritaria de los recursos técnicos y humanos hacia áreas directamente vinculadas al fortalecimiento tecnológico del sector productivo.

c) Propuesta de jerarquización salarial del personal científico y técnico financiada íntegramente a través del incremento de los fondos propios o aportes del sector productivo.

Las propuestas deberán ser elevadas al COMITE EJECUTIVO el que, previa intervención de las Secretarías correspondientes, podrá aprobar total o parcialmente las propuestas. El rechazo de las mismas implicará la aplicación integral e inmediata de las pautas de racionalización indicadas en el Artículo 4º.

Art. 33. — La DIRECCION GENERAL IMPOSITIVA y la ADMINISTRACION NACIONAL DE ADUANAS deberán elevar al COMITE EJECUTIVO en un plazo de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos un programa de fortalecimiento de su capacidad recaudatoria que comprenda:

a) El detalle del personal suplementario requerido para las actividades de inspección y atención al público.

b) La indicación del nivel profesional y/o de formación deseado del personal cuya incorporación requiera, así como el cronograma de integración.

c) Necesidades de personal, equipos y sistemas de información y plan de implementación.

d) El estado de situación de los programas de fortalecimiento administrativo en curso de ejecución.

Las mencionadas necesidades serán atendidas en prioridad a través de la transferencia de personal puesto en disponibilidad como consecuencia de la racionalización de estructuras administrativas y la efectivización de los acuerdos bilaterales vigentes orientados a los fines del fortalecimiento.

Art. 34. — La SUBSECRETARIA DE AGRICULTURA, GANADERIA y PESCA del MINISTERIO DE ECONOMIA deberá elevar al PODER EJECUTIVO NACIONAL a través del COMITE EJECUTIVO una propuesta de reorganización y fortalecimiento de las funciones de control vegetal con el objeto de contribuir al mejoramiento de los estándares de calidad sanitarios (residuos), fitosanitarios y comercial de la producción agrícola nacional, en especial, la destinada a mercados externos. La mencionada propuesta deberá ser presentada en un plazo de NOVENTA (90) días corridos y ajustarse a los siguientes principios:

a) Creación de un organismo especializado en la fiscalización y certificación de la calidad sanitaria, fitosanitaria y comercial de la producción vegetal.

b) Financiamiento de las actividades del mencionado organismo a través del cobro de aranceles por todos los servicios que preste a productores, exportadores, importadores y a terceros.

c) Integración de la estructura del organismo con personal proveniente en prioridad de otras áreas de la Administración Pública.

Exceptúase de lo preceptuado, de acuerdo a lo estipulado por el Decreto Ley Nº 6698/63, los controles de calidad que realiza la JUNTA NACIONAL DE GRANOS la cual extenderá su contralor a los subproductos y productos derivados del "GRANO".

Art. 35. — La SUBSECRETARIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO del MINISTERIO DE ECONOMIA deberá elevar al PODER EJECUTIVO NACIONAL a través del COMITE EJECUTIVO, una propuesta de reorganización y fortalecimiento de las funciones referidas a la definición, ejecución y control de la política comercial exterior de la Nación. La mencionada propuesta deberá ser presentada en el plazo de NOVENTA (90) días corridos a partir de la fecha del presente decreto y ajustarse a los siguientes principios:

a) Creación de un organismo especializado en la definición, ejecución y control de políticas de comercio exterior.

b) Concentración de las funciones de promoción del comercio exterior.

c) Entender en las funciones inherentes a las negociaciones económicas y comerciales internacionales, ya sea bilaterales, regionales o multilaterales.

d) Incorporación de las estructuras de Consejerías Económicas y oficinas comerciales Argentinas en el exterior y del Servicio Económico y Comercial Exterior de la Nación.

Art. 36. — La SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA elevará, dentro de los CUARENTA Y CINCO (45) días de la fecha del presente decreto al COMITE EJECUTIVO, una propuesta de reestructuración del INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.

La mencionada propuesta deberá ajustarse a las siguientes pautas:

a) Organización de las actividades de capacitación del Estado, con especial énfasis en la formación de altos gerentes públicos.

b) Creación de una Escuela de Gobierno.

c) Creación de un Sistema Nacional de Capacitación que ejecutará las actividades descentralizadas de formación en los niveles intermedios e inferiores de la estructura administrativa y que contemplará la creación de una estructura no inferior a la de departamento en cada jurisdicción.

d) Elaboración de un régimen general de concursos y evaluación para la selección de personal en la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL.

e) Diseño de pautas para la medición de productividad en el funcionamiento administrativo.

CAPITULO VII

MEJORA DE LA ATENCION AL PUBLICO

Art. 37. — Los organismos de la ADMINISTRACION NACIONAL (Central, Cuentas Especiales y Organismos Descentralizados) entre cuyas actividades permanentes y habituales se cuente la atención al público, deberán en los proyectos de estructuras que presenten en cumplimiento del Capítulo I del presente decreto, identificar las mencionadas actividades y concentrarlas en una o varias unidades especializadas, según resulte más conveniente. La dotación de personal de las unidades especializadas en la atención de público deberá integrarse con personal suficiente para asegurar una fluida gestión de los trámites y consultas del público usuario.

Art. 38. — Los funcionarios a cargo de estas unidades especializadas serán enteramente responsables de la calidad de los servicios de atención al público, siendo sus resultados objeto prioritario de control por parte de las Comisiones de Supervisión de Resultados creadas por el Decreto Nº 1482/90. Toda mención relativa al deterioro de las condiciones de atención al público, ya sea por la prolongación de los plazos de espera, la falta de atención, la ausencia de información visible y accesible para el público usuario u otras falencias en la atención de los ciudadanos en oficinas públicas que constate la Comisión de Supervisión de Resultados, deberá ser obligatoriamente incorporada a la foja de servicios del funcionario responsable de la unidad de atención al público.

Art. 39. — Cada uno de los agentes que revista en las unidades de atención al público deberá, durante toda la jornada de trabajo y sin excepción, portar de manera visible y clara su nombre, apellido y cargo con el fin de que los usuarios puedan en toda circunstancia identificar al agente que los atienda. La inobservancia de esta disposición será considerada como falta grave, dando lugar a la suspensión inmediata sin goce de haberes del agente hasta tanto se disponga la sanción disciplinaria correspondiente.

Art. 40. — Será considerada como falta muy grave, pasible de hasta exoneración del agente responsable, todo trato hacia los usuarios que implique incorrección en el lenguaje, falta de respeto o menoscabo de sus derechos, siendo responsabilidad del superior jerárquico el asegurar un trato correcto a los usuarios. Esta disposición deberá ser exhibida en todos los locales dispuestos para la atención de público de manera visible y clara.

Art. 41. — Las unidades de atención al público deberán disponer de líneas telefónicas propias en número suficiente y de personal exclusivamente dedicado para atender fluidamente los requerimientos de información de los usuarios, a fin de evitar desplazamientos a los solos fines informativos. El personal encargado de la atención del servicio de información telefónica deberá identificarse con su nombre y apellido y estar en capacidad de proveer toda la información relativa a trámites del organismo. La utilización de las líneas telefónicas dedicadas al servicio de información de usuarios con otros fines será considerada falta grave, dando lugar a la aplicación inmediata de las sanciones disciplinarias correspondientes. Las unidades de atención al público deberán informar al menos dos veces por año los números telefónicos de sus servicios de información de usuarios a través de la publicación de los mismos en no menos de dos diarios de circulación nacional, así como identificar los mencionados números en las guías de teléfonos de la localidad respectiva.

Art. 42. — El INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION organizará periódicamente ciclos de capacitación y actualización para el personal de las unidades de atención al público a fin de mejorar permanentemente la calidad de las relaciones entre los ciudadanos y la administración.

CAPITULO VIII

PRIVATIZACION DE SERVICIOS NO ESENCIALES

Art. 43. — Dispónese la contratación a empresas del sector privado, de los servicios de liquidación de haberes de todos los organismos de la ADMINISTRACION NACIONAL (Central, Cuentas Especiales y Organismos Descentralizados).

Art. 44. — Dispónese la contratación a empresas del sector privado de los servicios de control de horarios de ingreso y egreso de personal de todos los organismos de la ADMINISTRACION

...AL (Central, Cuentas Especiales y Organismos Descentralizados). Los servicios que se ...ten deberán ajustarse a las siguientes pautas:

a) Los mencionados servicios se ejecutarán por medio de sistemas de control de acceso. Se buscará la asignación por jurisdicción de unidades técnica y económicamente viables para cada una de las empresas seleccionadas.

b) El servicio que se contrate deberá ser integral, quedando a cargo de las empresas contratadas el mantenimiento de los sistemas de control mencionados a los fines del procesamiento de la liquidación de haberes y para la verificación del cumplimiento de las disposiciones sobre horario de trabajo estipuladas en el Artículo 6º del presente decreto. El mencionado servicio de control de ingresos y egresos deberá estar en funcionamiento durante el primer semestre de 1991.

Art. 45. — El COMITE EJECUTIVO deberá redactar, a propuesta de la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA, los pliegos de licitación o bases de los concursos para la contratación de los servicios indicados en el artículo anterior dentro de los SESENTA (60) días corridos a partir de la fecha del presente decreto.

Art. 46. — Autorízase al MINISTERIO DE ECONOMIA a disponer la contratación a empresas privadas, por licitación pública, de los servicios de apoyo técnico para la valoración y control de calidad de mercancías de la ADMINISTRACION NACIONAL DE ADUANAS. A tal efecto la ADMINISTRACION NACIONAL DE ADUANAS deberá elevar al COMITE EJECUTIVO, a través de la SUBSECRETARIA DE FINANZAS PUBLICAS, previa realización de un estudio de factibilidad, un proyecto en tal sentido.

Art. 47. — Dispónese la contratación de los servicios de mantenimiento y limpieza de locales y edificios públicos a empresas del sector privado. Las empresas de carácter cooperativo tendrán prioridad en la contratación de los mencionados servicios.

CAPITULO IX

MODERNIZACION TECNOLOGICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

Art. 48. — El Comité Ejecutivo, con la asistencia de la SUBSECRETARIA DE SISTEMAS DE INFORMACION de la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA deberá, en un plazo de NOVENTA (90) días corridos a partir de la fecha del presente decreto, elevar al PODER EJECUTIVO NACIONAL el programa de equipamiento informático y desarrollo de sistemas de información para su aplicación en el ámbito de la ADMINISTRACION NACIONAL (Central, Cuentas Especiales y Organismos Descentralizados). El financiamiento del programa mencionado deberá ser asegurado en prioridad con préstamos de carácter concesional o a largo plazo de modo tal que evite mayores erogaciones inmediatas al Tesoro Nacional. Dicho programa deberá tener inicio de ejecución durante el primer semestre de 1991.

Art. 49. — El programa de equipamiento informático y desarrollo de sistemas de información deberá orientarse en función de los siguientes objetivos:

a) Coordinar los recursos informáticos de acuerdo con las directivas establecidas por las políticas generales de la Administración.

b) Asegurar que los proyectos contemplen una adecuada relación entre el costo y la efectividad.

c) Relevar y mantener un inventario permanente de los recursos informáticos de la ADMINISTRACION NACIONAL.

d) Racionalizar la utilización de los recursos informáticos de la ADMINISTRACION NACIONAL existentes a la fecha.

e) Normalizar la utilización de soportes lógicos de programación y asegurar la compatibilidad e interconectividad de los equipos.

f) Asegurar una efectiva coordinación de los diferentes programas de equipamiento de los organismos de la ADMINISTRACION NACIONAL.

g) Diseñar los principios directores de una arquitectura de sistemas de información común a todo el Estado, que sirva como marco de referencia para desarrollos específicos.

h) Introducir en todas las unidades de la ADMINISTRACION NACIONAL el uso de tecnologías de procesamiento automático de datos necesarios para el mejoramiento de la eficiencia administrativa y la gestión.

i) Incorporar sistemas de apoyo a la toma de decisiones, administración general, gestión de personal, programación y ejecución presupuestaria y automatización de oficinas en cada unidad administrativa.

j) Asegurar la capacitación del personal de la ADMINISTRACION NACIONAL.

CAPITULO X

JERARQUIZACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

Art. 50. — Apruébase el Régimen de Cargos con Funciones Ejecutivas que como Anexo III forma parte del presente decreto. El mencionado régimen será de aplicación en el ámbito de la ADMINISTRACION NACIONAL (Central, Cuentas Especiales y Organismos Descentralizados) y el Sistema Bancario Oficial.

Art. 51. — Sólo podrán acceder al presente régimen las jurisdicciones y organismos que, a criterio del COMITE EJECUTIVO DE CONTRALOR DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA, hubieren cumplido con las metas de racionalización previstas en el presente decreto.

Art. 52. — Las jurisdicciones y organismos comprendidos en el presente régimen deberán elevar al COMITE EJECUTIVO en el proyecto de nuevas estructuras, los cargos que consideren que se ajustan a los criterios básicos de identificación de cargos con funciones ejecutivas que figura en el Anexo III del presente decreto.

Art. 53. — Los cargos con funciones ejecutivas serán aprobados por el COMITE EJECUTIVO, dándose prioridad a aquellos cargos con responsabilidades en: a) la gestión y administración de recursos, b) la aplicación de las políticas de Reforma del Estado, y c) la prestación de servicios sociales. Facúltase al COMITE EJECUTIVO para determinar la cantidad de cargos con funciones ejecutivas y su nivel para cada jurisdicción y organismo.

Art. 54. — Una vez aprobadas las estructuras, las autoridades de cada jurisdicción deberán proceder a las designaciones en los cargos con funciones ejecutivas autorizados, según lo prescripto en el Anexo III.

Art. 55. — Facúltase al COMITE EJECUTIVO a suspender la aplicación del presente régimen respecto de los cargos con funciones ejecutivas que a su exclusivo juicio dejaran de ajustarse a los criterios contenidos en el Anexo III.

Art. 56. — El PODER EJECUTIVO NACIONAL fijará periódicamente los valores correspondientes a cada uno de los niveles del suplemento por función ejecutiva no remunerativo y no bonificable previsto en el Anexo III del presente decreto.

Establécese que aquellos puestos que, por decisión del COMITE EJECUTIVO, sean incluidos en el Régimen de Cargos con Funciones Ejecutivas, se considerarán redefinidos y revalorizados desde el punto de vista funcional.

En base a tal circunstancia, se establece que el suplemento por funciones ejecutivas que corresponda a cada uno de los cargos de acuerdo con la valoración que se determine, no habilitará en modo alguno la modificación del haber jubilatorio o de retiro de quienes, habiendo sido titulares de igual o similar denominación gocen, con anterioridad a la fecha del presente decreto, de una prestación previsional. Lo dispuesto regirá cualquiera sea la actual situación de revista de quienes sean designados para ocupar esos puestos.

Art. 57. — Dentro de los NOVENTA (90) días de la fecha del presente decreto, la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA deberá elevar a la consideración del COMITE EJECUTIVO un proyecto de nuevo escalafón para el personal de la ADMINISTRACION NACIONAL tendiente a renovar la política de personal de la Administración y jerarquizar el rol de los servidores públicos. El mencionado proyecto deberá diseñarse conforme a los siguientes objetivos:

a) Modernizar y profesionalizar la función pública.

b) Jerarquizar la labor de los funcionarios.

c) Introducir modernas tecnologías de gestión gerencial.

d) Privilegiar la capacitación, el mérito, los concursos y la productividad como fundamentos de la promoción y jerarquización de los agentes públicos.

Art. 58. — Dentro de los plazos contemplados en el artículo precedente, la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA, a través del COMITE EJECUTIVO deberá elevar a la consideración del PODER EJECUTIVO NACIONAL, un proyecto de nuevo régimen de configuración de estructuras administrativas fundado en la valuación de los puestos de trabajo de la Administración, para ser aplicadas juntamente con el escalafón establecido en el artículo anterior.

Asimismo, el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, a través del COMITE EJECUTIVO, dentro de los NOVENTA (90) días de la fecha del presente decreto, deberá elevar al PODER EJECUTIVO NACIONAL un programa de capacitación para el personal que permanezca en la ADMINISTRACION NACIONAL. Dicho programa contemplará la identificación de las fuentes de financiamiento y de las agencias de ejecución públicas y privadas, nacionales e internacionales y deberá tener inicio de ejecución durante el primer semestre de 1991.

Art. 59. — Destínase el TRES POR MIL del valor de la masa salarial del personal de la ADMINISTRACION PUBLICA (Organismos Centralizados, Descentralizados y Cuentas Especiales) con el objeto de financiar por el término de DOS (2) años los programas de capacitación destinados al personal que permanezca en la ADMINISTRACION NACIONAL. A tal efecto, el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA elevará al COMITE EJECUTIVO dichos programas con su correspondiente presupuestación.

Dichos recursos se destinarán al financiamiento de horas de cátedra a cargo de docentes, infraestructura e investigación y serán administradas por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.

CAPITULO XI

REDUCCIONES COMPLEMENTARIAS DE DOTACIONES

Art. 60. — Implántase dentro de la banda horaria de trabajo de la ADMINISTRACION NACIONAL, dispuesto en el Artículo 6º del presente decreto, la jornada reducida de CUATRO (4) horas de labor.

La citada jornada se cumplirá de 9,00 a 13,00 horas o de 13,30 a 17,30 horas.

Art. 61. — El personal que se desempeñe en sus labores en jornada reducida percibirá la retribución que corresponda a tal horario de acuerdo con el respectivo régimen de remuneración o en su defecto el SESENTA POR CIENTO (60 %) de las remuneraciones de carácter mensual, normal, habitual, regular y permanente que le hubiera correspondido percibir de cumplir la jornada normal de trabajo. La asignación familiar se continuará liquidando en los importes y formas establecidas por la legislación vigente.

Art. 62. — Podrán solicitar el acogimiento al presente régimen únicamente los agentes que no desempeñen funciones de responsabilidad sobre otros.

Art. 63. — Institúyese el régimen transitorio de retiro voluntario para el personal de los organismos comprendidos en el Artículo 1º del presente decreto, con exclusión de:

a) personal docente y personal del Servicio Exterior de la Nación.

b) personal militar de las FUERZAS ARMADAS y de SEGURIDAD dependiente del MINISTERIO DE DEFENSA.

c) personal de la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, del SERVICIO PENITENCIARIO FEDERAL y de la SECRETARIA DE INTELIGENCIA DE ESTADO.

d) personal que revista en la categorías VEINTITRES (23) y VEINTICUATRO (24) del escalafón aprobado por el Decreto Nº 1428/73 o equivalentes en otros regímenes escalafonarios.

e) personal profesional universitario.

f) personal incluido en las disposiciones contenidas en los Artículos 24 y 25 del Decreto Nº 435/90 y sus modificatorios, y el que hasta el 2 de abril de 1992 estuviera en condiciones de obtener su jubilación cumplidos los extremos máximos requeridos.

g) personal titular de una jubilación.

h) personal que se encuentre en uso de licencia sin goce de haberes o por afecciones o lesiones de largo tratamiento.

i) personal que esté sometido a proceso penal o sumario administrativo.

Art. 64. — El personal que se acoja al retiro voluntario percibirá los montos previstos en el Artículo 14 de la reglamentación del Artículo 47 del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública —Ley 22.140— aprobado por Decreto Nº 2043 del 23 de septiembre de 1980 y sustituido por el Artículo 51 del Decreto Nº 1757/90. Dicho importe será incrementado en un OCHENTA POR CIENTO (80 %), liquidándose el mismo en DOCE (12) cuotas mensuales iguales y consecutivas.

Art. 65. — El personal involucrado en el régimen de retiro voluntario no podrá reingresar a la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL hasta transcurridos CINCO (5) años de la fecha del presente decreto.

Art. 66. — Los servicios administrativos de cada jurisdicción u organismo deberán abrir dentro de los cinco (5) días de la fecha del presente decreto un registro de solicitudes de retiro voluntario y de acogimiento al régimen de trabajo de jornada reducida, en el que deberán consignar la situación de revista del agente, el cargo y las tareas que tiene asignadas.

El mencionado registro permanecerá abierto durante TREINTA (30) días a contar de la fecha del presente decreto; al cabo de este lapso no se admitirán nuevas solicitudes.

Art. 67. — Las máximas autoridades de cada jurisdicción u organismo deberán dar curso o rechazar las solicitudes de acogimiento al régimen de jornada reducida y de retiro voluntario, previo informe de los Directores Nacionales, Generales o equivalentes de los cuales dependan los solicitantes, dentro de los TREINTA (30) días posteriores al cierre del registro de solicitudes. En caso de no pronunciarse se considerarán aceptadas. Además, deberán remitir al COMITE EJECUTIVO las nóminas del personal involucrado a medida que se produzcan.

CAPITULO XII

CONTROL ADMINISTRATIVO

Art. 68. — Dentro de los SESENTA (60) días corridos de la fecha del presente decreto, la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA DE LA PRESIDENCIA DE LA NACION, deberá elevar al PODER EJECUTIVO NACIONAL un proyecto a través del COMITE EJECUTIVO, orientado a:

a) coordinar las tareas de las Comisiones de Supervisión de Resultados creadas por el Artículo 11 del Decreto Nº 1482/90.

b) recibir las denuncias relativas a irregularidades administrativas, calidad de los servicios de atención al público y corrupción de funcionarios públicos, y

c) designar veedores en las jurisdicciones y organismos de la ADMINISTRACION NACIONAL.

CAPITULO XIII

RECONVERSION LABORAL

Art. 69. — El COMITE EJECUTIVO deberá en un plazo de SESENTA (60) días de la fecha de publicación del presente decreto, elevar al PODER EJECUTIVO NACIONAL un Programa de Reconversión Laboral para los agentes en disponibilidad de la ADMINISTRACION NACIONAL. El Programa deberá contener la identificación de las fuentes de financiamiento y de los organismos y agencias de ejecución públicas y privadas, nacionales e internacionales. Su formulación tendrá que asegurar el grado de factibilidad necesaria para garantizar su viabilidad, debiéndose dar inicio a su ejecución durante el primer semestre de 1991.

Art. 70. — El Programa deberá asegurar el otorgamiento al agente en disponibilidad de un aporte adicional al contemplado en las normas que regulan la terminación de empleo en el sector público. Este aporte estará prioritariamente dirigido a las categorías de menor ingreso, con el objeto de pagar su reentrenamiento o de invertir en capital con el cual emprender otra actividad.

Art. 71. — El Programa deberá contemplar el desarrollo de cursos de capacitación cuya ejecución estará sólo subsidiariamente a cargo de organismos del sector público.

Los cursos estarán encaminados a la formación profesional de los agentes en disponibilidad, y se orientarán a la calificación en nuevas tecnologías y procesos de trabajo modernos así como al desarrollo de las actividades y técnicas empresariales.

Art. 72. — Como parte integrante del Programa, el COMITE EJECUTIVO promoverá la formación de una Comisión de empresas privadas y asociaciones de comercio que tenga por objetivo la identificación de las oportunidades de empleo en el sector privado, para la canalización de los agentes en disponibilidad del sector público. La Comisión tendrá como propósitos, entre otros, alentar a las empresas a incorporar ex-agentes públicos en sus planteles. La Comisión podrá apoyar al SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL tanto como contratar servicios privados para promover la ubicación de trabajadores con calificación profesional adecuada.

Art. 73. — El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá elevar al PODER EJECUTIVO NACIONAL, dentro de los QUINCE (15) días corridos a partir de la fecha de este decreto un proyecto de régimen de "Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado" para los agentes de la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL que se halle afectado por las medidas de racionalización administrativa contempladas en el presente. El mencionado régimen será incorporado al Proyecto de Ley Nacional de Empleo en tratamiento en el HONORABLE SENADO DE LA NACION.

El COMITE EJECUTIVO deberá establecer, como parte integrante del Programa, la modalidad bajo la cual el Estado podrá hacerse cargo de las cargas sociales de los trabajadores que sean contratados bajo el régimen especial, durante un período de DIECIOCHO (18) meses a partir del cese de servicios.

Durante el período que medie entre la cesación del empleo público y la reinserción laboral, los ex-agentes públicos continuarán gozando, sin cargo alguno, del beneficio de la obra social respectiva, por un plazo no mayor de DOS (2) años a contar del cese.

Art. 74. — Exceptúase de lo dispuesto en el Artículo 43 del Decreto nº 1757/90 y de las disposiciones del presente decreto, al personal discapacitado y a los ex combatientes de Malvinas que prestan servicios en los organismos comprendidos en las normas citadas, salvo aquellos casos particulares que deseen acogerse a los beneficios establecidos en las mismas.

CAPITULO XIV

JUBILACIONES DE PRIVILEGIO

Art. 75. — Los señores Ministros, Secretarios y Subsecretarios de la PRESIDENCIA DE LA NACION y Subsecretarios de los Ministerios, así como las autoridades políticas de rango equivalente y aquellos otros funcionarios que revistan con carácter extramescalafonario en calidad de autoridades superiores de Organismos y de Empresas y Sociedades del Estado, deberán asumir dentro de los DIEZ (10) días de la toma de posesión de sus funciones, o de la entrada en vigencia de este decreto quienes ya las estuvieran ejerciendo, el compromiso formal de no acogerse a los regímenes previsionales preferenciales existentes para esos cargos, y renunciar a cualquier derecho que por el desempeño de esas funciones, siempre que sea posterior al 8 de julio de 1989, pudiere haberle correspondido o corresponder en el futuro.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, aquellos que estuvieren gozando de un beneficio proveniente de cualquier otro régimen, sea jubilación, retiro, pensión o pensión graciable, deberán suspender su recepción, durante el lapso que desempeñen los cargos mencionados en este artículo, excepto cuando este desempeño tenga carácter "ad honorem".

CAPITULO XV

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 76. — Dentro de los QUINCE (15) días a partir de la fecha del presente decreto, en los Ministerios y Secretarías de la PRESIDENCIA DE LA NACION, se conformará una COMISION DE REFORMA ADMINISTRATIVA presidida por el Subsecretario del área específica y con dependencia directa de los respectivos Ministros o Secretarios de la PRESIDENCIA DE LA NACION, cuyo objetivo será la aplicación del Programa de Reforma Administrativa emergente de las disposiciones del presente decreto y de los Decretos Nros. 435/90 y 1757/90 y sus modificatorios. La mencionada comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones referidas en el ámbito de sus respectivas Jurisdicciones Ministeriales y Secretarías de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

b) Ejercer la responsabilidad de contraparte institucional ante el COMITE EJECUTIVO y constituirse en el representante directo de este último dentro de su ámbito particular.

c) Coordinar las acciones que correspondan a la aplicación de las mencionadas normas en los Organismos de Cuentas Especiales y Descentralizados de las respectivas Jurisdicciones Ministeriales y Secretarías de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Art. 77. — La comisión a que se refiere el artículo anterior deberá integrarse con no más de TRES (3) funcionarios de nivel de Director Nacional, General o equivalente, y la misma no importará ningún gasto presupuestario adicional.

Las disposiciones emergentes de los Artículos 54 y 116 del Decreto Nº 1757/90 serán de aplicación, asimismo, en el caso de la comisión de referencia.

Art. 78. — A los fines de la interpretación de los artículos contenidos en el Capítulo V, dentro de los QUINCE (15) días hábiles a partir de la fecha del presente decreto, deberá crearse una comisión integrada por CUATRO (4) representantes del MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA y CUATRO (4), del COMITE EJECUTIVO.

Art. 79. — Dispónese la suspensión de pleno derecho, a partir de la fecha del presente y hasta tanto se aprueben los regímenes laborales, de las normas de carácter general o particular que atenten contra la movilidad y flexibilidad laboral dentro de las estructuras orgánicas de las distintas jurisdicciones, a efectos de facilitar la reasignación de recursos humanos hacia las actividades prioritarias de la gestión pública.

Art. 80. — El COMITE EJECUTIVO DE CONTRALOR DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA será la autoridad de aplicación y dictará las normas reglamentarias y de interpretación del presente decreto, quedando expresamente facultado para propiciar las excepciones que considere necesarias. Asimismo el COMITE EJECUTIVO podrá asignar o poner a disposición de las jurisdicciones que lo requieran el personal técnico que considere necesario a fin de apoyar la ejecución de las medidas de reforma dispuestas en el presente decreto con este objetivo. La SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA asignará al personal comprendido por el Decreto nº 2098/87 para la ejecución de las tareas dispuestas o requeridas.

Art. 81. — Sin perjuicio de la aplicación de las sanciones disciplinarias contempladas en el Artículo 116 del Decreto Nº 1757/90 en caso de inobservancia de las normas del presente decreto, el TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA NACION no dará curso a la liquidación de haberes correspondientes al mes de febrero de 1991 y subsiguientes, del personal superior responsable del cumplimiento de las disposiciones contempladas en los Capítulos I, II, IV y V del presente decreto hasta el cargo de Director o equivalente de las jurisdicciones ministeriales u organismos, hasta que dichos agentes hayan posibilitado la concreción de las mencionadas disposiciones. Dicho cumplimiento será comunicado al TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA NACION por el COMITE EJECUTIVO DE CONTRALOR DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA.

En los casos de organismos que no se encuentren sometidos al control previo del TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA NACION, cualquier sea su naturaleza, la responsabilidad de no dar curso a la liquidación de haberes estará a cargo de la autoridad máxima de cada uno de ellos.

La transgresión a lo expuesto precedentemente comportará incumplimiento intencional de órdenes legales y su sola probanza motivará la exoneración del causante.

Art. 82. — Derógase todas las normas o disposiciones que se opongan a las del presente decreto.

Art. 83. — Las disposiciones del presente decreto contenidas en los Capítulos I, II, V, VII, VIII, XI, XIII, XIV y XV del mismo, serán de aplicación obligatoria para la MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES. A tal efecto, el DEPARTAMENTO EJECUTIVO MUNICIPAL antes del 31 de enero de 1991, hará conocer la reglamentación pertinente que se dicte en cumplimiento de tales disposiciones.

Art. 84. — Invítase a los PODERES LEGISLATIVO Y JUDICIAL DE LA NACION y a los GOBIERNOS PROVINCIALES y las Jurisdicciones Municipales a adoptar dentro de su ámbito medidas de racionalización administrativa similares a las contempladas en el presente decreto.

Art. 85. — El presente decreto entrará en vigencia el día de su publicación, en el Boletín Oficial.

Art. 86. — Dése cuenta al HONORABLE CONGRESO DE LA NACION.

Art. 87. — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — MENEM. — Julio I. Mera Figueroa. — José R. Dromi. — Humberto Romero. — Domingo F. Cavallo. — Alberto J. Triaca. — Antonio F. Salonia. — Alberto A. Kohan. — Antonio E. González.

ANEXO I

DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION

DIRECCION DE PROGRAMACION Y CONTROL PRESUPUESTARIO	DIRECCION DE PATRIMONIO Y SUMINISTROS	DIRECCION DE SERVICIOS TECNICO-ADMINISTRATIVOS
— contabilidad	— compras	— organización y métodos
— finanzas	— contrataciones	— informática
— tesorería	— patrimonio	— despacho
— contralor	— arquitectura	— personal
— presupuesto	— mantenimiento	

ANEXO II

ORGANISMOS CIENTIFICO TECNICOS

INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA (INTA)

INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA INDUSTRIAL (INTI)

INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACION Y DESARROLLO PESQUERO (INIDEP)

INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCION SISMICA (INPRES)

INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNICA HIDRICAS (INCYTH)

CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS Y TECNICAS (CONICET)

DIRECCION NACIONAL DEL ANTARTICO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES CIENTIFICO TECNICA DE LAS FUERZAS ARMADAS (CITEFA)

COMISION NACIONAL DE ENERGIA ATOMICA (CONEA)

ANEXO III

REGIMEN DE CARGOS CON FUNCIONES EJECUTIVAS

I. Objetivos.

El presente régimen tiene por objetivo:

a) identificar los cargos con funciones ejecutivas de la ADMINISTRACION NACIONAL que, en razón de las responsabilidades que suponen, contribuyen decisivamente a la gestión de políticas públicas.

b) establecer un sistema de incentivos que permita atraer a los recursos humanos de mayor calificación para ocupar los cargos con funciones ejecutivas.

c) dotar a los cargos de mayor responsabilidad de una capacidad gerencial que permita dinamizar los procesos de cambio en la ADMINISTRACION NACIONAL.

II. Identificación.

Podrán ser propuestos para su identificación como cargos con funciones ejecutivas, aquellos cargos que suponen:

a) el ejercicio de responsabilidades ejecutivas sobre la gestión global de recursos públicos presupuestarios o extrapresupuestarios de organizaciones o conjuntos de áreas complejas y diferenciadas.

b) el ejercicio de responsabilidades sobre la planificación global de la política de las organizaciones públicas.

c) el asesoramiento sobre temas de alta complejidad técnica en apoyo de las instancias de decisión política.

d) la coordinación de proyectos específicos de alto interés público, en áreas técnicas complejas.

III. Niveles.

Los cargos con funciones ejecutivas se clasificarán en cuatro niveles:

— Nivel A: cargos con responsabilidad sobre la conducción de grandes organizaciones o de sectores fundamentales de las políticas públicas, siempre que posean un alto grado de autonomía respecto de la asignación de recursos y/o sobre la planificación conducción o asesoramiento en materias de alta complejidad técnica e impliquen una instancia insustituible de apoyo a la decisión política.

— Nivel B: cargos con responsabilidad sobre la conducción de organizaciones de menor influencia en la elaboración y aplicación de políticas públicas, cuando incluyan un relativo grado de autonomía en la decisión respecto de la designación de recursos y/o sobre la planificación, conducción o asesoramiento en materias de menor complejidad técnica y constituyan o no instancia de apoyo a la decisión.

— Nivel C: cargos con responsabilidad en la coordinación de proyectos específicos o sobre la ejecución o asesoramiento en materias de menos complejidad técnica, sin vinculación con la instancia de decisión política.

— Nivel D: cargos con responsabilidad en la ejecución de objetivos asignados a áreas especializadas y de alta complejidad técnica.

IV. Requisitos de ingreso.

Los cargos con funciones ejecutivas podrán cubrirse con personal de la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL centralizada, descentralizada o personas ajenas a ella, siempre que reunan los requisitos de acceso que determine el COMITE EJECUTIVO, en base a la propuesta que al efecto elabore la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA con la colaboración del INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.

V. Estabilidad.

Cuando los cargos con función ejecutiva sean cubiertos con personas ajenas a la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL, se creará automáticamente en la unidad orgánica respectiva una vacante de la máxima categoría del régimen escalafonario vigente en el respectivo organismo, a tal efecto, la que se considerará suprimida al cesar en sus funciones el agente que en tal condición la ocupe.

A los fines de la adquisición de la estabilidad en la categoría creada según lo dispuesto en el párrafo anterior y como condición adicional a satisfacer en los términos del Artículo 10 de la Reglamentación del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública aprobada por el Decreto Nº 1797/80, deberá acreditarse un desempeño efectivo en las funciones ejecutivas de TRES (3) años contados a partir de su designación en el cargo con función ejecutiva.

En ningún caso, ya sea que se trate de personal de la Administración o ajeno a ella, se adquirirá estabilidad en el cargo con función ejecutiva, en el que se podrá cesar por decisión de la autoridad del organismo de quien dependa el agente con facultad para designar, o por supresión del carácter de cargo con función ejecutiva.

Los integrantes del cuerpo de Administradores Gubernamentales dependiente de la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA ejercerán funciones de conducción, coordinación de nivel superior, planeamiento, organización y asesoramiento, según lo establece el Decreto Nº 2098/87.

El COMITE EJECUTIVO DE CONTRALOR DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA dispondrá la adecuación de los Administradores Gubernamentales a los niveles que determina el título III del presente anexo.

Dichos funcionarios conservarán su categoría de revista y su especificidad tal cual lo establece el Decreto nº 2098/87.

VI. Suplemento por función ejecutiva.

El personal que se desempeña en cargos con funciones ejecutivas percibirá un suplemento por función ejecutiva por un monto que, para cada nivel, se determinará de acuerdo con lo establecido en el Artículo 56.

RESOLUCIONES

Subsecretaría de Finanzas Públicas

PROMOCION INDUSTRIAL

Res. 89/90

Declárase la caducidad de los beneficios otorgados a Yamana S. A.

Bs. As., 20/11/90

VISTO el expediente ex-SICE Nº 1866/87 de la firma YAMANA S. A., y

CONSIDERANDO:

Que YAMANA S. A. es beneficiaria de la Resolución ex-SSI Nº 12 del 19 de enero de 1984, modificada por la Disposición ex-SSDI Nº 1 de fecha 6 de febrero de 1986, en el marco de la Ley Nº 19.640 y del Decreto Nº 1057 del 6 de mayo de 1963 y su modificatoria Decreto Nº 2530 del 27 de septiembre de 1983.

Que el proyecto definitivo ha sido aprobado por la Resolución Nº 370 del 22 de mayo de 1986 correspondiente al MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA DEL TERRITORIO NACIONAL DE LA TIERRA DEL FUEGO, ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR, para la instalación de una planta industrial destinada a la fabricación de encendedores de plástico y soldadores de plástico de uso doméstico, a radicarse en la Ciudad de RIO GRANDE, TERRITORIO NACIONAL DE LA TIERRA DEL FUEGO, ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR.

Que la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS LEGALES de la SUBSECRETARIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO opinó, ante el requerimiento de YAMANA S. A., que se le otorgue el acuerdo para la importación de los insumos que requiere su industria, que previo al otorgamiento de los certificados respectivos, debería constatarse si YAMANA S. A. cumplió con el artículo 3º de la Disposición ex-SSDI Nº 1 de fecha 6 de febrero de 1986.

Que con fecha 29 de junio de 1988 los representantes de la DIRECCION NACIONAL DE CONTRALOR INDUSTRIAL se constituyeron en el domicilio industrial de la firma constatándose el proceso productivo que es el que consta en el acta de fs. 47/48 y que en el momento de la inspección la producción se encontraba paralizada porque la Comisión del Area Aduanera Especial, no les permitía la exportación de la mercadería terminada desde mayo de 1988.

Que la CÁmara de Fabricantes de Encendedores efectuó una denuncia ante el Sr. Asesor de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA PRESIDENCIA DE LA NACION Lic. Carlos Rafael SANCHEZ, en la que hace referencia a presuntas irregularidades en que habría incurrido YAMANA S. A.

Que por expediente ex-SICE Nº 12.698/88 YAMANA S. A. se presentó con el objeto de agregar algunas apreciaciones al Acta suscripta el 29 de junio de 1988.

Que de conformidad con lo establecido en el Anexo I del Decreto Nº 806 del 30 de junio de 1988, la DIRECCION NACIONAL DE CONTRALOR INDUSTRIAL efectuó a la firma YAMANA S. A. las actuaciones presumariales, según surge del acta de inspección e informes, por su presunto incumplimiento a la Resolución ex-SSI Nº 12 del 19 de enero de 1984.

Que ante tales circunstancias la DIRECCION NACIONAL DE CONTRALOR INDUSTRIAL considera en su informe presumarial, ante el apartamiento de la sumariada, del objeto industrial aprobado por la ex-SECRETARIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO EXTERIOR que deberá dejarse sin efecto la Resolución ex-SSI Nº 12 del 19 de enero de 1984, abonarle los aranceles de importación e impuestos correspondientes por las partes destinadas al armado de los encendedores para cigarrillos más el DIEZ POR CIENTO (10 %) del monto actualizado de la inversión de PESOS ARGENTINOS OCHO MILLONES TRESCIENTOS VEINTICINCO MIL (Ba. 8.325.000) a agosto de 1983.

Que atento a dichas actuaciones presumariales se ordenó la instrucción del correspondiente sumario por Disposición ex-SSGMI Nº 10 del 21 de septiembre de 1988.

Que, durante todo el trámite sumarial, la empresa YAMANA S. A., no obstante estar debidamente notificada, no presentó ningún descargo, ni aportó elemento probatorio alguno.

Que en virtud del incumplimiento parcial en que incurrió la firma YAMANA S. A. corresponde aplicar a la misma las sanciones de caducidad de los beneficios otorgados por la Resolución ex-SSI Nº 12 del 19 de enero de 1984, modificada por la Disposición ex-SSDI Nº 1 de fecha 6 de febrero de 1986, en lo referente a la fabricación de encendedores de plástico de uso doméstico; reintegro de los beneficios que hubiere utilizado correspondientes a las partes destinadas al armado de los encendedores y una multa equivalente al CINCO POR CIENTO (5 %) del monto actualizado de la inversión, que asciende a valores de mayo de 1990; a la suma de AUSTRALES DOSCIENTOS VEINTIUN MILLONES NOVECIENTOS

DECRETO NRO. 1196

APRUEBASE EL REGIMEN GENERAL PARA LA ELABORACION, TRAMITACION Y FINANCIAMIENTO DE ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES Y PLANTAS DE PERSONAL DEL DEPTO. EJECUTIVO

Buenos Aires, 5 de febrero de 1991.

Vistos los Decretos Nros. 7.119/90 y 243/91, y el Decreto Nº 2.476-PEN-90, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 83 del Decreto Nº 2.476-PEN-90 establece las disposiciones incluidas en el mismo que son de aplicación obligatoria para la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires;

Que el mismo artículo dispone que el Departamento Ejecutivo Municipal hará conocer antes del 31 de enero de 1991 la reglamentación que se dicte en cumplimiento de tales disposiciones;

Que entre las disposiciones de aplicación obligatoria para la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires se encuentran las referidas a la racionalización de estructuras;

Que el Departamento Ejecutivo de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires requiere establecer criterios generales claros de diseño, evaluación y aprobación de estructuras para facilitar el ajuste de su organización a los objetivos de reforma administrativa y de servicio social que se propone;

Que, en consecuencia, es necesario aprobar una reglamentación que permita el diseño de modelos alternativos de estructuras organizacionales, adoptando criterios consagrados en el Decreto Nº 1.482-PEN-90, así como un procedimiento de adaptación de las actuales estructuras a las nuevas;

Que los Decretos Nros. 7.119/90 y 243/91 establecen la estructura orgánica de los primeros niveles del Departamento Ejecutivo hasta Dirección General inclusive;

Que las aperturas de los dos niveles jerárquicos inmediatamente inferiores (Direcciones y Jefaturas de Departamento) desagregan y definen con precisión las competencias de las unidades de organización establecidas por el mencionado decreto;

Que ello permite establecer y garantizar el cumplimiento de las responsabilidades, actividades y tareas correspondientes al conjunto de los agentes que prestan servicio en las mismas;

Que, en consecuencia, resulta innecesario mantener la vigencia de las unidades orgánicas de menor nivel;

Que tal medida no debe afectar la remuneración del personal afectado;

Por todo ello, y en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 31, inciso d) de la Ley Nº 19.987,

El Intendente Municipal
DECRETA:

Artículo 1º — Apruébase el Régimen General para la elaboración, tramitación y financiamiento de estructuras organizacionales y plantas de personal del Departamento Ejecutivo de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, que consta en el Anexo I adjunto, y que a todos los efectos forma parte integrante del presente decreto.

Art. 2º — El Régimen aprobado por el artículo 1º se aplicará con carácter obligatorio en todos los organismos dependientes de la Administración Central del Departamento Ejecutivo de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, y supletoriamente en los organismos de la Administración Descentralizada.

Art. 3º — Deléganse en los señores Secretarios, Subsecretarios y Directores Generales del Departamento Ejecutivo, y en su caso, en los niveles jerárquicos equivalentes de los Organismos Descentralizados, las facultades que en materia de diseño organizacional y cobertura de cargos se les confiere, para niveles inferiores a Dirección, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Anexo I del presente decreto.

Art. 4º — Suprímense, a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, todas las Divisiones, Secciones y Unidades de Trabajo, correspondientes al Escalafón General, en todos los organismos de la Administración Central, y todos los niveles orgánicos equivalentes en los organismos de la Administración Descentralizada, dependientes del Departamento Ejecutivo.

Art. 5º — Los agentes que hasta el momento estaban designados para cubrir las jefaturas de los niveles orgánicos suprimidos por el artículo 4º quedarán a disposición de sus respectivos Directores Generales o Jefes de Repartición, los cuales podrán mantenerles las tareas que venían desempeñando, reasignarles las mismas, o aplicarles el Régimen de Disponibilidad y Transferencia de Personal.

Art. 6º — Los proyectos de estructuras organizacionales y plantas de personal, que se presentaran según las disposiciones establecidas en el Anexo I, deberán ajustarse a las siguientes pautas:

a) En la Administración Central la cantidad de Direcciones Generales no podrá exceder el número de tres (3) por cada Subsecretaría. El total de Direcciones Generales así obtenido por cada Secretaría podrá redistribuirse dentro de la jurisdicción de acuerdo a las necesidades. Asimismo, se le añadirá una (1) Dirección General Técnico Administrativa, que concentrará todas

las actividades de apoyo al Secretario y será la cabeza de las actividades de apoyo de la jurisdicción;

b) La cantidad de Direcciones no podrá exceder el número de tres (3) por cada Dirección General. El total así obtenido podrá redistribuirse en el ámbito de cada Subsecretaría de acuerdo a las necesidades. Asimismo, se le añadirá una Dirección Administrativa que concentrará todas las actividades de apoyo al Subsecretario y será la cabeza de las actividades de apoyo de la Subsecretaría;

c) Las aperturas de nivel de Departamento no podrán exceder el número de tres (3) por cada Dirección. El total de Departamentos así obtenidos por cada Dirección General podrá redistribuirse dentro de su ámbito de acuerdo a las necesidades;

d) El total de personal contratado y/o transitorio de cada Secretaría no podrá superar el equivalente al 50 % del valor presupuestario que por esos mismos conceptos se encontraba vigente al 31 de agosto de 1990;

e) La dotación total de personal de cada Secretaría, afectado a la realización de actividades sustantivas, no podrá exceder el 66 % de la dotación ocupada al 4 de marzo de 1990 en tales actividades. En los Organismos Descentralizados no podrá exceder del 60 % de la dotación ocupada a la fecha de referencia en tales actividades. En ambos casos se computará para el cálculo de las reducciones del personal de las unidades sustantivas las producidas como consecuencia de la reducción del personal transitorio y/o contratado resultante de la aplicación del apartado d);

f) La dotación total de personal de cada Secretaría, afectado a la realización de actividades de apoyo, no podrá exceder el equivalente del treinta y tres por ciento (33 %) de la dotación total de personal afectado a la realización de actividades sustantivas resultante de la aplicación del criterio expuesto en el apartado e). Idéntica relación deberán respetar los Organismos Descentralizados;

g) La proporción de cargos de conducción respecto del total de personal no deberá superar el 10 %. Esta proporción podrá flexibilizarse cuando concurran las dos circunstancias siguientes:
   1. Que su necesidad quede rezonablemente demostrada en la solicitud de excepción contemplá en el apartado h) del presente artículo, y
   2. Que la relación global para todo el Departamento Ejecutivo no supere el citado porcentaje;

h) Las solicitudes de excepción respecto de las pautas mencionadas deberán incluirse en la exposición de motivos de los proyectos de estructuras y plantas de personal, prevista en el apartado 2.2.4.1 (información requerida) del Anexo I del presente decreto, y deberán acreditarse fehacientemente las razones para cada caso. La Dirección General de Organización y Métodos, dependiente de la Subsecretaría General, área de la Secretaría de Hacienda y Finanzas, deberá tomarlas en cuenta al elaborar el informe técnico previsto en el apartado 2.1 (organismo competente) del Anexo I del presente decreto;

i) En virtud de lo dispuesto por el artículo 1º del Decreto Nº 2.476-PEN-90, y por única vez, todas las Secretarías deberán presentar los respectivos proyectos de estructuras y plantas de personal de sus áreas dependientes antes del 31 de marzo de 1991. En adelante los plazos de presentación serán los consignados en el Anexo I;

j) Cuando los proyectos de estructuras y plantas de personal sean presentados en tiempo y forma, y los mismos no fueren aprobados al 31 de marzo de 1991, se mantendrán provisoriamente las estructuras y plantas de personal vigentes, salvo por lo que respecta a los niveles orgánicos comprendidos en el artículo 4º;

k) Cuando los proyectos de estructuras y plantas de personal no sean presentados en tiempo y forma, la Dirección General de Organización y Métodos elaborará los proyectos respectivos, respetando estrictamente las pautas anteriormente citadas. Además, en estos casos podrá aplicarse a todo el personal comprendido el Régimen de Transferencia y Disponibilidad.

Art. 7º — Exceptúanse del cumplimiento de las pautas indicadas en el artículo 6º:

a) Los establecimientos hospitalarios y asistenciales, dependientes de las Secretarías de Salud y Medio Ambiente y de Promoción Social;
b) La Dirección General de Rentas;
c) El personal docente.

Art. 8º — Los agentes que hasta el momento de la aprobación de las nuevas estructuras y plantas de personal se desempeñaren en puestos que deban suprimirse por aplicación de las pautas establecidas en el artículo 6º, incisos e) o f), deberán ser puestos a disposición de la Subsecretaría de Recursos Humanos, área de la Secretaría de Hacienda y Finanzas, para su posterior redistribución.

Art. 9º — A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 8º, y en virtud de lo establecido en el artículo 7º del Decreto Nº 2.476-PEN-90, dispónese la suspensión de pleno derecho, a partir de la fecha del presente y hasta tanto se apruebe un nuevo régimen laboral, de las normas de carácter general o particular que atenten contra la movilidad y flexibilidad laboral dentro de las estructuras orgánicas de las distintas jurisdicciones, a efectos de facilitar la reasignación de

recursos humanos hacia las actividades prioritarias de la gestión pública.

Art. 10. — A fin de no entorpecer el funcionamiento administrativo de las respectivas reparticiones, los Jefes de Departamento o Directores asumirán aquellas funciones de los jefes de los niveles orgánicos suprimidos por el artículo 4º, que implicaban por parte de éstos una intervención identificada mediante su firma.

Art. 11. — A partir de la aprobación de los nuevas estructuras organizacionales y plantas de personal, la totalidad de los agentes que por causas preexistentes o por la aplicación de las disposiciones del presente decreto resulten limitados en sus funciones de conducción y sean puestos a disponibilidad de la Subsecretaría de Recursos Humanos, deberán ser reencasillados en el agrupamiento y categoría que les corresponda de acuerdo a las estructuras organizacionales y plantas aprobadas.

Art. 12. — Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, a la totalidad de los agentes que por causas preexistentes o por la aplicación de las disposiciones del presente decreto resulten limitados en sus funciones de conducción, sean o no puestos a disponibilidad de la Subsecretaría de Recursos Humanos, se les reconocerá la totalidad de las asignaciones correspondientes a la más alta categoría alcanzada. En los casos en que proceda el reencasillamiento previsto en el artículo precedente, se les abonará la diferencia mediante un suplemento especial del agente que recibirá los aumentos que se otorguen en la carrera y escalafón respectivos.

Art. 13. —Dispónese la caducidad, al 31 de marzo de 1991, de las comisiones de servicios. A partir de la misma fecha, solamente podrán autorizarse las comisiones de servicio mediante resolución fundada del Secretario del área en el que reviste el agente, y siempre que la repartición u organismo de que dependa preste su conformidad expresa. La repartición que preste dicha conformidad no podrá reemplazar al agente comisionado ni ampliar su planta de personal con tal motivo. En todos los casos, sólo podrán autorizarse comisiones de servicio por una vez al año y por un plazo máximo de 180 días corridos. En ningún caso podrán autorizarse comisiones de servicios del personal docente ni vinculado a actividades críticas de los establecimientos asistenciales y hospitalarios.

Art. 14. — A partir de la aprobación de las nuevas estructuras organizacionales y plantas de personal, solamente podrán autorizarse cambios de grupo cuando exista una vacante en la repartición u organismo a la que pretenda acceder el agente solicitante, y siempre que en la repartición u organismo en que reviste preste su conformidad. Esta última repartición u organismo no podrá cubrir el cargo ni la función que dejare el agente solicitante. Las solicitudes de cambio de grupo en trámite deberán resolverse conforme al criterio antes expuesto y en oportunidad del cumplimiento de los artículos 5º y concordantes del presente.

Art. 15. — Encomiéndase a la Dirección General de Organización y Métodos, dependiente de la Subsecretaría General, área de la Secretaría de Hacienda y Finanzas, el diseño de los formularios y materiales instructivos necesarios para la efectiva implementación del Régimen aprobado por el artículo 1º, la prestación de asistencia técnica a todos los organismos afectados para su cumplimiento, y la elaboración de los proyectos de normas aclaratorias que se considere conveniente aprobar.

Art. 16. — Las disposiciones del presente decreto, contenidas en los artículos 4º, 5º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13 y 14, serán de aplicación obligatoria para los organismos de la Administración Descentralizada, los cuales tendrán un plazo de 30 días para dar a conocer las normas que dispongan el cumplimiento de tales disposiciones.

Art. 17. — Encomiéndase a la Subsecretaría General la elaboración, en un plazo no mayor de 90 días, de un proyecto de Descentralización Administrativa y de un nuevo Régimen de Programación Presupuestaria, Gestión y Control por Resultados, con el objeto de su implementación plena a partir del ejercicio presupuestaria 1992. El citado Régimen contemplará la creación de una comisión para la Programación y el Control por resultados, destinada a coordinar la ejecución de todas las acciones necesarias para la efectiva implementación del mismo. Asimismo, se especificará con detalle el contenido y formas de presentación del Programa de Actividades mencionado en el Anexo I del presente decreto.

Art. 18. — El presente decreto será refrendado por todos los señores Secretarios del Departamento Ejecutivo.

Art. 19. — Regístrese, publíquese en el Boletín Municipal, y para su conocimiento y demás efectos, pase a la Secretaría de Hacienda y Finanzas, Subsecretaría General (Dirección General de Organización y Métodos), Subsecretaría de Recursos Humanos (Dirección General del Personal y Dirección General Normas Laborales y Control) y Subsecretaría de Hacienda (Dirección General Planificación Presupuestaria); cumplido, archívese.

QRO880
Marcos I. Raijer
Manuel F. Guerrero
Raúl A. Kalinsky
Aldo C. Melillo
Miguel A. García Moreno
a/c. Secretaría de Planeamiento
Osvaldo E. Devries

DECRETO Nº 296

ANEXO I

REGIMEN GENERAL PARA LA ELABORACION Y TRAMITACION DE ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

1. DEFINICIONES

1.1. ORGANIZACION

La organización es un conjunto de personas y de medios cuyas relaciones están estructuradas, y que persiguen un objetivo común. A los fines del presente régimen, el Departamento Ejecutivo será considerado una organización, pero también podrá hablarse de "organización" en relación a unidades orgánicas de menor jerarquía (Secretaría, Subsecretaría, Dirección General, etcétera), siempre que puedan identificarse todos los elementos mencionados en la definición (objetivo, estructura, conjunto de personas, conjunto de medios).

1.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Es el sistema de relaciones que se establece dentro de las organizaciones, entre las personas y entre éstas y los medios disponibles, a fin de alcanzar los objetivos. Las representaciones de la estructura permiten identificar a las partes de la organización, las acciones que desarrollan y las tareas que se ejecutan. Las partes de la organización reciben el nombre de unidades orgánicas.

1.3. PROGRAMAS

Son las propuestas de acción que las organizaciones planifican para un período de tiempo, a fin de alcanzar sus objetivos. Deben partir de objetivos programáticos y establecer las actividades a desarrollar para alcanzarlos. Las actividades deben asociarse a metas observables, y deben distribuirse a lo largo del período de tiempo considerado. Las actividades deben asignarse a responsables y descomponerse en tareas, a las cuales se asignan medios humanos, materiales y financieros. La evaluación de los programas es un instrumento fundamental para definir las estructuras organizacionales, y su valoración lo es para definir el presupuesto de gastos de la organización.

Vale destacar que los objetivos programáticos, si bien deben estar vinculados con los objetivos organizacionales, no son exactamente iguales por referirse a aspectos parciales de la organización y por contemplar un período de tiempo determinado.

1.4. OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

Son los fines que se desean alcanzar dentro del marco de las competencias que la Ley Orgánica Municipal otorga al Intendente, y dentro del espíritu de la división primaria del trabajo implícito en la ordenanza que establece las diferentes Secretarías que componen el Departamento Ejecutivo.

Deben definirse de tal manera que pueda establecerse una relación directa entre los objetivos de las unidades orgánicas superiores y los de las inferiores. Los objetivos de estas últimas deben definirse de forma que puedan operacionalizarse, es decir, sugerir lógicamente las acciones que permitan la factibilidad de su realización en plazos y modos determinados.

Deben referirse al significado de la actuación del estado municipal en relación a la materia que compete a la unidad orgánica que los formula, y cuya existencia no se justificaría de no ser por la necesidad de alcanzar tal objetivo. En ningún caso deben referirse a la filosofía o tendencia que una gestión circunstancial pretende imprimir a su política en la materia.

1.5. ACCIONES

Son las vías de ejecución adoptadas por las distintas instancias de conducción para la realización de los objetivos de la unidad orgánica correspondiente. Deben formularse de forma tal que puedan ser referencia para la evaluación de resultados.

1.6. TAREAS

Son las actividades concretas, físicas o intelectuales, que deben ejecutarse para concretar las acciones impulsadas por las diferentes instancias de conducción, incluyendo la supervisión de las actividades ejecutadas por otros niveles.

1.7. UNIDADES ORGANICAS

Constituyen la partición lógica del conjunto que conforma la organización del Departamento Ejecutivo a través de la desagregación, con carácter permanente dentro de límites razonables, del proceso decisorio. Los niveles de las diferentes unidades orgánicas se corresponden con la jerarquía de las decisiones que pueden tomar:

Nivel 1: Unidad Intendente. Es la cabeza del Departamento Ejecutivo. Sus atribuciones son establecidas por Ley Orgánica. En el marco de las mismas, define los objetivos generales del Ejecutivo municipal y aprueba los objetivos y acciones de sus unidades dependientes.

Nivel 2: Unidad Secretaría. Es creada por ordenanza del Honorable Concejo Deliberante, a fin de establecer campos de competencia homogéneos en la organización interna del trabajo correspondiente al Departamento Ejecutivo. Desagrega los objetivos generales del Departamento Ejecutivo en objetivos generales y específicos correspondientes a alguna función genérica del estado municipal. En ella se aprueban las tareas asignadas por los responsables de unidades de nivel inferior a su personal dependiente.

Nivel 3: Unidad Subsecretaría. Es creada por decreto del Intendente. Sus objetivos generales y específicos agotan un aspecto concreto de alguna de las funciones del Ejecutivo municipal. En ella se ejerce la coordinación y supervisión general de los programas de Gobierno, ejecutados básicamente a través de las unidades orgánicas dependientes. Además, se asignan las tareas del personal dependiente.

Nivel 4: Unidad Dirección General. Es creada por decreto del Intendente. Sus objetivos deben tender a operacionalizar los objetivos de la unidad orgánica de nivel superior de la cual dependen directamente, y a coordinar y conducir las acciones de sus propias unidades orgánicas dependientes. Desarrollan acciones de carácter general y asignan tareas al personal dependiente.

Nivel 5: Unidad Dirección. Es creada por decreto del Intendente. *Conduce y desarrolla* acciones homogéneas, de acuerdo a los parámetros de división del trabajo establecidos en los niveles superiores, tendientes al logro de los objetivos de la unidad orgánica de la cual depende.

Nivel 6: Unidad Departamento. Es creada por resolución del Secretario cuando se cumplen los requisitos previstos en el apartado 3.1. del presente régimen. Desarrolla acciones que representan una división del trabajo según criterios organizacionales explícitos, bajo la supervisión de la unidad orgánica de la cual depende, supervisa y conduce las tareas de su personal dependiente.

Nivel 7: Unidad División. Es creada por resolución del Secretario cuando se cumplen los requisitos prestos en el apartado 3.1. del presente régimen. Supervisa la ejecución de las tareas del personal dependiente cuando la naturaleza de las mismas, la cantidad de personal que las ejecuta, la dispersión física o temporal en que deban ejecutarse, o alguna combinación de estos factores hagan imposible esta supervisión por parte de una unidad superior.

Nivel 8: Unidad Sección. Idem nivel 7.

3. EL FUNCIONAMIENTO POR PROYECTOS

En ocasiones las unidades orgánicas o partes de las mismas, necesitan funcionar por proyectos que, por su propia naturaleza, serán variables en cantidad, en duración a lo largo del tiempo, y en la temática que abordan. Por otra parte, en numerosos casos estos proyectos requerirán la concurrencia de más de una unidad orgánica. Las unidades orgánicas concurrentes en un mismo proyecto, por otra parte, pueden depender de distintas jurisdicciones.

En estos casos, según la importancia del proyecto, el mismo será aprobado por disposición conjunta de los Directores Generales que intervengan, de los Subsecretarios o de los Secretarios.

Los responsables de las unidades orgánicas participantes de un mismo proyecto asignarán al mismo, de sus dotaciones, el personal necesario. En ningún caso la ejecución de proyectos implicará la modificación de plantas según procedimientos distintos a los establecidos al presente régimen (ordinario o extraordinario).

Asimismo, los responsables de las unidades orgánicas participantes del proyecto asignarán a su personal asignado las tareas a cumplir, que serán independientes de las que tengan asignadas con carácter permanente dentro de sus respectivas reparticiones, y caducarán a la finalización del proyecto.

1.9. PLANTAS DE PERSONAL

Constituyen el conjunto de personas que necesita una organización, para desarrollar las tareas y actividades correspondientes a sus programas. Deben definirse de forma tal que puedan apreciarse sus características cuantitativas y cualitativas.

1.10. MEDIOS

Constituyen el conjunto de recursos materiales que toda organización debe utilizar con carácter permanente o consumir en el proceso de ejecución de sus programas, más las previsiones razonables para su reposición. Asimismo, incluyen los recursos financieros necesarios para su correcta provisión y las posibles fuentes de los mismos.

1.11. ACTIVIDADES SUSTANTIVAS

Son las que se vinculan con el cumplimiento directo de los objetivos y/o el desarrollo de las acciones que justifican la existencia de la unidad orgánica. Al sólo efecto enunciativo, deben incluirse entre las actividades sustantivas, las de producción de bienes o prestación de servicios a la comunidad, capacitación, planeamiento, investigación, regulación y control (de la administración o de las actividades privadas), etcétera.

1.12. ACTIVIDADES DE APOYO

Son las orientadas a prestar servicios a las partes de la organización dedicadas a las actividades sustantivas, para generar o facilitar las condiciones de funcionamiento de éstas. Sin que sea taxativo, deben incluirse los servicios generales y las actividades administrativas en general.

2. PROCEDIMIENTO

2.1. ORGANISMO COMPETENTE - ATRIBUCIONES

Los proyectos de estructuras organizacionales y plantas de personal serán remitidos para su estudio a la Dirección General de Organización y Métodos (en adelante D.G.O. y M.), dependiente de la Subsecretaría General, Secretaría de Hacienda y Finanzas, acompañados del Programa de Actividades.

La D.G.O. y M. efectuará consultas a las autoridades de las unidades de organización que proponen las estructuras organizacionales y plantas de personal y prestará, a pedido de las mismas, asistencia técnica en la preparación de la documentación necesaria para el análisis. En los casos en que lo considere conveniente, requerirá mayores aclaraciones o propondrá la realización de trabajos de asistencia técnica integral (que incluyen la formulación de un diagnóstico organizacional, el diseño de procedimiento y el cálculo de dotaciones de personal). Por razones fundadas, podrá proponer cambios en los proyectos originales.

Una vez finalizado el período de consultas, recopilados y analizados todos los elementos de juicio, la D.G.O. y M. elaborará el proyecto de decreto aprobatorio de las estructuras organizacionales y plantas de personal, y lo elevará para la prosecución de su trá-

mite acompañado de un informe técnico en el cual recomendará su aprobación o rechazo, exponiendo las razones en que se fundamenta dicha recomendación.

En todos los casos, el proyecto de decreto deberá acompañarse por los siguientes anexos:

a) Programa de actividades;
b) Organigrama;
c) Objetivos, acciones y/o tareas de las unidades orgánicas;
d) Cuadros de plantas de personal.

2.2. PROCEDIMIENTO ORDINARIO

2.2.1. AGRUPAMIENTO

Cada Secretaría presentará todos los proyectos de estructuras organizacionales y plantas de personal de sus áreas dependientes, detallando todos los niveles orgánicos propuestos hasta el nivel de Dirección inclusive. No se detallarán niveles orgánicos inferiores a Dirección.

2.2.2. PLAZOS DE PRESENTACION

A fin de ser analizados y aprobados dentro del ejercicio en que son propuestos, los proyectos deberán ser presentados en la mesa de entradas de la D.G.O. y M. hasta el 30 de junio de cada año.

2.2.3. VIGENCIA DE LAS ESTRUCTURAS APROBADAS

A fin de facilitar los procesos de planificación presupuestaria, y de promoción y designación de personal, las estructuras aprobadas dentro de un ejercicio serán vigentes a partir del 1º de enero del ejercicio siguiente, salvo que el derecho por el cual son aprobadas establezca a un período de inicio de vigencia diferente.

2.2.4. INFORMACION QUE DEBE INCLUIR EL PROYECTO

2.2.4.1. EXPOSICION DE MOTIVOS Y PROGRAMAS

Cada Secretaría explicará sus necesidades en materia de estructuras organizacionales y plantas de personal, argumentando las razones que las justifican, y aportará también antecedentes normativos (últimos decretos de aprobación de estructuras). Asimismo, enviará las planillas descriptivas de los programas de las áreas dependientes incluyendo la definición y cuantificación de resultados esperados.

2.2.4.2. ORGANIGRAMA PROPUESTO

Cada Secretaría presentará el organigrama propuesto desde el Secretario hasta el nivel de Dirección inclusive, acompañado del organigrama vigente a la fecha de la presentación de la propuesta.

2.2.4.3. OBJETIVOS Y ACCIONES

Cada Secretaría presentará los objetivos generales, los objetivos específicos y las acciones correspondientes a todas sus áreas dependientes, teniendo en cuenta que:

a) Las Secretarías y Subsecretarías tienen objetivos generales y específicos;
b) Las Direcciones Generales tienen objetivos específicos y desarrollan acciones;
c) Las Direcciones desarrollan acciones.

Ninguna unidad orgánica tendrá más de un objetivo general. Los objetivos específicos no serán menos de tres (3) ni más de cinco (5) en las Secretarías y Subsecretarías. Las Direcciones Generales sólo podrán tener un objetivo específico.

Las acciones deben definir productos o servicios específicos, y deben correlacionarse con sus objetivos o con los de la unidad orgánica de la cual dependen.

2.2.4.4. DOTACION DE PERSONAL

Cada Secretaría presentará, para cada una de sus áreas dependientes:

a) Un cuadro de dotaciones de personal propuesto por grupo y especialidad acompañado del cuadro de dotaciones vigente. Dicho cuadro contemplará a la totalidad del personal de la repartición, incluyendo la descripción de los grupos y especialidades del personal de conducción y del personal transitorio y/o contratado;
b) Un listado conteniendo la cantidad de categorías de conducción propuestas, por niveles. Este listado no será acumulable sino complementario al cuadro previsto en el apartado a), y tiene por objeto establecer el límite máximo de jefaturas intermedias que podrán habilitar los Secretarios;
c) Una propuesta de planta de personal de gabinete, que en ningún caso podrá superar el equivalente presupuestario de cuatro agentes de la categoría escalafonaria máxima para la unidad Secretaría, y de tres agentes de la misma categoría para la unidad Subsecretaría. Hasta tanto sean contempladas en un nuevo régimen laboral, estas plantas se regirán según lo dispuesto en el Decreto Nº 1.797/PEN/80.

Para la evaluación de la propuesta de dotaciones de personal se tomarán en cuenta los programas presentados. Las relaciones cuantitativas existentes entre el personal destinado a actividades sustantivas y de apoyo y las relaciones entre el personal de supervisión y el supervisado. La D.G.O. y M. podrá elaborar indicadores adicionales para evaluar dotaciones.

2.2.4.5. IMPACTO PRESUPUESTARIO

El proyecto de estructuras organizacionales y plantas de personal debe presentarse acompañado de una estimación aproximada de las necesidades de financiación o bien del ahorro que implicaría su aprobación. Dicha estimación debe surgir de la valoración del programa de actividades.

2.3. PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO

2.3.1. CONDICIONES REQUERIDAS

Un proyecto de estructura organizacional y planta de personal podrá tramitarse según el procedimiento extraordinario cuando ocurra alguno de los sucesos que a su continuación se detallan:

a) Creación de un organismo con entidad suficiente (hospital, Dirección General, Subsecretaría, etcétera);

LEY NRO. 23.696

REFORMA DEL ESTADO

Ley N° 23.696

Emergencia Administrativa. Privatizaciones y Participación del Capital Privado. Programa de Propiedad Participada. Protección del Trabajador. Contrataciones de Emergencia. Contrataciones Vigentes. Situación de Emergencia en las Obligaciones Exigibles. Concesiones. Plan de Emergencia del Empleo. Disposiciones Generales.

Sancionada: agosto 17 de 1989.
Promulgada: agosto 18 de 1989.

El Senado y Cámara de Diputados
de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc.
sancionan con fuerza de
Ley:

CAPITULO I

DE LA EMERGENCIA ADMINISTRATIVA

Artículo 1° — DECLARACION. Declárase en estado de emergencia la prestación de los servicios públicos, la ejecución de los contratos a cargo del sector público y la situación económica financiera de la Administración Pública Nacional centralizada y descentralizada, entidades autárquicas, empresas del Estado, Sociedades del Estado, Sociedades Anónimas con participación Estatal Mayoritaria, Sociedades de Economía Mixta, Servicios de Cuentas Especiales, Obras Sociales del Sector Público bancos y entidades financieras oficiales, nacionales y/o municipales y todo otro ente en el que el Estado Nacional o sus entes descentralizados tengan participación total o mayoritaria de capital o en la formación de las decisiones societarias. Esta ley es aplicable a todos los organismos mencionados en este artículo, aun cuando sus estatutos o cartas orgánicas o leyes especiales requieran una inclusión expresa para su aplicación. El régimen de la presente ley será aplicable a aquellos entes en los que el estado Nacional se encuentre asociado a una o varias provincias y/o municipalidades, siempre que los respectivos gobiernos provinciales y/o municipales presten su acuerdo. Este estado de emergencia no podrá exceder de un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. El Poder Ejecutivo Nacional podrá prorrogarlo por una sola vez y por igual término.

Art. 2° — INTERVENCIONES. Autorízase al Poder Ejecutivo Nacional a disponer por un plazo de 180 días, prorrogables por una sola vez y por igual término, la intervención de todos los entes, empresas y sociedades, cualquiera sea su tipo jurídico, de propiedad exclusiva del Estado Nacional y/o de otras entidades del sector público nacional de carácter productivo, comercial, industrial o de servicios públicos. Exclúyese expresamente a las universidades nacionales del régimen de intervención establecido en el presente artículo.

Art. 3° — FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL INTERVENTOR. Las funciones y atribuciones del Interventor, serán las que las leyes, estatutos o cartas orgánicas respectivas, otorguen a los órganos de administración y dirección, cualquiera fuere su denominación, con las limitaciones derivadas de esta ley y su reglamentación. Le corresponde al Interventor la reorganización provisional del ente, empresa o sociedad intervenida, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5° de la presente. A tal fin, el Interventor podrá disponer, cuando lo estimare necesario, se mantenga o no el cargo o función, el despido o baja del personal que cumpla con funciones de responsabilidad y conducción ejecutiva en el ente, empresa o sociedad intervenida, se encuentré o no en ejercicio efectivo del cargo o función. En cualquier caso, la indemnización a reconocer será idéntica a la prevista en los artículos 232, 245 y concordantes y complementarios de la Ley 20.744 y sus modificatorias, sin perjuicio de la aplicación de indemnización superior cuando ellas legal o convencionalmente correspondan, en el desempeño de su gestión el Interventor deberá dar estricto cumplimiento a las instrucciones que el imparta el Poder Ejecutivo Nacional, o en su caso, el Ministro o Secretario del que dependa. Será designado también un Sub-Interventor con funciones gerenciales y de suplencia del Interventor cuando ello fuere necesario. El Interventor estará facultado para realizar delegaciones de su competencia en el Sub-Interventor.

Art. 4° — FACULTADES DEL MINISTRO. El Ministro que fuere competente en razón de la materia, o los Secretarios en quienes aquél delegue tal cometido, se encuentran expresamente facultados para avocarse en el ejercicio de la competencia de los interventores aquí previstos. A mismo, mientras dure la situación de intervención, reside en el citado órgano Ministro la competencia genérica de conducción, control, fiscalización, policía de la prestación y gestión del servicio público o de la actividad empresaria o administrativa de que se trate, pudiendo a tal fin disponer y realizar todas las medidas que estime conveniente para cumplir su cometido, incluso solicitando el auxilio de la fuerza pública e ingresar por su propia decisión en los lugares donde se ejercite tal actividad empresaria o administrativa.

Art. 5° — ORGANOS DE CONTROL. En todos los casos quedarán subsistentes los órganos de control externo, Tribunal de Cuentas de la Nación y SIGEP (Sindicatura General de Empresas Públicas), los que cumplirán sus cometidos según su normativa específica. En caso de intervención, en sustitución de las facultades de las asambleas societarias, los síndicos en representación del sector público, serán designados por el Poder Ejecutivo Nacional, según la propuesta del órgano respectivo cuando así corresponda.

Art. 6° — TRANSFORMACIONES. Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional para transformar la tipicidad jurídica de todos los entes, empresas y sociedades indicadas en el artículo 2°, dentro de las formas jurídicas previstas por la legislación vigente, y por el término establecido en el artículo 1° de la presente ley.

Art. 7° — Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional para disponer por acto fundado la creación de nuevas empresas sobre la base de escisión, fusión, extinción o transformación de las existentes, reorganizando, redistribuyendo y reestructurando cometidos, organización y funciones u objetos sociales de las empresas y sociedades indicadas en el artículo 2°, efectuando en su caso las correspondientes adecuaciones presupuestarias, sin alterar los montos máximos autorizados, y sin comprometer avales y/o garantías oficiales.

CAPITULO II

DE LAS PRIVATIZACIONES Y PARTICIPACION DEL CAPITAL PRIVADO

Art. 8° — PROCEDIMIENTO. Para proceder a la privatización total o parcial o a la liquidación de empresas, sociedades, establecimientos o haciendas productivas cuya propiedad pertenezca total o parcialmente al Estado Nacional, incluyendo las empresas emisoras de radiodifusión y canales de televisión, es requisito previo que hayan sido declaradas "sujeta a privatización" de acuerdo a las previsiones de esta ley.

Cuando el Estado Nacional y/o sus entidades, cualesquiera sea su personalidad jurídica, fuesen propietarios de acciones o de participación de capital en sociedades en las que no le otorgue la mayoría de capital social necesario para ejercer el control de la respectiva entidad, dichas acciones o participaciones de capital podrán ser enajenadas aplicando los procedimientos previstos en esta ley, sin que se requiera en tales casos, la declaración aquí regulada.

Art. 9° — La declaración de "sujeta a privatización" será hecha por el Poder Ejecutivo Nacional debiendo, en todos los casos, ser aprobada por ley del Congreso. Asígnase trámite parlamentario de preferencia a los proyectos de esta naturaleza.

Sin perjuicio del régimen establecido precedentemente, por esta ley se declaran "sujeta a privatización" a los entes que se enumeran en los listados anexos.

Art. 10. — ALCANCES. El acto que declare "sujeta a privatización" puede referirse a cualesquiera de la formas de privatización, sea total o parcial, pudiendo comprender tanto a una empresa como a un establecimiento, bien o actividad determinada. Con el mismo régimen que el indicado en el artículo anterior, el decreto del Poder Ejecutivo Nacional podrá disponer, cuando fuere necesario, la exclusión de todos los privilegios y/o cláusulas monopólicas y/o prohibiciones discriminatorias aun cuando derivaren de normas legales, cuyo mantenimiento obste a los objetivos de la privatización o que impida la desmonopolización o desregulación del respectivo servicio.

Art. 11. — FACULTADES DEL PODER EJECUTIVO. Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional para proceder a la privatización total o parcial, a la concesión total o parcial de servicios, prestaciones u obras cuya gestión actual se encuentre a su cargo, o a la liquidación de las empresas, sociedades, establecimientos o haciendas productivas cuya propiedad pertenezca total o parcialmente al Estado Nacional, que hayan sido declaradas "sujeta a privatización" conforme con las previsiones de esta ley. En el decreto de ejecución de esta facultad se establecerán, en cada caso, las alternativas, los procedimientos y modalidades que se seguirán.

Siempre y en todos los casos cualquiera sea la modalidad o el procedimiento elegido, el Poder Ejecutivo Nacional, en áreas que considere de interés nacional se reservará en el pliego de condiciones la facultad de fijar las políticas de que se trate.

En el caso de que la empresa declarada "sujeta a privatización" tuviera su principal asentamiento y área de influencia en territorio provincial, el Poder Ejecutivo Nacional dará participación al Gobierno de la respectiva Provincia en el procedimiento de privatización.

En el caso de que la empresa declarada "sujeta a privatización" tuviera construcciones, edificios u otros elementos de reconocido valor histórico y/o cultural o ecológico, el Poder Ejecutivo Nacional dictará la norma para su preservación en el procedimiento de privatización.

Art. 12. — En las empresas, sociedades, establecimientos o haciendas productivas cuya propiedad pertenezca parcialmente al Estado Nacional, la facultad otorgada en el artículo 11 se limita a la proporción perteneciente al Estado Nacional. La liquidación de las mismas sólo podrá llevarse a cabo cuando el Estado Nacional sea titular de la proporción de capital legal o estatutariamente requerido para ello, o alcanzando las mayorías necesarias, mediante el consentimiento de otros titulares de capital.

Art. 13. — AUTORIDAD DE APLICACION. Será Autoridad de Aplicación a todos los efectos de esta ley, el Ministro en cuya jurisdicción se encuentre el ente a privatizar.

Art. 14. — COMISION BICAMERAL. Créase en el ámbito del Congreso Nacional una Comisión Bicameral integrada por SEIS (6) Senadores y SEIS (6) Diputados, quienes serán elegidos por sus respectivos cuerpos, la que establecerán su estructura interna.

Dicha Comisión tendrá como misión constituir y ejercer la coordinación entre el Congreso Nacional y el Poder Ejecutivo Nacional, a los efectos del cumplimiento de la presente ley y sus resultados debiendo informar a los respectivos cuerpos legislativos sobre todo el proceso que se lleve adelante conforme a las disposiciones de esta ley.

Para cumplir su cometido, la citada Comisión deberá ser informada permanentemente y/o a su requerimiento de toda circunstancia que se produzca en el desenvolvimiento de los temas relativos a la presente ley, remitiéndosele con la información la documentación correspondiente.

Podrá requerir información, formular las observaciones, propuestas y recomendaciones que estime pertinente y emitir dictamen en los asuntos a su cargo. A estos efectos la Comisión Bicameral queda facultada a dictarse sus propio reglamento de funcionamiento.

Asimismo el tribunal de Cuentas y la Sindicatura General de Empresas Públicas actuarán en colaboración permanente con esta Comisión.

Art. 15. — ALTERNATIVAS DE PROCEDIMIENTO. Para el cumplimiento de los objetivos y fines de esta ley, el Poder Ejecutivo, a través de la Autoridad de Aplicación o en forma directa en su caso, podrá:

1°) Transferir la titularidad, ejercicio de derechos societarios o administración de las empresas, sociedades, establecimientos o haciendas productivas declaradas "sujeta a privatización".

2°) Constituir sociedades: transformar, escindir o fusionar los entes mencionados en el inciso anterior.

3°) Reformar los estatutos societarios de los entes mencionados en el inciso 1° de este artículo.

4°) Disolver los entes jurídicos preexistentes en los casos en que por transformación, escisión, fusión o liquidación, corresponda.

5°) Negociar retrocesiones y acordar la extinción o modificación de contratos y concesiones, formulando los arreglos necesarios para ello.

6°) Efectuar las enajenaciones aun cuando se refieran a bienes, activos o haciendas productivas en litigio, en cuyo caso el adquirente subrogará al Estado Nacional en las cuestiones, litigios y obligaciones.

7°) Otorgar permisos, licencias o concesiones, para la explotación de los servicios públicos o de interés público a que estuvieren afectados los activos, empresas o establecimientos que se privaticen, en tanto los adquirentes reúnan las condiciones exigidas por los respectivos regímenes legales, así como las que aseguren la eficiente prestación del servicio y por el término que convenga para facilitar la operación. En el otorgamiento de las concesiones, cuando medien razones de defensa nacional o seguridad interior, a criterio de la Autoridad de Aplicación, se dará preferencia al capital nacional. En todos los casos se exigirán una adecuada equivalencia entre la inversión efectivamente realizada y la rentabilidad.

8°) Acordar a la empresa que se privatice beneficios tributarios que en ningún caso podrán exceder los que prevean los regímenes de promoción industrial, regional o sectorial, vigentes al momento de la privatización para el tipo de actividad que aquélla desarrolle o para la región donde se encuentra radicada.

9°) Autorizar diferimientos, quitas, esperas o remisiones en el cobro de créditos de organismos oficiales contra entidades que se privaticen por aplicación de esta ley. Los diferimientos referidos alcanzarán a todos los créditos, cualquiera sea su naturaleza, de los que sean titulares los organismos centralizados o descentralizados del Estado Nacional. Las sumas cuyo cobro se difiera, quedarán comprendidas en el régimen de actualización correspondiente a cada crédito de acuerdo a su naturaleza y origen y, en ausencia del régimen aplicable, al que determine el Poder Ejecutivo Nacional. En todos los casos las quitas, remisiones o diferimientos a otorgar, así como su régimen de actualización, deberán formar parte de los pliegos y bases de licitación cualesquiera fueran las alternativas empleadas para ello.

10°) Establecer mecanismos a través de los cuales los acreedores del Estado y/o de las entidades mencionadas en el artículo 2° de la presente, puedan capitalizar sus créditos.

11°) Dejar sin efecto disposiciones estatutarias o convencionales que prevean plazos, procedimientos o condiciones especiales para la venta de acciones o cuotas de capital, en razón de ser titular de éstas el Estado o sus organismos.

12°) Disponer para cada caso de privatización y/o concesión de obras y servicios públicos que el Estado Nacional asuma el pasivo total o parcial de la empresa a privatizar, a efectos de facilitar o mejorar las condiciones de la contratación.

13°) Llevar a cabo cualquier tipo de acto jurídico o procedimiento necesario o conveniente para cumplir con los objetivos de la presente ley.

Art. 16. — PREFERENCIAS. El Poder Ejecutivo podrá otorgar preferencias para la adquisición de las empresas, sociedades, establecimientos o haciendas productivas declaradas "sujeta a privatización", cuando los adquirentes se encuadren en alguna de las clases que se enumeran a continuación; salvo que originen situaciones monopólicas o de sujeción:

1) Que sean propietarios de parte del capital social.

2) Que sean empleados del ente a privatizar, de cualquier jerarquía, con relación de dependencia, organizados o que se organicen en Programa de Propiedad Participada o Cooperativa, u otras entidades intermedias legalmente constituidas.

3) Que sean usuarios titulares de servicios prestados por el ente a privatizar, organizados o que se organicen en Programa de Propiedad Participada o Cooperativa, u otras entidades intermedias legalmente constituidas.

4) Que sean productores de materias primas cuya industrialización o elaboración constituya la actividad del ente a privatizar, organizados en Programa de Propiedad Participada o Cooperativa, u otras entidades intermedias legalmente constituidas.

5) Que sean personas físicas o jurídicas que aportando nuevas ventas relacionadas con el objeto de la empresa a privatizar, capitalicen en acciones los beneficios, producidos y devengados por los nuevos contratos aportados.

Art. 17. — MODALIDADES. Las privatizaciones reguladas por esta ley podrán materializarse por alguna de las modalidades que a continuación se señalan o por combinaciones entre ellas, sin que esta enumeración pueda considerarse taxativa:

1) Venta de los activos de las empresas, como unidad o en forma separada.

2) Venta de acciones, cuotas partes del capital social o, en su caso, de establecimientos o haciendas productivas en funcionamiento.

3) Locación con o sin opción a compra, por un plazo determinado, estableciéndose previamente el valor del precio de venta.

4) Administración con o sin opción a comprar por un plazo determinado estableciéndose previamente el valor del precio de su venta.

5) Concesión, licencia o permiso.

Art. 18. – PROCEDIMIENTO DE SELECCION. Las modalidades establecidas en el artículo anterior, se ejecutarán por alguno de los procedimientos que se señalan a continuación o por combinaciones entre ellos. En todos los casos se asegurará la máxima transparencia y publicidad, estimulando la concurrencia de la mayor cantidad posible de interesados. La determinación del procedimiento de selección será justificado en cada caso, por la Autoridad de Aplicación, mediante acto administrativo motivado.

1) Licitación Pública, con base o sin ella.

2) Concurso Público, con base o sin ella.

3) Remate Público, con base o sin ella.

4) Venta de acciones en Bolsas y Mercados del País.

5) Contratación Directa, únicamente en los supuestos de los incisos, 2º, 3º, 4º y 5º del artículo 16 de la presente. Cuando los adquirentes comprendidos en este inciso participen parcialmente en el ente a privatizar, la contratación directa sólo procederá en la parte en que los mismos participen.

La oferta más conveniente será evaluada no sólo teniendo en cuenta el aspecto económico, relativo al mejor precio, sino las distintas variables que demuestren el mayor beneficio para los intereses públicos y la comunidad. A este respecto, en las bases de los procedimientos de contratación podrán, cuando resulte oportuno, establecerse sistemas de puntaje o porcentuales referidos a distintos aspectos o variables a ser tenidos en cuenta a los efectos de la evaluación.

Art. 19. – TASACION PREVIA. En cualquiera de las modalidades del artículo 17 de esta ley se requerirá la tasación que deberá ser efectuada por organismo públicos nacionales, provinciales o municipales. En el caso de imposibilidad de llevar a cabo dicha tasación, lo que deberá quedar acreditado por autoridad competente en informe fundado, se autoriza a efectuar las Contrataciones respectivas con organismo internacionales o entidades o personas privadas nacionales o extranjeras, las que en ningún caso podrán participar en el procedimiento de selección previsto en el artículo 18 de la presente ley. En cualquier caso la tasación tendrá carácter de presupuesto oficial.

Art. 20. – CONTROL. El Tribunal de Cuentas de la Nación y la Sindicatura General de Empresas Públicas, según sus respectivas áreas de competencia, tendrán intervención previa a la formalización de las contrataciones indicadas en los artículos 17, 18, 19 y 46 de la presente y en todos los otros casos en que esta ley expresamente lo disponga, a efectos de formular las observaciones y sugerencias, que estimen pertinentes. El plazo dentro del cual los órganos de control deberán expedirse será de DIEZ (10) días hábiles desde la recepción de las actuaciones con su documentación respectiva. En caso de no formularse observaciones o sugerencias en dicho plazo, se continuará la tramitación, debiendo devolverse las actuaciones dentro del primer día hábil siguiente. En el supuesto de formular observaciones o sugerencias, las actuaciones serán remitidas a la Comisión Bicameral creada por el artículo 14 de la presente ley y al Ministro competente quien se ajustará a ellas o, de no compartirlas, elevará dichas actuaciones a decisión del Poder Ejecutivo Nacional.

CAPITULO III

DEL PROGRAMA DE PROPIEDAD PARTICIPADA

Art. 21. – El capital accionario de las empresas, sociedades, establecimientos o haciendas productivas declaradas "sujeta a privatización", podrá ser adquirido en todo o en parte a través de un "Programa de Propiedad Participada" según lo establecido en los artículos siguientes.

Art. 22. – SUJETOS ADQUIRENTES. Podrán ser sujetos adquirentes en un Programa de Propiedad Participada los enumerados a continuación:

a) Los empleados del ente a privatizar de todas las jerarquías que tengan relación de dependencia. No podrá ser sujeto adquirente el personal eventual, ni el contratado, ni los funcionarios y asesores designados en representación del Gobierno o sus dependencias.

b) Los usuarios titulares de servicios prestados por el ente a privatizar.

c) Los productores de materias primas cuya industrialización o elaboración constituye la actividad del ente a privatizar.

Art. 23. – ESTRUCTURA Y REGIMEN JURIDICO. El ente a privatizar según el Programa de Propiedad Participada deberá estar organizado bajo la forma de Sociedad Anónima. En caso de ser necesario, el Poder Ejecutivo Nacional hará uso de las facultades que le otorga esta ley para el cumplimiento de este requisito.

Art. 24. – El capital de la Sociedad Anónima estará representado por acciones, todas con derecho a voto según las condiciones de su emisión. En caso de ser necesario, se podrán emitir acciones totalmente nuevas en reemplazo de las existentes, haciendo uso de las facultades que otorga esta ley.

Art. 25. — Cuando en un Programa de Propiedad Participada concurran adquirentes de distintas clases, sea entre los enumerados en el artículo 16 de esta ley, sea con inversores privados, todas las acciones serán del mismo tipo para todas las clases de adquirentes.

Art. 26. — A través del Programa de Propiedad Participada, cada adquirente participa individualmente en la propiedad del ente a privatizar. La proporción accionaria que le corresponderá a cada uno, será determinada en relación directa al coeficiente matemático definido en el artículo siguiente. La proporción accionaria deberá mantenerse aun en los futuros aumentos de capital.

Art. 27. — La Autoridad de Aplicación elaborará un coeficiente de participación para cada clase de adquirente, adecuado a cada proceso de privatización, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

a) Para el caso de los empleados adquirentes el coeficiente deberá ser representativo de la antigüedad, las cargas de familia, el nivel jerárquico o categoría y el ingreso total anual del último año, actualizado.

b) Para el caso de los usuarios adquirentes, el coeficiente deberá ser representativo del valor actualizado de la producción del último año. Para el caso de productores adquirentes individuales, el coeficiente será también representativo de las cargas de familia. Para el caso de que el productor adquirente sea una empresa, el coeficiente será también representativo del total de salarios pagados durante el último año, actualizado.

c) Para el caso de los productores-adquirentes, el coeficiente deberá ser representativo del valor actualizado de la producción del último año. Para el caso de productores-adquirentes individuales, el coeficiente será también representativo de las cargas de familia. Para el caso de que el productor-adquirente sea una empresa, el coeficiente será también representativo del total de salarios pagados durante el último año, actualizado.

Art. 28. — Para cada clase de adquirentes, la asignación del coeficiente deberá ser resultado de la aplicación uniforme de la misma fórmula de determinación para todos y cada uno de ellos. Cuando en un Programa de Propiedad Participada concurran adquirentes de distintas clases de las enumeradas en el artículo 16 de esta ley, la Autoridad de Aplicación, al elaborar los coeficientes, establecerán explícitamente los criterios de homologación entre los coeficientes correspondientes a cada clase.

Art. 29. — En los Programas de Propiedad Participada, el ente a privatizar deberá emitir bonos de participación en las ganancias para el personal, según lo previsto en el artículo 230 de la Ley 19.550. A tal efecto, el Poder Ejecutivo Nacional podrá hacer uso de las facultades que le otorga esta ley. Cada empleado, por su mera relación de dependencia recibirá una cantidad de bonos de participación en las ganancias determinada en función de su remuneración, su antigüedad y sus cargas de familia.

Art. 30. — El precio de las acciones adquiridas a través de un Programa de Propiedad Participada será pagado por los adquirentes en el número de anualidades y del modo que se establezca en el Acuerdo General de Transferencia conforme con lo establecido en esta ley, que no debe entenderse como limitativo de otros modos de pago que pudieren acordarse.

Art. 31. — En el caso de los empleados adquirentes, se destinarán al pago de las acciones los dividendos anuales, hasta su totalidad, de ser necesario. Para el caso de que éstos resultaran insuficientes, se podrá destinar hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) de la participación en las ganancias instrumentada en el bono previsto en el artículo 29 de esta ley.

Art. 32. — En el caso de los productores adquirentes, se podrá destinar al pago de las acciones hasta el VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) de la producción anual que se elabore en el ente a privatizar. Para el caso de que resultara insuficiente, se podrá destinar el pago hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) de los dividendos anuales.

Art. 33. — En el caso de los usuarios adquirentes, se destinará al pago de las acciones un porcentaje que se adicionará a la facturación de los servicios utilizados o los consumos efectuados. Para el caso de que resulte insuficiente, se podrá destinar el pago hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) de los dividendos anuales.

Art. 34. — Como garantía de pago, los adquirentes comprendidos en un Programa de Propiedad Participada constituirán una prenda sobre las acciones objeto de la transacción, a favor del Estado vendedor o de la Autoridad de Aplicación, en su caso. A ese efecto, las acciones se depositarán en un banco fideicomisario.

Art. 35. — La Sociedad Anónima privatizada, depositará en el banco fideicomisario los importes destinados al pago de las acciones previstos en el Acuerdo General de Transferencia y en los artículos 30, 31, 32 y 33 de esta ley. El banco pagará al Estado vendedor o a la Autoridad de Aplicación, en su caso, las anualidades correspondientes, por cuenta de cada uno de los adquirentes.

Art. 36. — Con el efectivo pago de cada anualidad, se liberará de la prenda prevista en el artículo 34 de esta ley la cantidad de acciones ya pagada. Las acciones liberadas serán distribuidas por el banco considerando, en función del coeficiente que a cada uno le corresponda según lo establecido en los artículos 27 y 28 de esta ley.

Art. 37. — Las acciones pagadas, liberadas de la prenda y asignadas a los adquirentes por el procedimiento establecido en el artículo anterior, serán de libre disponibilidad para su propietario, salvo las limitaciones establecidas en el Acuerdo General de Transferencia, las condiciones de emisión o convención en contrario.

Art. 38. — Mientras las acciones no hayan sido pagadas ni liberadas de la prenda, su manejo será obligatoriamente sindicado. El ejercicio de los derechos políticos emergentes de las acciones objeto de un Programa de Propiedad Participada, será regulado por un Convenio de Sindicación de Acciones suscripto por todos los sujetos adquirentes, según lo establecido en este artículo.

a) Los Convenios de Sindicatura de Acciones se adecuarán a las condiciones de cada Programa de Propiedad Participada en concreto, pudiendo establecerse reglas específicas para cada clase de adquirente enumerada en el artículo 22.

b) Los convenios de Sindicación de Acciones establecerán la obligación para todos los adquirentes de gestionar colectivamente el conjunto de acciones sindicadas y adoptar por mayoría de acciones sindicadas las posiciones a sostener en las Asambleas de la sociedad, con fuerza vinculante para todos.

c) Los Convenios de Sindicación de Acciones establecerán la obligación de designar por mayoría de acciones sindicadas, un representante o síndico para que ejerza el derecho de voto de todos en las Asambleas de la Sociedad Anónima.

Art. 39. — Una vez cumplidos los recaudos del artículo 37 de esta ley la sindicatura será facultativa, según las condiciones de emisión, las disposiciones del Acuerdo General de Transferencia y otras normas convencionales.

Art. 40. — En los casos en que a la adquisición de un ente a privatizar concurran adquirentes comprendidos en un Programa de Propiedad Participada con otro tipo de inversores privados, en el Acuerdo General de Transferencia podrán establecerse mecanismo consensuales independientes de las proporciones relativas de votos entre los distintos grupos de adquirentes, para la adopción de ciertas decisiones esenciales, como la designación del Directorio y de los cuadros superiores de la empresa.

CAPITULO IV

DE LA PROTECCION DEL TRABAJADOR

Art. 41. — PROTECCION DEL EMPLEO Y SITUACION LABORAL. En los procesos de privatización ejecutados según las disposiciones de esta ley, por cualesquiera de las modalidades y procedimientos previstos en sus artículos 17 y 18, deberá tenerse en cuenta como criterios en el diseño de cada proyecto de privatización, evitar efectos negativos sobre el empleo y la pérdida de puestos de trabajo, en el marco de una función productiva estable y suficiente. A tal efecto, las organizaciones sindicales representativas del sector correspondiente, podrán convenir con los eventuales adquirentes y la Autoridad de Aplicación mecanismos apropiados.

Art. 42. — Durante el proceso de privatización ejecutado según las disposiciones de esta ley, por cualesquiera de las modalidades y procedimientos previstos en sus artículos 17 y 18 el trabajador seguirá amparado por todas las instituciones legales, convencionales y administrativas del Derecho del Trabajo.

Art. 43. — ENCUADRAMIENTO SINDICAL. El proceso de privatización por sí, no producirá alteraciones o modificaciones en la situación, encuadramiento y afiliación en materia sindical de los trabajadores de un ente sujeto a privatización, salvo resolución de la autoridad competente en esa materia.

Art. 44. — SEGURIDAD SOCIAL. Los trabajadores de un ente sometido al proceso de privatización establecido en esta ley, mantienen sus derechos y obligaciones en materia previsional y de obra social. Las obligaciones patronales, pasan al ente privatizado.

Art. 45. — La condición de empleado adquirente comprendido en un Programa de Propiedad Participada no implica para el trabajador en tanto tal independientemente de su condición de adquirente modificación alguna en su situación jurídica laboral. En consecuencia le son aplicables sin discriminación alguna las previsiones de los artículos, 41, 42, 43 y 44 de esta ley.

CAPITULO V

DE LAS CONTRATACIONES DE EMERGENCIA

Art. 46. — Durante el término de CIENTO OCHENTA (180) días a partir de la vigencia de la presente, prorrogable por igual período y por una sola vez por el Poder Ejecutivo Nacional, los órganos y entes indicados en el artículo 1°, previa resolución fundada del órgano competente para contratar que justifique la aplicación al caso del régimen aquí establecido, estarán autorizados a contratar sin otras formalidades que las que se prevén a continuación, la provisión de bienes, servicios, locaciones, obras, concesiones, permisos y la realización de todo otro contrato que fuere necesario para superar la presente situación de emergencia. Los procedimientos de contratación en curso podrán continuar según su régimen o ser extinguidos o transformados para su prosecución según el procedimiento aquí previsto. En cualquier caso se aplicará lo dispuesto en los incisos c), d) y e) del artículo 47.

Art. 47. — PROCEDIMIENTO. Este procedimiento de contratación de emergencia estará sujeto a los siguientes requisitos:

a) El órgano o ente contratante deberá solicitar la presentación de por lo menos DOS (2) ofertas o cotizaciones a empresas reconocidas, cuando ello resulte posible.

b) Sin perjuicio de lo expuesto en el apartado precedente, se recibirán otras ofertas espontáneas, a cuyo efecto, el órgano o ente contratante deberá publicar en cartelera e informar a las Cámaras empresarias respectivas las bases del requerimiento.

c) Si la contratación no superare el monto de unidades de contratación que determine la reglamentación, el órgano o ente contratante podrá disponer la adjudicación y perfeccionamiento del contrato, sin requerirse la intervención previa de los órganos de control externo.

d) En caso de que el monto superase la cantidad de unidades de contratación que la reglamentación determine, se seguirá el procedimiento previsto por el artículo 20 de esta ley. En estos casos será obligatoria la publicación de anuncios sintetizados por DOS (2) días como mínimo en el Boletín Oficial de la República Argentina, con una anticipación no menor a los DOS (2) días. Cumplido dicho procedimiento, se celebrará el contrato, el que deberá ser aprobado, a los efectos de su eficacia, por el Ministro competente.

e) Se entenderá por "unidad de contratación", la medida de valor expresada en moneda de curso legal, empleada para determinar el monto de los contratos comprendidos en este régimen.

El valor en moneda de curso legal de cada unidad de contratación será fijado en la reglamentación de la presente, y su adecuación a las circunstancias de cada órgano o empresa de las indicadas en el artículo 1° de esta ley, será determinado y actualizado mensualmente por el Ministro de Economía.

En todos los casos y durante el período de emergencia definido en el artículo 40 de esta ley y su eventual prórroga, el Ministro competente podrá admitir, por resolución fundada y requiriendo la opinión previa de las Cámaras Empresarias, atendiendo especialmente la protección antidumping y situaciones especiales de lealtad comercial, la presentación de ofertas sin restricción alguna basada en la nacionalidad del oferente. En este último caso y a los efectos de la comparación de ofertas, serán de aplicación las medidas de protección y preferencia para la industria nacional definidas en las normas que regulan la materia.

CAPITULO VI

DE LAS CONTRATACIONES VIGENTES

Art. 40. — EXTINCION POR FUERZA MAYOR. Facúltase al Ministro que fuere competente en razón de la materia a declarar la rescisión de todos los contratos de obra y de consultoría celebrados con anterioridad a la vigencia de esta ley por el sector público descripto en el artículo 1° de la presente, por razones de emergencia, que a los efectos de esta ley se considera que constituyen causales de fuerza mayor según el régimen previsto en los artículos 54 de la Ley 13.064 y 5° de la Ley 12.910, normas que se declaran aplicables a estos efectos a todas las mencionadas locaciones de obras y contratos de consultoría, cualquiera sea el tipo jurídico del ente comitente. Lo dispuesto en este capítulo será aplicable analógicamente a todos los contratos vigentes celebrados por el sector público descripto en el artículo 1° de esta ley, con las modalidades que surjan de los regímenes jurídicos de esas contrataciones.

Art. 41. — RECOMPOSICION DEL CONTRATO. La rescisión prevista en el artículo precedente, no procederá en aquellos casos en que sea posible la continuación de la obra, o la ejecución del contrato, previo acuerdo entre comitente o contratante y contratista que se inspire en el principio del sacrificio compartido por ambas partes contratantes. Estos acuerdos deberán ser aprobados por el Ministro competente en razón de la materia y deberán contemplar las siguientes condiciones mínimas:

a) Adecuación del plan de trabajos a las condiciones de disponibilidad de fondos del comitente, sin afectar sustancialmente la ocupación del personal de obreros y empleados afectado directamente a la obra, existente a la fecha de la presente ley.

b) Aplicación sobre los certificados de variación de costos, incluyendo los relativos a costos financieros por el período de pago, de factores de corrección que contemplen la compensación por la distorsión de los sistemas de ajustes de costos contractuales y que, a los efectos de preservar el principio del sacrificio compartido, incluyan en sí mismos o por separado un índice de reducción aplicable sobre las diferencias resultantes. La aplicación de este sistema será a partir de la certificación o liquidaciones correspondientes a obra ejecutiva en marzo de 1989 y hasta la vigencia del acuerdo que aquí se prevé, el que podrá incluir la aplicación para el futuro de un nuevo sistema de reajuste de costos en reemplazo del vigente a la fecha de la presente. Los factores de corrección y, en su caso, sus índices de reducción serán fijados con carácter general por resolución del Ministro de Obras y Servicios Públicos en la que también se establecerán los plazos y condiciones de pago de las diferencias resultantes, todo lo cual requerirá la expresa aceptación de la contratista formalizada en el convenio a que hace referencia el presente artículo.

Para la aplicación de este inciso se requerirá que los contratistas acrediten una distorsión significativa por la aplicación de los sistemas de ajustes o reconocimientos de variaciones de costos previstos en el contrato.

c) Refinanciación de la deuda en mora a la fecha de vigencia de la presente, con aplicación del sistema establecido en la Ley 21.392, con excepción de su artículo 8°, por todo el período de mora. Este régimen no será aplicable en el supuesto de que se convinlere la cancelación de la acreencia resultante de este inciso y del anterior mediante títulos de la deuda pública, en cuyo caso regirán las condiciones y modalidades en ellos establecidos.

d) Adecuación del proyecto constructivo a las necesidades de ahorro efectivo de recursos cuando aquello resulte técnicamente posible.

c) Prórroga del plazo de ejecución, para lo cual podrán justificarse las demoras ocurridas a partir del mes de marzo de 1989 y hasta la fecha de vigencia de la resolución ministerial indicada en el apartado b) del presente artículo, sin aplicación de penalidades ni congelamiento del reajuste de costos, cuando el contratista probare la incidencia directa de la situación de emergencia referida al artículo 1° de esta ley, en la demora contemplada en este apartado.

f) Renuncia de la contratista a su derecho a percibir gastos improductivos, mayores gastos generales directos o indirectos o cualquier otra compensación o indemnización derivada de la reducción del ritmo o paralización total o parcial de la obra, devengados entre el 1° de marzo de 1989 y la fecha del acuerdo que aquí se prevé.

g) Renuncia de la contratista a reclamar otras compensaciones o créditos por variaciones de costos no certificadas, salvo las resultantes del acuerdo celebrado, por el período indicado en el apartado anterior.

Los acuerdos deberán celebrarse en un plazo máximo de CIENTO OCHENTA (180) días contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, prorrogables por igual período máximo y por una sola vez por resolución del Ministro competente por razón de la materia. Vencido dicho término sin que se arribe al acuerdo definitivo se procederá según lo indicado en el artículo 48 de esta ley. En este caso la continuación de las obras podrá contratarse de acuerdo al procedimiento previsto en los artículos 46 y 47 de esta ley.

CAPITULO VII

DE LA SITUACION DE EMERGENCIA EN LAS OBLIGACIONES EXIGIBLES

Art. 50. — SENTENCIAS. Suspéndese la ejecución de las sentencias y laudos arbitrales que condenen el pago de una suma de dinero dictadas contra el Estado Nacional y los demás entes descriptos en el artículo 1° de la presente ley por el plazo de DOS (2) años a partir de la fecha de vigencia de la presente ley. Quedan comprendidas en el régimen establecido en el presente Capítulo tanto las sentencias condenatorias dictadas contra el Estado Nacional y los entes mencionados en la primera parte de este artículo, en causas promovidas por las Provincias y/o Municipalidades, como aquellas sentencias pronunciadas en juicios que hubiera deducido el Estado Nacional contra las Provincias y/o Municipalidades. Este Capítulo será aplicable en jurisdicción provincial en aquellos casos en que se produzca la adhesión prevista en el artículo 68 de la presente ley. Quedan comprendidas en el régimen del presente Capítulo, las ejecuciones que pudieran promoverse por cobro de honorarios y gastos contra cualquiera de las partes en los juicios contemplados en el presente artículo.

Art. 51. — Las sentencias y laudos arbitrales que se dicten dentro del plazo establecido en el artículo anterior no podrán ser ejecutados hasta la expiración de dicho plazo.

Art. 52. — Vencido el plazo del artículo 50 de esta ley, el Juez de la causa fijará el término de cumplimiento de la sentencias o laudo arbitral, previa vista al organismo demandado, para que indique el plazo de cumplimiento. En ningún caso ese organismo podrá fijar un plazo mayor al de SEIS (6) meses. Si dicho organismo no contestare la vista o indicare un plazo irrazonable conforme con las circunstancias de la causa el término para el cumplimiento lo fijará el Juez.

Art. 53. — NATURALEZA DE LA OBLIGACION. A los efectos de los artículos precedentes es indiferente que el objeto de la obligación se hubiera constituido originariamente en una suma de dinero o que se transformara en tal, con motivo de un incumplimiento.

Art. 54. — EXCEPCIONES. Quedan excluidos del régimen precedente:

a) El cobro de créditos laborales o nacidos con motivo de la relación de empleo público.

b) El cobro de indemnizaciones por expropiación.

c) La repetición de tributos.

d) Los créditos por daños en la vida, en el cuerpo o en la salud de personas físicas o por privación o amenaza de la libertad, o daños en cosas que constituyan elementos de trabajo o vivienda del damnificado.

e) Toda prestación de naturaleza alimentaria.

f) Los créditos originados en incumplimientos de aportes y contribuciones previsionales y para obras sociales. Aportes de sindicales no depositados en término.

g) Los créditos generados en la actividad mercantil de los Bancos oficiales y de la Caja Nacional de Ahorro y Seguro.

h) Las jubilaciones y pensiones, las que se regirán por su régimen específico.

i) Las acciones de amparo.

j) Las acciones por recuperación patrimonial de bienes ilegítimamente desposeídos.

Art. 55. — TRANSACCIONES. Durante la sustanciación del pleito o el período de suspensión de la ejecución de la sentencia o laudo arbitral podrá, no obstante, arribarse a transacciones en las cuales:

a) Las costas se establezcan por el orden causado y las comunes por mitades.

b) Se determine el pago de las sumas debidas en títulos de la deuda pública o equivalentes, con las condiciones y modalidades en ellos determinados o bien se establezca una quita no inferior al VEINTE POR CIENTO (20 %) y la refinanciación del saldo resultante, o contemplen mecanismos que posibiliten la reinversión en obras y servicios de la deuda reconocida en la transacción.

Art. 56. — RECLAMACIONES Y RECURSOS. Los actos que resuelvan recursos o reclamaciones, regidos o no por la Ley 19.549, relativos a controversias sobre supuestos fácticos o de interpretación y aplicación de normas, y que reconozcan créditos en favor del recurrente o reclamante, relativos al pago de una suma de dinero o que se traduzcan en el pago de una suma de dinero, se limitarán al mero reconocimiento del derecho, quedando regidos en cuanto a su ejecutoriedad y en lo que resulte pertinente, al régimen de los artículos 50 a 55 inclusive, de la presente ley. Lo previsto en el citado artículo 55 también resultará aplicable durante la tramitación del recurso o reclamo de que se trate.

CAPITULO VIII

DE LAS CONCESIONES

Art. 57. — Las concesiones que se otorguen de acuerdo con la Ley 17.520 con las modificaciones introducidas por la presente ley, deberán asegurar necesariamente que la eventual rentabilidad no exceda una relación razonable entre las inversiones efectivamente realizadas por el concesionario y la utilidad neta obtenida por la concesión.

Art. 58. — Incorpórase como párrafo segundo del artículo 1° de la Ley 17.520, el siguiente: "Se establece que podrán otorgarse concesiones de obra para la explotación, administración, reparación, ampliación, conservación o mantenimiento de obras ya existentes, con la finalidad de obtención de fondos para la construcción o conservación de otras obras que tengan vinculación física, técnica o de otra naturaleza con las primeras, sin perjuicio de las inversiones previas que deba realizar el concesionario. Para ello se tendrá en cuenta la ecuación económico-financiera de cada emprendimiento, la que deberá ser estructurada en orden a obtener un abaratamiento efectivo de la tarifa o peaje a cargo del usuario.

La tarifa de peaje compensará la ejecución, modificación, ampliación, o los servicios de administración, reparación, conservación o mantenimiento de la obra existente y la ejecución, explotación y mantenimiento de la obra nueva. En cualquier caso, las concesiones onerosas o gratuitas, siempre que las inversiones a efectuar por el concesionario no fueren a ser financiadas con recursos del crédito a obtenerse por el Estado o por el concesionario con la garantía de aquél, podrán ser otorgadas por el Ministro de Obras y Servicios Públicos mediando delegación expresa del Poder Ejecutivo Nacional, delegación que podrá efectuarse en cualquier estado del trámite de adjudicación, incluso con anterioridad a la iniciación del procedimiento de contratación que corresponda según el régimen de la presente ley."

Incorpórase como segundo párrafo del inciso c) del artículo 2° de la Ley 17.520, el siguiente: "Aclárase que no se considerará subvencionada la concesión por el solo hecho de otorgarse sobre una obra ya existente."

Sustitúyese el inciso c) del artículo 4° de la Ley 17.520 por el siguiente: "c) Por contratación con sociedades privadas o mixtas. En tal caso se admitirá la presentación de iniciativas que identifiquen el objeto a contratar, señalando sus lineamientos generales".

Si la entidad pública concedente entendiere que dicha obra y su ejecución por el sistema de la presente ley, es de interés público, lo que deberá resolver expresamente, podrá optar por el procedimiento del inciso a) o bien por el concurso de proyectos integrales. En tal caso convocará a la presentación de los mismos mediante anuncios a publicarse en el Boletín Oficial y en DOS (2) diarios de principal circulación a nivel nacional por el término de CINCO (5) días. Dichos anuncios deberán explicitar la síntesis de la iniciativa, fijar el día, hora y lugar de presentación de las ofertas y los días, horarios y lugar de la apertura. El término entre la última publicación de los anuncios y la fecha de presentación de ofertas será de TREINTA (30) días corridos como mínimo y NOVENTA (90) días corridos como máximo, salvo supuestos de excepción debidamente ponderados por el ministro competente en los que se podrá extender el plazo máximo.

De existir una oferta más conveniente que la presentada por quien tuvo la iniciativa, según acto administrativo debidamente motivado, el autor de la iniciativa y el de la oferta considerada más conveniente, podrán mejorar sus respectivas propuestas en un plazo que no excederá de la mitad del plazo original de presentación.

El acto de apertura, la continuación del procedimiento licitatorio, la adjudicación y posterior continuación del contrato se regirán en lo pertinente por los principios de la Ley 13.064, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 1° de la presente.

Declárase que la Ley 17.520 con las modificaciones aquí introducidas, es de aplicación a la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, correspondiéndole al Intendente Municipal y al Secretario competente en la materia las facultades que en dicha ley se le otorgan al Poder Ejecutivo Nacional y al ministro de Obras y Servicios Públicos, respectivamente.

CAPITULO IX

PLAN DE EMERGENCIA DEL EMPLEO

Art. 59. — Autorízase al Poder Ejecutivo Nacional a establecer un Plan de Emergencia del Empleo, que consistirá en la afectación de fondos para encarar obras públicas de mano de obra

intensiva, que sustituya cualquier tipo de trabajo por medio mecánico, y cuyos valores de contratación y plazo de ejecución no superen individualmente los CIEN MILLONES DE AUSTRALES (A 100.000.000), a valores constantes y SEIS (6) meses de plazo, respectivamente.

Dichas obras deberán ser licitadas y contratadas por las municipalidades, previo convenios a celebrarse con las autoridades provinciales, mediante procedimientos de contratación que aseguren celeridad, eficiencia e inmediata creación de nuevos puestos de trabajo.

Se exigirá que por lo menos el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) de la mano de obra a ocupar tenga residencia en el lugar donde se ejecuten los trabajos.

Dichas obras se llevarán a cabo, preferentemente, en centros que exhiban los mayores índices de desocupación y subocupación, respetando para su distribución entre las jurisdicciones provinciales los coeficientes fijados por el artículo 4º de la Ley 23.548.

CAPITULO X

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 60. — PRIVATIZACION DE SERVICIOS. A los efectos de disminuir el gasto público, mejorar prestaciones o aumentar la eficiencia, autorízase a contratar con el sector privado la prestación de servicios de administración consultiva, de contralor o activa, perteneciente a todos los entes y organismos de la Administración centralizada y descentralizada, enumerados en el artículo 1º de la presente ley, con excepción del contralor externo establecido por normas especiales.

Art. 61. — ORGANISMOS ESPECIALES. Autorízase al Poder Ejecutivo Nacional a suprimir, transformar, reducir, limitar o disolver las comisiones, reparticiones, entes u organismos creados por leyes especiales y a transferir y redistribuir sus bienes y fondos conforme lo considere conveniente.

Art. 62. — EXPLICITACION DE SUBSIDIOS. A los efectos de sincerar y reflejar en forma expresa el resultado de explotación de las empresas y sociedades estatales, el Poder Ejecutivo Nacional remitirá al Honorable Congreso de la Nación, dentro de los NOVENTA (90) días de promulgada la presente ley, el detalle de la estimación de los montos mensuales y anuales ponderados conforme establezca la reglamentación respectiva, con respecto a los ingresos dejados de percibir como consecuencia de descuentos, bonificaciones, eximición de facturación o facturación reducida, y, en general, de cuanta ventaja o privilegio se otorguen a grupo de personas físicas o jurídicas de cualquier índole. Esta información abarcará todos los organismos, empresas y sociedades mencionadas en el artículo 2º de la presente ley y precisará la o las causas que dieron origen a que se dejarán de percibir esos ingresos, aunque estén fundados —entre otras causas— en normas legales o convencionales de cualquier índole.

El Congreso Nacional analizará individualmente los casos y para aquellos que resuelva mantenerlos, votará las partidas presupuestarias respectivas a fin de que queden reflejados en forma explícita los subsidios que se otorguen.

Art. 63. — PUBLICACION DE BALANCES. Los entes mencionados en el artículo 1º, cuando así corresponda por la naturaleza de su actividad, deberán efectuar sus balances y demás estados de información contable de acuerdo con las normas técnicas y profesionales correspondientes, los que serán publicados trimestralmente siguiendo los criterios establecidos para las Sociedades que cotizan en bolsas. Todos los entes y organismos contemplados en la norma citada, deberán aplicar lo dispuesto en el artículo 62, último párrafo de la Ley 19.550, a los efectos de la elaboración de los estados contables o patrimoniales, según corresponda.

Art. 64. — EJERCICIO DE DERECHOS SOCIETARIOS. Los derechos societarios correspondientes al sector público nacional en las sociedades o entes con participación de capitales privados, o capitales públicos Provinciales o Municipales, serán ejercidos por el Ministerio competente por intermedio del Secretario correspondiente, quien planteará en el seno del ente moción de adhesión al régimen de la presente ley cuando éste sea integrado con capital Provincial y/o Municipal.

Art. 65. — RADIODIFUSION. Modifícase la Ley 22.285 de la siguiente forma:

a) Derógase el inciso c) del artículo 43.

b) Sustitúyese el inciso c) del artículo 45 por el siguiente:

"c) tener vinculación jurídica societaria u otras formas de sujeción con empresas periodísticas o de radiodifusión extranjeras."

c) Derógansе los incisos a) y c) del artículo 46.

Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a adoptar las medidas necesarias, hasta el dictado de una nueva Ley de Radiodifusión, para regular el funcionamiento de aquellos medios que no se encuentren encuadrados en las disposiciones vigentes hasta el momento de la sanción de esta ley de emergencia.

Art. 66. — COMPLEJO FERROVIAL ZARATE-BRAZO LARGO Y PUENTE GENERAL BELGRANO. Derógase la Ley 23.037 y sus normas complementarias y reglamentarias. El régimen de explotación del Complejo Ferrovial Zárate-Brazo Largo y del Puente General Belgrano, se regirá por las previsiones de la presente ley.

Art. 67. — Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a delegar en el ministro competente el ejercicio de las competencias que por esta ley tiene asignadas. A su vez, el Ministro competente se encuentra autorizado a delegar en los secretarios de su Ministerio las competencias propias a él acordadas por esta ley.

Art. 68. — Sin perjuicio de la aplicación según su régimen propio de las normas de naturaleza federal contenidas en esta ley, la misma será aplicable al Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y a la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires. Le corresponde al Gobernador y al Intendente, respectivamente, las competencias que por esta ley se confiere al Poder Ejecutivo Nacional o a sus Ministros, excepto las competencias otorgadas al Poder Ejecutivo Nacional en el Capítulo II de esta ley, las que residirán en dicho órgano, en cuyo caso, el Intendente Municipal tendrá las competencias del artículo 13. Invítase a las provincias a adherirse al régimen de la presente ley.

Art. 69. — Esta ley entrará en vigencia el día de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina. Todo conflicto normativo relativo a su aplicación deberá resolverse en beneficio de la presente ley. Sus disposiciones no serán aplicables a la transferencia de acciones prescripta por la Ley 23.105.

Art. 70. — Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional. — ALBERTO R. PIERRI. — EDUARDO A. DUHALDE. — Esther H. Pereyra Arandia de Pérez Pardo. — Alberto J. Iribarne

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS DIECISIETE DIAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y NUEVE.

ANEXO I

I. PRIVATIZACIONES O CONCESIONES

— EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES	— CONCESION — PRIVATIZACION
— AEROLINEAS ARGENTINAS	— PRIVATIZACION PARCIAL O TOTAL
— OPTAR	— PRIVATIZACION
— BUENOS AIRES CATERING	— PRIVATIZACION
— EMPRESAS LINEAS MARITIMAS ARGENTINAS	— PRIVATIZACION PARCIAL O TOTAL
— YACIMIENTOS CARBONIFEROS FISCALES	— PRIVATIZACION PARCIAL — CONCESION
— PRIVATIZACION	— CONARSUR
— CONCESIONES PARCIALES O TOTALES DE REPARACION Y MANTENIMIENTO DE LA RED TRONCAL VIAL NACIONAL Y OBRAS DE INFRAESTRUCTURA ESPECIALES	— DIRECCION NACIONAL DE VIALIDAD
— CONCESIONES — CONCESIONES	— FERROCARRILES ARGENTINOS Transporte de pasajeros de carga Infraestructura o servicios
— CONCESIONES	— EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS
— CONCESION, ASOCIACION Y/O CONTRATOS DE LOCACION EN AREAS DE EXPLORACION Y EXPLOTACION — SOCIEDADES MIXTAS PARA AREAS DE RECUPERACION ASISTIDA	— YACIMIENTOS PETROLIFEROS FISCALES
— PRIVATIZACION	— L. S. 84 - T. V. CANAL 11
— PRIVATIZACION	— L. S. 85 - T. V. CANAL 13

– PRIVATIZACION	– L. R. 3 - RADIO BELGRANO
– PRIVATIZACION	– L. R. 5 - RADIO EXCELSIOR
– PRIVATIZACION	– TODOS LOS MEDIOS DE COMUNICACION ADMINISTRADOS POR EL ESTADO EXCEPTUADOS: L. S. 82 ATC - CANAL 7 L. R. A. 1 RADIO NACIONAL BUENOS AIRES RADIO DIFUSION ARGENTINA AL EXTERIOR (RAE) Y LAS EMISORAS QUE INTEGRAN EL SERVICIO NACIONAL DE RADIO DIFUSION
– PRIVATIZACION O CONCESION PARCIAL O TOTAL	– SUBTERRANEOS DE BUENOS AIRES
– PRIVATIZACION O CONCESION PARCIAL O TOTAL	– CEAMSE (COORDINACION ECOLOGICA AREA METROPOLITANA SOCIEDAD DEL ESTADO) (Sujeta a la adhesión de la Provincia de Buenos Aires)
– CONCESION PARCIAL O TOTAL	– CASA DE PIEDRA (Sujeta a adhesión Provincias)
– PRIVATIZACION O CONCESION PARCIAL O TOTAL	– SERVICIOS DE PRESTACIONES CULTURALES, RECREATIVAS Y MANTENIMIENTO URBANO DE LA MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES
– JUNTA NACIONAL DE GRANOS UNIDADES DE CAMPAÑA ELEVADORES TERMINALES (PORTUARIOS)	– PRIVATIZACION O CONCESION TOTAL O PARCIAL
– ADMINISTRACION GENERAL DE PUERTOS Descentralización y Provincialización	– CONCESION TOTAL O PARCIAL DE PUERTOS O INSTALACIONES PORTUARIAS PRINCIPALES O ACCESORIAS
– CASA DE MONEDA	– CONCESION
– TALLERES NAVALES DARSENA NORTE (S. A. C. I. y N.)	– PRIVATIZACION TOTAL
– EX PLANTA INDUSTRIAL EXPROPIADA MEDIANTE LEY Nº 19.123	– PRIVATIZACION TOTAL
– COMPAÑIA AZUCARERA LAS PALMAS S. A.	– PRIVATIZACION TOTAL O PARCIAL

II. TRANSFERENCIAS A JURISDICCIONES PROVINCIALES O MUNICIPALES MEDIANTE CONVENIO

– OBRAS SANITARIAS DE LA NACION	
– DIRECCION NACIONAL DE VIALIDAD	– RUTAS NACIONALES DE INTERES PROVINCIAL
– GAS DEL ESTADO	– REDES DE DISTRIBUCION

III. ORDENAMIENTO INSTITUCIONAL EMPRESARIO

– OBRAS SANITARIAS DE LA NACION - CREASE UN ENTE TRIPARTITO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES Y OBRAS SANITARIAS DE LA NACION

– EMPRESA NACIONAL DE COMBUSTIBLE, INVOLUCRA: Y. P. F., GAS DEL ESTADO, Y. C. F.

– EMPRESA FEDERAL DE ENERGIA ELECTRICA, INVOLUCRA: AGUA Y ENERGIA ELECTRICA, HIDRONOR Y GENERACION DE ENERGIA DE OTRAS EMPRESAS NACIONALES.

IV. CONCESIONES DE SERVICIOS DE DISTRIBUCION Y COMERCIALIZACION (Prioridad sector cooperativo)

– GAS DEL ESTADO

– SEGBA

– AGUA Y ENERGIA

– OBRAS SANITARIAS DE LA NACION

ANEXO II

I. PRIVATIZACION O CONCESIONES

– FORJA ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA	– PRIVATIZACION
– CARBOQUIMICA ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA MIXTA	– PRIVATIZACION
– PETROQUIMICA RIO TERCERO SOCIEDAD ANONIMA MIXTA	– PRIVATIZACION
– POLISUR SOCIEDAD ANONIMA MIXTA	– PRIVATIZACION
– MONOMEROS VINILICOS SOCIEDAD ANONIMA MIXTA	– PRIVATIZACION
– PETROPOL SOCIEDAD ANONIMA MIXTA	– PRIVATIZACION
– INDUCLOR SOCIEDAD ANONIMA MIXTA	– PRIVATIZACION

	Participación Estatal %	Corresponde a
– FORJA ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA	100	Ministerio de Defensa
– CARBOQUIMICA ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA MIXTA	42	DGFM
– PETROQUIMICA RIO TERCERO SOCIEDAD ANONIMA	39.455	YPF 30,857% DGFM 8,598 %
– POLISUR SOCIEDAD ANONIMA MIXTA	30	DGFM
– MANOMEROS VINILICOS SOCIEDAD ANONIMA MIXTA	30	DGFM
– PETROPOL SOCIEDAD ANONIMA MIXTA	30	DGFM
– INDUCLOR SOCIEDAD ANONIMA MIXTA	30	DGFM

Decreto N° 662
Bs. As. 18/8/89

POR TANTO:
Téngase por Ley de la Nación N° 23.696, cúmplase, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.– MENEM – José R. Dromi.

— FE DE ERRATAS —

LEY N° 23.696

En la edición del 23 de agosto de 1989, donde se publicó la citada ley, se deslizaron los siguientes errores de imprenta:

En el artículo 1°

DONDE DICE: ...y la situación económica financiera de la Administración Pública Nacional...
DEBE DECIR: ...y la situación económico-financiera de la Administración Pública Nacional...

En el artículo 3°

DONDE DICE: Le corresponde al Interventor...
... instrucciones que el imparta el Poder Ejecutivo Nacional,...
DEBE DECIR: Le corresponderá al Interventor...
...instrucciones que le imparta el Poder Ejecutivo Nacional,...

En el artículo 8°.

DONDE DICE: ...podrán ser enajenados
DEBE DECIR: ...podrán ser enajenadas...

En el artículo 10

DONDE DICE: ...cualesquiera de la formas de privatización,...
DEBE DECIR: ...cualesquiera de las formas de privatización,...

En el artículo 14

DONDE DICE: ...la que establecerán su estructura interna.
DEBE DECIR: ...la que establecerá su estructura interna.

En el artículo 15, punto 7°)

DONDE DICE: En todos los casos se exigirán...
DEBE DECIR: En todos los casos se exigirá...

punto 10)

DONDE DICE: Establecer mecanismo...
DEBE DECIR: Establecer mecanismos...

En el artículo 16

DONDE DICE: ...que se enumeran a continuación:...
DEBE DECIR: ...que se enumera a continuación:...

En el artículo 17, punto 4)

DONDE DICE: ...con o sin opción a comprar...
DEBE DECIR: ...con o sin opción a compra...

En el artículo 18

DONDE DICE: PROCEDIMIENTO DE SELECCION.
DEBE DECIR: PROCEDIMIENTOS DE SELECCION.

En el artículo 19

DONDE DICE: ...ser efectuada por organismo públicos nacionales,...
...respectivas con organismo internacionales...
DEBE DECIR: ...ser efectuada por organismos públicos nacionales,...
...respectivas con organismos internacionales...

En el artículo 20

DONDE DICE: ...indicadas en lo artículos 17, 18, 19 y 46...
DEBE DECIR: ...indicadas en los artículos 17, 18, 19 y 46...

Se transcribe a continuación en forma correcta el inciso b) del artículo 27

b) Para el caso de los usuarios-adquirentes, el coeficiente deberá ser representativo del valor actualizado de los servicios utilizados o de los consumos efectuados durante el último año. Para el caso de los usuarios-adquirentes individuales, el coeficiente será también representativo de las cargas de familia. Para el caso de que el usuario-adquirente fuere una empresa, el coeficiente será también representativo del total de salarios pagados durante el último año, actualizado.

En el artículo 28

DONDE DICE: ...los coeficientes, establecerán...
DEBE DECIR: ...los coeficientes, establecerá...

En el artículo 31

DONDE DICE: ...empleados adquirentes, se destinarán el pago...
DEBE DECIR: ...empleados-adquirentes, se destinará al pago...

En el artículo 32

DONDE DICE: ...los productores adquirentes,...
...se podrá destinar el pago...
DEBE DECIR: ...los productores-adquirentes,...
...se podrá destinar al pago...

En el artículo 33

DONDE DICE: ...usuarios adquirentes...
...se podrá destinar el pago...
DEBE DECIR: ...usuarios-adquirentes...
...se podrá destinar al pago...

En el artículo 34

DONDE DICE: ...constituirán un prenda sobre las acciones objeto de la transacción, a favor del Estado vendedor...
DEBE DECIR: ...constituirán una prenda sobre las acciones objeto de la transacción, a favor del Estado-vendedor...

En el artículo 36

DONDE DICE: ...por el banco considerando,...
DEBE DECIR: ...por el banco fideicomisario entre todos los adquirentes individualmente considerados,...

En el artículo 38, inciso i)

DONDE DICE: Los Convenios de Sindicatura de Acciones...
DEBE DECIR: Los Convenios de Sindicación de Acciones...

En el artículo 39

DONDE DICE: ...la sindicatura será facultativa,...
DEBE DECIR: ...la sindicación será facultativa,...

En el artículo 41

DONDE DICE: ...estable y suficiente.
DEBE DECIR: ...estable y eficiente.

En el artículo 45

DONDE DICE: La condición de empleado adquirente...
...en tanto tal independientemente de su condición de adquirente modificación alguna...
DEBE DECIR: La condición de empleado-adquirente...
...en tanto tal —independientemente de su condición de adquirente— modificación alguna...

En el artículo 47, inciso a)

DONDE DICE: ...cuando ellos resulte posible.
DEBE DECIR: ...cuando ello resulte posible.

DONDE DICE: ...en las normas que regulan la materia.
DEBE DECIR: ...en las normas que regulen la materia.

En el artículo 48

DONDE DICE: ...locaciones de obras y contratos de consultoría, cualquiera sera el tipo jurídico del ente comitente.
DEBE DECIR: locaciones de obra y contratos de consultoría, cualquiera sea el tipo jurídico del ente comitente.

En el artículo 49, inciso b)

DONDE DICE: La aplicación de este sistemas será a partir de la certificación o liquidaciones correspondientes a obra ejecutiva...
DEBE DECIR: La aplicación de este sistema será a partir de la certificación o liquidaciones correspondientes a obra ejecutada...

En el artículo 54, inciso f)

DONDE DICE: Aportes de sindicales no depositados en término.
DEBE DECIR: Aportes sindicales no depositados en termino.

En el artículo 58

DONDE DICE: ...física, técnico o de otra naturaleza...
DEBE DECIR: ...física, técnica o de otra naturaleza...

FERROCARRILES ARGENTINOS

Decreto 660/89

Ordénase a su Intervención el cumplimiento de un Plan de Coyuntura.

Bs. As., 1/9/89

VISTO el expediente N° 3145/89 de la Subsecretaría de Transporte Terrestre, y

CONSIDERANDO:

Que con la promulgación y publicación de la Ley N° 23.696, la empresa FERROCARRILES ARGENTINOS ha sido incluida en el Anexo I con la figura de concesión.

Que corresponde dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 11 de la citada ley, estableciendo las alternativas, procedimientos y modalidades particulares de estas concesiones en FERROCARRILES ARGENTINOS.

Que es un objetivo fundamental el aumento de la participación del modo ferroviario en la movilización del tráfico de carga y pasajeros.

Que, sin perjuicio de la implementación de reformas estructurales en FERROCARRILES ARGENTINOS, resulta necesario poner en marcha un plan de coyuntura que permita una fuerte disminución de la necesidad de financiamiento de la misma, el incremento del transporte de cargas, de sus ingresos y de la recaudación del servicio de pasajeros urbanos y suburbanos mediante un enérgico control de la evasión.

Que, conforme a las facultades conferidas por la Ley N° 23.696, el PODER EJECUTIVO NACIONAL es competente para resolver sobre el particular.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1° — Ordénase a la Intervención de FERROCARRILES ARGENTINOS el cumplimiento de un Plan de Coyuntura para los próximos CIENTO OCHENTA (180) días, plazo durante el cual deberá proceder a:

a) Racionalizar los gastos de explotación, en particular los de combustibles e insumos, revisión de contratos de servicio y adquisiciones, viáticos, horas extras y recargos.

b) Reordenar el plan de inversiones, ajustándolo a las necesidades imprescindibles del servicio, en particular en relación al incremento del transporte de cargas.

c) Racionalizar los servicios de trenes de pasajeros interurbanos.

d) Racionalizar los servicios de trenes de pasajeros urbanos y suburbanos en horas nocturnas.

c) Transformar la estructura burocrática superior de la Empresa, produciendo una descentralización de funciones que optimice la eficiencia operativa.

f) Impulsar en forma inmediata la licitación para la explotación del ramal Borges-Delta.

g) Llamar a licitación nacional e internacional, en el plazo de SESENTA (60) días, para la implementación del sistema de expendio y control de boletos automático en los servicios de pasajeros urbanos y suburbanos.

h) Llamar a licitación para la explotación de servicios de encomiendas y paquetería en trenes de pasajeros.

i) Incrementar el transporte multimodal.

j) Promover el aporte de material tractivo y remolcado para la explotación de servicios de carga por empresas operadoras y cargadoras.

k) Impulsar la incorporación de material rodante mediante la figura del "leasing".

l) Aprovechar la capacidad ociosa de la industria privada ferroviaria nacional para la renovación, mejoramiento y conservación de vías y obras de arte, fabricación, renovación y rehabilitación de locomotoras, coches y vagones (en particular los accidentados) y provisión de equipos, componentes, partes y repuestos.

m) Reordenar los talleres de mantenimiento y reparación mediante modificación de los reglamentos de trabajo, con la participación de los trabajadores.

n) Vender, alquilar u otorgar en concesión los inmuebles innecesarios para la explotación ferroviaria, utilizando los ingresos resultantes para la adquisición de bienes de capital.

o) Impulsar las negociaciones para la provincialización de los ramales:

— Puerto Deseado-Colonia Las Heras (Provincia de Santa Cruz).

— Recreo-Chumbicha-Catamarca (Provincia de Catamarca) y Chumbicha-La Rioja-Patquía (Provincia de La Rioja).

— Ing. Jacobacci-Esquel (Provincias de Río Negro y Chubut).

p) Negociar la municipalización de ramales.

q) Proceder al saneamiento contable de la Empresa, separando los gastos derivados de actividades realizadas con fines sociales.

Art. 2° — Limítase el aporte del TESORO NACIONAL, durante el plazo establecido en el artículo anterior, al monto de los gastos totales de personal de la Empresa. Los recursos genuinos ingresados financiarán el total de los gastos de funcionamiento y las inversiones previstas.

Art. 3° — Instrúyase a la Intervención de la Empresa para que, en la ejecución del Plan de Coyuntura, cumpla los siguientes objetivos:

a) Fuerte disminución de la necesidad de financiamiento de la Empresa.

b) Incremento del transporte de cargas y de los ingresos correspondientes.

c) Incremento de la recaudación del servicio de pasajeros urbanos y suburbanos mediante un enérgico control de la evasión.

Art. 4° — Dispónese la ejecución de la Ley N° 23.696 en FERROCARRILES ARGENTINOS por la modalidad de Concesión Integral de Explotación de líneas o sectores de la Red Ferroviaria Nacional. Se entiende por Concesión Integral de Explotación aquella en la cual la concesionaria asume, en el sector objeto de la contratación la explotación comercial, la operación de trenes y atención de estaciones, el mantenimiento del material rodante, infraestructura y equipos y todas las demás actividades complementarias y subsidiarias. En los casos en que no sea posible implementar la Concesión Integral de Explotación se recurrirá a concesiones parciales de servicios.

Art. 5° — Designase como Autoridad de Aplicación, conforme al artículo 13 de la Ley N° 23.696, al Ministerio de Obras y Servicios Públicos, quien llamará a Licitación Pública para las concesiones indicadas en el artículo 4° con facultad de efectuar la subdivisión de la Red Ferroviaria Nacional en los sectores que considere adecuados, de preparar los pliegos de licitación y establecer para cada caso si la misma será de carácter nacional o internacional.

Art. 6° — Establécese que la adjudicataria de cada licitación deberá constituir una Sociedad Anónima Concesionaria, conforme a los artículos 163 a 307 de la Ley de Sociedades N° 19.550. El estatuto podrá prever una categoría de acciones para el personal que revista en relación de dependencia de FERROCARRILES ARGENTINOS, a la fecha de la adjudicación de cada licitación, en la línea o sector de la red sujeta a concesión, dentro del Programa de Propiedad Participada (Capítulo III de la Ley N° 23.696) y en las condiciones que la Autoridad de Aplicación considere conveniente.

Art. 7° — Constitúyese una Comisión Asesora, a los efectos de la participación en los procesos licitatorios, integrada por DOS (2) representantes de FERROCARRILES ARGENTINOS, DOS (2) de la SECRETARIA DE TRANSPORTE, TRES (3) de las organizaciones sindicales ferroviarias y TRES (3) de los sectores empresarios. La Comisión dependerá directamente de la Autoridad de Aplicación y deberá informar permanentemente a la Comisión Bicameral creada por el artículo 14 de la Ley N° 23.696.

Art. 8° — Establécese que en la preparación de los pliegos de licitación para cada concesión se contemplará en forma preferencial la transferencia total o parcial del personal que revista en relación de dependencia de FERROCARRILES ARGENTINOS, a la fecha de la adjudicación de cada licitación, en la línea o sector de la red sujeta a concesión. Deberán aplicarse las normas de protección del empleo, situación laboral, encuadramiento sindical y seguridad social contenidas en el Capítulo IV de la Ley N° 23.696.

Art. 9° — Créase una Comisión Ad-Hoc, con el fin de proponer modificaciones al Reglamento General de Ferrocarriles y al Reglamento Interno Técnico Operativo, aplicable a las concesionarias. El Reglamento General permitirá la incorporación de nuevas modalidades de explotación técnica, surgidas de la evolución tecnológica, que posibiliten el logro de una explotación más económica o eficiente del sistema. A tal fin,

los concesionarios podrán proponer al MINISTERIO DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS las reglamentaciones adecuadas en sustitución del Reglamento Interno Técnico Operativo vigente en FERROCARRILES ARGENTINOS y cualquier otro tema que sea necesario suprimir, modificar o aclarar con el fin de que no interfiera con los objetivos de la concesión.

Art. 10. — Llámase a Licitación Pública Nacional o Internacional, de acuerdo a lo que se determina en cada caso, para la concesión de los siguientes servicios y sectores de la Red Ferroviaria Nacional:

a) Servicios de pasajeros en los corredores Buenos Aires - Mar del Plata y Buenos Aires - Rosario (Licitación Internacional).

b) Explotación del corredor Rosario-Bahía Blanca (Licitación Internacional).

c) Ramales secundarios de carga Chucul-Casilda y Dalmacio-Vélez Sársfield-Casilda (Licitación Nacional).

En el plazo de CIENTO VEINTE (120) días deberán realizarse los estudios correspondientes y, en su caso, confeccionarse los pliegos de condiciones pertinentes.

Art. 11. — Comuníquese a la Comisión Bicameral creada por el artículo 14 de la Ley Nº 23.696.

Art. 12. — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — MENEM. — José R. Dromi. — Ítalo A. Lúder. — Antonio F. Salonia. — Eduardo Bauzá. — Alberto J. Triaca. — Julio C. Corzo. — Domingo F. Cavallo. — Néstor M. Rapanelli.

LEY Nº 23.697.

EMERGENCIA ECONOMICA
Ley N° 23.697

Poder de Policía de Emergencia del Estado. Suspensión de Subsidios y Subvenciones. Reforma de la Carta Orgánica del Banco Central de la República Argentina. Suspensión de los Regímenes de Promoción Industrial y Promoción Minera. Régimen de Inversiones Extranjeras. Reintegros. Reembolsos y Devolución de Tributos. Suspensión del Régimen de Compre Nacional. Régimen Presupuestario de Emergencia. Fondos con Destino Específico. Impuesto a la Transferencia de Combustibles Líquidos derivados del Petróleo. Regalías Petrolíferas y Gasíferas. Modificación de la Ley N° 23.664. Régimen de Compensación de Créditos y Deudas de Particulares con el Estado Nacional y Cancelación de sus Saldos Netos. Régimen de Compensación de Créditos y Deudas del Sector Público. Deuda Pública Interna. Mercado de Capitales. Empleo en la Administración Pública, Empresas y Sociedades. Indemnización por antigüedad y despido. Sociedades Comerciales. Comercio y Abastecimiento. Operaciones Consulares. Saneamiento de Obras Sociales. Institutos y Organismos Autárquicos Nacionales. Procedimiento Impositivo. Venta de Inmuebles Innecesarios. Adecuaciones de las "Unidades de Cuenta de Seguros". Convenios Internacionales. Disposiciones Complementarias. Vigencia.

Sancionada: Setiembre 1° de 1989.
Promulgada Parcialmente: Setiembre 15 de 1989.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. Sancionan con fuerza de

Ley

CAPITULO I

Poder de policía de emergencia del Estado

Artículo 1° — La presente ley pone en ejercicio el poder de policía de emergencia del Estado, con el fin de superar la situación de peligro colectivo creada por las graves circunstancias económicas y sociales que la Nación padece.

CAPITULO II

Suspensión de subsidios y subvenciones

Art. 2° — Suspéndense por el plazo de ciento ochenta (180) días a contar desde la vigencia de esta ley, con carácter general, los subsidios, subvenciones y todo otro compromiso del mismo carácter que, directa o indirectamente, afecten los recursos del Tesoro Nacional y/o las cuentas del balance del Banco Central de la República Argentina y/o la ecuación económico financiera de las empresas de servicios públicos de cualquier naturaleza jurídica, en especial cuando éstas facturen tarifas o precios diferenciales.

Quedan comprendidos en esta disposición todos aquellos actos indicados precedentemente que estén otorgados por leyes especiales y toda norma legal o reglamentaria que obligue al Gobierno Nacional, como asimismo aquellos establecidos en cláusulas contractuales, pudiendo el Poder Ejecutivo Nacional en este último caso, renegociarlas.

Las excepciones a esta suspensión general sólo podrán disponerse previa acreditación objetiva de razonabilidad, por acto administrativo expreso, individual para cada caso o jurisdicción presupuestaria y fundado, dictado en Acuerdo General de Ministros. En esos supuestos, el Poder Ejecutivo Nacional determinará la fecha a partir de la cual regirá el subsidio, pudiendo retrotraerse a la entrada en vigencia de esta ley.

En todos los casos, los subsidios se reflejarán como gastos en el Presupuesto General de la Nación, mediante la apertura de partidas específicas y en la Cuenta General del Ejercicio cuando así correspondiere.

El Poder Ejecutivo comunicará al Congreso de la Nación, dentro de los diez (10) días de acordado cada subsidio, el respectivo decreto que haya sido dictado de conformidad con lo autorizado precedentemente.

CAPITULO III

Reforma de la Carta Orgánica del Banco Central de la República Argentina

Art. 3° — Créase una Comisión integrada por los señores Presidente y Vicepresidente del Banco Central de la República Argentina, presidentes de las Comisiones de Presupuesto y Hacienda y de Economía del Honorable Senado de la Nación y de Presupuesto y Hacienda y de Finanzas de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación y Secretario de Estado de Coordinación Económica, a fin de que redacte y eleve al Poder Ejecutivo Nacional, para su remisión al Honorable Congreso de la Nación, dentro de los treinta (30) días de la fecha de vigencia de esta ley, un proyecto de ley conteniendo la nueva Carta Orgánica del Banco Central de la República Argentina, que atienda a los siguientes principios, cuya enunciación no es limitativa:

a) Otorgarle la independencia funcional necesaria para cumplir su primordial misión de preservar el valor de la moneda.

b) Establecer que el Banco Central de la República Argentina no financiará, ni directa ni indirectamente, al Gobierno Nacional ni a las provincias más allá de los límites que establezca la nueva Carta Orgánica.

c) Crear un sistema de garantías de depósitos que reemplace al actual. A tal fin, se preverá la creación de un ente con facultades para administrar y supervisar los riesgos que asuma.

d) Crear un ente para atender la liquidación de los activos de entidades financieras en proceso de disolución y liquidación.

e) Crear un nuevo sistema que asegure una más eficiente superintendencia sobre los bancos.

f) Informar semestralmente al Congreso de la Nación sobre la ejecución y proyección del programa monetario dentro de la política legislativa

sancionada por aquel de acuerdo con sus facultades monetarias y crediticias.

g) Publicar semanalmente el Balance del Banco Central de la República Argentina.

La creación de los sistemas o entes previstos en los incisos c), d) y e) que anteceden no dará lugar a incrementos en la planta de personal.

CAPITULO IV

Suspensión de los regímenes de promoción industrial

Art. 4° — La situación de emergencia referida en el artículo 1° de esta ley se extiende a los regímenes de promoción instituidos por las leyes Nros. 19.640, 20.560, 21.608, 21.635, 22.021, 22.702, 22.973, 23.614 y otros de igual naturaleza a los enumerados y sus respectivas modificaciones, decretos reglamentarios, resoluciones y demás normas complementarias, en todos aquellos aspectos que resulten de aplicación exclusivamente a las actividades industriales.

Art. 5° — Suspéndese durante el plazo citado en el artículo 8° el goce del cincuenta por ciento (50 %) de los beneficios de carácter promocional obtenidos en virtud de los regímenes de promoción mencionados en el artículo anterior.

Dicha suspensión operará sobre los niveles porcentuales que le hubiera correspondido a cada beneficiario durante el período de suspensión establecido y se aplicará a los siguientes conceptos, según corresponda de acuerdo al régimen de que se trate:

a) Liberación o exención, según corresponda, del Impuesto al Valor Agregado que grave las ventas de materias primas o semielaboradas destinadas a proyectos industriales promovidos.

b) Liberación o exención, según corresponda, del Impuesto al Valor Agregado resultante de operaciones de las empresas beneficiarias.

c) Liberación o exención, según corresponda, del Impuesto al Valor Agregado por el monto del débito fiscal resultante de las ventas de la empresa beneficiaria.

d) Exención, deducción o reducción del Impuesto a las Ganancias, sobre los Capitales y sobre el Patrimonio Neto.

e) Liberación o exención, según corresponda, del Impuesto al Valor Agregado que grave las ventas de bienes de uso, sus partes, repuestos y accesorios destinados a proyectos industriales promovidos.

f) Exención o reducción del Impuesto al Valor Agregado sobre las importaciones de bienes de capital, sus partes, repuestos y accesorios, salvo en aquellos casos de trámites de importación iniciados antes de la sanción de la presente ley.

g) Diferimiento de impuestos de las empresas beneficiarias.

h) Diferimiento de impuestos de los inversionistas en las empresas beneficiarias que hubieren optado por este beneficio.

i) Exención, deducción o reducción [illegible] puesto a las Ganancias, sobre los Capi[illegible] sobre el Patrimonio Neto de los inversionist[illegible] las empresas beneficiarias que hubiesen o[illegible] por este beneficio.

Cuando se trate de beneficiarios del rég[illegible] instituido por la Ley 19.640, las disposicion[illegible] la presente ley se aplicarán sobre el Impue[illegible] Valor Agregado que resulte de la venta de b[illegible] con destino al territorio continental de l[illegible] ción, con prescindencia del lugar en que [illegible] perfeccionado el contrato.

Cuando la venta se formalice en el terri[illegible] continental de la Nación, se considerará la[illegible]

ración o exención de acuerdo al procedim[illegible] que determine el Poder Ejecutivo Nacion[illegible]

Asimismo, en lo que respecta a las adqu[illegible] nes realizadas por los beneficiarios de la [illegible] 19.640, únicamente estarán alcanzadas p[illegible] disposiciones de la presente ley aquellas [illegible] zadas en el territorio continental de la Na[illegible]

Art. 6° — Durante el período a que se r[illegible] la suspensión dispuesta por la presente le[illegible] Inversionistas en empresas promovida[illegible] regímenes contractuales, que optaren p[illegible] franquicia de diferimiento del pago de lo[illegible] puestos, podrán hacerlo sólo hasta el cinc[illegible] por ciento (50 %) de la suma que deben a[illegible] por ese concepto.

Cuando la autoridad de aplicación que [illegible] los beneficios promocionales constatara q[illegible] plazos de ejecución de los proyectos resu[illegible] alterados en razón de la suspensión q[illegible] establece en el presente artículo, podrá a[illegible] zar una prórroga adicional a la contempla[illegible] el artículo 57 de la Ley N° 23.614, por un[illegible] de hasta seis (6) meses.

Art. 7° — Suspéndese por el término de [illegible] ochenta (180) días desde la fecha de vigen[illegible] la presente ley la aprobación y el trám[illegible] nuevos proyectos industriales bajo el rég[illegible] de la Ley N° 19.640, y mantiénese la suspe[illegible] establecida en el primer párrafo del artícu[illegible] de la Ley N° 23.658.

Art. 8° — Las restricciones impuestas po[illegible] Capítulo a los Regímenes de Promoción In[illegible] trial operarán de acuerdo a los períodos q[illegible] establecen a continuación:

a) Cuando se trate de la suspensión del g[illegible] los beneficios establecidos en los incisos [illegible] c), d), f), h) e i) del artículo 5° y en el inciso [illegible] mismo, en cuanto se refieran al Impue[illegible]

Valor Agregado, por un período de seis (6) [illegible] contados a partir del mes siguiente al [illegible] publicación de la presente ley.

b) Cuando se trate de la suspensión del g[illegible] los beneficios a que se refiere el inciso [illegible] artículo 5° así como, en el inciso g) del m[illegible] en lo relacionado a los Impuestos a las G[illegible] cias, sobre los Capitales y sobre el Patrim[illegible] Neto, la restricción operará para el primer [illegible] ciclo fiscal que cierre con posterioridad [illegible] fecha de publicación de la presente [illegible] Derógase la Ley N° 23.669 a partir del prim[illegible] del mes siguiente al de la publicación [illegible] presente ley.

Art. 9° — A los efectos de compensar los beneficios cuyo ejercicio resultare suspendido en virtud de las normas contempladas en este Capítulo, se establecen las siguientes disposiciones:

a) Las empresas beneficiarias que hubieren diferido el pago de sus impuestos podrán completar el uso de la franquicia a la finalización de su período de beneficio, en los niveles porcentuales que resultaren suspendidos durante el período de emergencia que establece el artículo 8° de la presente ley.

b) Las empresas beneficiarias que gocen de los beneficios de liberación, exención o reducción de impuestos establecidos en los incisos a), b), c), d), e) y f) del artículo 5° recibirán dentro de los noventa (90) días de finalizado el plazo establecido en el artículo 8°, inciso a), Certificados de Crédito Fiscal por el monto equivalente a los tributos respectivamente abonados con motivo de la suspensión dispuesta en el presente Capítulo.

Los Certificados de Crédito Fiscal se ajustarán a las siguientes características:

1° — Serán nominativos y transferibles por un único endoso a favor de sus proveedores.

2° — Se ajustarán por el índice de Precios Mayoristas no Agropecuario Nacional que publica mensualmente el Instituto Nacional de Estadística y Censos (Indec), de acuerdo a la variación operada entre el penúltimo mes anterior al que se realice el pago de los tributos a que se refiere el párrafo anterior y el penúltimo mes anterior al de su utilización.

3° — Se destinarán al pago de los impuestos al Valor Agregado, a las Ganancias, sobre los Capitales y sobre el Patrimonio Neto y de los derechos de importación y exportación de las manufacturas de origen industrial.

c) Las empresas que gocen del beneficio de la deducción en el balance impositivo de los gastos o inversiones podrán deducir en el ejercicio inmediato siguiente al de la suspensión, en forma actualizada, los importes que no hayan podido deducir en virtud de la restricción impuesta en el presente Capítulo.

La Autoridad de Aplicación al solo efecto del presente capítulo y del Capítulo V será el Ministerio de Economía de la Nación, el que podrá delegarla en algún organismo de su jurisdicción, a cuyo cargo estará el otorgamiento y entrega de los Certificados de Crédito fiscal.

Las empresas comprendidas en los regímenes de promoción invocados en el artículo 4° de la presente no podrán efectuar despidos sin causa de su personal en relación de dependencia (artículos 245 y 247 de la Ley 20.744 - t. o. 1976), por el plazo de suspensión de los beneficios promocionales.

El incumplimiento de la presente disposición ocasionará durante el período establecido en el artículo 8° la suspensión total de los beneficios promocionales, siendo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la autoridad competente para determinar la infracción y notificar la respectiva resolución al organismo recaudador.

Durante la vigencia de la presente ley el monto mensual de beneficios que se devenguen para el IVA de cada empresa beneficiaria, incluyendo suspendidos y no suspendidos, no podrá exceder del mayor de los siguientes límites:

a) Promedio mensual del primer semestre enero/junio de 1989, actualizado por el Índice de Precios Mayoristas no Agropecuario Nacional.

b) Promedio mensual del segundo semestre julio/diciembre de 1988, actualizado por el Índice de Precios Mayoristas no Agropecuario Nacional.

Art. 10. — Dentro de los ciento veinte (120) días de la promulgación de la presente ley el Poder Ejecutivo Nacional elaborará y enviará al Honorable Congreso el proyecto de ley previsto por el artículo 8° de la Ley N° 23.614 y sus modificaciones.

CAPITULO V

Suspensión de los regímenes de promoción minera

Art. 11. — Suspéndese por el plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de la presente ley la aprobación de nuevos proyectos comprendidos en el régimen establecido por la Ley N° 22.095 de Promoción Minera y en su Decreto reglamentario N° 554 de fecha 24 de marzo de 1981.

Art. 12. — Suspéndese durante el plazo establecido en el artículo 13 el goce del cincuenta por ciento (50 %) de los beneficios acordados bajo el Régimen de Promoción Minera, tanto para las empresas beneficiarias como para sus inversionistas cuando corresponda.

Dicha suspensión operará sobre los niveles porcentuales que le hubiera correspondido a cada beneficiario durante el período de suspensión establecido y se aplicará a los siguientes conceptos:

a) Reducción del Impuesto al Valor Agregado resultante de la posición fiscal neta sobre productos mineros según los términos y escalas previstos en el artículo 11 de la ley N° 22.095.

b) Reducción, diferimiento y exención de los Impuestos a las Ganancias, sobre los Capitales y sobre el Patrimonio Neto previstos en el artículo 17 incisos a), b), c) y d) de la Ley N° 22.095.

c) Diferimiento del pago de los impuestos de los inversionistas en las empresas beneficiarias que hubiesen optado por este beneficio (artículo 18 de la Ley N° 22.095).

d) Deducción del balance impositivo del Impuesto a las Ganancias correspondientes a actividades mineras de los gastos e inversiones que realicen las empresas durante el período alcanzado por la suspensión del régimen de promoción (artículo 9° de la Ley N° 22.095).

e) Deducción del Impuesto a las Ganancias de los inversionistas de las empresas beneficiarias que hubiesen optado por este beneficio (artículo 19 de la Ley N° 22.095).

Art. 13. — Las restricciones impuestas por este Capítulo al Régimen de Promoción Minera operarán de acuerdo con los períodos que se establecen a continuación:

a) Cuando se trate de la suspensión del goce de los beneficios a que se refieren los incisos a), b), c) y e) del artículo 12, por un período de seis (6) meses contados a partir del mes siguiente al de la publicación de la presente ley.

b) Cuando se trate de la suspensión del goce de los beneficios a que se refieren los incisos b), d) y e) del artículo antes mencionado la restricción operará para el primer ejercicio fiscal que cierre con posterioridad a la fecha de publicación de la presente ley.

Art. 14. — A los efectos de compensar los beneficios cuyo ejercicio resultare restringido en virtud de las normas contempladas en este Capítulo, se establecen las siguientes disposiciones:

a) Las empresas beneficiarias que hubiere diferido el impuesto (artículo 17 inciso e) de la Ley N° 22.095) podrán completar el uso de sus franquicias a la finalización de su período de beneficios, en los niveles porcentuales que resultaren suspendidos durante el período de emergencia establecido en el artículo 13.

b) Las empresas que gocen la reducción del Impuesto al Valor Agregado (artículo 11 de la Ley N° 22.095) y de los beneficios de los Impuestos a las Ganancias, sobre los Capitales y sobre el Patrimonio Neto (artículo 17 incisos a) y d) de la Ley N° 22.095) recibirán, dentro de los noventa (90) días de finalizados los respectivos plazos establecidos en el artículo 13, certificados de Crédito Fiscal que tendrán las mismas características, destinos y demás formalidades que los previstos en el artículo 9°.

c) Las empresas que gocen del beneficio de la deducción en el balance impositivo de los gastos e inversiones (artículo 9° de la Ley N° 22.095) podrán deducir en el ejercicio inmediato siguiente al de la suspensión los importes que no hayan podido deducir en virtud de la restricción impuesta en el presente Capítulo.

Asimismo, cuando la Autoridad de Aplicación que otorgó los beneficios promocionales constatare que los plazos de ejecución de los proyectos resultaren alterados en razón de la suspensión que se establece en el artículo 12, para los conceptos de los incisos c) y e), podrá autorizar una prórroga por un plazo de hasta seis (6) meses.

Las empresas comprendidas en los regímenes de promoción indicados en el artículo 11 de la presente no podrán efectuar despidos sin causa de su personal en relación de dependencia (artículos 245 y 247 de la Ley N° 20.744 - t. o. 1976), por el plazo de suspensión de los beneficios promocionales.

El incumplimiento de la presente disposición ocasionará durante el período establecido en el artículo 13, la suspensión total de los beneficios promocionales de dichos beneficios, siendo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la autoridad competente para determinar la infracción y notificar la respectiva resolución al organismo recaudador.

CAPITULO VI

Régimen de Inversiones Extranjeras

Art. 15. — Derógase, exclusivamente, a las normas de la Ley N° 21.382 (t. o. 1980) complementarias por las que se requiere autorización previa del Poder Ejecutivo Nacional la Autoridad de Aplicación para las inversiones de capitales extranjeros en el país.

Se garantizará la igualdad de tratamiento para el capital nacional y extranjero que invierta con destino a actividades producti en el país.

Art. 16. — Créase un Registro de Inversiones de Capitales Extranjeros cualquiera fuere su monto o su destino.

El Poder Ejecutivo dictará las normas complementarias que sean necesarias con el fin de facilitar la remisión de utilidades de inversiones extranjeras.

Art. 17. — Las obligaciones contraídas por inversores extranjeros o por empresas receptoras de inversiones extranjeras que hubieren recibido beneficios especiales en virtud de autorizaciones otorgadas por el Poder Ejecutivo Nacional bajo el régimen vigente hasta el presente mantendrán su exigibilidad y deberán ser cumplidas en la forma y condiciones que surjan de los respectivos actos de autorización.

Art. 18. — Las solicitudes de aprobación de inversiones extranjeras en trámite por ante el Poder Ejecutivo Nacional y/o de la Autoridad de Aplicación deberán ser reintegradas a sus presentados.

Art. 19. — Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a suscribir convenios, protocolos o reversales con gobiernos de países que tuvieren instrumentados sistemas de seguros a la exportación de capitales, de modo de hacer efectivos esos regímenes para el caso de radicación de capitales de residentes de esos países en la República Argentina, incluso con organismos financieros internacionales a los cuales la República Argentina no hubiese adherido.

CAPITULO VII

Reintegros, reembolsos y devolución de tributos

Art. 20. — Durante el plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de la presente ley, el Poder Ejecutivo Nacional podrá disponer el pago de los importes correspondientes a reintegros, reembolsos o devolución de tributos pendientes de cancelación o que se devenguen durante dicho plazo, con su actualización e intereses si correspondiere, cualquiera fuere la norma que los hubiese establecido o conceda, excluida la devolución dispuesta por el artículo 10 del Decreto N° 176/86, se efectúe mediante un Bono de Crédito que, una vez finalizada la emergencia, podrá aplicarse al pago de los Derechos de Importación o Exportación de las mercaderías de origen industrial o manufacturera y de origen agropecuario.

Art. 21. — El Bono de Crédito mencionado en el artículo anterior se emitirá en australes, será ajustable por el tipo de cambio aplicable a las exportaciones de manufacturas, podrá transferirse libremente y se rescatará íntegramente en un plazo no mayor a los dos (2) años de la fecha de su emisión.

Art. 22. — Derógase la Ley Nº 23.668 a partir de la fecha en que comience a tener efectos el ejercicio de la facultad acordada al Poder Ejecutivo Nacional por el artículo 20 de la presente ley.

CAPITULO VIII

Suspensión del Régimen de Compre Nacional

Art. 23. — Suspéndense los regímenes establecidos por el Decreto Ley Nº 5340/63 y la Ley Nº 18.875 y por toda otra norma que establezca regímenes asimilables.

Con relación a las compras y contrataciones de bienes, obras y servicios que efectúen las personas y entidades comprendidas en las disposiciones legales precedentemente suspendidas, se establecerá una preferencia en favor de la industria nacional, que en el caso de bienes será de hasta un máximo del diez por ciento (10 %), porcentaje que se aplicará sobre el valor nacionalizado de los bienes importados, incluyendo aranceles.

Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a establecer los porcentajes de preferencia aplicables para las contrataciones de obras y servicios nacionales, así como para dictar las normas reglamentarias que permitan evitar el daño que originen ofertas en condiciones de "dumping".

El Poder Ejecutivo Nacional, dentro de los ciento ochenta (180) días de vigencia de esta ley remitirá al Congreso de la Nación un proyecto de ley sustitutivo del régimen suspendido.

La reglamentación de la presente ley garantizará a los sectores interesados el acceso oportuno a la información que permita su participación en las contrataciones con los grados de preferencia establecidos precedentemente.

CAPITULO IX

Régimen presupuestario de emergencia

Art. 24. — Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a introducir ampliaciones en las erogaciones fijadas en los artículos 1º y 3º de la Ley Nº 23.659 y sus modificaciones en la medida en que ellas se originen exclusivamente en mayores erogaciones en el inciso 1) - Personal y en todos aquellos incisos del presupuesto que estén vinculados a la atención de gastos en personal y pasividades, resultantes de la instrumentación de la política salarial y previsional que establezca el Gobierno Nacional para el presente ejercicio y aun cuando, con la instrumentación de dicha política, se superen las previsiones crediticias contenidas a tal efecto en la citada ley.

Art. 25. — Como consecuencia de lo establecido en el artículo precedente, el Poder Ejecutivo Nacional queda facultado para ampliar, en el caso que corresponda, la necesidad de financiamiento, el financiamiento y el resultado del ejercicio estimado por los artículos 4º, 6º y 7º de la Ley Nº 23.659 y sus modificaciones.

Asimismo podrá alterar el monto máximo fijado por el artículo 14 de la citada Ley Nº 23.659 y sus modificaciones para hacer uso, transitoriamente, del crédito a que se refiere el artículo 42 de la Ley de Contabilidad o para realizar las operaciones de financiamiento transitorias que considere convenientes.

Art. 26. — El Poder Ejecutivo Nacional deberá dar cuenta al Honorable Congreso Nacional en cada oportunidad en la que proceda a ejercer las facultades conferidas en este Capítulo. La comunicación por parte del Poder Ejecutivo Nacional deberá ser efectuada dentro de los treinta (30) días corridos contados a partir de la fecha de vigencia de cada uno de los actos mediante los cuales se hubieren ejercido las facultades conferidas.

Art. 27. — Autorízase al Poder Ejecutivo Nacional a delegar en el Intendente Municipal de la ciudad de Buenos Aires y en el Gobernador del Territorio Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, en su ámbito y con relación a los respectivos ordenamientos legales y presupuestarios, las mismas facultades y con análogos procedimientos que por este Capítulo se le confieren.

CAPITULO X

Fondos con destino específico

Art. 28. — Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a disponer la desafectación de la recaudación de los distintos fondos con destinos específicos previstos en las Leyes Nros. 15.336, 17.574, 17.597, 19.287, 20.073 y Decreto Nº 22.389/45, creador del Fondo Nacional de la Energía. El cincuenta por ciento (50 %) de la recaudación mensual durante los primeros ciento ochenta (180) días contados a partir de la vigencia de esta ley y posteriormente el veinte por ciento (20 %) hasta el 31 de diciembre de 1990, ingresarán a Rentas Generales; el cincuenta por ciento (50 %) restante de la recaudación mensual durante los primeros ciento ochenta (180) días y el ochenta por ciento (80 %) restante de la recaudación mensual durante el período que finaliza el 31 de diciembre de 1990, se distribuirá conforme al siguiente criterio: las provincias recibirán los montos resultantes de aplicar los porcentajes que establecen las leyes respectivas y los montos que corresponden a los distintos destinos específicos ingresarán en un fondo único de carácter transitorio, en jurisdicción del Ministerio de Obras y Servicios Públicos, quien queda a su vez facultado para determinar su asignación.

La desafectación de los recursos provinciales en ningún caso podrá superar el cincuenta por ciento (50 %) de lo que les correspondería de no mediar la norma de este artículo.

De las sumas que ingresarán a rentas generales se destinará el equivalente de dos enteros cincuenta centésimos por ciento (2,50 %) a atender compromisos del ex Fondo de Desarrollo Regional en los términos del artículo 18 de la Ley N° 23.548.

Art. 29. — Los fondos previstos para afrontar los subsidios a que se refiere el artículo 23 de la Ley N° 23.091, de Locaciones Urbanas, que no hubieren sido utilizados hasta el presente, serán destinados a financiar el incremento de la dieta en los programas de comedores escolares e infantiles, que tenga a su cargo el Ministerio de Salud y Acción Social de la Nación. A tales efectos, los fondos referidos deberán ser ingresados en una cuenta especial habilitada dentro de la jurisdicción del citado Ministerio, que podrá utilizar el eventual remanente en el área de Promoción Social.

CAPITULO XI

Impuesto a la Transferencia de Combustibles Líquidos Derivados del Petróleo

Art. 30. — Deróganse los artículos 5° y 11 y sustitúyese el artículo 2° de la Ley N° 17.597, modificada por la Ley N° 20.073 y por la Ley N° 20.954, por el siguiente:

"Artículo 2° — El Poder Ejecutivo Nacional queda facultado para fijar precios oficiales de venta de los combustibles, los que no podrán exceder de tres (3) veces el valor de la respectiva retención fijada para los productos de origen nacional, ni ser inferiores a ésta".

Art. 31. — Incorpórase a continuación del artículo 9° de la Ley N° 17.597, modificada por las Leyes Nos. 20.073 y 20.954, el siguiente:

"Artículo ...: Autorízase al Poder Ejecutivo Nacional para establecer las formas de percepción del impuesto a los combustibles que mejor convenga a las modalidades de comercialización del producto, pudiendo incluso disponer que los importes correspondientes a la cancelación de dichos gravámenes se facturen y perciban separadamente de la retención, pero en la misma oportunidad y bajo las mismas condiciones que las empresas establezcan para estas últimas, y asimismo para establecer las normas con arreglo a las cuales deberá hacerse efectiva, en su caso, la responsabilidad personal y solidaria de las empresas públicas y privadas respecto del pago del impuesto".

CAPITULO XII

Regalías petrolíferas y gasíferas

Art. 32. — Incorpóranse al artículo 1° de la Ley N° 23.678, los siguientes párrafos:

"Para las regalías a liquidar correspondientes al mes de julio de 1989 y las sucesivas, el valor 'Boca de Pozo' que resulte de la aplicación de la presente ley no podrá exceder al del precio del petróleo internacional que le sirve de referencia, correspondiente al mes anterior a la liquidación, ni ser inferior al ochenta por ciento (80 %) de dicho precio.

Dicho precio internacional será el promedio de los precios oficiales FOB de exportación por metro cúbico de los petróleos crudos 'Arabian Light', 'Arabian Medium', 'Kuwait', 'Ha Jua Light' y 'Bonny Light' de la publicación Platt's Oilgram Price Report en la columna OSP' de la tabla 'World Crude Oil Prices', expresado en dólares estadounidenses, vigentes al mes inmediato anterior al de la producción de que se trate.

Para la conversión de dicho promedio de dólares por metro cúbico a australes por metro cúbico se tomará el tipo de cambio vendedor vigente en el Banco de la Nación Argentina al cierre del último día hábil inmediatamente anterior a aquel en que se liquida la regalía.

Para la determinación del precio de referencia del gas natural, se utilizará el setenta por ciento (70 %) del valor que resulte de equiparar por equivalencia calórica, el determinado precedentemente para el petróleo".

Art. 33. — Incorpóranse a la Ley N° 23.6 como artículos 2° y 3°, los siguientes:

"Artículo 2° — La Autoridad de Aplicación procederá a descontar del precio de referencia dispuesto por el artículo 1° los gastos incurridos por el productor para colocar el petróleo y gas natural en condiciones de comercialización.

El descuento que se establezca no podrá exceder los valores internacionales reconocidos para la comercialización en condiciones similares, siempre que no superen el cuatro por ciento (4 %) del valor 'Boca de Pozo' determinado en el artículo 1°.

El Poder Ejecutivo Nacional con la participación de las Provincias Productoras de Hidrocarburos modificará el Decreto N° 1671/69 a fin de adecuarlo a lo dispuesto en este artículo".

"Artículo 3° — Yacimientos Petrolíferos Fiscales Sociedad del Estado u otros concesionarios liquidarán por estas obligaciones del Estado Nacional a favor de las provincias, en concepto de regalías de petróleo y gas natural, el doce por ciento (12 %) de los valores resultantes de la aplicación de los artículos precedentes.

Las provincias podrán optar y convenir con la Secretaría de Energía el pago total o parcial de petróleo crudo, gas natural o derivados, de las regalías que les correspondan, los cuales tendrán libre disponibilidad para su comercialización externa o interna".

Art. 34. — Durante los ciento ochenta (180) días, a contar desde la vigencia de esta ley, para la liquidación de las regalías de petróleo, se tomará el ochenta por ciento (80 %) del precio internacional determinado según lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 23.678 (texto modificado por la presente), y para las de gas natural el setenta por ciento (70 %) del precio internacional del petróleo a valor calórico equivalente.

CAPITULO XIII

Modificación de la Ley N° 23.664

Art. 35. — Modifícase el artículo 1° de la ley N° 23.664, que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 1 — Las mercaderías que se importen o se exporten bajo los regímenes de destinación definitiva de importación o exportación para consumo, estén o no gravadas con derechos, y las que se importen o exporten temporariamente, abonarán en concepto de servicio de estadística una tasa del tres por ciento (3 %), siendo de aplicación las disposiciones de los artículos 762 al 766 del Código Aduanero y sus reglamentaciones.

En los casos de las destinaciones suspensivas de importación o de exportación temporarias, las operaciones ulteriores de reexportación para consumo o reimportación para consumo quedarán exentas de la tasa de estadística".

CAPITULO XIV

Régimen de Compensación de Créditos y Deudas de Particulares con el Estado Nacional y cancelación de sus saldos netos

Art. 36. — El Poder Ejecutivo Nacional podrá establecer regímenes generales o especiales para determinar, verificar y conciliar el monto de las acreencias y deudas de particulares con el Estado Nacional, en su conjunto, y con cada una de las entidades, cualquiera fuere su naturaleza jurídica incluida la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, al 30 de junio de 1989; proponer y concluir acuerdos y efectuar transacciones; establecer modalidades y plazos para su cancelación, aún proponiendo y aceptando refinanciaciones y novaciones de la deuda determinada, propendiendo en todos los casos al saneamiento tanto del Estado como del sector privado y declarando como paso previo a cualquier acción la inmediata compensación de pleno derecho de deudas y acreencias recíprocas, líquidas y exigibles entre los particulares y el sector público.

A estos efectos, se considera que el Estado Nacional y las entidades enumeradas precedentemente constituyen una misma y única unidad patrimonial, no aplicándose para este régimen los requisitos propios de la cesión de derechos y obligaciones de derecho común.

La autoridad de aplicación de este régimen será el Ministerio de Economía, con participación de la Dirección General del Cuerpo de Abogados del Estado y del Banco Central de la República Argentina.

CAPITULO XV

Régimen de Compensación de Créditos y Deudas del Sector Público

Art. 37. — Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a establecer regímenes generales o particulares de compensación de deudas y créditos del Tesoro Nacional, al 30 de junio de 1989, con otros entes no financieros del sector público nacional, provincial o municipal incluidas los gobiernos provinciales o municipales, y con aquellos entes en los que el Estado Nacional, Provincial o Municipal tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de la voluntad societaria, cualquiera sea la naturaleza jurídica de ellos, como asimismo, establecer regímenes de compensación para entes del sector público nacional entre sí, o con entes de los gobiernos provinciales.

CAPITULO XVI

Deuda Pública Interna

Art. 38. — Confiérese fuerza de ley a las disposiciones de los Decretos del Poder Ejecutivo Nacional N° 377, del 27 de julio de 1989, y 570, del 18 de agosto de 1989, cuyos textos se incorporan como anexo al texto de la presente ley.

CAPITULO XVII

Mercado de Capitales

Art. 39. — Derógánse con el alcance fijado en el párrafo siguiente los artículos 22 al 29 y 61 al 65 de la Ley N° 20.643, sus modificatorios y complementarios. Las personas jurídicas en cuyos estatutos, cartas orgánicas, contratos constitutivos o instrumentos por los que rijan su actividad, se haya limitado la emisión de títulos privados emitidos en serie y certificados provisionales a los cóncebidos como nominativos no endosables o escriturales, podrán emitirlos en el futuro o convertir los ya emitidos en títulos de cualquiera de las formas que según su ley de circulación sean admitidos por las leyes generales, sin necesidad de reformas de los preclados instrumentos. La decisión de conversión de los ya emitidos podrá ser adoptada por la asamblea o reunión de socios con competencia para asuntos ordinarios.

Mantiénese la vigencia de las normas citadas en el párrafo primero del presente artículo respecto de aquellas categorías de personas jurídicas cuyo objeto o actividad afecte, a criterio del Poder Ejecutivo Nacional, el interés, la defensa o la seguridad del Estado.

Art. 40. — Las sociedades de capital y cooperativas tendrán libertad para emitir títulos valores en serie ofertables públicamente, en los tipos y con las condiciones que ellas mismas elijan. Se comprende en esta facultad a la denominación del tipo o clase de títulos, su forma de circulación, garantías rescates, plazos, convertibilidad o no, derechos de los terceros portadores y cuantas más regulaciones hagan a la configuración de los derechos de las partes interesadas.

Esta facultad deberá ejercerse conforme a la Ley N° 17.811 y demás disposiciones normativas pertinentes.

Art. 41. — Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a dictar las normas necesarias para afianzar el funcionamiento del mercado de capitales, preservando las modalidades de las operatorias propias de las bolsas y mercados de valores y las del mercado abierto, promoviendo su integración, sin afectar individualidades ni la eficacia de los deberes y responsabilidades que establece la Ley N° 17.811, mediante sistemas eficien-

tes de comunicaciones e informática para llevar transparencia e igualdad de oportunidades de inversión a todas las plazas del país, asegurando la realidad, publicidad y registro fehaciente de las operaciones, así como el pago de los gravámenes correspondientes, dentro de los principios de equidad y proporcionalidad establecidos en nuestra Constitución Nacional. Los emisores tendrán, en todos los casos, la libertad de elección de los mercados de negociación de sus propios títulos valores.

Asimismo, facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a dictar las normas reglamentarias eliminar las restricciones vigentes para la constitución de más de un ente cuyo funcionamiento haga necesario depósitos colectivos de títulos valores públicos y privados, garantizando en todos los casos la competencia; y las que resulten necesarias para instrumentar la eliminación del régimen de nominatividad obligatoria de títulos valores privados con oferta pública.

CAPITULO XVIII

Del empleo en la Administración Pública, Empresas y Sociedades

Art. 42. — En el Ámbito del Poder Legislativo Nacional, del Poder Judicial de la Nación, de la Administración Pública Nacional centralizada o descentralizada, entidades autárquicas, empresas del Estado, sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta, servicios de cuentas especiales, bancos oficiales, obras sociales y organismos o entes previsionales del sector público y todo otro ente estatal cualquiera fuere su naturaleza, no se podrá, durante el plazo de ciento ochenta (180) días contados a partir de la entrada en vigencia de esta ley, efectuar contrataciones o designaciones de personal que importen incrementar el gasto por ese concepto. Los actos que así lo dispongan serán nulos y no producirán ningún efecto.

La prohibición establecida en el párrafo precedente no alcanza a aquellos organismos que cuenten con vacantes a cubrir en sus estructuras.

Las excepciones a esta norma deberán establecerse por acto administrativo expreso, individual para cada caso y fundado en la determinación objetiva de su necesidad, adoptadas por el Poder Ejecutivo Nacional en Acuerdo General de Ministros, por acordada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, por acuerdo de los Presidentes de ambas Cámaras del Congreso Nacional y en el Ámbito del Tribunal de Cuentas de la Nación, mediante acuerdos plenarios de sus miembros.

El Poder Ejecutivo Nacional podrá reubicar al personal de los entes mencionados en el primer párrafo, a fin de obtener una mejor racionalización de los recursos humanos existentes, dentro de la zona geográfica de su residencia y escalafón en que revista.

Análoga regulación a la prescripta en este artículo regirá en el ámbito de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y del Territorio Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

Art. 43. — Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a disponer en el ámbito del sector público medidas que aseguren eficiencia y productividad, entre otras, las siguientes:

a) Participación de empleados, obreros, usuarios en el seguimiento del desempeño de establecimientos y entidades públicas, a través de mecanismos de información y consulta.

b) Participación de empleados, obreros, usuarios en la gestión, las ganancias y representación en los directorios de establecimientos de entidades públicas.

c) Participación de empleados, obreros en la propiedad de establecimientos y entidades públicas, a través de cooperativas o Programas de Propiedad Participada.

Art. 44. — Encomiéndase al Poder Ejecutivo Nacional la revisión de los regímenes de empleo público que fueren de función pública o laborales, vigentes en la Administración Pública Nacional centralizada o descentralizada, entidades autárquicas, empresas del Estado, sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta, servicios de cuentas especiales, bancos oficiales, obras sociales y organismos o entes previsionales del sector público y/o todo otro ente estatal cualquiera fuere su naturaleza, a los efectos de corregir los factores que pudieren conspirar contra los objetivos de eficiencia y productividad señalados en el artículo anterior. A tal fin, entre otros medios, la convocatoria y/o creación de instancias de negociación colectiva entre asociaciones gremiales de trabajadores que representan a los distintos segmentos del personal, posibilitarán acuerdos paritarios para la ejecución de lo dispuesto en este artículo.

Art. 45. — Las políticas salariales que se instrumenten a partir del 1º de agosto de 1989 para el personal de la Administración Pública Nacional, centralizada o descentralizada, entidades autárquicas, empresas del Estado, sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta, servicios de cuentas especiales, bancos oficiales, obras sociales y organismos entes previsionales del sector público, la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y el Territorio Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, se trate de personal sujeto o no al régimen de convenciones colectivas de trabajo, deberán expresamente excluir la aplicación de toda fórmula para la determinación de las remuneraciones en función de índices, porcentajes, índices de precios o inflación o cualquier otro medio de cálculo que tenga como base retribuciones distintas a las del propio cargo o categoría, o norma que establezca la automática aplicación de mejoras beneficios correspondientes a otros cargos, sectores o categorías laborales o escalafonarias o funciones cuando ellas no se ejerzan efectivamente.

En tanto lo establecido en el párrafo anterior afecte los convenios colectivos de trabajo vigentes, el sistema de remuneraciones que los mismos prevean será materia de las comisiones paritarias de los convenios colectivos de trabajo.

Suspéndese por el plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de la presente ley, la vigencia de los regímenes legales

determinación de las remuneraciones del personal de los Poderes Legislativo y Judicial de la Nación. Durante el plazo establecido en el párrafo anterior, la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores de la Nación en ejercicio de sus atribuciones, harán suya la política salarial del Poder Ejecutivo Nacional para sus empleados, dictando las resoluciones y actos que fueren pertinentes a efectos de fijar las remuneraciones del personal.

En el plazo antes referido, los Presidentes de las Cámaras Legislativas de la Nación redactarán y someterán a ambos cuerpos los proyectos de reglamentación de un nuevo escalafón y de los convenios colectivos de trabajo.

Invítase a la Corte Suprema de Justicia de la Nación a adoptar procedimientos análogos con relación a las remuneraciones del Poder Judicial de la Nación.

Invítase a las Provincias a dictar normas análogas a las establecidas en este artículo. Las Provincias que dentro de los ciento ochenta (180) días de la entrada en vigencia de esta ley no hayan sancionado tales normas, no podrán recibir ningún tipo de aporte del Tesoro Nacional destinado, directa o indirectamente, a financiar incrementos salariales no ajustados a las normas de este artículo.

Art. 46. — Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional para que, en el ámbito de la Administración Pública Nacional centralizada o descentralizada disponga la baja del personal vinculado a aquélla por una relación de función o empleo público, designado sin concurso, que gozare de estabilidad y revistiere en una de las dos máximas categorías del respectivo escalafón, estatuto u ordenamiento vigente.

Las facultades otorgadas al Poder Ejecutivo Nacional en este artículo serán ejercidas, en su ámbito, por el Intendente de la Ciudad de Buenos Aires y el Gobernador del Territorio Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

La facultad conferida precedentemente deberá ejercerse dentro del plazo de sesenta (60) días contados a partir de la vigencia de la reglamentación de esta ley, cuando razones de servicio así lo aconsejen, bastando la invocación de estas últimas como suficiente motivación para otorgar legitimidad al acto pertinente.

Art. 47. — El monto indemnizatorio que corresponda abonar por la baja dispuesta como consecuencia del ejercicio de la atribución conferida en el artículo anterior será un mes de la mayor remuneración, por un (1) año de antigüedad o fracción mayor de tres (3) meses.

El monto total de la indemnización se hará efectivo en el término de los diez (10) días corridos desde el momento que se dispone la baja.

CAPITULO XIX

Indemnización por antigüedad o por despido

Art. 48. — Sustitúyese el artículo 245 del régimen de contrato de trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) por el siguiente:

"Artículo 245. — Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicio.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos (2) meses de sueldo calculados en base al sistema del párrafo anterior".

CAPITULO XX

Sociedades comerciales

Art. 49. — Durante el plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de la presente ley no serán de aplicación los artículos 94 inc. 5 y 206 de la Ley de Sociedades Comerciales (Ley N° 19.550 t. o. 1984).

CAPITULO XXI

Comercio y Abastecimiento

Art. 50. — Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional, por el plazo de ciento ochenta (180) días desde la vigencia de la presente ley, a autorizar la importación de aquellas mercaderías cuyos precios superen los niveles razonables, o respecto de las cuales no exista abastecimiento suficiente para el mercado interno.

Esta facultad podrá ser ejercida por el Poder Ejecutivo Nacional, no obstante las prohibiciones que al respecto contengan leyes especiales.

CAPITULO XXII

Operaciones Consulares

Art. 51. — Los actos previstos en los artículos 331, 333 y 334 del Reglamento Consular podrán ser realizados a opción del interesado en las oficinas consulares de la República en el exterior o en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. Si se realizaren en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, el arancel será abonado exclusivamente en divisas en la forma en que determine dicho Ministerio y se depositarán en la cuenta que se abrirá en el Banco de la Nación Argentina, quedando facultado el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto a transferir dichos importes en divisas a las cuentas establecidas de acuerdo con el artículo 1° del Decreto Ley N° 13.113/62, sustituido por el Decreto Ley N° 464/63.

CAPITULO XXIII

Saneamiento de obras sociales

Art. 52. — Créase una Comisión de Saneamiento de Obras Sociales, integrada por un representante del Ministerio de Salud y Acción Social, uno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, uno del Ministerio de Economía, uno de la ANSSAL y uno de las Obras Sociales pro-

vinciales, a los efectos de la aplicación de las normas del presente Capítulo.

Art. 53. — El Poder Ejecutivo Nacional podrá otorgar a los agentes del Seguro Nacional de Salud y las Obras Sociales provinciales los financiamientos necesarios para atender los pasivos originados, directamente, en sus prestaciones médico-asistenciales o destinados a la subsistencia de sus afiliados que registraren al 31 de julio de 1989, que no se encontraren prescriptos.

Art. 54. — A los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, los agentes del Seguro Nacional de Salud deberán presentar una solicitud debidamente fundada ante la Comisión creada por el artículo 52, la que por resolución determinará la procedencia o no de los recursos solicitados.

Art. 55. — El Poder Ejecutivo Nacional, una vez acordados los financiamientos solicitados los asignará en hasta veinticuatro (24) cuotas trimestrales, requiriendo en oportunidad de cada pago la conformidad de la Comisión creada por el artículo 52, la que efectuará el control de la aplicación de aquéllos.

CAPITULO XXIV

Institutos y Organismos Autárquicos Nacionales

Art. 56. — Los Presidentes o máxima autoridad ejecutiva de los Institutos y organismos autárquicos nacionales no financieros, cuyas funciones tengan incidencia directa o indirecta en la actividad comercial o industrial nacional, deberán proponer al Consejo Directivo u órgano de administración correspondiente las medidas que estimen necesarias y convenientes para mejorar la eficiencia y eficacia de las prestaciones y cometidos asignados al organismo. Será también competencia exclusiva de los Presidentes o máxima autoridad ejecutiva de los Institutos y organismos autárquicos, nacionales indicados, designar, trasladar, promover y remover a su personal.

Art. 57. — Los agentes que ejerzan el control de la actividad económica respectiva, cualquiera sea la denominación técnica del cargo, deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Ser argentino, mayor de edad.

b) Poseer idoneidad o el título habilitante específico que determine la reglamentación pertinente.

El desempeño de estas funciones será incompatible con el ejercicio de actividades de cualquier naturaleza vinculadas directa o indirectamente con la industria o comercio respecto de la cual ejerza su función, resultándoles aplicables también las prohibiciones e incompatibilidades que establece la Ley Nº 22.140 para el personal de la Administración Pública Nacional.

Art. 58. — Derógase el inciso h) del artículo 8º de la Ley Nº 14.878.

CAPITULO XXV

Procedimiento Impos

Art. 59. — Modifícase la Ley 1978) y sus modificaciones, d forma:

h) Incorpórase a continuac párrafo del artículo 39, los sigu

"La Dirección General Impos los casos de contribuyentes y concursadas, otorgar facilida pago de las deudas pr tributos y sus actualizaci aquéllas originadas con anterior celebración del concurso preventi cursivo de quiebra, estableciendo y condiciones para dicho acogim

Asimismo, la Dirección Gen podrá votar favorablemente en l que se fijen en las propuestas acuerdos preventivos o resoluto los quirografarios en tanto se ot fiscal idéntico tratamiento que deudas quirografarias".

b) Sustitúyese el primer párr 111 por el siguiente:

"El Poder Ejecutivo Nacional disponer por el término vamente, con carácter gener minadas zonas o radios, la reduc la actualización prevista en los siguientes, la exención total o pa accesorios por mora, interese cualquier otra sanción por infra das con todos o cualquiera de ya aplicación, percepción están a cargo de la Dirección Ge va, a los contribuyentes o res regularicen espontáneamente dando cumplimiento a las obliga y denunciando en su caso la pose de efectos en contravención, s presentación no se produzca inspección iniciada, observación repartición fiscalizadora o dem da, que se vincule directa o indi el responsable".

c) Sustitúyese el tercer párr 115 por el siguiente:

"A los efectos indicados en el p soporte en concepto de actual pases resarcitorios no podrá sultante de aplicar al monto adeu la tasa de interés activa dé utilizada por el Banco de la Nac sus operaciones de crédito, sin aplicación de los intereses pu casos en que proceda".

CAPITULO XXV

Venta de Inmuebles Im

Art. 60. — El Poder Ej tralizará, coordinará e impulsa

tendientes a agilizar las ventas de los inmuebles del dominio privado del Estado, de sus entes descentralizado o de otro ente en que el Estado Nacional o sus entes descentralizados, tengan participación total o mayoritaria de capital o de la formación de las decisiones societarias, que no sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones o gestión.

Art. 61. — A los efectos indicados en el artículo anterior los organismos y entidades deberán presentar, dentro del plazo de treinta (30) días contados a partir de la vigencia de la presente ley la nómina de la totalidad de los inmuebles que posean y de los que se encuentren, además, en condiciones de ser vendidos y una estimación del plazo para proceder a su realización.

Igual remisión deberá realizarse con relación a los inmuebles con respecto a los cuales el Estado Nacional y sus entes descentralizados, sea locador o locatario.

Art. 62. — Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 22.423 por el siguiente:

"Establécese que las entidades autárquicas nacionales, empresas, sociedades del Estado, encomendarán la venta de los inmuebles a ellas afectados, que resulten innecesarios para su gestión a la Secretaría de Hacienda, la cual imputará los importes que recaudare por dicho concepto a los recursos de la entidad. El régimen previsto en el presente artículo será de aplicación optativa para aquellas entidades que posean por sus estatutos capacidad para la realización de enajenaciones inmobiliarias. Con carácter previo a toda tramitación tendiente a la adquisición de inmuebles, los mencionados organismos deberán requerir información a la Secretaría de Hacienda sobre la existencia de inmuebles disponibles".

CAPITULO XXVII

Adecuaciones de las "Unidades de Cuenta de Seguro"

Art. 63. — Las obligaciones emergentes de los contratos de seguros, emitidos en "Unidades de Cuenta de Seguro" (UCS) se regirán durante el plazo de ciento ochenta (180) días contados a partir de la vigencia de la presente ley, por la metodología de cálculo que determine la Superintendencia de Seguros de la Nación para establecer el valor de dichas unidades.

Asimismo, en los juicios de contenido patrimonial derivados de Contratos de Seguros en los que tengan intervención entidades aseguradoras, para la actualización correspondiente a los meses de junio y julio de 1980, se aplicarán exclusivamente los porcentajes de ajuste que establezca la Superintendencia de Seguros de la Nación para los meses de agosto y setiembre de 1989 referidos al sistema de UCS. Durante el plazo establecido en la primera parte de este artículo, el porcentaje de actualización de las indemnizaciones judiciales no podrá exceder los porcentajes que establezca la Superintendencia de Seguros de la Nación para el referido sistema.

CAPITULO XXVIII

Régimen Penal Tributario y Previsional

Art. 64. — Será reprimido con prisión de quince (15) días a un (1) año el que no se inscriba como contribuyente, o como obligado al pago de aportes o contribuciones al sistema nacional de previsión social, si por la gran magnitud de sus operaciones, de sus beneficios o de su patrimonio estuviera indudablemente obligado a hacerlo.

Art. 65. — Será reprimido con prisión de quince (15) días a un (1) año el contribuyente, o el obligado al pago de aportes o contribuciones al sistema nacional de previsión social, que omita en sus declaraciones juradas una fuente de ingresos, bien gravado o actividad, de gran significación, en su integridad.

Art. 66. — Será reprimido con prisión de quince (15) días a un (1) año el contribuyente, o el obligado al pago de aportes o contribuciones al sistema nacional de previsión social, que lleve doble juego de libros o registros contables, comprobantes o archivos, o pretenda hacer valer documentos simulados o falsos para justificar pasivos ficticios.

Art. 67. — Será reprimido con prisión de dos (2) a seis (6) años el agente de retención o percepción que no entregare a su debido tiempo el tributo o el aporte al sistema nacional de previsión social; en cuyo poder o custodia hubiera entrado por uno de esos títulos.

Art. 68. — Será reprimido con prisión de dos (2) a seis (6) años el que simule la existencia de inversiones con el objeto de obtener franquicias o desgravaciones impositivas o aplique fraudulentamente regímenes de promoción o de reintegros, reembolsos, recuperos, devoluciones de impuestos o subsidios de cualquier naturaleza.

Art. 69. — La expresión "proceso" del artículo 179, segundo párrafo, del Código Penal, es comprensiva del procedimiento administrativo destinado a la determinación de un tributo, o de una obligación debida al sistema nacional de previsión social.

Art. 70. — Será reprimido con prisión de dos (2) a seis (6) años el que con el fin de evadir total o parcialmente el pago de tributos o de aportes o contribuciones al sistema nacional de previsión social, hiciere valer ante la Autoridad de Aplicación figuras societarias o formas contractuales instrumentadas o registradas para simular relaciones o negocios, o con el mismo objeto recurra a la interposición de personas físicas o jurídicas.

Art. 71. — Será reprimido con prisión de dos (2) a seis (6) años el contribuyente que efectúe facturaciones o valuaciones en exceso o en defecto en materia de importación o exportación.

Art. 72. — El que personalmente realizare alguno de los hechos punibles previstos en el presente Capítulo en representación de una persona física o jurídica será tenido como autor, sin perjuicio de las reglas comunes sobre autoría y participación criminal.

Art. 73. — Las penas previstas en este Capítulo se incrementarán en un tercio de su mínimo y de su máximo cuando el obligado desarrollare con carácter principal una actividad financiera no autorizada.

Art. 74. — La sentencia condenatoria por alguno de los delitos previstos en este Capítulo será publicada en un periódico de circulación general en el lugar de comisión del hecho, a costa del condenado.

Art. 75. — La comisión culposa de los hechos tipificados en este Capítulo sólo acarreará las sanciones que establecen las leyes tributarias o previsionales.

Art. 76. — La pena de prisión establecida por esta ley y sus accesorias en su caso serán impuestas sin perjuicio de las sanciones fiscales o previsionales previstas por la legislación vigente, las que continuarán siendo aplicadas por las autoridades administrativas competentes.

Art. 77. — Los procedimientos de determinación tributaria o previsional o de aplicación de sanciones por organismos administrativos, así como también las resoluciones que en ellos se dicten no constituirán cuestiones prejudiciales a las querellas que se interpongan por la autoridad administrativa competente, ni a las sentencias que recaigan en los procesos establecidos en la presente ley.

Art. 78. — No se procederá a formar causa por uno de los delitos previstos en este Capítulo sino por querella de la autoridad administrativa encargada de la recaudación del tributo, o de la obligación con el sistema nacional de previsión social.

Art. 79. — PROCEDIMIENTO. Si se tratare de un tributo cuya recaudación esté a cargo del Estado Nacional, de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires o del Territorio Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, o de una obligación previsional con el sistema nacional de previsión social, la autoridad administrativa, cuando tuviere motivo bastante para presumir la comisión de uno de los delitos previstos en el presente Capítulo, dispondrá la verificación a que esté legalmente facultada.

Si de la verificación practicada resultare mérito bastante, emplazará personalmente al presunto responsable penal, acordándole quince (15) días para que presente su descargo y ofrezca las pruebas que hagan a su derecho.

Vencido ese plazo y producida la prueba que sea pertinente, la autoridad administrativa dispondrá la promoción de querella, si correspondiere.

En caso contrario, decretará el archivo de las actuaciones o la sustanciación administrativa a que hubiere lugar. La agregación de nuevos elementos de juicio dará lugar a la reclamación de obligaciones de contenido patrimonial, pero no hará admisible la instauración de causa criminal por los mismos hechos.

Art. 80. — Si en la oportunidad prevista en el primer párrafo del artículo precedente el emplazado admitiere su responsabilidad se dispondrá el archivo de las actuaciones. Este beneficio será aplicable una vez y el emplazado deberá cumplimiento en ese acto a las obligaciones materia de la investigación, al pago de los montos adeudados con su actualización y accesorios y la oblación voluntaria de una multa de importe, también debidamente actualizado, no existiendo sumas adeudadas, la multa será equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo vital móvil al momento del pago.

Art. 81. — COMPETENCIA. La Justicia Nacional y la Justicia en lo Penal Económico conocerán de hechos cometidos en la Capital Federal, será competente para conocer en los delitos previstos en este Capítulo, cuando la recaudación de los tributos esté a cargo del Estado Nacional o se trate de obligaciones con el sistema nacional de previsión social.

Si la recaudación de los tributos correspondiere a la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, será competente la Justicia Nacional en lo Criminal y Correccional de la Capital Federal.

Si la recaudación de los tributos correspondiere al Territorio Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, será competente la Justicia Nacional de ese Territorio.

En los casos del presente artículo, los organismos a cuyo cargo esté la recaudación de los tributos o de los aportes o contribuciones del sistema nacional de previsión social, deberán asumir en el proceso la función de parte querellante, en los términos del artículo 1[illegible] del Código de Procedimientos en Materia Penal de la Nación.

Cuando se trate de tributos cuya recaudación esté a cargo de los estados provinciales, la acción tramite previo a la denuncia o querella requerida por el artículo 78 será regulado por las normas provinciales, las que establecerán asimismo el órgano Judicial competente en su Jurisdicción.

Art. 82. — Derógase los artículos 46, segundo párrafo, 47, segundo párrafo, 48, 49, 50 de la Ley 11.683 (t. o. en 1978 y sus modificaciones) y el artículo 17 de la Ley Nº 17.250 y sus modificaciones.

Art. 83. — VIGENCIA. Las disposiciones de este Capítulo entrarán en vigencia el 1º de enero de 1990.

CAPITULO XXIX

Convenios Internacionales

Art. 84. — El Poder Ejecutivo Nacional instrumentalizará, coordinará e impulsará las acciones tendientes a agilizar la instrumentación de aquellos convenios internacionales cuya plena aplicación contribuyan a la superación de la emergencia económica que se declara por la presente ley.

A ese efecto instrumentará los programas a atenderán prioritariamente a la superación de la emergencia social; al saneamiento, [illegible] la productividad y la eficiencia del Sector Público (centralizado y descentralizado) y a las inversiones privadas en emprendimientos conjuntos especialmente los dirigidos a la exportación.

Art. 85. — A los fines previstos en el artículo anterior facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a la creación, supresión o transformación de organismos, comisiones y/o a la transferencia de atribuciones legales en el área de la Administración centralizada y descentralizada, con excepción de lo establecido en la Ley Nº 23.594.

Art. 86. — Exceptúanse de todo impuesto, gravamen, derecho aduanero y toda otra carga fiscal a aquellas importaciones originadas en donaciones efectuadas por estados extranjeros o instituciones de derecho público extranjero en favor del Estado Nacional, de Estados provinciales, de municipalidades y de personas jurídicas de derecho público y de entidades o asociaciones civiles sin fines de lucro.

Exímense asimismo las importaciones antes mencionadas de las disposiciones en materia de reserva de cargas en favor de buques de bandera nacional.

CAPITULO XXX

Disposiciones complementarias

Art. 87. — Los plazos de ciento ochenta (180) días fijados en esta ley para cada una de las medidas específicas dispuestas podrán ser prorrogados por el Poder Ejecutivo Nacional, por una única vez y por igual período.

Art. 88. — COMISION BICAMERAL. Créase en el ámbito del Congreso Nacional una Comisión Bicameral integrada por seis (6) Senadores y seis (6) Diputados, elegidos por sus respectivos Cuerpos, quienes establecerán su estructura interna.

Dicha Comisión tendrá como misión constituir y ejercer la coordinación entre el Congreso Nacional y el Poder Ejecutivo Nacional, a los efectos del cumplimiento de la presente ley y sus resultados, debiendo informar a los respectivos Cuerpos Legislativos sobre el proceso de emergencia económica y su evolución, conforme las disposiciones de esta ley.

Para cumplir su cometido, la citada Comisión deberá ser informada periódicamente de toda circunstancia que se produzca en el desenvolvimiento de los temas relativos a la presente ley, remitiéndosele la información y la documentación pertinente a tal efecto.

Podrá requerir información, formular las observaciones, propuestas y recomendaciones que estime pertinentes y emitir dictamen en los asuntos a su cargo.

Art. 89. — Esta ley se aplicará también en el ámbito de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y del Territorio Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, de acuerdo a la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional.

Art. 90. — El Poder Ejecutivo Nacional y todos sus organismos dependientes deberán tener en cuenta en la reglamentación y aplicación de la presente ley la necesidad de no afectar los objetivos de la política de frontera establecidos en la Ley Nº 18.575.

Art. 91. — El Poder Ejecutivo Nacional deberá poner en conocimiento del Congreso de la Nación cada una de las medidas que adopte en ejercicio de las facultades que se le confieren por la presente ley.

Art. 92. — Esta ley entrará en vigencia el día de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 93. — Todo conflicto normativo relativo a la aplicación de la presente ley deberá resolverse en beneficio de esta última.

Art. 94. — Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional. — ALBERTO REINALDO PIERRI. — EDUARDO A. DUHALDE. — Esther Haydeé Pereyra Arandía de Pérez Pardo. — Alberto Jr. H. Iribarne.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, EL PRIMER DIA DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y NUEVE.

ANEXO

Decreto Nº 377/89

Bs. As., 27/7/89.

VISTO la honda perturbación económico social por la que atraviesa la Nación, expuesta en el Mensaje con que el PODER EJECUTIVO NACIONAL acompañará, al proyecto de Ley que pone en ejercicio el poder de policía de emergencia del Estado a fin de superar la situación de peligro colectivo derivada de esa crisis económico social, y

CONSIDERANDO:

Que el HONORABLE CONGRESO DE LA NACION tiene a su estudio y decisión dicho proyecto de ley que comprende VEINTINUEVE (29) capítulos referidos a otras tantas materias todas ellas de significativa importancia para superar la actual crisis económica.

Que el proyecto de ley prevé entre otras medidas la reestructuración de la DEUDA PUBLICA INTERNA constituida por LETRAS AJUSTABLES DEL TESORO NACIONAL — Comunicación "A" 1205, "A" 1332, "A" 1335, "A" 1330, "A" 1330 y sus complementarias; CERTIFICADOS DE PARTICIPACION EN LA CARTERA DE VALORES PUBLICOS del BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA — Comunicación "A" 1372, "A" 1416, "A" 1423, "A" 1432, "A" 1447 y sus complementarias, DEPOSITOS A PLAZO FIJO AJUSTABLES regulados por la Comunicación "A" 1368, con excepción de los incluidos en el Anexo III, y los CERTIFICADOS DE PARTICIPACION EN TITULOS del BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA constituidos en relación a estos depósitos ajustables.

Que a partir del próximo día 2 de Agosto comienzan a vencer las referidas obligaciones del TESORO NACIONAL y del BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA a que hacen referencia las Comunicaciones mencionadas.

Que a ello se agrega que también es decisión de este PODER EJECUTIVO NACIONAL promover la creación de un gravamen, por única vez, sobre determinados activos financieros, especificados en el proyecto de ley que, por separado, también se enviará al HONORABLE CONGRESO DE LA NACION para su sanción.

Que resulta imprescindible preservar el crédito estatal y promover la formación de un mercado de capitales genuino al servicio de la revolución productiva.

Que la concentración de vencimientos de DEUDA PUBLICA INTERNA en el corto

DECRETO NRO. 1757 - P.J.N.

DECRETO 1.157-PEN-90

El Poder Ejecutivo
Nacional

BUENOS AIRES,

VISTO lo dispuesto en las Leyes Nros. 23.696 y 23.697 y en los Decretos Nros. 435 del 4 de marzo de 1990 y 612 del 2 de abril de 1990 y sus modificatorios, y

CONSIDERANDO:

Que conforme a las políticas establecidas en las normas citadas se hace necesario crear en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMIA, un organismo de contralor de la racionalización del gasto público a los efectos de adoptar medidas tendientes a la implementación del gasto acorde con las necesidades actuales de la sociedad.

Que para lograr tales objetivos habrán de ponerse en ejecución mecanismos que posibiliten el eficaz cumplimiento de las metas trazadas, dirigidos a formular y promover la ejecución administrativa de las políticas que resulten de la racionalización del gasto público.

Que dentro de la Política de Reforma del Estado adoptada y en curso de ejecución por el Gobierno Nacional, un aspecto trascendente lo constituye el adecuado cumplimiento de las pautas de política económica respecto del Sector Público, como así también, de los diversos entes y organismos descentralizados a fin de adecuar su estructura y funcionamiento a

las circunstancias actuales, en consecuencia, se torna necesario ejercer un control externo que asegure su estricto cumplimiento como asimismo observe los actos que contravengan las mismas.

Que resulta necesario asegurar que las contrataciones de bienes y servicios por los organismos y el sector público entre sí, y con el sector privado sean establecidas con claridad, transparencia y flexibilidad.

Que la situación financiera por la que atraviesa el país exige la adopción de drásticas medidas en la Administración Pública Nacional, a fin de obtener resultados inmediatos a efectos de incrementar en forma genuina el flujo de ingresos, por lo que frente a esta situación se considera prudente rever los servicios gratuitos prestados por los entes y organismos centralizados y descentralizados del Estado Nacional, como asimismo los créditos con avales de la SUBSECRETARIA DE HACIENDA, otorgados por Entidades Financieras Nacionales.

Que como parte del proceso es conveniente que queden unificados en la Cuenta de la TESORERIA GENERAL DE LA NACION, la totalidad de las Cuentas Especiales, con supervisión de la SUBSECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA, el libramiento de las órdenes de pago.

Que resulta aconsejable una reestructuración de los espacios físicos y su concentración bajo una misma unidad, dados en locación, préstamos, comodato u otra figura, desafectando los inmuebles a los fines de su venta y/o establecer condiciones onerosas a su utilización, continuando con la política contenida en el artículo 61 de la Ley N°23.697.

Que esa reestructuración, debe estar, asimismo apoyada en criterios de subsidiaridad que permitan consolidar los objetivos fijados por el Gobierno Nacional, a través de los funcionarios y/o titulares de sus organismos.

Que los principios básicos de equidad y justicia social exigen que los sacrificios implícitos en las medidas que se adoptan por el presente decreto alcancen y sean compartidos adecuadamente por todos los sectores de la sociedad argentina.

Que se hace imprescindible adecuar los trámites necesarios para realizar contrataciones, licitaciones públicas o privadas y compras que no se encuentran perfeccionadas y que se relacionen con actividades a cargo de las jurisdicciones de la ADMINISTRACION CENTRAL, SERVICIOS DE CUENTAS ESPECIALES Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS que se incluyen en el PRESUPUESTO GENERAL DE LA ADMINISTRACION NACIONAL.

Que resulta necesario adoptar medidas tendientes a efectuar un estricto control del cumplimiento de las obligaciones fiscales y previsionales a cargo de los organismos y entes a que se refiere el artículo 1° de la Ley N°23.696.

Que a los efectos de completar el trámite respecto de los automotores oficiales destinados al traslado de funcionarios, se hace necesario disponer, mediante su venta por subasta pública, aquellos automotores que a la fecha no hubieran sido enajenados ni entregados en cesión sin cargo.

Que en la intención de lograr una ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL moderna y eficiente, es menester arbitrar las medidas necesarias para adecuarla mediante una reorganización integral, a efectos de que se posibilite el cumplimiento de las funciones esenciales del Estado compatibilizando un significativo aumento de su eficiencia, respecto de un menor costo presupuestario.

Que se hace necesario determinar el comportamiento a seguirse con las plantas no permanentes de personal temporario, limitando su vigencia en lo inmediato, así como también, fijando pautas precisas para aquellas otras que por su naturaleza específica es necesario mantener.

Que en busca del objetivo básico de un sinceramiento en el comportamiento laboral de los agentes de la

El Poder Ejecutivo Nacional

ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL, es del caso encarar la adopción de medidas tendientes a la privatización del servicio de reconocimientos médicos de las distintas jurisdicciones.

Que las actuales circunstancias de grave perturbación económica en el país hacen necesario introducir modificaciones en la reglamentación del Régimen Jurídico Básico que rige a la Función Pública, para paliar los efectos de la situación planteada.

Que la reglamentación aprobada por el Decreto N°2043 de 1980 y su modificatorio, establece el lapso de disponibilidad de los agentes de la ADMINISTRACION PUBLICA, con arreglo a la antiguedad que registren, resultando necesaria su modificación atendiendo a las actuales necesidades del Estado.

Que el artículo 14 de las normas mencionadas determina que los agentes que al término del lapso de disponibilidad no hubieren sido reubicados, serán dados de baja por el organismo del cual dependan y percibirán una indemnización consistente en un porcentaje de la remuneración normal, habitual, regular y permanente de un nivel escalafonario con arreglo a una escala acumulativa establecida en base a la antiguedad registrada.

Que resulta necesario ajustar el haber de disponibilidad y la indemnización previstos en las normas

falta hoja

Mixta, mantienen con las sindicatos respectivos de su personal en el marco de los Convenios Colectivos pertinentes.

Que cada ente, organismo y/o empresa debe actuar dentro del marco que le fije el MINISTERIO DE ECONOMIA como autoridad de aplicación en virtud del Decreto N°435/90 y, en su caso, conforme las pautas que establezca el PODER EJECUTIVO NACIONAL.

Que resulta inpecioso profundizar y acelerar el proceso de eliminación de los desequilibrios estructurales que atentan directamente contra las posibilidades de estabilidad y desarrollo de la economia nacional, con los consiguientes efectos negativos en el campo social.

Que para superar esta situación es indispensable que el Estado asuma en plenitud su responsabilidad de administrar eficazmente el patrimonio público, exigiendo de sus representantes y dependientes el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles y modificando situaciones que directa o indirectamente afecten la productividad laboral.

Que las Leyes de Reforma del Estado y Emergencia Económica establecieron claras directivas tendientes a corregir los factores que pudieran atentar contra los objetivos de eficiencia y productividad aludidos, a través de instancias de negociación colectiva siendo necesario su profundización.

El Poder Ejecutivo Nacional

Que, sin perjuicio de las otras acciones, ya encaradas en las empresas públicas resulta urgente efectuar una labor de adecuación del cuadro regulatorio laboral vigente a elementales principios de eficiencia en la gestión empresaria.

Que aún dentro de la grave situación económica, los objetivos mencionados deben alcanzarse en el marco legal vigente, preservando la negociación colectiva como instrumento idóneo para regir la actividad laboral.

Que en definitiva esta estrategia posibilitará asegurar la consolidación de las fuentes de trabajo y el incremento de los salarios en términos reales, como una consecuencia genuina del incremento de la productividad global.

Que en función de los propósitos mencionados se ha juzgado indispensable convocar a las partes signatarias de las Convenciones Colectivas de Trabajo en las que participa el Estado Empleador, para que, en un plazo perentorio y dando cumplimiento a las finalidades perseguidas; se acuerde un nuevo marco normativo que favorezca tanto la expansión productiva de las Empresas como el más adecuado desarrollo de los trabajadores.

Que asimismo, para facilitar el proceso de negociación y mientras se alcancen los objetivos propuestos,

El Poder Ejecutivo Nacional

se ha considerado necesario dejar sin efecto aquellas cláusulas que se contraponen a las finalidades de eficiencia y productividad, hasta tanto se arribe a los nuevos acuerdos.

Que por el artículo 58 del mencionado Decreto N°435 de 1990 se facultó al MINISTERIO DE ECONOMIA conjuntamente con el MINISTERIO DE DEFENSA a determinar los procedimientos para unificar y administrar los recursos con que cuenten las Empresas del Estado, Sociedades del Estado, Sociedades Anónimas con Participación Estatal Mayoritaria, Sociedades de Economía Mixta, Entidades Autárquicas y Servicios de Cuentas Especiales pertenecientes a la jurisdicción del MINISTERIO DE DEFENSA.

Que por el artículo 59 del mencionado Decreto N°435 de 1990 se transfirió al MINISTERIO DE ECONOMIA la dirección y conducción de las Empresas del Estado, Sociedades del Estado, Sociedades Anónimas con Participación Estatal Mayoritaria, Sociedades de Economía Mixta, Entidades Autárquicas, y Servicios de Cuentas Especiales pertenecientes a la Jurisdicción del MINISTERIO DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS.

Que en virtud de las políticas de transformación y reordenamiento administrativo resulta necesario transferir la SUBSECRETARIA DE ENERGIA del MINISTERIO DE OBRAS y SERVICIOS PUBLICOS al MINISTERIO DE ECONOMIA, a los efectos de

centralizar en esta jurisdicción la adopción e implementación de tales políticas en lo que hace al sector energético.

Que para efectuar dicha transferencia el PODER EJECUTIVO NACIONAL se encuentra facultado en virtud de lo dispuesto por el artículo 1° de la Ley N° 17.881.

Que, atento a ello, corresponde implementar medidas tendientes a facilitar la consecución de dicha meta disponiendo también la transferencia de la administración financiera de los entes de que se trata.

Que asimismo es conveniente implementar medidas efectivas que permitan el puntual cumplimiento de la normativa que rige la operatoria de las entidades financieras del sistema regulado por el BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA.

Que resulta necesario profundizar y complementar el alcance de las medidas adoptadas oportunamente en materia financiera, con el objeto de regularizar la situación relativa a los créditos y deudas de las entidades del sistema con el BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA.

Que a tal fin, resulta indispensable que la entidad rectora en materia financiera adopte las medidas concretas para exigir el efectivo cobro de los créditos que posee en su carácter de liquidador de las entidades financieras del

sistema que regula y que se encontraren en estado de liquidación.

Que por otra parte se torna imprescindible adoptar mecanismos conducentes al resguardo de los fondos públicos en ocasión de la ejecución de avales otorgados por la SUBSECRETARIA DE HACIENDA por parte de las entidades financieras oficiales nacionales.

Que la finalidad perseguida por el Decreto N°404/90, dictado de conformidad con lo prescripto por la Ley N°23.697, vendría a quedar neutralizada en caso de no restablecerse la disciplina de los pagos.

Que, por otra parte, esa disciplina obligará a todos los entes públicos a financiar su funcionamiento con recursos genuinos y a ajustar su desenvolvimiento a la real disponibilidad de los mismos.

Que, en tal sentido es menester disponer de un instrumento tendiente a la cancelación de las deudas consolidadas para superar la presente situación de emergencia económica.

Que a los efectos de posibilitar un más efectivo control de erogaciones a cargo del Estado Nacional, se establece un régimen de relevamiento y control de todas las deudas y créditos que éste mantenga con los particulares.

El Poder Ejecutivo Nacional

Que asimismo se implementa un régimen de pago en bonos de los saldos de todas las transacciones que se celebren conforme con lo previsto por la Ley de Emergencia Administrativa.

Que como consecuencia de la situación plantcada en Medio Oriente, la que provocó un alza imprevista en el precio internacional de los combustibles derivados del petróleo, resulta necesario la adopción de medidas tendientes a atenuar las consecuencias que dicha situación provocó en el ámbito nacional.

Que a través de la Ley N°23.697 se estableció necesidad de poner en ejercicio el poder de policía de Emergencia del Estado, con el fin de superar las grave circunstancias socioeconómicas.

Que el PODER EJECUTIVO NACIONAL además de las facultades que le confiere el artículo 86 de la Constitución Nacional, puede ejercer atribuciones legislativas cuando l necesidad se hace presente y la urgencia lo justifica contando para ello con el respaldo de la mejor doctrin constitucional y de las jurisprudencia de la CORTE SUPREMA I JUSTICIA DE LA NACION.

Por ello,

El Poder Ejecutivo Nacional

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

CAPITULO I

DE LA RACIONALIZACION DEL GASTO

ARTICULO 1°.- Créase en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMIA, el COMITE DE RACIONALIZACION DEL GASTO PUBLICO, a fin de dar continuidad a las políticas establecidas en las Leyes Nros. 23.696 y 23.697 de Reforma del Estado y Emergencia Económica respectivamente, y sus correspondientes reglamentaciones, y en los Decretos Nros. 435 y 612 de fechas 4 de marzo y 2 de abril de 1990, respectivamente, y sus modificatorios.

ARTICULO 2°.- El COMITE a que se refiere el artículo anterior estará integrado por el señor MINISTRO DE ECONOMIA, quien lo presidirá, los señores SECRETARIOS GENERAL y LEGAL y TECNICO de la PRESIDENCIA de la NACION y los señores SUBSECRETARIOS de ECONOMIA, de HACIENDA, de EMPRESAS PUBLICAS y de COORDINACION ADMINISTRATIVA y TECNICA del MINISTERIO DE ECONOMIA. Para cumplir su cometido se designarán TRES (3) Secretarios Ejecutivos de las áreas de la SECRETARIA LEGAL y TECNICA de la PRESIDENCIA de la NACION y de las SUBSECRETARIAS de ECONOMIA y de HACIENDA.

Los Organismos y Dependencias de la Administración Pública Nacional involucrados en el presente Capítulo, deberán brindar la total colaboración a los requerimientos que formule el

COMITE , el cual podrá solicitar toda clase de información, formular observaciones a las transgresiones que se cometan, debiendo elevar las actuaciones pertinentes en cuanto se refiere al ámbito de su cometido específico, a los organismos de control competentes o, en los casos que corresponda, a la justicia.

El COMITE dictará su propio reglamento interno y su sede administrativa funcionará en la SUBSECRETARIA DE ECONOMIA del MINISTERIO DE ECONOMIA.

Las unidades orgánicas de las áreas cuyos responsables sean miembros del COMITE, con competencia específica en los temas en que éste actúe, deberán brindar el apoyo administrativo necesario para el cumplimiento de su cometido.

ARTICULO 3° .- El COMITE creado por el artículo 1° del presente decreto, tendrá su ámbito de competencia en los organismos señalados en el artículo 1° de la Ley Nro. 23.696.

El COMITE tendrá como función el estudio, análisis y proyecto de las medidas tendientes a la reducción del gasto público, como también se abocará a formular y promover la ejecución de la racionalización que resulte de las políticas de privatización, desregulación, desburocratización, descentralización, recentralización y transferencia de organismos.

ARTICULO 4°.- Los organismos señalados en el artículo 1° de la Ley N° 23.696, deberán dar prueba del cumplimiento de lo

dispuesto en los artículos 9°, 10, 11, 12, 13, 30, 32, 34, 60, 61 y 65 del Decreto N° 435/90 y sus modificatorios en un plazo máximo de TREINTA (30) días corridos a partir de la fecha del presente y, posteriormente en forma trimestral, adjuntando la correspondiente certificación de los organismos de contralor. Dicha información deberá remitirse a la SUBSECRETARIA DE ECONOMIA del MINISTERIO DE ECONOMIA, la que la elevará al COMITE.

ARTICULO 5°.- Sustitúyese el artículo 9° del Decreto N°435/90 por el siguiente:

"ARTICULO 9°.- Suspéndense todos los trámites de con-
"trataciones, licitaciones públicas o privadas y compras, que
"no se encuentren perfeccionadas, que fueran realizados por
"las distintas jurisdicciones de la ADMINISTRACION
"CENTRALIZADA y DESCENTRALIZADA y demás Entes mencionados en
"el artículo 1° de la Ley N° 23.696 excepto aquellos que sean
"indispensables para el funcionamiento normal y permanente de
"los diversos servicios, o que tengan por finalidad el
"cumplimiento de los procesos de privatización en el marco de
"la Ley N° 23.696, y se encuentren previstos en el
"Presupuesto General de la Administración Pública Nacional
"y/o en los presupuestos de cada una de las empresas".

ARTICULO 6°.- Los entes comprendidos en el artículo 1° de la Ley N° 23.696, que soliciten la excepción al artículo 9° del

Decreto Nº 435/90, deberán acompañar a la solicitud, la metodología de la adquisición de acuerdo a los reglamentos de compras y contrataciones que rijan en cada organismo a la fecha de su realización o al Régimen de Contratación de Emergencia previsto en el artículo 46 de la Ley Nº 23.696.

En ningún caso la excepción podrá ser solicitada a posteriori y una vez efectuado el acto.

ARTICULO 7º.- Sustitúyese el artículo 10 del Decreto Nº 435/90, modificado por el artículo 1º, Apartado III del Decreto Nº 612/90 por el siguiente:

"ARTICULO 10.- Unicamente podrán exceptuarse de la suspensión "dispuesta en el artículo anterior las contrataciones, "licitaciones públicas o privadas y compras no perfeccionadas "derivadas de situaciones que deberán ser debidamente "justificadas por la autoridad que solicita la excepción.

"Tal excepción será otorgada por la SUBSECRETARIA DE ECONOMIA "del MINISTERIO DE ECONOMIA o por la SUBSECRETARIA DE EMPRESAS "PUBLICAS en el caso de las empresas y entes que de ella "dependan.

"Cuando se trate de contrataciones, licitaciones o compra de "bienes o servicios técnicos, la justificación a que se "refiere el presente artículo será evaluada por los organismos "técnicos competentes".

ARTICULO 8°.- A partir del 30 de setiembre de 1990, las Empresas Públicas prestadoras de servicios deberán exigir a la totalidad de sus deudores, ya sean públicos o privados, el pago en término de los servicios que presten debiendo, en caso de corresponder, disponer la suspensión del servicio.

ARTICULO 9° -Todos los Entes Centralizados o Descentralizados del Estado Nacional que presten gratuitamente servicios al sector privado y/o al sector público, cuya prestación se encuentre arancelada, deberán cesar tal gratuidad. Los referidos entes, como así también todos aquellos que presten servicios gratuitos a cualquier ente público o privado, deberán presentar al COMITE, dentro del plazo máximo y perentorio de TREINTA (30) días a partir de la publicación del presente decreto, un informe que describa los referidos servicios y una propuesta de arancelamiento de los gratuitos. En aquellos servicios que no resulte procedente el arancelamiento, en el mismo término deberán fundamentar dicha improcedencia.

ARTICULO 10.- Aquellos que prestan servicios actualmente arancelados, dentro del plazo máximo de TREINTA (30) días a partir de la publicación del presente decreto, deberán presentar un informe que describa los referidos servicios, acompañando una justificación de los actuales niveles arancelarios o una reformulación de los mismos.

ARTICULO 11.- Los recursos específicos administrados por las Cuentas Especiales sólo podrán ser dispuestos por éstas, con la previa autorización de la SUBSECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA

ARTICULO 12.- Los recursos de las CAJAS DE SUBSIDIOS FAMILIARES y de los Organismos de Previsión Social deberán mantenerse depositados en el BANCO DE LA NACION ARGENTINA en cuentas que integren el Fondo Unificado de Cuentas Oficiales.

ARTICULO 13.- Las autoridades y los responsables de las Empresas del Estado, Sociedades del Estado, Sociedades Anónimas con Participación Estatal Mayoritaria, Sociedades de Economía Mixta, Bancos y Entidades Financieras Oficiales, Nacionales y/o Municipales, deberán proceder antes del 31 de diciembre de 1990 a la privatización de las tareas de patrocinio y representación en juicio de sus Servicios Jurídicos, mediante el llamado a concurso público con las modalidades que al respecto se establezcan conjuntamente con el MINISTERIO DE ECONOMIA.

Facúltase al MINISTERIO DE ECONOMIA a dictar excepciones a lo dispuesto en el presente artículo, cuando se tratare de:

a) Entes declarados sujetos a privatización en los términos de la Ley Nº 23.696.

b) Delegaciones que integren el Cuerpo de Abogados del Estado.

c) Situaciones que lo ameriten en razón de la naturaleza de la tarea que desarrollan los servicios jurídicos.

ARTICULO 14.- Los entes y organismos comprendidos en el artículo 1° de la Ley N° 23.696 deberán regularizar en el término de SESENTA (60) días de la vigencia del presente decreto, la situación existente con relación a inmuebles de propiedad del Estado cedidos por locación, comodato, u otra figura jurídica que no fuere de transmisión de dominio.

Los organismos que hubieran cedido bajo esas condiciones inmuebles a otra dependencia del sector público y/o privado, deberán fijar a partir del 1° de noviembre de 1990 las nuevas condiciones onerosas por esa cesión, ad referendum de la SUBSECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA.

En el caso que hubiere obligaciones pendientes por parte de los cesionarios, los cedentes exigirán antes del 1° de octubre de 1990 el cumplimiento y pago actualizado de las mismas.

En caso de que el tenedor de los inmuebles en cualquiera de las condiciones jurídicas mencionadas se interesare por la adquisición del mismo, se faculta al organismo en cuya jurisdicción se encuentre registrado, a efectuar la transferencia de dominio en favor del interesado. A tales efectos, se formalizará dicha transferencia, previa intervención de la ADMINISTRACION GENERAL DE INMUEBLES FISCALES de la SUBSECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA, la que

requerirá tasación a los organismos competentes para ello y gestionará la aprobación de la SUBSECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA. Dicho procedimiento no será susceptible de apelación. El producido de dichas ventas ingresará directamente a Rentas Generales y los fondos se depositarán en la TESORERIA GENERAL DE LA NACION.

ARTICULO 15.- Derógase el régimen aprobado por el Decreto Nº 731 del 20 de abril de 1990 en las partes destinadas a regular la venta de los bienes innecesarios del Estado Nacional.

ARTICULO 16.- A tal efecto continuarán en vigor aquellos de orden legal o reglamentario que regían al momento de entrar en vigencia el Decreto Nº 731/90, con las limitaciones establecidas en el presente Capitulo.

ARTICULO 17.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, asígnase al MINISTERIO DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS competencia exclusiva para disponer la venta de bienes muebles y rezago y de bienes inmuebles que no resulten indispensables para la gestión del servicio o actividad empresarial de que se trata. Esta competencia se ejercerá disponiendo de la avocación prevista en el artículo 4º de la Ley Nº 23.696 con relación a los entes intervenidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la citada ley y sobre todos los bienes muebles e inmuebles de propiedad del Estado Nacional.

ARTICULO 18.- Las ventas dispuestas en virtud de lo establecido en el artículo anterior serán ordenadas y aprobadas por el Ministro de Obras y Servicios Públicos, previa licitación o remate público, conforme la resolución de procedimiento que apruebe el MINISTERIO DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS. Los fondos que se obtengan de esas ventas ingresarán a Rentas Generales y se depositarán en la TESORERIA GENERAL DE LA NACION.

ARTICULO 19.- Los organismos a que se refiere el artículo 3º del presente decreto que presten a su cargo servicio de comedor o de refrigerio a su personal, cualquiera sea su categoría o función, deberán organizar su funcionamiento de manera tal que no ocasionen al Estado, o a cualquiera de sus entes, gastos directos o indirectos de ninguna naturaleza.

La adaptación de dichos servicios no deberá exceder el 31 de diciembre de 1990.

ARTICULO 20.- Los automotores oficiales destinados al traslado de funcionarios de los distintos organismos, comprendidos en el artículo 65 del Decreto Nº 435/90, modificado por su similar Nº 612/90 y aún no vendidos ni entregados en cesión sin cargo, serán entregados al BANCO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES o, en su defecto, a entes oficiales con las correspondientes atribuciones, a efectos de proceder a su

venta a través de subasta pública, dentro de un plazo d NOVENTA (90) días corridos de la fecha del presente decreto.

Dentro de los CIENTO VEINTE (120) días corridos de la fech del presente decreto, los titulares de los respectivo servicios administrativos deberán dar prueba fehaciente a COMITE del cumplimiento de lo dispuesto precedentemente .

ARTICULO 21.- El COMITE elaborará una metodología provisori dentro de los TREINTA (30) días a partir de la publicación de presente decreto para determinar los precios testigo de lo bienes y servicios no personales y bienes de capital, a fin d comparar los precios resultantes de las compras de bienes servicios por las dependencias comprendidas y dictaminar a respecto.

El COMITE podrá utilizar o solicitar sistemas vigentes en e Sector Público o, en su defecto, pedir la colaboración d organismos que estén aplicando metodologías similares.

El COMITE designará a un Secretario Ejecutivo para que s responsabilice del diseño y esquema definitivo del sistema d precios testigo, seguimiento de los precios y procedimiento de compras, en el término de NOVENTA (90) días a partir de l publicación del presente decreto, debiendo conformar un grup de trabajo especial para este fin.

ARTICULO 22.- Las escalas de prestaciones de Seguridad Soci
y de las asignaciones familiares no se podrán modificar s
previa intervención del COMITE.

ARTICULO 23.- Autorízase a la SUBSECRETARIA DE HACIENDA d
MINISTERIO DE ECONOMIA a afectar los recursos de los entes d
Estado depositados en Bancos Oficiales cuando los organism
de recaudación -la DIRECCION GENERAL IMPOSITIVA y la DIRECCI
NACIONAL DE RECAUDACION PREVISIONAL- determinen
incumplimiento de sus obligaciones impositivas y previsiona
en un plazo no mayor de DIEZ (10) días corridos a partir d
vencimiento de las obligaciones.

ARTICULO 24.- Todo proyecto relacionado con la racionalizaci
del gasto deberá someterse a consideración del COMITE que
crea por el artículo 1º del presente decreto, el que produci
dictamen conforme a la reglamentación que sobre el mismo dic
el COMITE, requisito éste indispensable para la prosecución
su tramitación.

ARTICULO 25.- La DIRECCION GENERAL IMPOSITIVA y el INSTIT
NACIONAL DE RECAUDACION PREVISIONAL deberán inform
mensualmente al COMITE, el grado de cumplimiento de l
obligaciones fiscales y previsionales por parte de los ent
comprendidos en el artículo 1º de la Ley Nº 23.696.

ARTICULO 26.- Los organismos y dependencias de la Admini
tración Pública Nacional involucrados en el presente Capitu

deberán brindar la máxima colaboración a los requerimientos que formule el COMITE, el cual podrá solicitar toda clase de información, formular observaciones a las transgresiones que se cometan y elevar las actuaciones pertinente en cuanto se refiere al ámbito de sus cometidos especificos, al organismo de control externo y en los casos que corresponda, a la justicia.

ARTICULO 27.-Los titulares de los distintos servicios administrativos, en el área de su competencia, serán los responsables del suministro en tiempo y forma de la información requerida por el COMITE.

ARTICULO 28.-El organismo de contralor externo velará por el estricto cumplimiento de las normas del presente Capítulo, quedando a cargo del mismo la observación de los actos que contravengan las disposiciones de racionalización pronunciadas.

CAPITULO II

DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA

ARTICULO 29.- Créase en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMIA, el COMITE EJECUTIVO DE CONTRALOR DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA, a fin de dar continuidad a las politicas establecidas en las Leyes Nros. 23.696 y 23.697 de Reforma del Estado y de Emergencia Económica, respectivamente, y sus correspondientes reglamentaciones y en los Decretos Nros. 435 de fecha 4 de

Poder Ejecutivo Nacional

marzo de 1990 y 612 del 2 de abril de 1990 y sus modificatorios.

ARTICULO 30.- El Comité Ejecutivo a que se refiere el artículo anterior estará integrado por el señor Ministro de Economía, quien lo presidirá, los señores Secretarios General, Legal y Técnico y de la Función Pública de la Presidencia de la Nación y los señores Subsecretarios de Economía, de Hacienda y de Coordinación Administrativa y Técnica del MINISTERIO DE ECONOMIA. Para cumplir su cometido, se designarán TRES (3) Secretarios Ejecutivos de las áreas de la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION y de las SUBSECRETARIAS DE ECONOMIA y de COORDINACION ADMINISTRATIVA Y TECNICA del MINISTERIO DE ECONOMIA.

Asimismo participará, en carácter de miembro externo, un representante de la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (U.P.C.N.) con el objeto de garantizar la representación del personal en la formulación e instrumentación de las medidas relativas a los programas enunciados en el artículo 32, incisos e) y h) del presente decreto.

El Comité Ejecutivo dictará su propio Reglamento Interno y su sede administrativa funcionará en la SUBSECRETARIA DE COORDINACION ADMINISTRATIVA Y TECNICA del MINISTERIO DE ECONOMIA.

falta art. 31 y 32

Las unidades orgánicas de las áreas cuyos responsables sean miembros del Comité Ejecutivo, con competencia específica en los temas en que éste actúe, deberán brindar el apoyo técnico y administrativo necesario para el cumplimiento de su cometido.

ARTICULO 31.- El Comité Ejecutivo creado por el artículo 29 del presente decreto, tendrá su ámbito de competencia en los organismos señalados en el artículo 1° de la Ley N° 23.696, excepto Empresas del Estado, Sociedades del Estado, Sociedades Anónimas con Participación Estatal Mayoritaria, Sociedades de Economía Mixta, y todo otro ente en què el Estado Nacional o sus entes descentralizados tengan participación total o mayoritaria de capital o en la formación de las decisiones societarias.

ARTICULO 32.- El Comité Ejecutivo tendrá las siguientes funciones:

a) Promover la reorganización de la estructura orgánica y funcional de los organismos a que se refiere el artículo anterior, ajustando la existencia de los mismos a las necesidades reales y evitando la superposición de tareas, en un todo de acuerdo con las disposiciones emergentes del Decreto N° 1.482 de fecha 2 de agosto de 1990 y con el objetivo de fortalecer las actividades esenciales de un Estado moderno.

b) Determinar la magnitud de las reducciones en las dotaciones de personal que deberán alcanzarse en cada una de las jurisdicciones de los organismos comprendidos en el ámbito de competencia del Comité Ejecutivo, en función del proceso de reestructuración del Estado encarado por el Gobierno Nacional.

c) Ejercer el contralor del cumplimiento de las pautas de reducción de dotaciones de personal, en virtud de las prescripciones contenidas en el presente decreto.

d) Formular y promover la ejecución de la racionalización administrativa que resulte de las politicas de privatización, desregulación, desburocratización, descentralización y transferencia de organismos.

e) Promover la elaboración de regímenes escalafonarios acordes con el modelo de administración publica moderna y eficiente asegurando una adecuada carrera administrativa y una eficaz capacitación del personal.

f) Proponer mejoras en los niveles y estructuras de las remuneraciones a través de una progresiva compatibilización con las retribuciones del mercado laboral y la correspondiente jerarquización de las funciones sustantivas y criticas conforme a los avances en el logro de la reorganización del Estado.

g) Formular una amplia revisión de las normas vigentes sobre licencias, compatibilidades y horarios tendiente a un mejor aprovechamiento de la jornada laboral y rendimiento del personal.

h) Proponer los instrumentos necesarios para la revisión de los regímenes de estabilidad y disponibilidad, como asimismo propiciar sistemas de jubilación anticipada, retiro voluntario selectivo y cualquier otro mecanismo tendiente al eficaz cumplimiento de las metas y objetivos a que se refiere el presente decreto.

i) Estudiar toda otra medida que responda a los objetivos de racionalización integral de la Administración Pública Nacional.

ARTICULO 33.- Todo proyecto relacionado con los referidos a la reestructuración y racionalización administrativa deberá someterse a consideración del Comité Ejecutivo que se crea por el artículo 29 del presente decreto, el que producirá dictamen, requisito este indispensable para la prosecución de su tramitación.

ARTICULO 34.- Los organismos en los cuales tenga su ámbito de competencia el Comité Ejecutivo deberán dar prueba del cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27 y 28 del Decreto Nº 435/90 y sus modificatorios, en un plazo máximo de TREINTA (30) días corridos a partir de la fecha del presente decreto. Dicha información deberá remitirse al Comité Ejecutivo, conforme al instructivo que el mismo notificará a los organismos involucrados.

ARTICULO 35.- Los organismos mencionados en el artículo 31 del presente decreto, deberán elevar al Comité Ejecutivo, con copia a la DIRECCION GENERAL DEL REGISTRO AUTOMATICO DE DATOS (DIGRAD) de la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION, en un término de TREINTA (30) días corridos a partir de la fecha de publicación del presente decreto la siguiente información:

a) Detalle pormenorizado de los cargos ocupados al 31 de agosto de 1990, certificado por el organismo de contralor externo.

b) Detalle pormenorizado de las vacantes existentes al 31 de agosto de 1990, certificado por el organismo de contralor externo.

Estos requerimientos deberán ser cumplimentados teniendo en cuenta el Instructivo que el Comité Ejecutivo remitirá a los organismos involucrados.

ARTICULO 36.- El Comité Ejecutivo arbitrará los mecanismos necesarios a los efectos de producir una efectiva reducción del personal ocupado al 31 de agosto de 1990, teniendo como criterio para la concreción de la misma, los siguientes objetivos:

a) Supresión o reducción de unidades orgánicas y/o funciones como resultado de la aplicación del Decreto Nº 1482 de fecha 2 de agosto de 1990.

b) Supresión, reducción y/o reestructuración de unidades orgánicas afectadas directa o indirectamente por las políticas de desregulación, desburocratización y/o privatización.

c) Supresión, reducción y/o reestructuración de unidades orgánicas afectadas directa o indirectamente por la transferencia de funciones de sectores involucrados en la descentralización a provincias o municipios.

ARTICULO 37.- Los Estados Mayores Generales de las FUERZAS ARMADAS, las FUERZAS de SEGURIDAD del MINISTERIO DE DEFENSA, la POLICIA FEDERAL ARGENTINA, el SERVICIO PENITENCIARIO FEDERAL, la SECRETARIA DE INTELIGENCIA DEL ESTADO, el MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA, en lo atinente a los establecimientos educativos en todos los niveles y modalidades de enseñanza y el MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL, respecto de las Unidades Hospitalarias y Asistenciales, deberán elevar a consideración del Comité Ejecutivo una propuesta alternativa en reemplazo de lo dispuesto en el artículo anterior que, contemplando las particularidades propias de cada uno de los sectores enunciados, prevea una reformulación de sus respectivas dotaciones antes del 31 de diciembre de 1991, atendiendo a la reestructuración integral de sus cuadros de personal.

Esta propuesta deberá ser remitida al Comité Ejecutivo antes de los NOVENTA (90) días corridos de la fecha de publicación del presente decreto.

ARTICULO 38.- El Comité Ejecutivo informará cuatrimestralmente al PODER EJECUTIVO NACIONAL la marcha del proceso de reducción de personal, a efectos de ponderar cuantitativamente el cumplimiento por parte de los organismos involucrados de las metas establecidas.

ARTICULO 39.- En el supuesto de que los organismos a que hace referencia el artículo 31 del presente decreto se vean impedidos de alcanzar niveles adecuados respecto de la meta de reducción global que establezca el Comité Ejecutivo, deberán remitir a éste las razones fundadas que imposibiliten su cumplimiento. Previo dictamen del mismo, las presentaciones de excepción que se formulen, serán elevadas al PODER EJECUTIVO NACIONAL para su consideración en Acuerdo General de Ministros.

ARTICULO 40.- El Comité Ejecutivo deberá tomar los recaudos necesarios para que al 1º de enero de 1992, se encuentren vigentes las estructuras orgánico-funcionales que resulten del proceso de reforma del Estado, conforme los lineamientos establecidos en la normativa vigente y en el presente decreto. Asimismo, a dicha fecha, el citado Comité Ejecutivo arbitrará las medidas conducentes para consolidar la plena vigencia de

los instrumentos que posibiliten el cumplimiento de los objetivos enumerados en el artículo 36 del presente decreto.

ARTICULO 41.- Prorróganse hasta el 30 de setiembre de 1990 los contratos y designaciones vigentes al 31 de julio de 1990, así como las horas de cátedra efectivamente ocupadas durante el período comprendido entre el 1° de agosto y el 30 de setiembre de 1990, correspondientes a plantas no permanentes de personal contratado y transitorio perteneciente a los organismos mencionados en la Planilla Anexa al presente artículo, cuyas propuestas relacionadas con las previsiones de plantas no permanentes para el Ejercicio 1990, se hallen aún en trámite ante la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

ARTICULO 42.- Los requerimientos de personal no permanente de la Administración Central y Descentralizada deberán ser presentados ante la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION antes del 30 de setiembre de 1990.

ARTICULO 43.- En virtud de lo dispuesto en los dos artículos anteriores, a partir del 1° de octubre de 1990, aquellos organismos que requieran la continuidad de sus plantas no permanentes de personal temporario deberán presentar a la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION la correspondiente propuesta con una reducción del QUINCE POR CIENTO (15%) respecto de la masa salarial

presupuestada para dichas plantas, financiada al 31 de agosto de 1990.

La vigencia de todas las plantas no permanentes de personal transitorio caducará el 31 de diciembre de 1990.

Los organismos que consideren necesario el mantenimiento de estas dotaciones más allá de la fecha indicada precedentemente, deberán remitir al Comité Ejecutivo los fundamentos que respalden fehacientemente tal circunstancia, basándose en la transitoriedad natural de las funciones a desarrollar.

ARTICULO 44.- A partir de la fecha de publicación del presente decreto, y dentro de los TREINTA (30) días corridos, los organismos comprendidos en el artículo 31 deberán remitir al Comité Ejecutivo la siguiente información suscripta por el funcionario correspondiente con jerarquía no inferior a Subsecretario en el caso de organismos de la Administración Central y Cuentas Especiales, o por la autoridad máxima de cada ente, cuando se trate de Organismos Descentralizados y demás entidades enumeradas en dicho artículo:

a) Detalle pormenorizado de todos los conceptos que conforman la remuneración de los agentes de su dependencia, con los importes devengados vigentes al 31 de agosto de 1990.

Para ello se confeccionará una planilla que contenga, por cada categoría escalafonaria o convencional, todos los conceptos

que hacen al cargo, especificando en planilla anexa los demás adicionales, compensaciones, suplementos y otros conceptos, remunerativos o no, que se imputen o no, al concepto Gastos en Personal, indicando la imputación de la partida especifica del respectivo presupuesto cuando la misma no corresponda a dicho concepto.

Determinación de las normas dispositivas en virtud de las cuales se abone cada concepto, la forma de liquidación de cada uno de ellos, indicando el porcentaje o coeficiente que se aplica, así como también la base de cálculo con el detalle de los conceptos que la integran.

b) Detalle de los aportes previsionales, asistenciales, sindicales y todo otro aporte que se debite al personal, así como también las contribuciones patronales de iguales características.

c) Enumeración de los regímenes previsionales vigentes para el personal, consignando las normas que los rigen.

d) Detalle de las remuneraciones de los funcionarios que ocupen cargos superiores o extraescalafonarios y que sean integrantes de Directorios.

Tales requerimientos deberán ser cumplimentados teniendo en cuenta el instructivo que el Comité Ejecutivo remitirá a los organismos involucrados.

El Poder Ejecutivo Nacional

ARTICULO 45.- Agrégase al artículo 26 del Decreto Nº 435 del 4 de marzo de 1990, sustituido por el artículo 1º, apartado VII de su similar Nº 612 del 2 de abril de 1990, el siguiente texto: "El personal que hubiese presentado la declaración "prevista en el presente artículo, y que hubiese optado por "uno de los cargos denunciados, deberá acompañar la "documentación que acredite su renuncia a los restantes.

"El agente que no hubiere formulado la opción prevista en el "presente artículo, será intimado a hacerlo en el término de "CINCO (5) días a contar desde su notificación bajo "apercibimiento de importar tal incumplimiento falta grave y "dar lugar a la instrucción del respectivo sumario "administrativo.

"En caso de detectarse falseamiento u ocultamiento en las "declaraciones juradas previstas en el presente artículo, los "organismos deberán proveer en forma inmediata las "correspondientes acciones penales. Su incumplimiento hará "incurrir en falta grave al responsable de tal omisión".

ARTICULO 46.- Derógase el tercer párrafo del artículo 25 del Decreto Nº 435/90, sustituido por el artículo 1º, apartado VI) de su similar Nº 612/90.

Limítase al 31 de diciembre de 1990 la vigencia de las excepciones otorgadas al cumplimiento de las disposiciones contenidas en los artículos 24 y 25 del Decreto Nº 435/90 y

El Poder Ejecutivo Nacional

sus modificatorios. Previo dictamen del Comité Ejecutivo, las presentaciones que se efectúen a partir de la fecha mencionada, serán elevadas al PODER EJECUTIVO NACIONAL para su consideración en Acuerdo General de Ministros.

ARTICULO 47.- Los titulares de los organismos a que se refiere el artículo 31 del presente decreto, deberán remitir al Comité Ejecutivo en un lapso no mayor de TREINTA (30) días corridos a partir de la fecha de publicación del presente, una propuesta tendiente a efectivizar la racionalización de espacios físicos y su concentración bajo una misma unidad edilicia, sin perjuicio de la nómina a que se refiere el artículo 61 de la Ley Nº 23.697.

ARTICULO 48.- Los funcionarios a que se hace referencia en el artículo anterior deberán especificar los inmuebles que se desafectarán del servicio para su ulterior venta y determinar el plazo que demandará su realización, tanto en los casos en que las dependencias involucradas posean capacidad para enajenar, como así también en aquellos en que no se detente tal atribución.

ARTICULO 49.- El MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL deberá elevar a consideración del Comité Ejecutivo, antes del 30 de noviembre de 1990, una propuesta tendiente a la privatización de los servicios de reconocimientos médicos que se prestan dentro de su jurisdicción, así como en el ámbito del resto de

los organismos de la Administración Nacional (Administración Central, Cuentas Especiales y Organismos Descentralizados). Dicha propuesta incluirá la modificación de las normas vigentes que rigen la materia.

ARTICULO 50.- Sustitúyese el tercer párrafo del artículo 1º de las normas reglamentarias del artículo 47 del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública -Ley Nº 22.140- aprobado por el Decreto Nº 2043 de fecha 23 de setiembre de 1980, -Anexo I- el que quedará redactado de la siguiente forma:

"El período de disponibilidad se asignará según la antigüedad "del agente con arreglo a la siguiente escala: Hasta DIEZ "(10) años de antigüedad, TRES (3) meses; de DIEZ (10) y "hasta VEINTE (20) años de antigüedad; SEIS (6) meses; más de "VEINTE (20) años, NUEVE (9) meses".

ARTICULO 51.- Sustitúyese el artículo 14 de la Reglamentación del artículo 47 del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública -Ley Nº 22.140- aprobado por Decreto Nº 2043 del 23 de setiembre de 1980 y sustituido por el artículo 1º del Decreto Nº 821 del 2 de mayo de 1990, por el siguiente:

"ARTICULO 14.- Los agentes que al término del lapso de "disponibilidad no hubieren sido reubicados, serán dados de "baja por el organismo del cual dependan y percibirán por "cada año o fracción no inferior de SEIS (6) meses de

"antiguedad de servicios, una indemnización con arreglo a la "siguiente escala acumulativa:

"a) Más de UN (1) año y hasta CINCO (5) años, el OCHENTA POR "CIENTO (80%) de la remuneración normal, habitual, regular y "permanente de su nivel escalafonario, incluidos los "adicionales particulares que le correspondan de acuerdo con "su situación de revista.

"b) Por los servicios que excedan los CINCO (5) años y hasta "DIEZ (10) años, el SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de la "remuneración normal, habitual, regular y permanente de su "nivel escalafonario, incluidos los adicionales particulares "que le correspondan de acuerdo con su situación de revista.

"c) Por los servicios que excedan los DIEZ (10) años, y hasta "QUINCE (15) años, el SESENTA Y CINCO POR CIENTO (65%) de la "remuneración normal, habitual, regular y permanente de su "nivel escalafonario, incluidos los adicionales particulares "que le correspondan de acuerdo con su situación de revista.

"d) Por los servicios que excedan los QUINCE (15) años y "hasta VEINTE (20) años, el CINCUENTA Y CINCO POR CIENTO "(55%) de la remuneración normal, habitual, regular y "permanente de su nivel escalafonario, incluidos los "adicionales particulares que le correspondan de acuerdo con "su situación de revista.

"e) Por los servicios que excedan los VEINTE (20) años, el "CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la remuneración normal, "habitual, regular y permanente de su nivel escalafonario, "incluidos los adicionales particulares que les correspondan, "de acuerdo con su situación de revista.

"A los efectos de la determinación de la antiguedad sujeta a "indemnización, se computarán los servicios prestados, hasta "el momento en que se notifique fehacientemente al interesado "su pase a disponibilidad, en organismos del Estado Nacional, "Provincial y Municipal, excluidos aquellos que hayan "generado con anterioridad un beneficio de pasividad o "indemnización por aplicación de medidas de reestructuración "despido o similar.

"Esta indemnización excluye toda otra que pudiere "corresponder por baja y se abonará en SEIS (6) cuotas "mensuales y consecutivas actualizables según las normas "vigentes, a partir de los TREINTA (30) días corridos "siguientes a la fecha del cese, salvo si se tratare de "agentes sumariados, en cuyo caso el pago quedará "condicionado a la resolución de las actuaciones".

ARTICULO 52.- Las modificaciones a que se refieren los artículos 50 y 51 del presente decreto, regirán para las situaciones de disponibilidad que se produzcan a partir de la fecha de la publicación del presente decreto.

ARTICULO 53.- Los organismos y dependencias de la Administración Pública Nacional involucrados en el presente Capítulo deberán brindar la máxima colaboración a los requerimientos que formule el Comité Ejecutivo, el cual podrá solicitar toda clase de información, hacer observaciones a las transgresiones que se cometan y elevar las actuaciones pertinentes en cuanto se refiere al ámbito de su cometido específico, al organismo de control externo o, en los casos que corresponda, a la justicia.

ARTICULO 54.- Los jefes de los distintos servicios administrativos, en el área de su competencia, serán los responsables del suministro en tiempo y forma de la información requerida por el Comité Ejecutivo.

ARTICULO 55.- El organismo de contralor externo velará por el estricto cumplimiento de las normas del presente capítulo, quedando a cargo del mismo la observación de los actos que contravengan las disposiciones de racionalización precitadas.

CAPITULO III

DE LA POLITICA SALARIAL

ARTICULO 56.- Las autoridades máximas de cada uno de los entes consignados en el artículo 21 del Decreto Nº 435/90, cuyo personal se encuentre comprendido en convenciones colectivas de trabajo, deberán proceder a instruir a los responsables que

representen al Estado en las Negociaciones Salariales con vigencia a partir del mes de agosto de 1990 y de acuerdo con las pautas que a continuación se determinan.

ARTICULO 57.- La oferta de incremento salarial a proponer en el seno de las Comisiones Paritarias con vigencia a partir del 1º de agosto de 1990 no deberá exceder por todo concepto el porcentaje de incremento salarial determinado para la Administración Pública Nacional. Dicha oferta de incremento salarial podrá ser establecida en términos directos o a través de la redistribución de su costo.

ARTICULO 58.- Igual criterio que el determinado en el artículo anterior se seguirá con el incremento salarial para el personal fuera de convenio, el que no podrá ser superior al que se establezca para el personal comprendido en Convenciones Colectivas.

ARTICULO 59.- En ningún caso podrán ofertarse incrementos basados en estimaciones de atrasos salariales registrados en períodos anteriores.

ARTICULO 60.- Los acuerdos que se realicen deberán responder, bajo certificación del Interventor o máxima autoridad responsable del ente de que se trate, a la situación económico-financiera y a las características del gasto, debiendo básicamente ser compatibles con las posibilidades de caja.

El Poder Ejecutivo Nacional

En todos los casos se procurará establecer como marco de los acuerdos resultantes condiciones de institucionalización y regulación de conflictos de tal modo que quede garantizado, por un lado, el buen funcionamiento y continuidad de los servicios públicos y, por otro lado la permanencia de la paz laboral.

ARTICULO 61.- Las autoridades máximas de cada organismo comprendido en los términos del presente Capítulo, no podrán efectuar pagos en conceptos retributivos fuera de los pactados, dictaminados favorablemente por la COMISION TECNICA ASESORA DE POLITICA SALARIAL DEL SECTOR PUBLICO y homologados por el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, en el marco de las negociaciones de las Convenciones Colectivas de Trabajo.

ARTICULO 62.- La COMISION TECNICA ASESORA DE POLITICA SALARIAL DEL SECTOR PUBLICO será el organismo de interpretación de las disposiciones salariales establecidas en el presente Capítulo y dictaminará,en los términos y con los alcances de la Ley Nº 18.753. El dictamen favorable de la misma será requisito previo para la homologación de los acuerdos de que se trate.

ARTICULO 63.- Deróganse los artículos 1º, 3º, 4º, 5º, 6º y 7º del Decreto Nº 1496 del 10 de agosto de 1990.

CAPITULO IV

DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

ARTICULO 64.- El MINISTERIO DE TRABAJO y SEGURIDAD SOCIAL dispondrá la inmediata iniciación de las negociaciones de los Convenios Colectivos de Trabajo por parte de las Comisiones Negociadoras correspondientes a Empresas y Sociedades del Estado, Sociedades de Economía Mixta o con Participación Estatal Mayoritaria, y toda otra entidad en la que el Estado tenga el carácter de empleador y cuyo personal se halle actualmente regido por Convenios Colectivos de Trabajo.

A tal efecto, el MINISTERIO DE TRABAJO y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de Autoridad de Aplicación programará el desarrollo de las negociaciones, fijando las fechas en que deberán dar inicio a su actividad las Comisiones Negociadoras constituidas o a constituirse.

ARTICULO 65.- A partir de la fecha de inicio de las negociaciones, la representación del Estado empleador deberá concluir su cometido en un término máximo de NOVENTA (90) días. Vencido dicho plazo sin haberse arribado a un acuerdo, la representación estatal deberá elevar un informe dentro de los DIEZ (10) días subsiguientes al MINISTERIO DE ECONOMIA conteniendo un resumen de las negociaciones, los puntos en discusión, las fórmulas de solución propuestas y los criterios de cada parte.

En esta instancia, el MINISTERIO DE ECONOMIA podrá ampliar el plazo de negociación por VEINTE (20) días, a petición de parte.

De no arribarse a un acuerdo, el PODER EJECUTIVO NACIONAL arbitrará las medidas que aseguren el cumplimiento de lo establecido por el artículo 44 de la Ley Nº 23.697.

ARTICULO 66.- Atento la finalidad especifica de las presentes negociaciones de promover la eficiencia y productividad laboral en empresas y organismos del Sector Público, la representación del Estado Empleador deberá dar tratamiento prioritario a aspectos referidos a ordenamiento de la escala y estructura salarial, revisión del contenido de primas y bonificaciones; régimen del empleo, sistemas de incorporaciones y promociones de personal; régimen de licencias, niveles de ausentismos, jornadas de trabajo y horarios extraordinarios; ordenamiento del gasto social, beneficios, contribuciones y subsidios a cargo del empleador, mecanismos de prevención y solución de conflictos y regímenes de jubilación anticipada y retiro del personal.

Asimismo la negociación deberá extenderse al conjunto de normas o prácticas que resulten de aplicación efectiva a las relaciones de trabajo, sean o no de naturaleza convencional, a fin de procurar su integración y sistematización en el marco de la nueva Convención Colectiva.

ARTICULO 67.- Transitoriamente y hasta tanto se formalicen los nuevos convenios colectivos, dejarán de tener efectos aquellas cláusulas convencionales, actas acuerdos o todo acto normativo que establezcan condiciones laborales distorsivas de la productividad o que impidan o dificulten el normal ejercicio del poder de dirección y administración empresario, conforme a lo dispuesto por los artículos 64 y 65 de la Ley de Contrato de Trabajo, tales como:

a) Cláusulas de ajuste automático de salarios o viáticos.

b) Pago de contribuciones y subsidios para fines sociales, no establecidos expresamente en la legislación vigente.

c) Normas que impongan el mantenimiento de dotaciones mínimas.

d) Normas que limiten o condicionen las incorporaciones o promociones del personal a requisitos ajenos a la idoneidad, competencia o capacidad de los trabajadores.

e) Cláusulas o normas que incluyan a niveles gremiales o de conducción superior en el ámbito de aplicación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

f) Regímenes de estabilidad propia.

ARTICULO 68.- En el plazo de DIEZ (10) días hábiles los máximos responsables de las empresas o entidades comprendidas deberán elevar al MINISTERIO DE ECONOMIA un informe de las cláusulas y normas alcanzadas por el artículo 67. para su

análisis y aprobación. Este plazo se computará a partir de la fecha de publicación del presente decreto.

Cumplido este requerimiento, cada empresa o ente elevará al MINISTERIO DE TRABAJO y SEGURIDAD SOCIAL, dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas, la nómina y contenido de las cláusulas y normas referidas, solicitando se corra vista a la entidad sindical.

La entidad sindical tendrá un plazo de CINCO (5) días para formular las observaciones que considere pertinentes.

En caso de desacuerdo de la parte sindical, el MINISTERIO DE TRABAJO y SEGURIDAD SOCIAL deberá laudar en el término de CUARENTA Y OCHO (48) horas conforme lo dispone la Ley Nº 23.126 artículo 2º de la Leyes Nros. 14.250, 23.546 y normas aplicables.

En el caso de inactividad por parte de la entidad gremial, se tendrá por cumplimentada la suspensión de las cláusulas contenidas en la vista.

ARTICULO 69.- Los Interventores, Administradores o Funcionarios a cargo de la dirección de las empresas o entidades estatales serán responsables de la conducción y gestión directa de las tratativas, debiendo ajustar su cometido a las disposiciones del presente decreto y a las instrucciones que les imparta el MINISTERIO DE ECONOMIA.

ARTICULO 70.- La COMISION TECNICA ASESORA DE POLITICA SALARIAL DEL SECTOR PUBLICO dictaminará, en los términos y con los alcances de la Ley N° 18.743. El dictamen favorable de la misma será requisito previo para la homologación de los acuerdos de que se trate.

CAPITULO V

DE LAS EMPRESAS PUBLICAS

ARTICULO 71.- Sustitúyese el artículo 58 del Decreto N° 435 del 4 de marzo de 1990, por el siguiente texto:

"ARTICULO 58 .- Transfiérese al MINISTERIO DE ECONOMIA, la "dirección, conducción y administración económico-financiera "de las Empresas del Estado, Sociedades del Estado, "Sociedades Anónimas con Participación Estatal Mayoritaria, "Sociedades de Economía Mixta, Entidades Autárquicas y "Servicios de Cuentas Especiales pertenecientes a la "Jurisdicción del MINISTERIO DE DEFENSA, excepto aquellas que "configuren destinos militares. Respecto de las Empresas que "por constituir tales fines militares permanezcan en el MINISTERIO "DE DEFENSA, el MINISTERIO DE ECONOMIA tendrá autoridad para "la aprobación de sus presupuestos económicos y financieros, "política salarial, de compras e inversiones y de "comercialización, pudiendo requerir en forma directa o a "través de los organismos de fiscalización externa la "información que resulte necesaria e impartir instructivos de

"Cumplimiento obligatorio en materia presupuestaria y de las "políticas más arriba detalladas.

"El MINISTERIO DE DEFENSA conservará competencia exclusiva "respecto de los entes mencionados en el presente artículo en "los siguientes aspectos:

"1) Privatizaciones.

"2) Elección e implementación del Programa de Propiedad Parti- "cipada para las Privatizaciones.

"3) Dictado de las medidas para la protección del trabajador "en los procesos de privatización.

"4) Régimen de concesiones".

ARTICULO 72.- Los distintos fondos con destino específico afectados a los entes que se transfieren por el artículo anterior, serán asignados por la SUBSECRETARIA DE HACIENDA PUBLICA del MINISTERIO DE ECONOMIA.

ARTICULO 73.- Sustitúyese el artículo 59 del Decreto Nº 435 del 4 de marzo de 1990, por el siguiente texto:

"ARTICULO 59.- Transfiérese al MINISTERIO DE ECONOMIA la "dirección, conducción y administración financiera de las "Empresas del Estado, Sociedades del Estado, Sociedades "Anónimas con Participación Estatal Mayoritaria, Sociedades "de Economía Mixta, Entidades Autárquicas y Servicios de "Cuentas Especiales pertenecientes a la Jurisdicción del "MINISTERIO DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, quien conservará,

"sin prejuicio de sus competencias para fijar las políticas "sectoriales que le asigna la Ley de Ministerios, competencia "exclusiva respecto de los entes preexcionados, a los fines de "la Reforma del Estado, en los siguientes aspectos:

"1) Privatizaciones.

"2) Elección e implementación del Programa de Propiedad Parti- "cipada para las Privatizaciones.

"3) Dictado de las medidas para la protección del trabajador "en los procesos de Privatización.

"4) Régimen de Concesiones.

"El MINISTERIO DE OBRAS y SERVICIOS PUBLICOS tendrá también "competencia exclusiva a los fines de la Reforma del Estado, "Ley Nº 23.696, sobre la empresa SUBTERRANEOS DE BUENOS AIRES".

ARTICULO 74.- El MINISTERIO DE ECONOMIA tendrá competencia exclusiva con intervención del MINISTERIO DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, para resolver sobre los siguientes aspectos relacionados con las empresas privatizadas y a privatizar, incluidas en el Anexo I de la Ley Nº 23.696:

a) Deudas vencidas y a vencer al momento de la adjudicación.

b) Reconocimiento de créditos.

c) Renegociaciones y rescisiones de todo tipo de contratos.

ARTICULO 75.- Transfiérese la SUBSECRETARIA DE ENERGIA del MINISTERIO DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS a la jurisdicción del MINISTERIO DE ECONOMIA con sus asignaciones presupuestarias,

plantas de personal y funciones, exceptuándose respecto de estas últimas las relacionadas con la reforma y transformación del Estado de conformidad con lo fijado en el presente decreto.

ARTICULO 76.- Los entes referidos en el artículo 13 del presente decreto, con excepción de los Bancos y Entidades Financieras Oficiales Nacionales y/o Municipales, deberán elevar a consideración del MINISTERIO DE ECONOMIA, en un plazo de CUARENTA (40) días de la fecha de publicación del presente decreto, el proyecto de presupuesto para el Ejercicio 1990, a los efectos de su aprobación. Para ello, el MINISTERIO DE ECONOMIA, con la intervención de la SUBSECRETARIA DE EMPRESAS PUBLICAS, impartirá las instrucciones necesarias para la presentación de los proyectos de presupuestos teniendo en cuenta las disposiciones vigentes sobre reducción de gastos, en el marco de las metas fiscales previstas para el próximo año.

ARTICULO 77.- El plazo establecido en el artículo anterior es improrrogable. Vencido el mismo o antes si así lo requiriera el MINISTERIO DE ECONOMIA, por intermedio de la SUBSECRETARIA DE EMPRESAS PUBLICAS a elevar al PODER EJECUTIVO el proyecto de decreto aprobando el Presupuesto para el Ejercicio 1990 de aquellos entes que no cumplieren con dicho plazo, el cual deberá ser compatible con el mensaje de elevación.

ARTICULO 78.- Sin perjuicio de la aprobación de los respectivos presupuestos anuales, el MINISTERIO DE ECONOMIA, con la intervención de la SUBSECRETARIA DE EMPRESAS PUBLICAS, aprobará mensualmente a partir del mes de octubre de 1990, el presupuesto económico y el presupuesto de caja que deberán cumplir los entes mencionados en el artículo 76, los cuales deberán ser compatibles con los presupuestos anuales sancionados. Para ello, los entes deberán considerar que los ingresos y aportes por todo concepto tendrán que ser mayores que el total de erogaciones operativas (excluídos intereses de deuda), de forma tal que el superávit operativo sea igual o mayor que los servicios de la deuda (interna y externa), a atender en el período.

ARTICULO 79.- Los entes mencionados en el artículo 76 deberán ejecutar sus presupuestos económicos y de caja que se aprueben oportunamente de acuerdo a las siguientes pautas:

a) Los períodos a considerar serán mensuales.

b) Se deberá cumplir con el superávit operativo establecido en el artículo anterior para la aprobación de los presupuestos económico y de caja, de forma tal que cualquier disminución en los ingresos y aportes totales respecto de los previstos, determinará ajustes en las erogaciones operativas.

c) Los entes alcanzados por este artículo deberán informar sobre la ejecución mensual en un plazo no mayor de QUINCE (15)

días de finalizado cada mes, a la SUBSECRETARIA DE EMPRESAS PUBLICAS previa intervención de los Síndicos destacados en cada Empresa.

ARTICULO 80.- Prorrógase el régimen del artículo 28 de la Ley Nº 23.697 hasta el 31 de diciembre de 1991, en los porcentajes vigentes desde abril de 1990.

El fondo único establecido en el mencionado artículo 28 será asignado por el MINISTERIO DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS con intervención del MINISTERIO DE ECONOMIA, a obras de infraestructura y también para los fines de la Reforma del Estado y privatizaciones.

CAPITULO VI

DE LA POLITICA MONETARIA

ARTICULO 81.- El BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA deberá exigir la cancelación antes del 1º de diciembre de 1990 de las deudas a favor de entidades financieras liquidadas por dicha autoridad monetaria.

Asimismo deberá solicitar la declaración de quiebra de aquellos deudores que habiendo sido intimados al pago no cumplieran con ello antes del 1º de noviembre de 1990.

ARTICULO 82.- El BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA deberá instruir a las entidades financieras correspondientes a fin de que las mismas no computen a partir del 1º de noviembre de 1990 en la integración de sus efectivos mínimos, los

importes que abonen a jubilados y pensionados y que les adeude la SUBSECRETARIA DE ACCION SOCIAL del MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL.

ARTICULO 83.- Facúltase al BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA para que, en su carácter de síndico en la quiebra de entidades financieras, requiera a los jueces de la causa la designación de un síndico liquidador, a los efectos de la venta de los activos, en los términos del artículo 277 de la Ley Nº 19.551. El régimen de coordinación de la sindicatura plural en los términos del presente artículo podrá ser dispuesto por el Juez de la causa.

ARTICULO 84.- A partir del 1º de octubre de 1990 las entidades financieras oficiales nacionales que hubieren otorgado créditos con avales de la SUBSECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA, deberán arbitrar todos los medios judiciales y extrajudiciales conducentes a recuperar la cartera de tales préstamos, no pudiendo reclamar a la citada Subsecretaría los avales por ella otorgados hasta tanto no haber agotado dichas instancias contra el deudor, incluído su pedido de quiebra.

CAPITULO VII

DEL REGIMEN DE LA CONSOLIDACION DE DEUDAS

ARTICULO 85.- Las deudas emergentes de la provisión de bienes y servicios, locaciones, obras, concesiones, permisos y de

todo otro contrato similar que se encuentren devengadas al 31 de marzo de 1990, como así también sus refinanciaciones, serán consolidadas a esa fecha.

Sólo se reconocerán indexaciones en los respectivos contratos y actas acuerdos y otras modalidades convencionales hasta la concurrencia con el índice de precios mayoristas nivel general que publica el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSOS con más un interés del OCHO POR CIENTO (8%) anual.

ARTICULO 86.- A los efectos de la cancelación de las deudas consolidadas conforme al artículo precedente, se entregarán títulos de la deuda pública a su valor nominal al 31 de marzo de 1990 con las características y condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

ARTICULO 87.- Facúltase al MINISTERIO DE ECONOMIA para disponer la emisión en una o varias series del BONO DE CONSOLIDACION DE DEUDA referido en el artículo anterior, por intermedio del BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA en su carácter de Agente Financiero del Gobierno Nacional, tendiente a cancelar la deuda consolidada.

El referido título tendrá las siguientes características:

a) Fecha de emisión: 31 de marzo de 1990.

b) Plazo: DIEZ (10) años.

c) Amortización: se efectuará en TREINTA Y CINCO (35) cuotas trimestrales y sucesivas equivalentes las TREINTA Y CUATRO

(34) primeras al 2,9% y UNA (1) última al 1,4% del monto emitido y ajustado de acuerdo a lo previsto en el inciso d) siguiente, venciendo la primera cuota a los DIECIOCHO (18) meses de la fecha de emisión.

d) Cláusula de Ajuste: Indice de Precios Mayorista nivel general INDEC o el que lo reemplace.

e) Tasa de Interés: Devengará una tasa de interés del UNO POR CIENTO (1%) nominal mensual aplicable sobre el capital ajustado.

Los intereses se pagarán conjuntamente con las cuotas de amortización.

f) Exenciones Tributarias: los intereses y actualizaciones provenientes de estos valores, están exentos del impuesto a las ganancias, salvo respecto de sujetos que practiquen ajustes por inflación.

ARTICULO 88.- Los servicios financieros de los títulos emitidos conforme a lo dispuesto en el presente decreto, se imputarán a la Jurisdicción 90 - SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA en los respectivos ejercicios.

ARTICULO 89.- En los casos que se apliquen títulos para la cancelación de deudas que presupuestariamente no estuviera previsto su financiamiento con fondos del TESORO NACIONAL, los respectivos entes restituirán a la TESORERIA GENERAL DE LA NACION los importes que irroguen la atención de los servicios

financieros de los títulos cuya emisión se dispone por el presente decreto.

En estos casos, queda facultada la SUBSECRETARÍA DE HACIENDA para establecer la metodología de actualización a aplicar a los montos atendidos por el TESORO NACIONAL que no fueran reintegrados en término por los organismos responsables.

ARTICULO 90.- Facúltase al MINISTERIO DE ECONOMIA para establecer cuando las circunstancias así lo aconsejen, excepciones a lo dispuesto en el artículo anterior.

ARTICULO 91.- El régimen previsto en el presente Capítulo es de aplicación obligatoria en la Administración Central, Cuentas Especiales, Empresas del Estado, Organismos Descentralizados, Entidades Binacionales por la parte que le corresponde al Estado Nacional y el Sistema de Seguridad Social.

ARTICULO 92.- Los titulares de los entes comprendidos en el presente régimen deberán dar estricto cumplimiento a las pautas contenidas en el mismo, y serán responsables de los perjuicios que pudieran ocasionar al Estado Nacional en cuyo caso serán pasibles de las sanciones establecidas en el artículo 248 y siguientes del Código Penal. El TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA NACION Y la SINDICATURA GENERAL DE EMPRESAS PUBLICAS deberán controlar la aplicación de las normas del presente y denunciar su incumplimiento.

ARTICULO 93.- Deróganse los Decretos Nros. 1618, 1619,1620 y 1621 de fecha 12 de septiembre de 1986.

ARTICULO 94.- La consolidación de deudas prevista en el presente Capítulo, será de aplicación a las deudas por mora originadas en las Actas Acuerdo celebradas dentro del marco normativo regido por los Decretos mencionados en el artículo anterior. Sólo se considerarán incluídas en tal consolidación las deudas correspondientes a Actas Acuerdo que se hayan firmado hasta la fecha de vigencia del presente decreto.

ARTICULO 95.- El MINISTERIO DE ECONOMIA, por intermedio de la SUBSECRETARIA DE HACIENDA, será autoridad de aplicación e interpretación del presente Capítulo, pudiendo emitir certificados provisorios representativos de los BONOS DE CONSOLIDACION DE DEUDA hasta tanto se encuentren disponibles las láminas pertinentes y quedará facultado para dictar las normas reglamentarias y complementarias que sean necesarias.

CAPITULO VIII

DE LAS DEUDAS Y CREDITOS DEL SECTOR PUBLICO

ARTICULO 96.- Dispónese el inmediato relevamiento y control de las deudas y créditos que el Estado Nacional mantenga con los particulares al 30 de junio de 1990 con las características que se establecen en el presente Capítulo.

ARTICULO 97 - La CONTADURIA GENERAL DE LA NACION tomará intervención a los fines de la recepción, clasificación,

El Poder Ejecutivo Nacional

control y supervisión de la información derivada del relevamiento establecido. El TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA NACION y la SINDICATURA GENERAL DE EMPRESAS PUBLICAS brindarán a dicho Organismo la colaboración que el mismo solicite, a los fines de cumplir su cometido.

ARTICULO 98.- Quedan comprendidos en este régimen todos los entes mencionados en el artículo 1° de la Ley N° 23.696, y todos los particulares, entendiéndose por tales a toda persona física o de existencia ideal, titular de débitos y/o créditos referidos a dichos Entes y por cualquier título que sea.

ARTICULO 99.- Todo particular titular de créditos o deudas con los organismos estatales determinados en el artículo 98 del presente decreto, así como la totalidad de los proveedores, contratistas, concesionarios y permisionarios del Estado Nacional, deberá presentar con carácter de declaración jurada, el monto de dichas deudas o acreencias al 30 de junio de 1990, o, en su caso, la inexistencia de tales vínculos, que a la fecha de su presentación no se hallen saldados y en los términos que al efecto establezca la CONTADURIA GENERAL DE LA NACION.

ARTICULO 100.- Establécese que una vez dictadas las respectivas instrucciones e implementado el relevamiento ordenado, todo proveedor o contratista del Estado deberá acreditar con carácter previo a su intervención en los

procedimientos de contrataciones estatales o en todo trámite que requiera la intervención por cualquier título de los organismos detallados en el artículo 38 del presente decreto, el cumplimiento de aquéllas, en los plazos fijados. La inobservancia de este requisito considerado esencial para la iniciación de todo trámite ante dichos organismos implicará el rechazo automático de sus pretensiones, así como de su participación como proveedor y/o contratista del Estado en los correspondientes procedimientos contractuales.

CAPITULO IX

DE LAS TRANSACCIONES

ARTICULO 101.- El tratamiento de las propuestas transaccionales por parte de las Comisiones Asesoras creadas por los incisos a) y b) del artículo 55 del Reglamento aprobado por Decreto Nº 1105 del 20 de octubre 1989, quedará condicionado a la existencia previa de sentencias judiciales o laudos arbitrales firmes, que condenen al Estado Nacional o a sus Entes Descentralizados al pago de sumas de dinero.

ARTICULO 102.- A partir de la entrada en vigencia del presente decreto, las propuestas formuladas en procesos judiciales o laudos arbitrales sin sentencia firme y en los casos previstos en el artículo 56 "in fine" de la Ley Nº 23.696, serán sometidas a consideración de la Comisión Asesora de Transacciones creada por el inciso d) del artículo 55 de la

Reglamentación aprobada por decreto Nº 1105 de 1989, la que lo analizará unicamente en el supuesto de clara verosimilitud del derecho invocado por el reglamento. A tal efecto, el órgano superior del ente, empresa o sociedad, la Jefatura de los Estados Mayores Generales de las Fuerzas Armadas, o el Ministro o Secretario de la PRESIDENCIA DE LA NACION, remitirá las actuaciones a la Comisión Asesora de Transacciones creada en la órbita de la PROCURACION DEL TESORO DE LA NACION.

ARTICULO 103.- Los acuerdos transaccionales que se celebren a partir de la fecha del presente decreto, conforme con lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley Nº 23.696, deberán ser saldados en todos los casos con los títulos de la deuda pública cuya emisión se dispone en el artículo siguiente, a su precio técnico (valor nominal ajustado más intereses corridos), salvo que se convengan condiciones más favorables para el Estado y los entes enumerados en el artículo 1º de la Ley Nº 23.696, lo que deberá ser expresamente fundado por el organismo proponente y contar con la conformidad de la SUBSECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA.

ARTICULO 104.- Facúltase al MINISTERIO DE ECONOMIA para disponer la emisión en una o varias series de UN (1) BONO DE CANCELACION DE DEUDAS por intermedio del BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA en su carácter de Agente Financiero del Gobierno Nacional, a los fines de su aplicación a la

cancelación de las deudas emergentes de las transacciones previstas por el artículo 55 de la Ley N° 23.696, quedando asimismo facultado para dictar las normas reglamentarias y complementarias, que sean necesarias, pudiendo emitir certificados provisorios representativos de los BONOS DE CANCELACION DE DEUDAS.

El referido título tendrá las siguientes características:

a) Fecha de emisión: a determinar por la Autoridad de Aplicación.

b) Plazo: DIEZ (10) años

c) Amortización: Se efectuará en TREINTA Y CINCO (35) cuotas trimestrales y sucesivas equivalentes las TREINTA Y CUATRO (34) primeras al 2,9% y una última al 1,4% del monto emitido y ajustado de acuerdo a lo previsto en el inciso d) siguiente, venciendo la primera cuota a los DIECIOCHO (18) meses de la fecha de emisión.

d) Cláusula de ajuste: Indice de precios mayorista nivel general INDEC o el que lo reemplace.

e) Tasa de interés: Devengará una tasa de interés del UNO POR CIENTO (1%) nominal mensual aplicable sobre el capital ajustado.

f) Exenciones tributarias: Los intereses y actualizaciones provenientes de estos valores están exentos del Impuesto a las

Ganancias, salvo respecto de sujetos que practiquen ajustes por inflación.

g) Negociación: serán cotizables en las Bolsas y Mercados del país.

ARTICULO 105.- Los servicios financieros emitidos conforme lo dispuesto en el artículo precedente se imputarán a la Jurisdicción '90' -SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA en los respectivos ejercicios.

ARTICULO 106.- En los casos que se apliquen títulos para la cancelación de deudas que presupuestariamente no estuviera previsto su financiamiento con fondos del Tesoro Nacional, los respectivos entes restituirán a la TESORERIA GENERAL DE LA NACION los importes que irroguen la atención de los servicios financieros de los títulos cuya emisión se dispone por el presente decreto.

En estos casos, queda facultada la SUBSECRETARIA DE HACIENDA para establecer la metodología de actualización a aplicar a los montos atendidos por el Tesoro Nacional que no fueran reintegrados en término por los organismos responsables.

ARTICULO 107.- Sustitúyese el inciso h) del artículo 55 del Reglamento aprobado por Decreto Nº 1105 de 1989 por el siguiente texto:

"h) En todos los casos y con carácter previo a la suscripción "del acuerdo transaccional, copia del proyecto de este -

"juntamente con las actuaciones que fueren pertinentes- serán "girados a la SUBSECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE "ECONOMIA para que se expida sobre la forma y modalidades de "pago previstas, de conformidad con la correspondiente "programación de pagos de acuerdo a las efectivas "posibilidades del Tesoro de la Nación".

ARTICULO 108.- Incorpórase al inciso j) del artículo 55 del Reglamento aprobado por Decreto Nº 1105 de 1989 el siguiente párrafo:

"A los efectos de dar cumplimiento a lo aquí establecido, las "Comisiones Asesoras de Transacciones creadas por el presente "artículo deberán exigir de los particulares una declaración "jurada en la que conste la no existencia de deudas de estos "con los Bancos Oficiales, la DIRECCION GENERAL IMPOSITIVA, "la DIRECCION NACIONAL DE RECAUDACION PREVISIONAL y LA "ADMINISTRACION NACIONAL DE ADUANAS, copia de las cuales "deberán remitirse al MINISTERIO DE ECONOMIA, conforme lo "estipula el primer párrafo de este inciso".

ARTICULO 109.- Las propuestas transaccionales en trámite a la fecha del presente, deberán adecuar las formas y modalidades de pago a lo dispuesto en el artículo 103 y, de así corresponder, deberán ser remitidos a la Comisión Asesora de Transacciones actuante en jurisdicción de la RECAUDACION DEL

TESORO DE LA NACION, conforme lo dispuesto por el artículo 102 del presente decreto.

Las propuestas transaccionales que a la fecha del presente se encuentren en trámite ante la Comisión Asesora creada por el inciso d) del artículo 55 del Reglamento aprobado por Decreto Nº 1.105 de 1989, continuarán su trámite ante la misma.

Los acuerdos transaccionales que a la fecha del presente decreto se encuentren concluidos o con principio de ejecución, mantendrán su plena vigencia.

CAPITULO X

DEL REGIMEN DE LOS COMBUSTIBLES

ARTICULO 110.- A partir del mes correspondiente a la fecha de vigencia del presente decreto, a los efectos del cálculo de las regalías petrolíferas y gasíferas, establecidas por los artículos 59 y 62 de la Ley Nº 17.319, el valor "Boca de Pozo" del petróleo y gas natural tomará como referencia los precios vigentes para las ventas en el mercado local.

ARTICULO 111.- La Autoridad de Aplicación procederá a descontar del "precio de referencia" dispuesto en el artículo anterior los gastos incurridos por el productor para colocar el petróleo y el gas natural en condiciones de comercialización, de acuerdo con lo establecido por el Decreto Nº 1.671 del 9 de abril de 1969.

El Poder Ejecutivo Nacional

ARTICULO 112.- YACIMIENTOS PETROLIFEROS FISCALES SOCIEDAD DEL ESTADO liquidará a favor de las Provincias, en concepto de regalías de petróleo y gas natural, el DOCE POR CIENTO (12%) de los valores resultantes de la aplicación de los artículos precedentes.

ARTICULO 113.- Quedan en suspenso a partir de la fecha de vigencia del presente decreto, la aplicación de los artículos 32, 33 y 34 de la Ley Nº 23.697 hasta tanto lo disponga el PODER EJECUTIVO NACIONAL.

ARTICULO 114.- Redúcense en la Ley de Impuestos Internos, texto ordenado en 1979 y sus modificaciones, las alícuotas establecidas en el primer artículo incorporado a continuación del artículo 51, por el punto 1, del artículo 43 de la Ley Nº 23.549 de la siguiente forma: la del VEINTICUATRO POR CIENTO (24%) al DIECINUEVE POR CIENTO (19%) y la del DIECISIETE POR CIENTO (17%) al CATORCE POR CIENTO (14%).

Esta reducción regirá a partir de la vigencia del presente decreto.

ARTICULO 115.- Los ingresos establecidos para el Fondo de los Combustibles provendrán de la recaudación de los impuestos fijados en los artículos 1º y 4º de la Ley Nº 17.597. El BANCO DE LA NACION ARGENTINA acreditará mensualmente al Fondo de los Combustibles las sumas que correspondan según lo establecido en el artículo 6º de la precitada ley y a la TESORERIA GENERAL

DE LA NACION el remanente que resultare. En el caso de que lo recaudado fuera insuficiente para cubrir los ingresos previstos en el artículo 6° de la ley citada y en apartado 1° del artículo 2° de la Ley N° 20.073 y sus modificaciones, la acreditación al Fondo de los Combustibles y al Fondo Nacional para Infraestructura del Transporte deberá reducirse en forma proporcional.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 116.- La inobservancia de las normas del presente decreto constituirá falta grave de los funcionarios o agentes involucrados y tal conducta podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias pertinentes.

ARTICULO 117.- Las disposiciones del presente decreto, en cuanto sean de competencia, serán de aplicación obligatoria para la MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES. A tal efecto, el Departamento Ejecutivo municipal propondrá la reglamentación pertinente, estableciendo las modalidades de tal aplicación. Se instruye al Gobernador designado por este PODER EJECUTIVO en el TERRITORIO NACIONAL DE TIERRA DEL FUEGO, ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR para que proceda a dictar medidas similares a la presente.

ARTICULO 118.- Encomiéndase y facúltase al MINISTERIO DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS a concertar con las Provincias y la

MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, las medidas operativas para la materialización de la Reforma del Estado, de acuerdo a las pautas contenidas en la Ley Nº 23.696 en esas jurisdicciones.

ARTICULO 119.- Invítase a los PODERES LEGISLATIVO Y JUDICIAL DE LA NACION, y a los GOBIERNOS PROVINCIALES y de las Jurisdicciones Municipales a adoptar dentro de su ámbito medidas de contención y racionalización del gasto similares a las contenidas en el presente.

ARTICULO 120.- El presente decreto entrará en vigencia a partir de su publicación.

ARTICULO 121.- Dése cuenta al HONORABLE CONGRESO DE LA NACION en los aspectos que corresponda.

ARTICULO 122.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

El Poder Ejecutivo Nacional

PLANILLA ANEXA AL ARTICULO 41

JURISDICCION/ORGANISMO	EN TRAMITE (Nº Prov., Expte., Act., Nota)
PRESIDENCIA DE LA NACION	
Casa Militar.	Nota C.M. Nº 259/89
Secretaría de Planificación:	
Instituto Nacional de Estadisticas y Censos - Cuenta Especial 936	Expte. nº 3813/89
Secretaría General	Nota 28/12/89
MINISTERIO DE ECONOMIA:	
Ex-Secretaría de Hacienda:	
Superintendencia de Seguros de la Nación	Expte. nº 27588/89
Unidad Ministro	Expte. nº 17537/89
Ex-Secretaría de Comercio Interior	Expte. nº 17537/89
Ex-Secretaría de Turismo	Expte. nº 574/89
MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL:	
Ex-Secretaría de Coordinación de Salud y Acción Social:	
D.G. de Asuntos Administrativos	Prov. nº 101/89

El Poder Ejecutivo Nacional

Ex-Secretaria de Deporte y	
Promoción Social:	
D.N. de Emergencias Sociales	Prov. M.S.A.S. nº 100/89
Unidad Ministro y Ex-Secretaria	
de Coordinación de Salud y Ac.Soc	Prov. M.S.A.S. nº 99/89
Ex-Secretaria de Desarrollo Humano	
y Familia:	
Programas Chicos de la Calle	Nota S.D.H. y F. del
	26/12/89
Ex-Secretaria de Deporte	Nota S/nº ddel 12/1/90
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
Ex-Secretaria de Trabajo:	
D.N. de Relaciones del Trabajo	Nota nº 668/89
MINISTERIO DE DEFENSA:	
Escuela de Defensa Nacional	Expte. nº 11932/89
Ex-Secretarias de Defensa y de.	
Planeamiento Técnico	Prov. nº 3621/89
Superintendencia Nacional de	
Fronteras	Prov. nº 3621/89
MINISTERIO DE EDUCACION Y JUSTICIA:	
Instituto Nacional de Cinematografía	Expte. nº 4961/89
Ex-Secretaria de Justicia:	
D.N. del Registro Oficial	Expte. nº 75099/89

MINISTERIO DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS:

Tribunal de Tasaciones — Expte. nº 40170/99

Ex-Secretaría de Comunicaciones

Instituto Nacional de Ciencia y

Técnica Hídrica (INCYTH) — Expte. nº 854371/99

MINISTERIO DEL INTERIOR:

Comisión Nacional para la Promoción

y Desarrollo de la Región Patagónica — Notas 234 y 244/99.

Poder Ejecutivo Nacional

ANEXO I

PLANILLA COMPARATIVA DE CATEGORIAS FINANCIADAS (modelo de ANEXO VI.)

JURISDICCION:
SECRETARIA o SUBSECRETARIA:
ORGANISMO:

ESCALAFON	ANTERIOR			ACTUAL
	NUM. ESTRUC.	CATEGORIA	CANTIDAD	
TOTALES				

Poder Ejecutivo
Nacional

(27)

ANEXO I

DETERMINACION DE LA DOTACION (modelo de ANEXO F)

JURISDICCION:
SECRETARIA o SUBSECRETARIA:
UNIDAD:
PERIODO DE DURACION:

CATEGORIA / UNIDAD												TOTAL
TOTALES												

Poder Ejecutivo Nacional

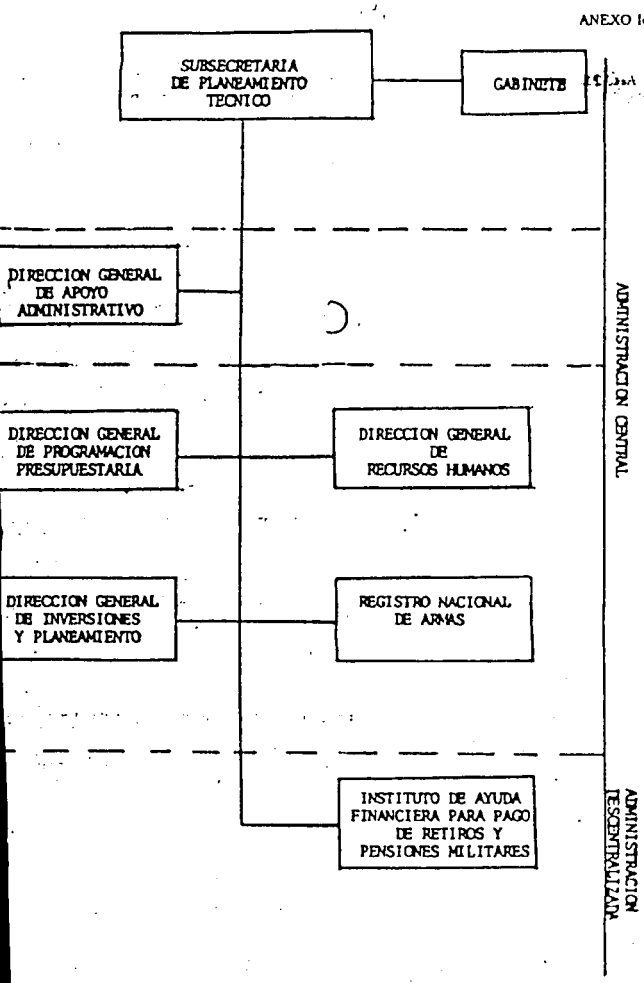
ANEXO II

CANTIDAD MAXIMA DE DIRECCIONES NACIONALES Y GENERALES EN LOS MINISTERIOS

JURISDICCION	Cantidad de Direcciones Nacionales y Generales
Min. del INTERIOR	18
Min.de RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	15
Min. de DEFENSA	14
Min. de ECONOMIA	43
Min. de OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS	23
Min. de EDUCACION Y JUSTICIA	29
Min. de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	13
Min. de SALUD Y ACCION SOCIAL	29
TOTAL	184

DECRETO MEDI. 1402

ANEXO Id



ANEXO Ie

SOCIEDADES Y EMPRESAS EN JURISDICCION DEL MINISTERIO DE DEFENSA

edades Anónimas con participación estatal mayoritaria	Sociedad del Estado
leros y Fábricas Navales del Estado S. A.	Tanque Argentino Mediano (TAMSE)
iero Ministro Manuel Domecq García	Sociedad de Economía mixta
resa de Desarrollos Especiales S. A.	Carboquímica Argentina
Argentina S. A. I. y C.	Inducior
o Patagónico de Sierra Grande S. A. M.	Monómeros Vinílicos
química Bahía Blanca S. A. I. y C.	Petropol
química General Mosconi S. A. I. y C.	Polisur
al S. A.	Sociedad Mixta Siderurgia Argentina (SOMISA)
es Navales Dársena Norte S. A. C. I. y N.	Empresa del Estado
logía Aeroespacial S. A. (TEA S. A.)	Construcción de Vivienda para la Armada (COVIARA)
lades Anónimas de las que el Ministerio nsa tiene participación en el capital o	Hacienda Productiva
	Area Material Córdoba
ad Anónima para el Desarrollo de la a Acuática (SATECNA)	Sociedades Anónimas con participación estatal mayoritaria en liquidación
a Argentina de Materiales Aeroespacia- (FAMA S. A.)	Aceros Ohler S. A. (en liq.)
dora Aeroespacial S. A. (INTESA)	Altos Hornos Zapla Construcciones S. A. (en liq.)
as Tecnológicos Aeronáuticos S. A. A.)	Consultara S. A. (en liq.)
	Industrias Mecánicas del Estado S. A. (en liq.)
	Siderúrgica Integrada S. A. I. y C. (SIDINSA) (en liq.).

ANEXO II

MINISTERIO DE DEFENSA

I - SUBSECRETARIA DE DEFENSA

MISION: Entender en el despacho de la competencia del Ministro de Defensa en todo lo relativo a los objetivos y políticas del sector y en la coordinación de los asuntos provenientes de las áreas de producción y presupuestaria; en la determinación de la política general de conducción de las Fuerzas Armadas y de seguridad, en la formulación de los planes correspondientes y en la coordinación de los aspectos comunes a su funcionamiento a fin de permitir el cumplimiento de las competencias asignadas al Ministerio de Defensa.

II - SUBSECRETARIA DE PRODUCCION PARA LA DEFENSA

MISION: Entender en la formulación de la política general en el planeamiento del sector productivo de la defensa y en la coordinación superior empresaria así como el planeamiento y coordinación de las actividades de investigación y desarrollo de interés para la defensa, a fin de permitir el cumplimiento de las competencias asignadas al Ministerio de Defensa.

III - SUBSECRETARIA DE PLANEAMIENTO TECNICO

MISION: Entender en la centralización, coordinación y control de los requerimientos presupuestarios de la defensa nacional, propendiendo a la racional distribución y utilización de los créditos asignados al sector, coordinar la política de personal y los recursos humanos relacionados con la Defensa Nacional y entender en la administración de los recursos económicos-financieros del área, a fin de permitir el cumplimiento de las competencias asignadas al Ministerio de Defensa.

ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL

Decreto 1462/90

Apruébase el Régimen General para la elaboración, tramitación y financiamiento de estructuras organizativas.

Bs. As., 2/8/90

VISTO los Decretos Nº 435 del 4 de marzo de 1990 y Nº 479 del 14 de marzo de 1990, sus modificatorios y complementarios y,

CONSIDERANDO:

Que en virtud de las expresas disposiciones contenidas en el segundo de los actos citados se concretó, en el marco de los propósitos que inspiran la profunda Reforma del Estado impulsada por el Gobierno Nacional, la creación de las Subsecretarías que actúan en las distintas áreas ministeriales.

Que con el fin de obtener una acción coordinada y efectiva en todos los aspectos del programa de redimensionamiento del sector público, se requiere aplicar pautas uniformes de reorganización en todos los niveles de la Administración Pública Nacional.

Que en consecuencia es necesario limitar el número de Direcciones Nacionales y Generales que pueden ser aprobadas en la órbita de los Ministerios y Secretarías de la PRESIDENCIA DE LA NACION, con el fin de armonizar dichos propósitos con las pautas establecidas para la contención del gasto público.

Que es tarea ineludible la transformación de la Administración Pública Nacional en un instrumento eficiente de gobierno que permita, no sólo la consecución de los objetivos propuestos, sino también la evaluación de los resultados alcanzados.

Que dicha evaluación deberá permitir al Gobierno conocer la marcha general de la Administración y las reformas que sean necesarias, haciéndose efectivo un nuevo perfil a través de acciones concretas y de amplia difusión.

Que para alcanzar tal objetivo es necesario producir el cambio de los criterios que rigen la elaboración de las estructuras organizativas, con el fin de convertirlas en marco de referencia de la actividad real, y no hipotética, de los distintos organismos que integran la Administración Pública Nacional.

Que por lo mencionado, las normas vigentes aprobadas por el Decreto Nº 1437 del 6 de diciembre de 1982, sus modificatorios y complementarios, deben ser reemplazadas por un mecanismo que facilite la presentación de proyectos y, a la vez, brinde mayor flexibilidad para ajustar las dotaciones de los organismos en concordancia con las responsabilidades que tienen asignadas.

Que el temperamento expuesto condice con la labor encomendada al PODER EJECUTIVO NACIONAL por la Ley Nº 23.697 de proceder, en un corto plazo, a la corrección de los factores que pudieran atentar contra los objetivos de eficiencia y productividad que en dicho pronunciamiento legal se especifican.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por el Artículo 86, inciso 1 de la Constitución Nacional.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

CAPITULO I

REGIMEN DE ESTRUCTURAS

Artículo 1º — Apruébase el Régimen General para elaboración, tramitación y financiamiento de las estructuras organizativas de la Administración Pública Nacional, integrado por las disposiciones contenidas en el presente decreto y en los Anexos I y II que forman parte integrante de éste.

Art. 2º — El régimen que se aprueba por el artículo 1º se aplicará en todo el ámbito de la [illegible] jurídica, salvo los organismos que cuenten con facultades expresamente delegadas para establecer sus estructuras organizativas, en cuyo caso resultará de aplicación subsidiaria.

Art. 3º — Delégase en el Ministro de Economía y el Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION la facultad para aprobar por Resolución Conjunta, con los Ministros Jurisdiccionales, Secretarios de la PRESIDENCIA DE LA NACION o Jefe de la Casa Militar, las estructuras organizativas de los Ministerios, Secretarías de la PRESIDENCIA DE LA NACION, Casa Militar y organismos descentralizados, de acuerdo con lo reglado en el ANEXO I del presente decreto.

Art. 4º — Las estructuras que se aprueben de conformidad con lo establecido en los artículos anteriores deberán presentarse, como mínimo, hasta el nivel de Dirección o unidades equivalentes

menor nivel que sean primera apertura de unidades Ministro, Secretario o Subsecreta-

5º — Podrá aprobarse por Resolución Conjunta del Ministro Jurisdiccional o Secretario *CSIDENCIA DE LA NACION* con el Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA ACION, la modificación del Anexo III (Acciones) de las respectivas estructuras organizati- do éste sea el único cambio que se desee introducir en las que se aprueben por aplicación ente norma.

6º — La transferencia de categorías dentro de los organismos que componen un mismo presupuestario y que no signifique modificación de las partidas asignadas, podrá ser por Res. ción del Ministro Jurisdiccional. Para el caso de transferencia de categorías, diciones citadas, en la Jurisdicción de la PRESIDENCIA DE LA NACION se dispondrá por n Conjunta de los respectivos Secretarios. Deberá remitirse copia de estas resoluciones taría de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

7º — Las aperturas inferiores a las citadas en el ARTICULO 4º serán dispuestas por los Jurisdiccionales, Secretarios de la PRESIDENCIA DE LA NACION, Jefe de la Casa Militar s de organismos descentralizados, quienes las aprobarán de acuerdo con las disposiciones as en el ANEXO I del presente decreto.

8º — Los proyectos de Resolución Conjunta señalados en los artículos precedentes se rán, de acuerdo con las indicaciones del ANEXO I del presente decreto, en la Secretaría de n Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION, la que los analizará y evaluará desde el vista de su competencia específica y remitirá posteriormente a la Subsecretaría de del MINISTERIO DE ECONOMIA con idéntico propósito.

9º — Delégase en los Ministros Jurisdiccionales, Secretarios de la PRESIDENCIA DE LA Jefe de la Casa Militar o titulares de organismos descentralizados, la aprobación de las de Proyectos Especiales que se especifican en el Punto 1.4. y el Punto 5. del ANEXO I del decreto.

FINANCIAMIENTO

10. — Delégase en el Ministro de Economía la facultad de modificar la distribución por oras de cátedra del personal permanente y temporario y, cuando ello sea necesario como ncia de esa modificación, la de los créditos por partidas y programas del INCISO 1 Gastos al, sin perjuicio de la facultad otorgada a las autoridades mencionadas en el Artículo 3º nte decreto, en la órbita de sus competencias específicas.

CAPITULO II

SUPERVISION DE RESULTADOS

11. — Créase en el ámbito de cada Jurisdicción Ministerial y de las Secretarías de la NCIA DE LA NACION una Comisión de Supervisión de Resultados, que tendrá a su cargo ción de informes técnicos relativos a los plazos y estado de cumplimiento de las acciones por las distintas unidades ejecutoras.

12. — Las Comisiones de Supervisión de Resultados tendrán dependencia directa de los respectivos y de los Secretarios de la PRESIDENCIA DE LA NACION, quienes determi- organización interna y designarán a sus miembros, sin que esto implique la creación de rgos.

13. — La Secretaría de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION queda para nombrar representantes en cada una de las Comisiones y a establecer las normas deberán ajustarse en cuanto a forma, plazos y procedimientos de la producción de ón.

14. — Los informes que elaboren las Comisiones creadas por el artículo 11 del presente rán remitidos a la Secretaría de la Función Pública que procesará la información de on un análisis objetivo y de tipo técnico administrativo para posibilitar, por las vías s, las reformas que resulten necesario introducir.

CAPITULO III

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

15. — La aprobación de las estructuras organizativas que surjan del proceso de ración establecido en el Artículo 1º del Decreto Nº 479 del 14 de marzo de 1990 se esta única vez, por acto del PODER EJECUTIVO NACIONAL.

16. — Establécese en CIENTO OCHENTA Y CUATRO (184) el número máximo de s Nacionales o Generales para el total de las distintas jurisdicciones ministeriales, las rán las estructuras organizativas que se aprueben como consecuencia de la aplicación Nº 479/90 y se distribuirán de acuerdo con lo establecido en el ANEXO II del presente

17. — Sobre la base de los topes de Direcciones Nacionales o Generales establecidos por en el ANEXO II del presente decreto, cada Ministro realizará su asignación, para todas retarías de su área. Dicha asignación será presentada ante la Secretaría de la Función la PRESIDENCIA DE LA NACION, como información complementaria, para una correcta de las respectivas estructuras organizativas.

— Las estructuras organizativas de las Secretarías de la PRESIDENCIA DE LA NACION eben como consecuencia de la aplicación de la presente norma, tendrán un tope máximo nes Nacionales o Generales que se calculará sobre la base de DOS (2) Direcciones o Generales por cada Subsecretaría y UNA (1) por la unidad Secretario. La cantidad así podrá distribuirse internamente según las necesidades de cada Secretaría, no pudiendo l número de las aprobadas a la fecha del presente decreto.

— Los cargos vacantes, congelados según lo establecido por el Decreto Nº 435/90 y atorios, no se incorporarán a las nuevas estructuras organizativas que se aprueben por le la presente medida.

— Los titulares de unidades orgánicas y sus reemplazantes naturales que, como [illegible] en el mismo nivel escalafonario alcanzado, en calidad de sobreasignados. Dicha mantendrá hasta tanto cese la relación de empleo del agente involucrado por alguna s legalmente previstas.

— Durante el período de vigencia de la Ley Nº 23.697 los proyectos de estructuras que impliquen incremento en gastos de personal, deberán sujetarse al procedimiento por el Artículo 42 de la citada norma y su decreto reglamentario.

— Prorrógase hasta el día 30 de agosto de 1990 el plazo de presentación de estructuras por el Artículo 10 del decreto Nº 479/90.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 23. — Derógánse los Decretos Nº 1437 del 6 de diciembre de 1982, Nº 1748 del 29 de noviembre de 1988, y el Artículo 1º del decreto Nº 6535 del 14 de octubre de 1968.

Art. 24. — Facúltase al Ministro de Economía y al Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION a establecer, por Resolución Conjunta, las normas de carácter técnico relativas al régimen que se aprueba por el presente decreto. Cada una de las autoridades antes citadas dictará por Resolución las normas complementarias o aclaratorias que sean requeridas para su puesta en vigencia y posterior aplicación del presente régimen, en el ámbito de sus competencias específicas.

Art. 25. — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro oficial y archívese. — MENEM. — Julio I. Mera Figueroa.

ANEXO I

1. DEFINICIONES

1.1. Objetivos

Son los fines que se desea alcanzar dentro del marco de competencias atribuido por la Ley de Ministerios y que constituyen la razón de ser del organismo. Se definen de tal manera que pueda establecerse una relación directa entre su enunciado y las acciones que permitan la factibilidad de su realización en plazos y modos determinados.

1.2. Acciones

Son las vías de ejecución adoptadas por las distintas instancias de conducción, para la realización de los objetivos asignados y podrán ser utilizadas para efectuar una evaluación de resultados.

1.3 Unidades orgánicas

Constituyen la partición lógica del conjunto que conforma la organización a través de la desagregación del proceso decisorio. Responden a la necesidad de ejecutar acciones de carácter permanente, no obstante la posibilidad de ejecutar acciones con plazo delimitado.

1.4. Unidades de proyectos especiales

Son unidades que llevan a cabo planes, programas y proyectos específicos y delimitados en el tiempo.

Son susceptibles de adaptación a las necesidades de funcionamiento de la organización, pudiendo modificarse en ellas tanto la asignación de acciones como la de los recursos humanos disponibles.

2. APROBACION DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS

2.1. Forma de presentación de estructuras

La presentación de una estructura organizativa deberá incluir los siguientes ítems:

ANEXO I — ORGANIGRAMA
ANEXO II — OBJETIVOS
ANEXO III — ACCIONES
ANEXO IV — PLANTA PERMANENTE Y GABINETE
ANEXO V — FINANCIAMIENTO

Las estructuras deberán presentarse agrupadas, como mínimo, por Subsecretaría Ministerial, Secretaría de la PRESIDENCIA DE LA NACION u organismo descentralizado.

Las modificaciones parciales que se presenten implicarán la sustitución integral del Anexo que se trate.

Las unidades de menor nivel, con dependencia directa de la Unidad Ministro, se presentarán en forma conjunta con esta última.

La estructura de la Unidad Ministro con sus dependencias podrá presentarse separada o bien en forma conjunta con alguna de las Subsecretarías de su dependencia.

2.2. Normativa para la aprobación de estructuras

Las estructuras organizativas que se aprueben por Resolución Conjunta del Ministro de Economía y el Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION, juntamente con el Ministro Jurisdiccional, Secretario de la PRESIDENCIA DE LA NACION o Jefe de la Casa Militar, según corresponda deberán presentarse, como mínimo, hasta nivel de Dirección, unidades equivalentes o unidades de menor nivel que sean primera apertura de unidades Ministro, Secretaría o Subsecretaría.

2.3. Asignación de responsabilidades

UNIDAD	CARGO	NIVEL ESCALAFONARIO	RESPONSABILIDAD ASIGNADA POR
MINISTRO	Ministro	EE	Ley de Ministerios
SECRETARIA	Secretario	EE	Objetivos aprobados por Res. Conj. M.E. - S.F.P. y Sec. de P.N.
SUBSECRETARIA	Subsecretario	EE	Objet. aprob. por Res. Conj. M.E. -S.F.P. y Min. Jurisdic. o Sec. de P. N.
GABINETE	Asesor	Planta de Gabinete	Res. de autoridad competente
DIRECCION NAC. O GENERAL GERENCIA	Director Nac. o General Gerente	Categoría 24 Escalafón D. 1428/73 o equivalentes	Acciones aprobadas por Res. Conj. M.E.-S.F.P. y Min. Jurisdiccional o Sec. de la P.N.
DIRECCION SUBGERENCIA	Director Subgerente (*) Subdirector Nac. o Gral.	Categoría 23 del Escalafón D. 1428/73 o equivalentes	Acciones aprobadas por Resolución Conjunta M.E.-S.F.P. y Min. Jurisdic. o Sec. de la P.N.

IDAD	CARGO	NIVEL ESCALAFONARIO	RESPONSABILIDAD ASIGNADA POR
RTAMENTO	Jefe Departamento	Categorías 22 y 21 Escalafón D. 1428/73 o equiv.	Acciones aprobadas por [illegible] Resolución Interna
VISION	Jefe División	Cat. 20 y 19 Escalafón D. 1428/73 o equiv.	Idem Departamento

El Subdirector constituye cargo pero no define unidades.

DESCRIPCION DE LOS ANEXOS DE ESTRUCTURA

. ANEXO I: ORGANIGRAMA

stituye una representación gráfica de la organización. Cuando se presente más de un rama se mencionarán como Anexo Ia, Ib, etc.

representará como ANEXO Ia el correspondiente a la jurisdicción ministerial o Secretaría ESIDENCIA DE LA NACION hasta nivel de Subsecretaría, incluyendo las unidades de menor e sean primera apertura de la Unidad Ministro o Secretaría y sus respectivos organismos tralizados, según modelo adjunto.

o el entegrama de los organismos descentralizados deberán consignarse las normas de n y aprobatoria de su estructura vigente.

representará como ANEXO Ib el correspondiente a las Subsecretarías Ministeriales o de la ENCIA DE LA NACION y los organismos descentralizados que dependan de las mismas. Se rán las unidades hasta el nivel de Dirección o unidades equivalentes e incluirá las de menor e sean primera apertura de las arriba indicadas, según modelo adjunto.

el ANEXO Ib, debajo del entegrama de la Subsecretaría, se pondrá la cantidad de cargos que n la dotación de planta permanente.

gabinetes se graficarán en forma lateral al entegrama de la unidad a la cual correspondan.

. ANEXO II: OBJETIVOS

objetivos de las unidades y organismos surgirán de la desagregación de las competencias cidas por la Ley de Ministerios vigente.

enunciarán solamente para las unidades Secretaría, Subsecretaría y organismos descen-los.

ben redactarse en forma breve y concisa, con el fin de permitir la evaluación de su grado de imiento.

3. ANEXO III: ACCIONES

descripción de acciones deberá ser efectuada para Direcciones Nacionales o Generales, iones, unidades orgánicas equivalentes y las de menor nivel que constituyan primera ra de unidades Ministro, Secretaría o Subsecretaría, así como para unidades superiores que senten aperturas.

consignará, por ejemplo, en primer lugar el nombre de la Subsecretaría y a continuación arán las unidades que de ella dependan, con el enunciado de las respectivas acciones.

as acciones concretas, definidas sobre la base de los objetivos que permitan llevar a cabo las que cumple cada área, serán expresadas por medio de oraciones sintéticas para cada unidad n surgir de un proceso de selección en el cual se haya evaluado el grado de prioridad y idad de su cumplimiento.

enunciación debe ser precisa, para disponer de un instrumento cualitativo y, de ser posible tativo para medir su evolución y cumplimiento.

enumerarán las acciones que se está en condiciones de cumplir efectivamente y no las que ma que podrían llevarse a cabo. En un primer término se enunciarán las acciones rutinarias anentes y a continuación las que tienen delimitación temporal.

ebe tenerse en cuenta que la incorporación de acciones, en la medida que sean necesarias, ser realizada en el tiempo por una norma cuyo nivel sea menor al decreto, por lo que su cación será mas ágil, siempre que se encuadren dentro de los objetivos.

l desarrollo de las acciones puede tener una limitación temporal y es un indicador para la ación de resultados.

as acciones que se realicen en forma conjunta, coordinada o interactiva con otras unidades anismos deberán ser descriptas por el responsable primario, dejándose establecida su calidad Para el caso de los coparticipes en esas acciones, éstas pueden explicitarse en forma sintética, a acción general de colaboración con los demás órganos del Estado y organizaciones privadas, e la colaboración e interacción son ineludibles.

4. ANEXO IV: PLANTA PERMANENTE Y GABINETE

e presentará como ANEXO IVa en las planillas cuyo modelo se adjunta, separadas por amiento e indicando la cantidad de cargos por unidad orgánica a aprobar y totalizándolas por ecretaría.

e trasladarán al ANEXO IVb los totales de los cargos de todos los agrupamientos de cada ecretaría y los de la Unidad Ministro si correspondiere, según modelo de planilla adjunta.

ara el caso de unidades que presenten cargos sobreasignados, de acuerdo con lo que establece ículo 20 del presente decreto, éstos deben ser señalados con una llamada entre paréntesis en umna de la categoría que corresponda a la nueva organización. A pie de página se consignará idad de cargos sobreasignados y la categoría real de revista del agente.

5. ANEXO V: FINANCIAMIENTO

l ANEXO Va se presentará de acuerdo a las disposiciones vigentes en materia de distribu-or cargos y horas de cátedra definidas por la Ley de Presupuesto y sus decretos reglamen-

n el Anexo Vb se consignará la cantidad de categorías financiadas según la última estructura izativa aprobada con sus modificaciones y la cantidad de categorías de la propuesta de do con el modelo de planilla adjunta.

4. APROBACION DE LAS APERTURAS INFERIORES

4.1. Forma de presentación

Las aperturas inferiores a las aprobadas por Resolución Conjunta incluirán las unidades orgánicas de nivel inferior a Dirección.

La presentación de las mismas deberá incluir los siguientes ítems:

ANEXO A — ORGANIGRAMA
ANEXO B — ACCIONES
ANEXO C — PLANTA PERMANENTE
ANEXO D — RELEVAMIENTO DE TAREAS

El ANEXO A se presentará de acuerdo con los criterios establecidos en el punto 3.1. según modelo adjunto.

Los ANEXOS B y C se presentarán en concordancia con lo enunciado para la aprobación de las estructuras organizativas de los niveles superiores según lo establecido en los puntos 3.3. y 3.4.

El ANEXO D se redactará en forma sintética y de él surgirá, con la mayor precisión posible, el tipo de tareas que se trate y su nivel de responsabilidad.

4.2. Normativa para la aprobación de aperturas inferiores

Las aperturas inferiores de las estructuras organizativas se realizarán por Resolución de los Ministros, Secretarios de la PRESIDENCIA DE LA NACION, Jefe de la Casa Militar o titulares de organismos descentralizados.

Una vez aprobada la Resolución antes citada, se remitirá copia de la misma a la Secretaría de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

5. - Aprobación de unidades de proyectos especiales

5.1. Forma de presentación

La presentación de las mismas incluirá los siguientes ítems:

ANEXO E — ACCIONES

ANEXO F — DOTACION

El ANEXO E se presentará de acuerdo con lo enunciado para la aprobación de las estructuras de los niveles superiores.

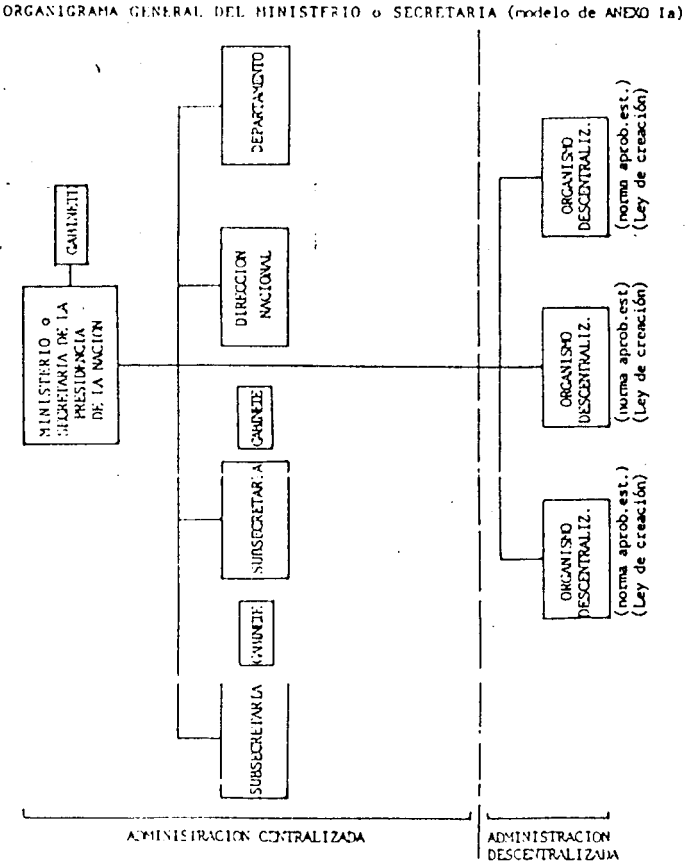
En el ANEXO F se indicará la procedencia de la dotación de las unidades de proyectos especiales, la que será descripta de acuerdo con la planilla modelo adjunta al presente Anexo.

5.2. Normativa para la aprobación de unidades de proyectos especiales

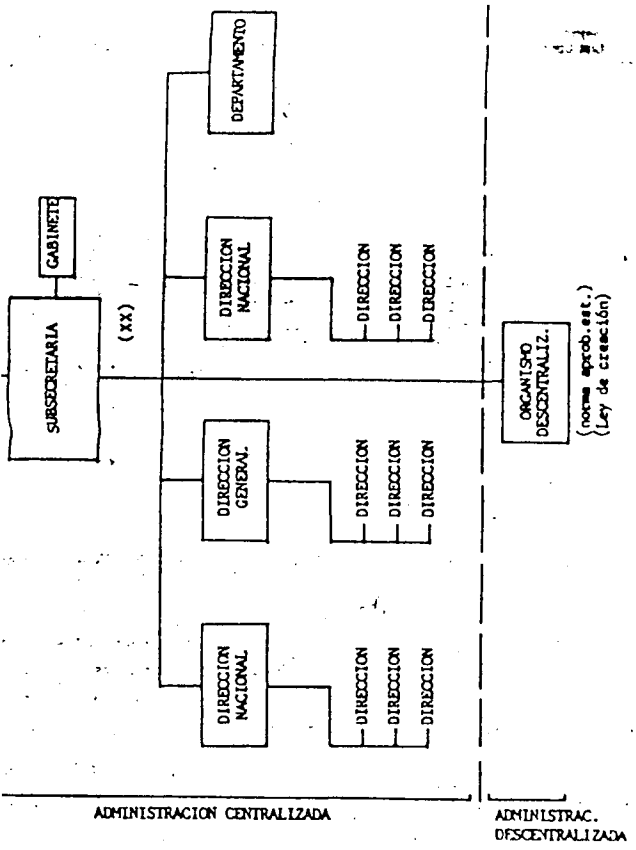
Por Resolución de Ministro Jurisdiccional, Secretario de la PRESIDENCIA DE LA NACION, Jefe de la Casa Militar o titular de organismo descentralizado, se podrá aprobar la conformación de dichas unidades para la realización de planes programas o proyectos determinados y con delimitación temporal.

Las unidades de proyectos especiales no llevarán aperturas inferiores. Se organizan para la ejecución de planes, programas o proyectos específicos. Su dotación estará compuesta por personal permanente y eventualmente transitorio, proveniente de las distintas unidades orgánicas y de conformidad con lo previsto en la planilla modelo.

ORGANIGRAMA GENERAL DEL MINISTERIO o SECRETARIA (modelo de ANEXO Ia)



ANIGRAMA DE SUBSECRETARIA (modelo de ANEXO Ib)



PLANTA PERMANENTE Y DE GABINETE (modelo de ANEXO IV b)

JURISDICCION:
SECRETARIA o SUBSECRETARIA:
ORGANISMO:

TOTALES POR AGRUPAMIENTO / UNIDAD	PLANTA PERMANENTE					GABINETE
	AGRUPAM.	AGRUPAM.	AGRUPAM.	AGRUPAM.	TOTAL	
TOTALES						

TIA PERMANENTE (modelo de ANEXO IVa)

TAMIENTO:
SDICCION:
ETARIA:
ECRETARIA:
NISMO:

Escalafón Dto.

CATEGORIA / DAD												SUBTOTAL	TOTAL
TOTALES													

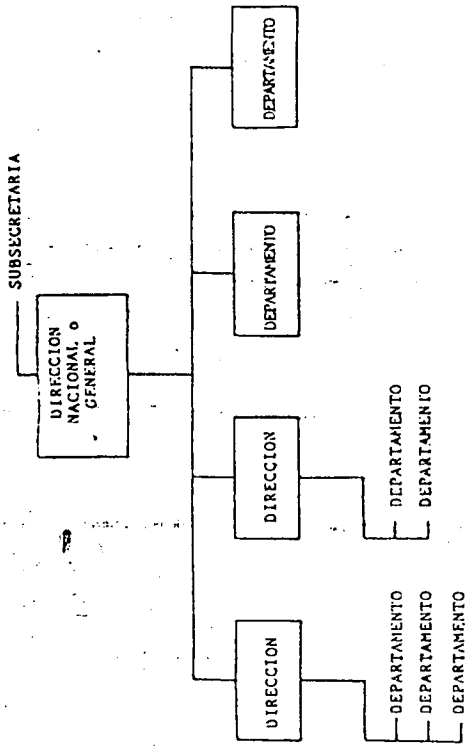
PLANILLA COMPARATIVA DE CATEGORIAS FINANCIADAS (modelo de ANEXO Vb)

JURISDICCION:
SECREATARIA o SUBSECRETARIA:
ORGANISMO:

ESCALAFON	ANTERIOR			ACTUAL
	NORM. ESTRUC.	CATEGORIA	CANTIDAD	
TOTALES				

ANEXO II

ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION NACIONAL o GENERAL (modelo de ANEXO A)



DETERMINACION DE LA DOTACION (modelo de ANEXO F)

JURISDICCION:
SECRETARIA o SUBSECRETARIA:
UNIDAD:
PERIODO DE DURACION:

CATEGORIA / UNIDAD												TOTAL
TOTALES												

CANTIDAD MAXIMA DE DIRECCIONES NACIONALES Y GENERALES EN LOS MINISTERIOS

JURISDICCION	Cantidad de Direcciones Nacionales y Generales
Min. del INTERIOR	18
Min. de RELACIONES EXTERIORES Y CULTO	15
Min. de DEFENSA	14
Min. de ECONOMIA	43
Min. de OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS	23
Min. de EDUCACION Y JUSTICIA	29
Min. de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	13
Min. de SALUD Y ACCION SOCIAL	29
TOTAL	184

REFORMA DEL ESTADO

Decreto 1605/90

Dispónese la prórroga del estado de emergencia, por un nuevo período anual, declarado por el artículo 1º de la Ley Nº 23.696.

Bs. As., 22/8/90

VISTO la declaración efectuada por el artículo 1º de la Ley Nº 23.696 y,

CONSIDERANDO:

Que no obstante las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional desde la vigencia de la Ley Nº 23.696, aún no se han podido superar las circunstancias excepcionales que dieran lugar a su sanción.

Que en tales condiciones se estima indispensable disponer la prórroga del estado de emergencia, por un nuevo período anual, a fin de posibilitar la culminación del proceso de recuperación económica del sector público actualmente en marcha.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de la facultad acordada por el artículo 1º in fine de la Ley Nº 23.696.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

Artículo 1º — Prorrógase el estado de emergencia declarado por el artículo 1º de la Ley Nº 23.696 por el término de UN (1) año contado a partir del 23 de agosto de 1990.

Art. 2º — A todos los efectos de la emergencia prorrogada por el artículo anterior, se entenderá que ella comprende los plazos previstos en los artículos 2º, 6º, 46 y 49 de la Ley Nº 23.696.

Art. 3º — Dése cuenta al HONORABLE CONGRESO DE LA NACION.

Art. 4º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — MENEM. — José R. Dromi.

SOCIEDADES COMERCIALES

Texto ordenado de la Ley Nº 19.550

SEPARATA Nº 231 - DECRETO Nº 841/84

Precio: A 35.000,-

SUBSECRETARIA DE JUSTICIA
DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL

DECRETO NRO. 993 - P.E.N.

BIBLIOTECA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
Profesor Emérito Dr. ALFREDO L. PALACIOS

VISTO el artículo 6º del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública aprobado por Ley Nº 22.140 y el Decreto Nº 2.476 del 26 de noviembre de 1990, y

CONSIDERANDO:

Que, en virtud de lo establecido por el artículo 57 de dicho decreto, la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION debía someter a consideración del COMITE EJECUTIVO DE CONTRALOR DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA un proyecto de escalafón para el personal de la Administración Nacional, tendiente a instrumentar la política adoptada en materia de personal y a asegurar la jerarquización de los servidores públicos.

Que, en cumplimiento de dicha directiva, la citada Secretaría propone un reordenamiento escalafonario sustentado en los principios, de mérito, capacitación y sistemas objetivos de selección y productividad como fundamentos del ingreso y la promoción de los agentes públicos.

Que la medida propuesta armoniza con los esquemas adoptados por los países más avanzados en la materia, consagrando en su articulado la diversidad de institutos propios de la carrera administrativa basada en modernas técnicas de gestión gerencial y profesionalización en todo su desarrollo.

Que el proyecto presentado se considera un instrumento idóneo para superar las falencias existentes en el actual desarrollo de la carrera administrativa, dado que incluye reglas tendientes a jerarquizarla y a crear incentivos reales.

Que el nuevo ordenamiento garantizará un inmediato restablecimiento de las responsabilidades administrativas en todos los niveles.

Que, en virtud de lo dispuesto por el artículo 86 incisos 1) y 2) de la Constitución Nacional y el artículo 6º del Régimen Jurídico ya citado, el Poder Ejecutivo Nacional se encuentra facultado para dictar el presente.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

ARTICULO 1º.- Apruébase el cuerpo normativo que constituye el SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA (SINAPA), obrante como Anexo I al presente.

ARTICULO 2º.- El ordenamiento que se aprueba por el artículo anterior resultará de aplicación a los agentes comprendidos en los escalafones aprobados por los Decretos Nº 1.428 del 22 de febrero de 1973, sus modificatorios y complementarios, con excepción del personal de la LOTERIA NACIONAL SOCIEDAD DEL ESTADO y Nº 1.133 del 31 de agosto de 1988.

Asimismo, se aplicará al personal que reviste en los siguientes organismos científico técnicos:

a) INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACION Y DESARROLLO PESQUERO (INIDEP).

b) INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCION SISMICA (INPRES).

c) INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNICA HIDRICAS (INCyTH).

d) DIRECCION NACIONAL DEL ANTARTICO.

ARTICULO 3º.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el Poder Ejecutivo Nacional analizará la factibilidad de incorporar al SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA que se crea por el presente, a los agentes comprendidos en otros ordenamientos escalafonarios.

ARTICULO 4º.- Créase la Comisión Permanente de Carrera del SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA, con delegaciones en cada jurisdicción, que tendrá por misión asesorar en aquellas propuestas tendientes a asegurar la correcta administración de los recursos humanos de la Administración Pública Nacional, el afianzamiento de las relaciones laborales e institucionales y la adecuada aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa que se instituye por el presente decreto.

La integración de la Comisión citada así como la de sus delegaciones no implicará incremento alguno de las dotaciones de personal existentes.

ARTICULO 5º.- La Comisión creada por el artículo anterior se constituirá en sede de la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION, y será presidida por su titular e integrada por UN (1) funcionario de jerarquía no inferior a

Subsecretario por el MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS (SUBSECRETARIA DE HACIENDA), DOS (2) de igual jerarquía por la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION y TRES (3) representantes de la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (U.P.C.N.). En todos los casos se designará igual número de miembros alternos.

Los representantes de la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION garantizarán la no discriminación de la mujer en la aplicación del Sistema Nacional adjunto.

ARTICULO 6º.- Delégase en el Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION, con el asesoramiento de la Comisión creada por el artículo 4º, la facultad de dictar las normas complementarias a que diera lugar la aplicación del presente decreto y del Sistema Nacional adjunto.

ARTICULO 7º.- Facúltase al Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION, para dictar las normas interpretativas y aclaratorias a que diera lugar la aplicación del presente decreto y del Sistema Nacional adjunto, así como para determinar la integración de las delegaciones jurisdiccionales de la Comisión de Carrera creada por el artículo 4º y dictar sus normas de funcionamiento.

ARTICULO 8º.- Facúltase al Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION para que, por Resolución Conjunta con el Ministro o Secretario de la PRESIDENCIA DE LA NACION correspondiente, aprueben el reencasillamiento del personal al Sistema Nacional que obra como Anexo I.

ARTICULO 9º.- La SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION y el MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS quedan facultados para modificar en forma conjunta y con intervención de la COMISION TECNICA ASESORA DE POLITICA SALARIAL DEL SECTOR PUBLICO, los anexos correspondientes a la Reglamentación del Suplemento por Zona que obra como Anexo 3 del Sistema Nacional adjunto, en lo atinente a los coeficientes a aplicar, los límites y el detalle de las zonas, las características de las localidades y demás condiciones para la determinación de dichos coeficientes.

ARTICULO 10.- El Sistema Nacional que obra como Anexo I se aplicará en cada organismo a partir del 1º del mes siguiente de la fecha de aprobación del respectivo reencasillamiento.

Las normas contenidas en el Capítulo III del Título III del Anexo I del presente decreto, regirán para todo el personal comprendido en su ámbito de aplicación, a partir de la fecha de publicación de este acto.

ARTICULO 11.- El reencasillamiento del personal deberá ser aprobado teniendo en cuenta las funciones que efectivamente ejerza, quedando los agentes exceptuados a ese efecto del cumplimiento de los requisitos de acceso a los distintos niveles y cargos.

ARTICULO 12.- Los anexos de dotación y financiamiento de las estructuras organizativas de las distintas jurisdicciones, se adecuarán una vez producido el reencasillamiento respectivo.

ARTICULO 13.- En los casos en los que, como consecuencia del reencasillamiento, la remuneración del agente resultare inferior a la que venía percibiendo antes de su reubicación, resultará de aplicación lo estatuido por el Decreto Nº 5.592 del 9 de setiembre de 1968.

ARTICULO 14.- Las disposiciones del presente decreto y del Sistema Nacional que obra como Anexo I, quedarán sujetas a las pautas y modalidades que establezca la legislación que se dicte como consecuencia de lo previsto para el ámbito de la Administración Pública, por el Convenio 154 sobre "el fomento de la negociación colectiva", adoptado por la CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO el día 19 de junio de 1981 y ratificado por la Ley Nº 23.544.

ARTICULO 15.- Derógase el Decreto Nº 1.351 del 4 de octubre de 1988 y normas complementarias.

Los escalafones aprobados por los Decretos Nº 1.428/73 y Nº 1.133/88, modificatorios y complementarios, como así también las normas particulares de aplicación en la materia, quedarán derogados, en cada caso, una vez producido el reencasillamiento de la totalidad del personal respectivo.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, las disposiciones de ordenamientos especiales que actualmente contengan remisiones al Escalafón para el personal civil de la Administración Pública, se entenderán referidas al aprobado por el Decreto Nº 1.428/73 el que, a ese efecto, mantendrá su vigencia.

El Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION ordenará la publicación en el Boletín Oficial del acto aprobatorio de los respectivos reencasillamientos.

ARTICULO 16.- Sustitúyese el texto de la reglamentación del artículo 8º, inciso f) del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública (Ley Nº 22.140) aprobada por el Decreto Nº 1.797 del 1º de setiembre de 1980 y sus modificatorios, por el siguiente:

"f) La rehabilitación del exonerado podrá ser otorgada " por la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA " DE LA NACION, a pedido del interesado, una vez " transcurridos CINCO "(5) años de notificada la sanción.

" El sancionado con cesantía podrá reingresar una vez " transcurridos DOS (2) años de notificada la sanción, " previa autorización del Secretario de la Función Pública " de la PRESIDENCIA DE LA NACION, salvo en los casos del " artículo 32, inciso g) del Régimen Jurídico Básico de la " Función Pública, los que tramitarán conforme a lo " previsto en el inciso a) del presente artículo y los que " signifiquen un impedimento para el ingreso conforme los "artículos 7º y 8º y las cesantías que se dispongan por "aplicación del artículo.32, inciso i) respecto de las "cuales no regirá prohibición alguna de reingreso."

ARTICULO 17.- En virtud de lo establecido por los artículos 42 y 48 de la Ley Nº 23.697, el SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA aprobado por el presente, será de aplicación en el ámbito de la MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, con arreglo a la reglamentación que, a tal efecto, deberá dictar el DEPARTAMENTO EJECUTIVO dentro de los SESENTA (60) días.

ARTICULO 18.- Los gastos emergentes de la aplicación de las disposiciones del presente decreto, serán imputados a los créditos asignados a las partidas específicas del PRESUPUESTO DE LA ADMINISTRACION NACIONAL vigente.

ARTICULO 19.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

ANEXO I

SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA

TITULO I

ESTRUCTURA DEL SISTEMA

ARTICULO 1º.- El presente Sistema Nacional consta de DOS (2) agrupamientos, denominados General y Científico Técnico.

ARTICULO 2º.- Los agrupamientos comprenden SEIS (6) niveles con sus correspondientes grados, ordenados de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y requisitos de capacitación propios de las funciones respectivas.

ARTICULO 3º.- El Nomenclador de Funciones establecerá el detalle de las funciones comprendidas en el presente Sistema Nacional que correspondan a cada nivel escalafonario, discriminando aquéllas que involucren el ejercicio de funciones ejecutivas .

ARTICULO 4º.- Se considerarán funciones "ejecutivas" aquellas correspondientes a cargos de conducción de sectores con incidencia en la gestión de políticas públicas o que presten servicios esenciales para la comunidad, o bien que tengan alta incidencia sobre el manejo de los recursos presupuestarios de la jurisdicción o alto grado de participación en la reforma del Estado.

Asimismo se considerarán como "ejecutivas",las funciones que involucren el control de unidades organizativas de nivel inferior a Departamento o equivalente.

ARTICULO 5º.- El agente, con independencia de su ubicación escalafonaria, podrá acceder al ejercicio de funciones "ejecutivas", a través de los sistemas de selección establecidos en el Título III y previo cumplimiento de los requisitos generales del nivel escalafonario asignado a la función y de los específicos que se prevean en la convocatoria respectiva.

ARTICULO 6º.- La carrera del agente será la resultante del progreso en su ubicación escalafonaria, mediante la promoción a los distintos niveles y grados y el acceso a las funciones que sean tipificadas como "ejecutivas" en los términos del presente. En todos los casos, se hará con sujeción a los sistemas de selección y procedimientos de evaluación del desempeño establecidos en los títulos pertinentes del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa.

ARTICULO 7º.- El ingreso al presente Sistema Nacional se producirá por el nivel al que corresponda la vacante financiada, para cuya cobertura se prevean sistemas abiertos de selección.

El aspirante deberá acreditar las condiciones generales de ingreso previstas por las normas estatutarias vigentes, los requisitos particulares para el agrupamiento, nivel y función respectivos, así como haber resultado seleccionado de acuerdo con los mecanismos establecidos al efecto.

ARTICULO 8º.- La promoción de grado dentro de cada nivel se efectuará conforme las pautas que se establecen en el Anexo 1 al presente Sistema Nacional.

TITULO II

AGRUPAMIENTOS

CAPITULO I

AGRUPAMIENTO GENERAL

ARTICULO 9º.- Comprende funciones administrativas, técnicas, profesionales y de servicios.

Abarca SEIS (6) niveles nominados en orden descendente de la "A" a la "F".

ARTICULO 10.- Los niveles son:

Nivel A:

Corresponde a funciones de planeamiento, organización y control en unidades organizativas y funciones profesionales o técnicas altamente especializadas, que impliquen la participación en la formulación y propuesta de políticas específicas, planes y cursos de acción.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos con sujeción a políticas generales y marcos normativos o técnicos amplios, con delegación de máxima autonomía dentro de la competencia asignada.

Requiere formación general y especializada para la función.

El presente nivel comprende DOS (2) grados.

Nivel B:

Corresponde a funciones de planeamiento, organización y control en unidades organizativas y funciones profesionales o técnicas especializadas que impliquen la formulación y el desarrollo de planes y proyectos.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos con sujeción a políticas específicas y marcos normativos o técnicos amplios, con autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada.

Requiere formación general y especializada para la función.

El presente nivel comprende DOS (2) grados.

Nivel C:

Corresponde a funciones de organización y control en unidades organizativas y funciones profesionales o de aplicación de técnicas o procesos administrativos complejos que impliquen la formulación y el desarrollo de programas y procedimientos.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de los objetivos a su cargo con sujeción a planes y marcos normativos o técnicos, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas.

Requiere formación general y específica para la función.

El presente nivel comprende TRES (3) grados.

Nivel D:

Corresponde a funciones que incluyan cierta diversidad de tareas y exigencia de conocimientos y pericia en la aplicación de técnicas específicas. Pueden comportar el control operativo de unidades organizativas de menor nivel.

Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas individuales o grupales, con sujeción a objetivos y métodos específicos y relativa autonomía ante su superior. Ocasionalmente, resuelve situaciones imprevistas.

Requiere formación específica para la función.

El presente nivel comprende CUATRO (4) grados.

Nivel E:

Corresponde a funciones con escasa diversidad de tareas que requieran la aplicación de conocimientos específicos. Pueden comportar la supervisión de las tareas de otros agentes.

Supone responsabilidad sobre el resultado de las tareas individuales o grupales establecidas por su superior, con alternativas de simple elección de medios para su desempeño.

Requiere formación específica para la función.

El presente nivel comprende CUATRO (4) grados.

Nivel F:

Corresponde a tareas simples, repetitivas y de escasa diversidad.

Supone responsabilidad sobre el resultado de las tareas con sujeción a instrucciones y rutinas estrictas de trabajo establecidas por su superior y supervisión inmediata.

Requiere aptitud y habilidad para la tarea, sin implicar formación específica para su desempeño.

El presente nivel comprende CUATRO (4) grados.

ARTICULO 11.- Los requisitos mínimos de acceso a cada nivel escalafonario, sin perjuicio de los que se establezcan para las distintas funciones, son los siguientes:

Nivel A:

a) Edad : TREINTA (30) años

b) Título universitario o terciario en carreras de duración no inferior a TRES (3) años.

c) Experiencia laboral en la especialidad afín a las funciones, no inferior a CINCO (5) años.

Nivel B:

a) Edad: VEINTICINCO (25) años.

b) Título universitario o terciario, pudiendo prescindirse de dicha exigencia siempre que se acredite la posesión de título secundario y una experiencia laboral atinente a las funciones a desempeñar no inferior a DIEZ (10) años.

c) Estudios y experiencia laboral en la especialidad atinente a las funciones.

Nivel C:

a) Edad: VEINTIUN (21) años.

b) Título secundario.

c) Estudios o experiencia laboral en la materia atinente a las funciones.

Nivel D:

a) Edad: DIECIOCHO (18) años.

b) Ciclo básico de enseñanza secundaria.

c) Estudios o experiencia laboral en la materia atinente a las funciones.

Nivel E:

a) Edad: DIECIOCHO (18) años.

b) Ciclo básico de enseñanza secundaria o capacitación específica para la función, adquirida mediante estudios o experiencia laboral.

Nivel F:

a) Edad: DIECISEIS (16) años.

b) Estudios primarios completos.

CAPITULO II

AGRUPAMIENTO CIENTIFICO TECNICO

ARTICULO 12.- Comprende funciones dirigidas a la generación, mejoramiento, difusión y aplicación de conocimientos en el campo de la ciencia en general, la investigación y el desarrollo tecnológico, la formación de recursos humanos especializados y actividades asociadas, en los organismos científico técnicos.

Abarca SEIS (6) niveles nominados en forma descendente de la "A" a la "F".

ARTICULO 13.- Los niveles son los siguientes:

Nivel A:

Corresponde a funciones de planeamiento, organización y control en unidades organizativas y funciones de investigación o desarrollo tecnológico de máxima relevancia o complejidad, que impliquen la participación en la formulación de políticas específicas, planes y cursos de acción en el campo científico o tecnológico y formación de recursos humanos altamente especializados.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos con sujeción a políticas generales o marcos normativos amplios, con delegación de máxima autonomía dentro de la competencia asignada.

El presente nivel comprende DOS (2) grados.

Nivel B:

Corresponde a funciones de planeamiento, organización y control en unidades organizativas y funciones de investigación científica o de desarrollo tecnológico de alta especialización o complejidad, que impliquen la formulación de planes y programas en el campo científico o tecnológico y la formación de recursos humanos especializados.

Supone responsabilidades sobre el cumplimiento de objetivos con sujeción a políticas específicas o marcos normativos amplios, con autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada.

El presente nivel comprende DOS (2) grados.

Nivel C:

Corresponde a funciones de organización, dirección o ejecución de actividades de investigación o desarrollo tecnológico que impliquen la formulación de proyectos complejos y especializados.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos a su cargo, con sujeción a planes o marcos normativos o técnicos, con autonomía para aplicar la iniciativa personal para la elección dentro de las pautas establecidas, de los temas objeto de investigación y la resolución de problemas durante su desarrollo.

El presente nivel comprende TRES (3) grados.

Nivel D:

Corresponde a funciones de investigación o desarrollo tecnológico de mediana especialización y complejidad bajo la dirección de personal de mayor nivel. Puede comportar la supervisión de grupos de trabajo en la especialidad de que se trate.

Supone responsabilidades sobre resultados de estudios o trabajos individuales o grupales, con sujeción a objetivos y técnicas específicas y relativa autonomía ante su superior para la ocasional resolución de situaciones imprevistas.

El presente nivel comprende CUATRO (4) grados.

Nivel E:

Corresponde a funciones iniciales de investigación o temas específicos de carácter científico técnico de escasa complejidad. Puede comportar la supervisión de las tareas de otros agentes.

Supone responsabilidad sobre el resultado de las tareas individuales o grupales asignadas, con alternativas de simple elección para la resolución de los requerimientos técnicos de su superior.

Comprende CUATRO (4) grados.

Nivel F:

Corresponde a funciones técnicas auxiliares ejercidas bajo la dirección de

profesionales y técnicos de los niveles superiores.

Supone responsabilidad sobre el resultado de las tareas con sujeción a instrucciones específicas de trabajo establecidas por su superior y supervisión inmediata.

El presente nivel comprende CUATRO (4) grados.

ARTICULO 14.-Los requisitos mínimos de acceso a cada nivel son los siguientes:

Nivel A:

a) Edad: TREINTA Y CINCO (35) años.

b) Título universitario o de estudios superiores que respondan a planes de estudio no inferiores a CINCO (5) años.

c) Experiencia laboral y trabajos publicados en temas de investigación científica o desarrollo tecnológico de alta especialización y complejidad, de relevancia internacional.

Nivel B:

a) Edad: TREINTA (30) años.

b) Títulos universitarios o de estudios superiores que respondan a planes de estudio no inferiores a CINCO (5) años.

c) Experiencia laboral y trabajos publicados en temas especializados de investigación científica o desarrollo tecnológico.

Nivel C:

a) Edad: VEINTICINCO (25) años.

b) Título universitario o de estudios superiores que respondan a planes de estudio no inferiores a CUATRO (4) años.

c) Experiencia laboral en temas de investigación científica y desarrollo tecnológico afines a la función.

Nivel D:

a) Edad: VEINTIUN (21) años.

b) Título universitario o de estudios superiores que respondan a planes de estudio no inferiores a TRES (3) años.

c) Experiencia laboral en temas de investigación científica o capacitación específica para la función.

Nivel E:

a) Edad: VEINTIUN (21) años.

b) Título universitario o de estudios superiores que respondan a planes de estudio no inferiores a DOS (2) años o capacitación especial que pueda considerarse equivalente.

c) Experiencia o habilidad en la especialidad.

Nivel F:

a) Edad: DIECIOCHO (18) años.

b) Título secundario.

c) Experiencia en la especialidad técnica.

TITULO III

SISTEMAS DE SELECCION

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 15.- El presente régimen establece las pautas generales de los procedimientos destinados, a valorar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los aspirantes conforme al perfil de la función de que se trate y a establecer el mérito correspondiente para la cobertura de vacantes en los distintos niveles o para el acceso a funciones "ejecutivas".

ARTICULO 16.- Las inasistencias en las que incurra el personal con motivo de la presentación en los procedimientos de selección, serán justificadas con goce de haberes, con independencia de los conceptos previstos en el régimen de licencias, justificaciones y franquicias, vigente.

ARTICULO 17.- Los agentes designados para la cobertura de vacantes o de funciones "ejecutivas", deberán asumir dentro de los TREINTA Y CINCO (35) días corridos de notificados. De no verificarse tal circunstancia o de cesar en sus funciones por cualquier causa, se procederá de la siguiente manera:

a) En el supuesto de cobertura de vacantes, se designará al postulante que figure a continuación del previamente designado en el pertinente orden de mérito, el cual tendrá una vigencia máxima de SEIS (6) meses.

b) Tratándose de las funciones "ejecutivas" previstas en el artículo 32, se designará a alguno de los restantes integrantes de la terna, la cual tendrá una vigencia máxima de SEIS (6) meses.

CAPITULO II

COBERTURA DE VACANTES

ARTICULO 18.- Conforme a la procedencia de los postulantes, los sistemas de selección serán Internos, Generales o Abiertos:

a) Internos:

Se utilizará este sistema para acceder a los niveles C, D y E y para asignar funciones que impliquen el control de unidades organizativas de nivel inferior a Departamento. Podrán participar todos los agentes comprendidos en el presente sistema que revisten en la jurisdicción en la que deba cubrirse la vacante, entendida aquélla como Ministerio o Presidencia de la Nación, que acrediten los requisitos exigidos.

b) Generales:

Podrán participar todos los agentes comprendidos en el presente, que reúnan las condiciones exigidas.

Este sistema se utilizará para cubrir los niveles A y B , asignar las funciones "ejecutivas" no contempladas en el artículo 32 de nivel no inferior a Jefatura de Departamento o equivalente y en los casos en los que la selección por sistema interno hubiera resultado parcial o totalmente desierta.

Cuando no se cuente con la pertinente vacante financiada, la asignación de funciones "ejecutivas" a que se refiere el párrafo anterior, se instrumentará mediante adscripción o reemplazo, según corresponda.

Dichas situaciones especiales de revista subsistirán hasta tanto se cuente con la vacante del nivel al que correspondiere la función, en la que será designado el agente involucrado.

En el supuesto de las adscripciones mencionadas precedentemente, los haberes serán liquidados con cargo a las partidas específicas de la jurisdicción de destino.

c) Abiertos:

Podrán participar todos los postulantes proce dentes de los ámbitos público y privado que acrediten las condiciones exigidas. Se aplicará este sistema para la cobertura del nivel F y en todos los casos en que hubiere sido declarada total o parcialmente desierta la selección general, con excepción del supuesto previsto en el segundo párrafo del artículo 32.

ARTICULO 19.- La convocatoria a la selección será dispuesta por la autoridad facultada para efectuar designaciones de personal.

Las convocatorias se dispondrán hasta DOS (2) veces por año calendario. Las que se dispongan dentro de los SESENTA (60) días corridos de haber sido declarada total o parcialmente desierta una selección anterior, se considerarán complementarias de la primera a efectos de la cobertura de las vacantes.

La autoridad de aplicación podrá autorizar convocatorias con carácter de excepción a lo señalado en el párrafo anterior, con el objeto de cubrir vacantes que resulten imprescindibles para el mantenimiento de servicios esenciales para la población o el Estado.

ARTICULO 20.- La selección será realizada por un órgano colegiado, cuyas características se fijarán por Resolución del Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Tratándose de la cobertura de vacantes correspondientes a los niveles A y B, se asegurará la participación de un representante de la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

ARTICULO 21.- Los miembros del órgano de selección serán designados por la autoridad que dispusiere la convocatoria, debiendo exigirse la previa conformidad del titular del área, cuando se tratare de agentes provenientes de otra jurisdicción.

Podrán ser relevados total o parcialmente de las tareas propias de la función que tengan asignada, de acuerdo con la exigencia de su cometido.

ARTICULO 22.- En caso de ausencia o remoción por cualquier causa de alguno de los miembros del órgano de selección, la autoridad que dispusiere la convocatoria deberá proceder a designar un reemplazante, haciendo lo propio el Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION en caso de tratarse del representante de ese organismo.

ARTICULO 23.-El órgano de selección tendrá las siguientes atribuciones:

a) Determinar los procedimientos específicos del sistema de selección a aplicar, los que deberán guardar relación con los requerimientos del nivel a cubrir.

b) Evaluar los antecedentes de los postulantes y los resultados de la aplicación de los instrumentos de selección utilizados y determinar la calificación total de cada uno de los aspirantes.

c) Elaborar un orden de mérito provisorio y elevarlo juntamente con la documentación respectiva a la autoridad con facultades para designar.

d) Dictaminar en las impugnaciones que se interpusieren.

ARTICULO 24.- Con relación a los miembros del órgano de selección sólo se admitirán recusaciones y excusaciones con expresión de causa, resultando de aplicación, a tal efecto, los artículos 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, debiendo darse a publicidad las normas mencionadas juntamente con las bases de la convocatoria.

ARTICULO 25.- La recusación deberá ser deducida por el aspirante en el momento de su inscripción y la excusación de los miembros del órgano de selección, en oportunidad del conocimiento de la lista definitiva de los inscriptos.

SI la causal fuere sobreviniente o conocida con posterioridad, las recusaciones y excusaciones deberán interponerse antes de que el referido órgano se expida.

ARTICULO 26.- La UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (U.P.C.N.) podrá designar un veedor, quien asistirá a las pruebas de oposición de los postulantes y a las reuniones del órgano de selección en las que se determine la calificación de los aspirantes, pudiendo formular observaciones de las que dejará constancia en acta.

ARTICULO 27.- El orden de mérito provisorio deberá darse a conocer a los interesados, de conformidad con lo que se establezca por Resolución del Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Dentro de los CINCO (5) días hábiles de la notificación, los aspirantes podrán impugnar el precitado orden ante el órgano de selección, el que deberá expedirse dentro de los CINCO (5) días hábiles de vencido el plazo para impugnar del último aspirante notificado.

ARTICULO 28.- Ratificado o rectificado el orden de mérito provisorio, el órgano de selección lo elevará con todos sus antecedentes, incluidas las observaciones efectuadas por el veedor, a la autoridad que hubiere dispuesto la convocatoria.

Dicha autoridad deberá evaluar las observaciones y aprobar el orden de mérito definitivo dentro de los CINCO (5) días hábiles de recibidas las actuaciones, debiendo notificarlo a los interesados.

ARTICULO 29.- Dentro de los CINCO (5) días hábiles de notificado el orden de mérito definitivo, podrá recurrirse ante la autoridad que hubiere dictado el acto aprobatorio, la cual resolverá en forma definitiva dentro de los DIEZ (10) días hábiles de vencido el plazo para recurrir del último postulante notificado.

Este recurso agotará la vía administrativa.

ARTICULO 30.- Las designaciones y promociones no podrán formalizarse hasta tanto recaiga resolución definitiva en los recursos que se interpusieren.

ARTICULO 31.- Agotado el plazo para recurrir o resueltos los recursos administrativos interpuestos, la autoridad que hubiere dispuesto la convocatoria dictará el acto administrativo para instrumentar las designaciones o promociones, conforme a la prioridad establecida en el orden de mérito resultante.

CAPITULO III

FUNCIONES EJECUTIVAS

ARTICULO 32.- La cobertura de funciones "ejecutivas" correspondientes a unidades orgánicas de nivel Dirección General o Nacional de los dos mayores índices de ponderación, se hará por el sistema de selección establecido en el presente capítulo.

Podrán ser convocados todos los postulantes procedentes de los ámbitos público y privado que acrediten las condiciones exigidas.

ARTICULO 33.- Cuando la unidad organizativa no cuente con la respectiva vacante financiada, se creará una del nivel escalafonario que corresponda.

La vacante que ocupe el ex-titular de la función objeto de selección, quedará suprimida cuando éste egrese por cualquier causal.

ARTICULO 34.- La cobertura de las funciones "ejecutivas" no comprendidas en el artículo anterior, se hará por el sistema de selección general, de acuerdo con las normas contenidas en el Capítulo II del presente Sistema Nacional.

ARTICULO 35.- El órgano de selección será un comité que se integrará en cada jurisdicción donde se produzca la vacante funcional a cubrir. Estará compuesto por CINCO (5) miembros designados por resolución conjunta del Ministro respectivo y el Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION. En todos los casos, habrá como mínimo una mujer entre los miembros designados.

La designación como miembro del comité deberá recaer en funcionarios o ex-funcionarios de reconocido prestigio y probidad, miembros destacados de Academias Nacionales, Consejos o Colegios Profesionales, docentes o especialistas universitarios.

El funcionario designado para ejercer una función "ejecutiva" integrará el Comité respectivo cuando se trate de la selección de aspirantes a cubrir un cargo que le dependa.

La Presidenta del CONSEJO COORDINADOR DE POLITICAS PUBLICAS PARA LA MUJER DE LA ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL, o quien ésta designe en su reemplazo, podrá actuar en calidad de veedor, al igual que un representante de la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (U.P.C.N.).

ARTICULO 36.- El Comité de Selección tendrá las siguientes atribuciones:

a) Identificar a los candidatos que reúnan los requisitos para cubrir el cargo vacante.

b) Establecer la metodología a desarrollar para la evaluación de los postulantes identificados, determinando los contenidos de las pruebas de selección y demás procedimientos a aplicar.

c) Merituar los antecedentes de los candidatos y los resultados de la evaluación practicada.

d) Proponer a la autoridad competente para efectuar designaciones, la terna de candidatos seleccionados.

ARTICULO 37.- El Comité de Selección juntamente con la autoridad competente del área respectiva, determinarán el perfil requerido para el cargo con función "ejecutiva" de que se trate y las prioridades para su gestión, definido lo cual se procederá a la identificación y evaluación de los candidatos en condiciones de cubrirlo.

La evaluación antedicha podrá incluir estudio de antecedentes, entrevistas u otros procedimientos que el Comité considere de utilidad adoptar.

ARTICULO 38.- A los fines de identificar los candidatos que oportunamente propondrá, el Comité de Selección podrá solicitar la colaboración de firmas especializadas en búsqueda y selección de personal, realizar convocatorias por medios de prensa o cualquier otro procedimiento que considere adecuado a tal efecto.

ARTICULO 39.- La autoridad competente del área a la que corresponda la función a cubrir, deberá seleccionar al candidato entre los integrantes de la terna elevada.

ARTICULO 40.- El plazo para la identificación y evaluación de candidatos será, como máximo, de SESENTA (60) días corridos, contados a partir del día siguiente al de la fecha de constitución del Comité respectivo.

TITULO IV

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 41.- El personal con estabilidad será evaluado una vez al año entre los meses de agosto y octubre, siempre que el agente hubiera prestado servicios efectivos durante SEIS (6) meses como mínimo desde la anterior evaluación. En los casos en los que, por razones fundadas, el organismo no pudiera cumplimentar la evaluación en el período mencionado, la excepción deberá autorizarse por resolución conjunta del Ministro, Subsecretario Ministerial, Secretario de la PRESIDENCIA DE LA NACION , Jefe de la Casa Militar, Presidente del ENTE NACIONAL ARGENTINO DE TURISMO, Presidente del ENTE NACIONAL ARGENTINO DEL DEPORTE o titular de organismo descentralizado y del Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

En el ámbito de la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA, la autorización se otorgará por resolución de su titular.

ARTICULO 42.- La estabilidad a que alude la reglamentación del artículo 10 del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública (Ley Nº 22.140) aprobada por Decreto Nº 1.797/80, se adquirirá siempre que el agente involucrado merezca la calificación de desempeño "BUENO" en cada uno de los períodos evaluados.

ARTICULO 43.- El personal será evaluado por un Comité, cuya integración se determinará por Resolución del Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Asimismo, se garantizará la participación de un representante de la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (U.P.C.N.),quien actuará en calidad de veedor.

ARTICULO 44.- En los casos de evaluación de Directores Nacionales y Generales,Directores, Subdirectores y Jefes de Departamento o jerarquías equivalentes,

así como del personal que dependa directamente de una autoridad política, las instancias evaluadoras se determinarán por resolución del Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

ARTICULO 45.- El personal adscripto será calificado por las autoridades que correspondan de la jurisdicción de destino, salvo que se trate de adscripciones fuera del ámbito del PODER EJECUTIVO NACIONAL, en cuyo caso el agente será evaluado por las autoridades de origen, previa solicitud de informes al organismo de destino.

ARTICULO 46.- Las calificaciones observadas por el veedor gremial serán derivadas, junto con el informe del Comité de Evaluación, para conocimiento y posterior dictamen de la delegación de la Comisión Permanente de Carrera de la jurisdicción respectiva, con carácter previo a la notificación al interesado.

La delegación deberá emitir un pronunciamiento dentro del plazo de CINCO (5) días hábiles contados a partir de la recepción de la documentación respectiva.

ARTICULO 47.- Dentro de los TRES (3) días hábiles de notificada la calificación obtenida, el agente podrá solicitar su revisión ante el Comité de Evaluación o autoridad interviniente, quien resolverá dentro del plazo de DIEZ (10) días hábiles.

ARTICULO 48.- La resolución del Comité o autoridad interviniente podrá apelarse ante el Ministro, Secretario de la PRESIDENCIA DE LA NACION, Jefe de la Casa Militar, Presidentes del ENTE NACIONAL ARGENTINO DE TURISMO y del ENTE NACIONAL ARGENTINO DEL DEPORTE , Subsecretario o titular de organismo descentralizado según corresponda, quienes deberán resolver en el plazo de DIEZ (10) días hábiles.

ARTICULO 49.- Las evaluaciones efectuadas por los Ministros, Secretarios de la PRESIDENCIA DE LA NACION, Jefe de la Casa Militar, Presidentes del ENTE NACIONAL ARGENTINO DE TURISMO y del ENTE NACIONAL ARGENTINO DEL DEPORTE y por titulares de organismos descentralizados, y las decisiones de los recursos de apelación, son irrecurribles.

ARTICULO 50.- Las notificaciones de las resoluciones de los recursos de revisión y de apelación deberán diligenciarse dentro de los TRES (3) días hábiles de su emisión.

ARTICULO 51- El sistema de evaluación del desempeño del personal que ejerza funciones "ejecutivas" de jerarquía no inferior a Jefatura de Departamento o equivalente,se establecerá por Resolución del Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

TITULO V

CAPACITACION

ARTICULO 52.- El INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA,a efectos de la formación, perfeccionamiento y actualización del personal, establecerá un Sistema Nacional de Capacitación y supervisará la realización de los cursos, seminarios y demás actividades de capacitación que se desarrollen en las distintas jurisdicciones, de conformidad con lo que previamente determine la autoridad de aplicación en materia de prioridades temáticas y complejidad de los estudios.

ARTICULO 53.- Para la detección de las necesidades de capacitación y la coordinación de las actividades pertinentes, los organismos cuyo personal se rija por este Sistema Nacional deberán prestar la colaboración necesaria al INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.

Asimismo se promoverá la concesión de becas destinadas a la participación de los agentes en cursos, jornadas o congresos relacionados con el cargo que desempeñen o con las funciones del organismo de revista.

ARTICULO 54.- Los cursos de Alta Gerencia Pública y de Formación Superior, requeridos para el desarrollo de la carrera en el Anexo 1 al Sistema Nacional, serán dirigidos por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA. Las restantes actividades de capacitación podrán desarrollarse en las distintas jurisdicciones con la supervisión del referido Instituto.

ARTICULO 55.- El personal que hubiera accedido al ejercicio de funciones ejecutivas por los mecanismos de selección previstos en el presente Sistema Nacional, deberá realizar el curso de Alta Gerencia Pública en un período de un (1) año a partir de la fecha de asunción.

El incumplimiento de este requisito impedirá la obtención por parte del agente de la calificación SOBRESALIENTE.

ARTICULO 56.- La determinación de las exigencias de capacitación a las que alude el Anexo 1 al Sistema Nacional, serán establecidas por resolución del Secretario de

la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION con intervención del INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.

Asimismo, deberá establecerse la equivalencia de los cursos realizados por los agentes en establecimientos públicos y privados del país o del exterior, colegios profesionales y organismos internacionales gubernamentales o no gubernamentales.

TITULO VI

RETRIBUCIONES E INCENTIVOS

ARTICULO 57.- La retribución de los agentes comprendidos en el presente Sistema Nacional está constituida por la asignación básica del nivel, más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan a su situación de revista, de conformidad con lo que establece este título.

ARTICULO 58.- Las asignaciones básicas de los niveles estarán determinadas por la cantidad de unidades retributivas que, para cada caso se establece en el Anexo 2 al presente Sistema Nacional. El valor de cada unidad retributiva será establecido por el Poder Ejecutivo Nacional.

ARTICULO 59.- Establécense los siguientes adicionales, suplementos y bonificaciones:

a) Adicionales:
   1) Por Grado
   2) Por Mayor Capacitación.

b) Suplementos:
   1) Por Zona
   2) Por Función Ejecutiva
   3) Por Función Específica

c) Bonificaciones:
   1) Por calificación sobresaliente

d) Incentivos:
   1) Menciones
   2) Otras compensaciones.

ARTICULO 60.- Corresponderá percibir el adicional por Grado a los agentes que hubieran dado cumplimiento a los requisitos exigidos en el Anexo 1 al Sistema Nacional para la promoción al grado correspondiente. En el respectivo Anexo 2 se establece la cantidad de unidades retributivas que corresponderán a cada grado.

Este adicional dejará de percibirse cuando el agente promueva a otro nivel.

ARTICULO 61.- Percibirá el adicional por Mayor Capacitación, el personal que se desempeñe en una función para la que se requiera título universitario o terciario, cuando dicha exigencia exceda la prevista como requisito mínimo de acceso al nivel escalafonario correspondiente.

ARTICULO 62.- El Suplemento por Zona corresponderá al agente que preste servicios en forma permanente o transitoria en destinos que se declaren bonificables. Los coeficientes y demás condiciones para la liquidación de dicho suplemento, se determinan en la reglamentación que obra como Anexo 3 al presente Sistema Nacional.

ARTICULO 63.- El Suplemento por Función Ejecutiva será percibido por los agentes que desempeñen efectivamente las funciones tipificadas como tales.

Los montos correspondientes serán determinados por el PODER EJECUTIVO NACIONAL y su percepción será incompatible con la liquidación del adicional por Mayor Capacitación, el suplemento por Función Específica.

ARTICULO 64.- Las inasistencias en que incurra el titular por períodos superiores a TREINTA (30) días corridos,con excepción del lapso correspondiente a la licencia anual ordinaria, serán descontadas del importe del suplemento mencionado en el artículo anterior.

ARTICULO 65.- El Suplemento por Función Específica corresponderá abonarse al personal perteneciente al agrupamiento Científico Técnico y al del agrupamiento General que desempeñe funciones de carácter informático.

Asimismo se liquidará a los agentes que ejerzan funciones propias de especialidades para cuyo desempeño resulte particularmente crítico el reclutamiento de personal en el mercado laboral.

La nómina de los cargos mencionados en el párrafo anterior se establecerá en el Nomenclador de Funciones.

Los montos respectivos serán establecidos por el PODER EJECUTIVO NACIONAL.

ARTICULO 66.- La bonificación por calificación SOBRESALIENTE será percibida por los agentes que hubieren obtenido la máxima calificación anual. Consistirá en una suma de pago único equivalente a la asignación básica del nivel respectivo, más el suplemento funcional que corresponda, y será liquidada con los haberes

correspondientes al mes de marzo del año siguiente al período evaluado.

ARTICULO 67.- La concesión, con carácter extraordinario, de incentivos para premiar la productividad y recompensar iniciativas y sugerencias relativas al mejoramiento de la Administración , que supongan méritos relevantes o redunden en una mayor eficacia administrativa, se determinará por resolución conjunta entre la SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION y el MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS.

ARTICULO 68 - Por resolución conjunta del Secretario de la Función Pública de la PRESIDENCIA DE LA NACION y el Ministro DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS , con la intervención del Ministro de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, podrán establecerse otros suplementos que compensen a los agentes por el desempeño de funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones y tareas en las que se pusiere en peligro la integridad psicofísica, o cuyo desarrollo tuviere lugar en organismos o sectores calificados como riesgosos.

TITULO VII

HORARIOS

ARTICULO 69 - El personal comprendido en el presente Sistema Nacional deberá cumplir con las siguientes prestaciones semanales:

- Niveles A, B, C y D y personal que cumpla funciones ejecutivas y específicas: CUARENTA (40) horas semanales.

- Niveles E y F: TREINTA Y CINCO (35) horas semanales.

- Personal menor de DIECIOCHO (18) años de edad: TREINTA (30) horas semanales

En el supuesto previsto en el ítem anterior se practicará una reducción proporcional de los haberes .

ANEXO 1
AL SISTEMA NACIONAL

REQUISITOS PARA PROMOVER DE GRADO

NIVEL	GRADO	CANTIDAD DE EVALUACIONES CONSECUTIVAS	CALIFICACION MINIMA EN CADA EVALUACION	CREDITOS DE CAPACITACION
A	1	3 5	SOBRESALIENTE BUENO	CURSO DE ALTA GERENCIA PUBLICA
A	2	4 6	SOBRESALIENTE BUENO	SI
B	1	3 5	SOBRESALIENTE BUENO	CURSO DE ALTA GERENCIA PUBLICA
B	2	4 6	SOBRESALIENTE BUENO	SI
C	1	2 4	SOBRESALIENTE BUENO	CURSO DE FORMACION SUPERIOR(*)
C	2	3 5	SOBRESALIENTE BUENO	SI
C	3	4 6	SOBRESALIENTE BUENO	SI
D	1	2 3	SOBRESALIENTE BUENO	SI
D	2	2 4	SOBRESALIENTE BUENO	SI
D	3	3 6	SOBRESALIENTE BUENO	SI
D	4	3 5	SOBRESALIENTE BUENO	SI
E	1	2 3	SOBRESALIENTE BUENO	SI
E	2	2 4	SOBRESALIENTE BUENO	SI
E	3	3 5	SOBRESALIENTE BUENO	SI
E	4	3 5	SOBRESALIENTE BUENO	SI
F	1	2 3	SOBRESALIENTE BUENO	NO
F	2	2 4	SOBRESALIENTE BUENO	NO
F	3	3 5	SOBRESALIENTE BUENO	NO
F	4	3 5	SOBRESALIENTE BUENO	NO

(*) Este requisito no corresponde para el agrupamiento científico.

ANEXO 2
AL SISTEMA NACIONAL

UNIDADES RETRIBUTIVAS POR NIVEL Y POR GRADO

GRADO / NIVEL	ASIGNACION BASICA	1	2	3	4
A	900	954	1.050	---	---
B	606	660	720	---	---
C	408	444	484	527	---
D	260	296	322	351	382
E	150	164	178	194	212
F	100	109	119	130	141

ANEXO 3

REGLAMENTACION DEL SUPLEMENTO POR ZONA

ARTICULO 1º.- Corresponderá el pago del Suplemento por Zona a los agentes que presten servicios en algún punto geográfico que resulte bonificable conforme al detalle de los Anexos A, B y C a la presente reglamentación.

ARTICULO 2º.- El monto del suplemento se calculará aplicando al monto de las unidades retributivas del nivel C, el coeficiente que corresponda al destino geográfico en el que se encuentre ubicado el organismo en el que el agente preste servicios, de conformidad con lo establecido en el Anexo C.

ARTICULO 3º.- Los organismos que se encuentren ubicados en puntos limítrofes entre DOS (2) o más zonas, serán considerados en aquélla a la que corresponda mayor coeficiente de bonificación.

ARTICULO 4º.- A los efectos de la aplicación del presente régimen se entiende por "localidad" la unidad administrativa definida por los Censos Nacionales de Población.

ARTICULO 5º.- Corresponderá la aplicación de los porcentajes de bonificación fijados para los destinos geográficos "De 4.000 a 19.999 habitantes" y "Menos de 4.000 habitantes y población dispersa", únicamente en los casos en los que los mismos se encuentren a más de CINCUENTA (50) kms. de una ciudad de VEINTE MIL (20.000) habitantes o más. Se excluyen además del incremento aquellos puntos que, aún cuando fueren considerados como unidad administrativa, integren el conurbano de grandes ciudades.

ARTICULO 6º.- La determinación de la cantidad de habitantes de cada localidad se ajustará a la información oficial emergente de la publicación de los resultados del último Censo Nacional, actualizándose de acuerdo con los resultados que arrojen futuros censos.

ARTICULO 7º.- En los casos en los que, por haberse producido variantes en el número de habitantes registrado en las actualizaciones periódicas, correspondiere la modificación de los coeficientes de bonificación, el ajuste se efectuará dentro de los NOVENTA (90) días de publicados los resultados censales.

Si, en tales supuestos, correspondiere la supresión o reducción de la bonificación que los agentes percibían en virtud de la calificación anterior del destino geográfico respectivo, el monto de dicha bonificación o el excedente, según el caso, subsistirá como "Suplemento por Cambio de Suplemento por Zona", quedando congelado su importe. Dicho suplemento será liquidado como suplemento remunerativo, no bonificable para el cómputo de ningún adicional, suplemento o complemento.

En los casos de reducción del suplemento, los futuros incrementos de dicho monto que correspondieren por aplicación de los aumentos salariales de carácter general que establezca el PODER EJECUTIVO, serán absorbidos por el "Suplemento por Cambio de Suplemento por Zona" hasta su extinción total.

ARTICULO 8º.- El personal adscripto percibirá el suplemento de que se trata conforme a la ubicación del lugar de prestación de servicios en su carácter de adscripto, haciéndose cargo del mismo el organismo de destino. Durante el período de la adscripción, se suspenderá la percepción del suplemento que pudiere corresponder a la ubicación del organismo de origen, con independencia de que el destino de la adscripción fuere o no bonificable.

ARTICULO 9º.- Los viáticos por comisiones de servicio cumplidas en los destinos determinados como bonificables por la presente reglamentación, se incrementarán conforme a los coeficientes detallados en el Anexo C. Cuando la comisión de servicio se lleve a cabo en más de un destino bonificable, la liquidación se hará en forma proporcional al tiempo de estadía en cada uno de ellos.

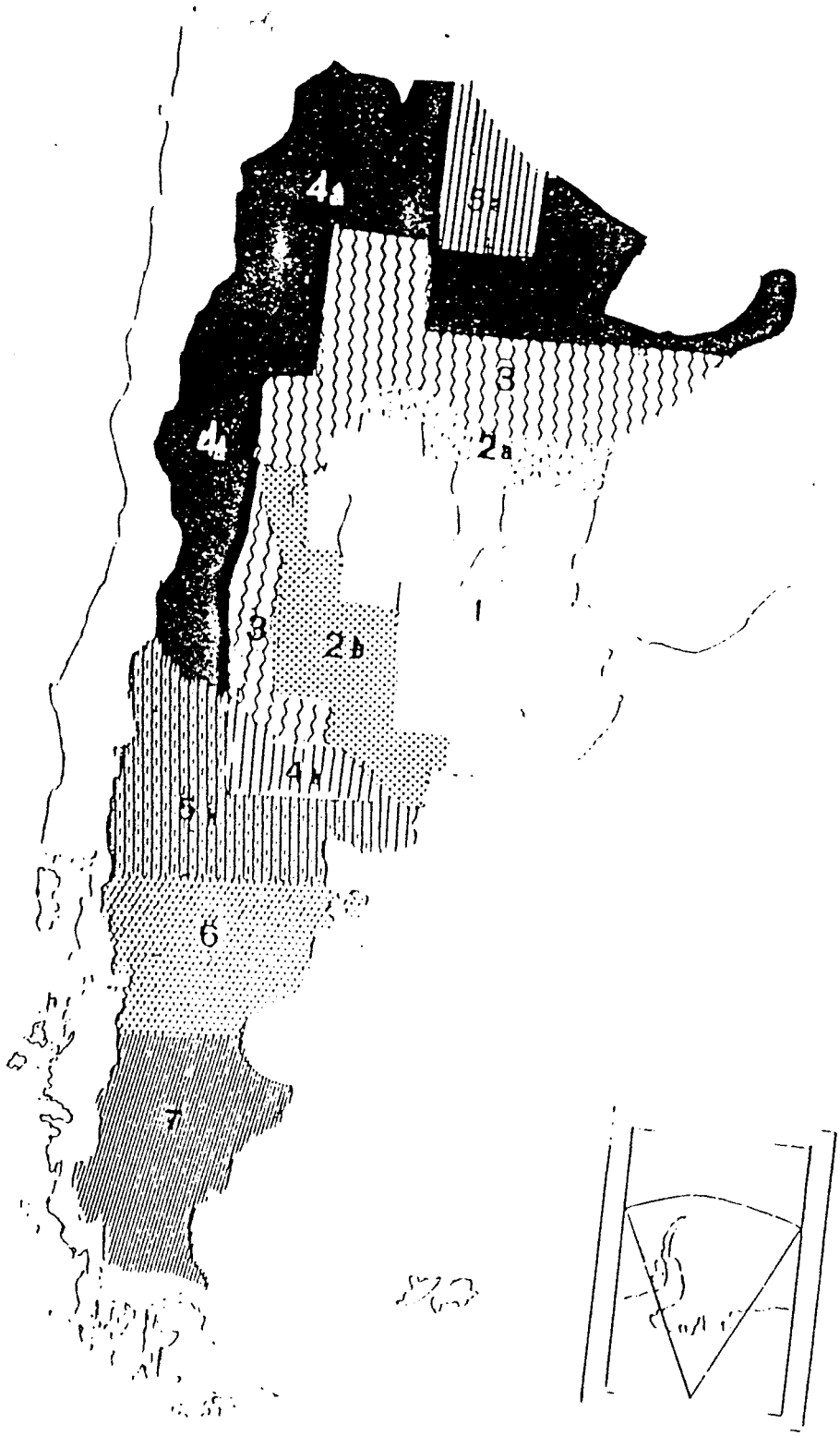
ARTICULO 10.- El personal que prestare servicios en un destino bonificable y fuere destacado en comisión del servicio fuera del mismo, continuará percibiendo el suplemento correspondiente a su destino habitual durante el período de dicha comisión, con independencia del incremento que pudieren sufrir los viáticos si la mencionada comisión se cumpliere también en un destino bonificable.

ARTICULO 11.- En los supuestos de cambio de destino o de traslado del agente, cesará la percepción del suplemento que correspondiere al destino anterior,

liquidándose a partir de esa fecha el monto del suplemento por el nuevo destino, si éste fuere también bonificable.

ARTICULO 12.- Exclúyese de la presente Reglamentación al personal no docente de los establecimientos escolares de la SUBSECRETARIA DE EDUCACION del MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION y del CONSEJO NACIONAL DE EDUCACION TECNICA, el que continuará rigiéndose por las normas actualmente vigentes en la materia.

ANEXO A
A LA REGLAMENTACION



DETALLE DE LAS ZONAS

ZONA I

Comprende:

Provincia de Buenos Aires, parcialmente
Provincia de Entre Rios, parcialmente
Provincia de Santa Fé, parcialmente
Provincia de Córdoba, parcialmente
Provincia de San Luis, parcialmente

Límites (a partir del Noroeste)

Paralelo 31° S a partir del límite de Córdoba con la Rioja- Meridiano 65° O - Paralelo 30º 30' S- Meridiano 64º 30' O - Paralelo 30° S - Meridiano 63° 30'O - Paralelo 31° S - Límite de Santa Fé con Entre Rios - Paralelo 31º 30'S - Límite Internacional con Uruguay - Océano Atlántico - Meridiano 62° O - Paralelo 38° 30'S - Límite de Buenos Aires con la Pampa - Límite de La Pampa con Córdoba - Límite de San Luis con Córdoba - Paralelo 34° S - Meridiano 66° 30'O - Límite de San Luis con La Rioja - Límite de Córdoba con La Rioja hasta Paralelo 31° S.

Zona 2da

Comprende:

Provincia de Entre Rios, parcialmente
Provincia de Santa Fé, parcialmente
Provincia de Córdoba, parcialmente

Límites (a partir del Noroeste):

Límite de Catamarca con Córdoba desde el límite con La Rioja - Límite de Córdoba con Santiago del Estero - Paralelo 30° S - Límite de Santa Fé con Corrientes - Límite de Corrientes con Entre Rios - Límite internacional con Uruguay - Paralelo 31° 30'S - Límite de Entre Rios con Santa Fé - Paralelo 31° S - Meridiano 63° 30'O - Paralelo 30° S - Meridiano 64° 30' O - Paralelo 30° 30' S - Meridiano 65° O - Paralelo 31° S - Límite de Córdoba con La Rioja hasta el límite con Catamarca.

Zona 2b

Comprende:

Provincia de San Luis, parcialmente
Provincia de La Pampa, parcialmente
Provincia de Buenos Aires, parcialmente

Límites (a partir del Noroeste):

ZONA 3

Comprende:

Provincia de Corrientes, parcialmente
Provincia de Misiones, parcialmente
Provincia de Santa Fé, parcialmente
Provincia de Santiago del Estero, parcialmente
Provincia de Tucumán.
Provincia de Salta, parcialmente
Provincia de Catamarca, parcialmente
Provincia de La Rioja, parcialemente
Provincia de San Juan, parcialmente
Provincia de Mendoza, parcialmente
Provincia de La Pampa, parcialmente

Límites (a partir del Noroeste):

Paralelo 26º S a partir del Meridiano 66º 30'O - Meridiano 64º O - Paralelo 28º S - Límite internacional con Brasil y Uruguay - Límite de Corrientes con Entre Rios - Límite de Corrientes con Santa Fé - Paralelo 30º S - Límite de Córdoba con Santiago del Estero - Límite de Córdoba con Catamarca - Límite de Córdoba con La Rioja - Límite de La Rioja con San Luis - Límite de San Juan con San Luis - Límite de Mendoza con San Luis - Límite de San Luis con La Pampa - Meridiano 66º 30'O - Paralelo 37º 30'S - Meridiano 65º O - Río Colorado - Meridiano 69º O - Paralelo 33º 30'S - Meridiano 68º O - Límite de Mendoza con San Juan - Meridiano 67º 30' O - Paralelo 30º S - Meridiano 67º O - Límite de La Rioja con Catamarca - Meridiano 66º 30' O hasta paralelo 26º S.

Zona 4a

Comprende:

Provincia de Misiones, parcialmente
Provincia de Corrientes, parcialmente
Provincia de Formosa, parcialmente
Provincia de Chaco, parcialmente
Provincia de Santiago del Estero, parcialmente
Provincia de Salta.
Provincia de Jujuy.
Provincia de Catamarca, parcialemente
Provincia de La Rioja, parcialmente
Provincia de San Juan, parcialmente
Provincia de Mendoza, parcialmente

Límites (a partir del Noroeste):

Límite Internacional con Bolivia hasta Meridiano 63º 30'O - Meridiano 63º 30'O - Paralelo 27º S - Meridiano 60º 30'O - Límite Internacional con Paraguay y Brasil - Paralelo 28º S - Meridiano 64º O - Paralelo 26º S - Meridiando 66º 30'O - Límite de La Rioja con Catamarca - Meridiano 67º O - Paralelo 30º S - Meridiano 67º 30'O - Límite de Mendoza con San Juan - Meridiano 68º O - Paralelo 33º 30'S - Meridiano 69º O - Río Colorado - Límite Internacional con Chile hasta el límite Internacional con Bolivia.

Zona 4b

Comprende:

Provincia de Buenos Aires, parcialmente
Provincia de Río Negro, parcialmente
Provincia del Neuquén, parcialmente

Límites (a partir del Noroeste):

Río Colorado a partir del Meridiano 69º O - Océano Atlántico - Meridiano 64º O - Río Negro - Paralelo 39º 20'S - Meridiano 69º O hasta el Río Colorado.

Zona 5a

Comprende:

Provincia de Salta, parcialmente
Provincia de Formosa, parcialmente
Provincia de Santiago del Estero, parcialmente
Provincia de Chaco, parcialmente

Límites (a partir del Noroeste)

Límite internacional con Bolivia a partir del Meridiano 63º 30'O - Límite internacional con Paraguay - Meridiano 60º 30'O - Paralelo 27º S - Meridiano 63º 30'O hasta el límite internacional con Bolivia.

Zona 5b

Comprende:

Provincia del Neuquén, parcialmente
Provincia de Río Negro, parcialmente

Límites (a partir del Noroeste)

Límite del Neuquén con Mendoza a partir del límite internacional con Chile - Meridiano 69º O - Paralelo 39º 20'S - Río Negro - Meridiano 64º O - Océano Atlántico - Límite de Río Negro con Chubut - Límite internacional con Chile hasta el límite del Neuquén con Mendoza.

Zona 6:

Comprende:

Provincia del Chubut

Zona 7:

Comprende:

Provincia de Santa Cruz

Zona 8:

Comprende:

Ex- Territorio Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

ANEXO C
A LA REGLAMENTACION

COEFICIENTES A APLICAR EN LAS DISTINTAS ZONAS, SEGUN LAS CARACTERISTICAS DE LA LOCALIDAD (*)

ZONA 1

Cantidad de habitantes	Localidades de 20.000 habitantes y más		Localidades de 4.000 a 19.999 habitantes		Localidades de menos de 4.000 habitantes y población dispersa	
Ubicación o altura	En el continente y a menos de 2.000 metros	En una isla o a 2.000 metros o más	En el continente y a menos de 2.000 metros	En una isla o a 2.000 metros o más	En el continente y a menos de 2.000 metros	En una isla o a 2.000 metros o más
	A	B	C	D	E	F
	0	0,10	0,10	0,15	0,15	0,20

(*) Se considerarán, según lo indicado en cada zona, las siguientes características de la localidad o lugar donde se realice la efectiva prestación de servicios:

1) Cantidad de habitantes
2) Ubicación en el continente o en una isla o Altura sobre el nivel del mar, según corresponda (no se aplicará en Zona 8)
3) En los destinos de menos de 20.000 habitantes: distancia a una localidad de 20.000 habitantes o más. (En caso de ser de 50 km. o menos, se aplicará el coeficiente A o B, según corresponda para localidades de 20.000 habitantes y más).

ZONAS 2a y 2b

Cantidad de habitantes	Localidades de 20.000 habitantes y más		Localidades de 4.000 a 19.999 habitantes		Localidades de menos de 4.000 habitantes y población dispersa	
Ubicación o altura	En el continente y a menos de 2.000 metros A	En una isla o a 2.000 metros o más B	En el continente y a menos de 2.000 metros C	En una isla o a 2.000 metros o más D	En el continente y a menos de 2.000 metros E	En una isla o a 2.000 metros o más F
	0,15	0,20	0,20	0,25	0,25	0,30

ZONA 3

Cantidad de habitantes	Localidades de 20.000 habitantes y mas		Localidades de 4.000 a 19.999 habitantes		Localidades de menos de 4.000 habitantes y población dispersa	
Ubicación o altura	En el continente y a menos de 2.000 metros A	En una isla o a 2.000 metros o más B	En el continente y a menos de 2.000 metros C	En una isla o a 2.000 metros o más D	En el continente y a menos de 2.000 metros E	En una isla o a 2.000 metros o más F
	0,30	0,35	0,35	0,40	0,40	0,45

ZONAS 4a

Cantidad de habitantes	Localidades de 20.000 habitantes y más		Localidades de 4.000 a 19.999 habitantes		Localidades de menos de 4.000 habitantes y población dispersa	
Ubicación o altura	En el continente y a menos de 2.000 metros A	En una isla o a 2.000 metros o más B	En el continente y a menos de 2.000 metros C	En una isla o a 2.000 metros o más D	En el continente y a menos de 2.000 metros E	En una isla o a 2.000 metros o más F
	0,45	0,50	0,50	0,55	0,55	0,60

ZONA 4b

Cantidad de habitantes	Localidades de 20.000 habitantes y más		Localidades de 4.000 a 19.999 habitantes		Localidades de menos de 4.000 habitantes y población dispersa	
Ubicación o altura	En el continente y a menos de 1.500 metros A	En una isla o a 1.500 metros o más B	En el continente y a menos de 1.500 metros C	En una isla o a 1.500 metros o más D	En el continente y a menos de 1.500 metros E	En una isla o a 1.500 metros o más F
	0,45	0,50	0,50	0,55	0,55	0,60

ZONAS 5a y5b

Cantidad de habitantes	Localidades de 20.000 habitantes y más		Localidades de 4.000 a 19.999 habitantes		Localidades de menos de 4.000 habitantes y población dispersa	
Ubicación o altura	En el continente y a menos de 1.500 metros	En una isla o a 1.500 metros o más	En el continente y a menos de 1.500 metros	En una isla o a 1.500 metros o más	En el continente y a menos de 1.500 metros	En una isla o a 1.500 metros o más
	A	B	C	D	E	F
	0,55	0,60	0,60	0,65	0,65	0,70

ZONA 6

Cantidad de habitantes	Localidades de 20.000 habitantes y más		Localidades de 4.000 a 19.999 habitantes		Localidades de menos de 4.000 habitantes y población dispersa	
Ubicación o altura	Menos de 1.500 metros	A 1.500 metros o más	Menos de 1.500 metros	A 1.500 metros o más	Menos de 1.500 metros	A 1.500 metros o más
	A	B	C	D	E	F
	0,65	0,70	0,70	0,75	0,75	0,80

ZONAS 7

Cantidad de habitantes	Localidades de 20.000 habitantes y más		Localidades de 4.000 a 19.999 habitantes		Localidades de menos de 4.000 habitantes y población dispersa	
Ubicación o altura	Menos de 1.500 metros	A 1.500 metros o más	Menos de 1.500 metros	A 1.500 metros o más	Menos de 1.500 metros	A 1.500 metros o más
	A	B	C	D	E	F
	0,75	0,80	0,80	0,85	0,85	0,90

ZONA 8

Cantidad de habitantes	Localidades de 20.000 habitantes y más	Localidades de 4.000 a 19.999 habitantes	Localidades de menos de 4.000 habitantes y población dispersa
	A	C	E
	0,85	0,90	1

A LA REGLAMENTACION

EJEMPLOS DE LA APLICACION DE LOS COEFICIENTES ESTABLECIDOS EN EL ANEXO C

CASO 1: Determinación del coeficiente del Suplemento por Zona para la Ciudad de PERGAMINO (Provincia de BUENOS AIRES).

DATOS A CONSIDERAR:

Zona a la que corresponde: 1
Cantidad de habitantes: 68.612
Ubicación: en el continente
Altura sobre el nivel del mar: menos de 2.000 metros

PROCEDIMIENTO:

Considerando los datos mencionados con relación a la tabla Zona I del Anexo C, resulta de aplicación el casillero A, cuyo coeficiente es CERO (0).

CASO 2: Determinación del coeficiente correspondiente a la localidad de "X" del Partido de SAN ANTONIO DE ARECO de la Provincia de BUENOS AIRES.

DATOS A CONSIDERAR:

Zona a la que corresponde: 1
Cantidad de habitantes: 17.420
Distancia a una localidad de 20.000 habitantes o más: 53 kilómetros.
Ubicación: en el continente
Altura sobre el nivel del mar: menos de 2.000 metros

PROCEDIMIENTO

Considerando los datos mencionados con relación a la tabla Zona I del Anexo C, resulta de aplicación el casillero C cuyo coeficiente es 0,10.

CASO 3: Determinación del coeficiente correspondiente a la localidad de USUAHIA (Ex- Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur).

DATOS A CONSIDERAR:

Zona a la que corresponde: 8
Cantidad de habitantes: 13.211 (1)
Distancia a una localidad de 20.000 habitantes o más: más de 50 kilómetros.

Considerando los datos mencionados con relación a la tabla Zona 8 del Anexo C, resulta de aplicación el casillero C cuyo coeficiente es 0.90.

CASO 4: Determinación del coeficiente correpondiente a la localidad de SAN SALVADOR DE JUJUY (Provincia de JUJUY).

DATOS A CONSIDERAR:

Zona a la que corresponde: 4a
Cantidad de habitantes: 124.950 (1)
Ubicación: en el continente
Altura sobre el nivel del mar: menos de 2.000 metros.

PROCEDIMIENTO:

Considerando los datos mencionados con relación a la tabla Zona 4a del Anexo C, resulta de aplicación el casillero A cuyo coeficiente es 0,45.

CASO 5: Determinación del coeficiente correspondiente a la localidad de "XX" de la Provincia de JUJUY.

DATOS A CONSIDERAR:

Zona a la que corresponde: 4a
Cantidad de habitantes: 1.530
Distancia a una localidad de 20.000 habitantes o más : 85 kilómetros
Altura sobre el nivel del mar: 2.815 metros.

PROCEDIMIENTO:

Considerando los datos mencionados con relación a la tabla Zona 4a del Anexo C, resulta de aplicación el casillero F cuyo coeficiente es 0,60.

CASO 6: Determinación del coeficiente correspondiente a la localidad de CAÑADON SECO (Provincia de SANTA CRUZ).

DATOS A CONSIDERAR:

Zona a la que corresponde: 7
Cantidad de habitantes: 1.264
Distancia a una localidad de 20.000 habitantes o más: menos de 50 kilómetros (CALETA OLIVIA DE 20.234 habitantes).
Altura sobre el nivel del mar: menos de 1.500 metros.

PROCEDIMIENTO:

Considerando los datos mencionados con relación a la tabla Zona 7 del Anexo C, resulta de aplicación el casillero A - ya que se encuentra a menos de 50 kilómetros de una localidad de 20.000 habitantes o más - cuyo coeficiente es 0,75.

(1) Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda 1980 - Serie D - Población - Total del país.

(2) Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda 1980 - Serie A - Resultados Provisionales por Localidad.

DECRETO NRO. 243

rección General Coordinación con el Honorable Consejo Deliberante, publíquese en el Boletín Municipal y para conocimiento y demás fines, remítase a la Secretaría de Obras y Servicios Públicos, a la Dirección General de Rentas y a la Subsecretaría de Inspección General.

GROSSO
Manuel F. Guerrero
a/c. Secretaría de Gobierno

DECRETO Nº 239

APRUEBASE LA ESTRUCTURA ORGANICA (PRIMEROS NIVELES HASTA DIRECCION GENERAL) DE SECRETARIAS Y SUBS. DEL DEPARTAMENTO EJECUTIVO

Buenos Aires, 30 de enero de 1991.

Visto el Decreto Nº 7.119-90, por el que se aprueba la estructura orgánica (primeros niveles hasta subsecretaría) de las Secretarías del Departamento Ejecutivo, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2º de la precitada norma establece un plazo para la elevación del desarrollo orgánico (hasta Dirección General) dependiente de los niveles aprobados;

Que en la presente instancia es necesario sancionar dicho esquema orgánico a fin de adecuarlo a los objetivos trazados;

Por ello, y de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 31, inciso d) de la Ley Orgánica Municipal Nº 19.987.

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Apruébase el desarrollo orgánico (primeros niveles hasta Dirección General) dependiente de las Secretarías y Subsecretarías del Departamento Ejecutivo, de acuerdo a los anexos (organigramas) que se detallan a continuación, los que a todos sus efectos forman parte integrante del presente decreto:

Anexo I Secretaría de Gobierno
Anexo II Secretaría de Hacienda y Finanzas
Anexo III Secretaría de Obras y Servicios Públicos
Anexo IV Secretaría de Salud y Medio Ambiente
Anexo V Secretaría de Promoción Social
Anexo VI Secretaría de Educación y Cultura
Anexo VII Secretaría de Planeamiento
Anexo VIII Area Intendente

Art. 2º — La Secretaría de Hacienda y Finanzas, a través de la Subsecretaría General (Dirección General de Organización y Métodos) elevará, para su aprobación el proyecto de las normas complementarias para la estructura de las unidades orgánicas que se aprueban por el artículo precedente, de acuerdo con la reglamentación que se aprobará para la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires en virtud de lo establecido.

Art. 3º — Suprímese el Fuera de Nivel Consejo Permanente de Higiene Ambiental y Seguridad del Trabajo, cuyas competencias serán ejercidas por la Subsecretaría de Recursos Humanos - Area de la Secretaría de Hacienda y Finanzas.

Art. 4º — Créase en el área de la Secretaría de Obras y Servicios Públicos la Unidad Ejecutora de Proyectos con Financiamiento Externo (fuera de nivel).

Art. 5º — Créase en el área de la Secretaría de Salud y Medio Ambiente la Unidad Jardín Botánico (fuera de nivel).

Art. 6º — Modifícanse la denominación de las Direcciones Generales "Adjunta Hospitales" y "Adjunta Areas Programáticas" por las de "Adjunta Establecimientos Asistenciales" y "Adjunta Coordinación de Acciones de Salud", respectivamente, dependientes de la Dirección General Atención de la Salud - Area de la Secretaría de Salud y Medio Ambiente.

Art. 7º — Suprímense la Dirección General Adjunta Nº cuatro (4) de la Dirección General Técnica Administrativa y la Dirección General Planificación y Comunicación Social, cuyo desarrollo orgánico-funcional, personal y patrimonio pasan a depender de la Dirección General Atención de la Salud, área de la Secretaría de Salud y Medio Ambiente.

Art. 8º — Transfiérense las Direcciones de Capacitación Profesional y Técnico y de Recursos Humanos con su desarrollo orgánico-funcional, personal y patrimonio, dependientes de las Direcciones Generales de Atención de la Salud, y Técnica Administrativa respectivamente, al ámbito de la Dirección General de Recursos Humanos para la Salud, área de la Secretaría de Salud y Medio Ambiente.

Art. 9º — Suprímese la Dirección General Adjunta de la Dirección General Discapacitados y Tercera Edad de la Subsecretaría de Acción Social, área Secretaría de Promoción Social.

Art. 10. — Créanse en el área de la Secretaría de Promoción Social las unidades (fuera de nivel) que se detallan a continuación:

— Autódromo Municipal
— Velódromo Municipal
— Polideportivos (1/17)
1) Colegiales
2) Manuela Pedraza
3) Juan B. Alberdi
4) José Hernández
5) Julio A. Roca
6) Chacabuco
7) Nicolás Avellaneda
8) Patricios
9) Costa Rica

10) Onega
11) Arturo Illia
12) Martín Fierro
13) Manuel Dorrego
14) Pereyra
15) Francisco Santojanni
16) Gregorio Pomar
17) Domingo F. Sarmiento
— Golf Palermo
— Golf Lugano
— Actividades Hípicas

Art. 11. — Cámbiase la denominación de la Dirección General Coordinación de Programas dependiente de la Subsecretaría de la Mujer y la Solidaridad Social; Secretaría de Promoción Social, la que a partir de la sanción del presente decreto pasa a denominarse Dirección General Planificación y Evaluación de Programas.

Art. 12. — Suprímense en el área de la Secretaría de Educación y Cultura el Instituto de Estudios Lingüísticos y Literarios Juan de Garay (fuera de nivel), y el Centro Municipal de Promoción Artesanal (fuera de nivel) cuyo desarrollo orgánico-funcional, personal y patrimonio pasan a depender de la Dirección de Museo de Motivos Argentinos José Hernández (Dirección General de Museos) - Subsecretaría de Cultura.

Art. 13. — Establécese en el ámbito de la Secretaría de Educación y Cultura como fuera de nivel, los Centros Culturales General San Martín, Recoleta y el Complejo Cultural Enrique Santos Discépolo con sus instancias orgánicas adjuntas, los que estarán a cargo de funcionarios con nivel retributivo equivalente a Director General y Director General Adjunto respectivamente.

Art. 14. — Cámbiase la denominación de la Dirección General Inmuebles y Concesiones dependiente de la Secretaría de Planeamiento, la que a partir de la sanción del presente decreto pasa a denominarse Dirección General Inmuebles.

Art. 15. — Cámbiase la denominación de las Direcciones Generales Información y Difusión, Planeamiento de la Comunicación e Imprenta Municipal, las que a partir de la presente norma pasan a denominarse Difusión y Publicaciones, Prensa y Medios, respectivamente, dependientes de la Subsecretaría de Comunicación Social - área Intendente.

Art. 16. — Suprímese la Dirección General L.S.1 Radio Municipal de la Ciudad de Buenos Aires, cuyo desarrollo orgánico-funcional, personal y patrimonio pasa a depender de la Dirección General Medios de la Subsecretaría de Comunicación Social.

Art. 17. — Modifícanse los Decretos Nros. 1.119/90, 1.324/90, 5.446/90, 5.928/90, 6.938/90 y 7.119/90.

Art. 18. — La Secretaría de Hacienda y Finanzas, por intermedio de la Dirección General de Planificación Presupuestaria, arbitrará las medidas pertinentes a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente norma.

Art. 19. — El presente decreto será refrendado por todos los señores Secretarios del Departamento Ejecutivo.

Art. 20. — Dése al Registro Municipal, publíquese en el Boletín Municipal y para su conocimiento y demás efectos, remítase a las Secretarías del Departamento Ejecutivo. Cumplido, archívese.

GROSSO
Marcos I. Raijer
Manuel F. Guerrero
a/c. Secretaría de Obras y Servicios Públicos
Aldo C. Melillo
Miguel A. García Moreno
a/c. Secretaría de Planeamiento
Osvaldo E. Devries

DECRETO Nº 243

PRORROGASE HASTA EL 31-12-91 LA VIGENCIA DEL DECRETO Nº 7.367/90

Buenos Aires, 28 de diciembre de 1990.

Visto la necesidad de la Secretaría de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires de seguir con la operatoria del Decreto Nº 1.275/89, prorrogado por el Decreto Nº 34/90 y actualizado por el Decreto Nº 7.367/90 que permite dentro de su jurisdicción, utilizar en forma eficiente los recursos de los que dispone la misma, y

CONSIDERANDO:

Que su implementación fue imprescindible para evitar situaciones de desabastecimiento en los Establecimientos Asistenciales e Instituto de Zoonosis "Luis Pasteur", que dependen de la Subsecretaría de Salud, de rubros como Drogas y Medicamentos, Material Sanitario, Gases envasados, Víveres y todo otro insumo considerado indispensable;

Que las situaciones antes citadas, obedecen a inconvenientes que a menudo se presentan en los trámites de las licitaciones realizadas en los establecimientos, tales como la anulación de las declaradas desiertas, ofertas condicionadas, rescisión por incumplimiento contractual, etcétera;

Que lo expuesto hace aconsejable continuar con este instrumento legal que permite accionar conforme lo determinan las normas, de manera eficaz y homogénea en todos los Establecimientos Asistenciales;

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

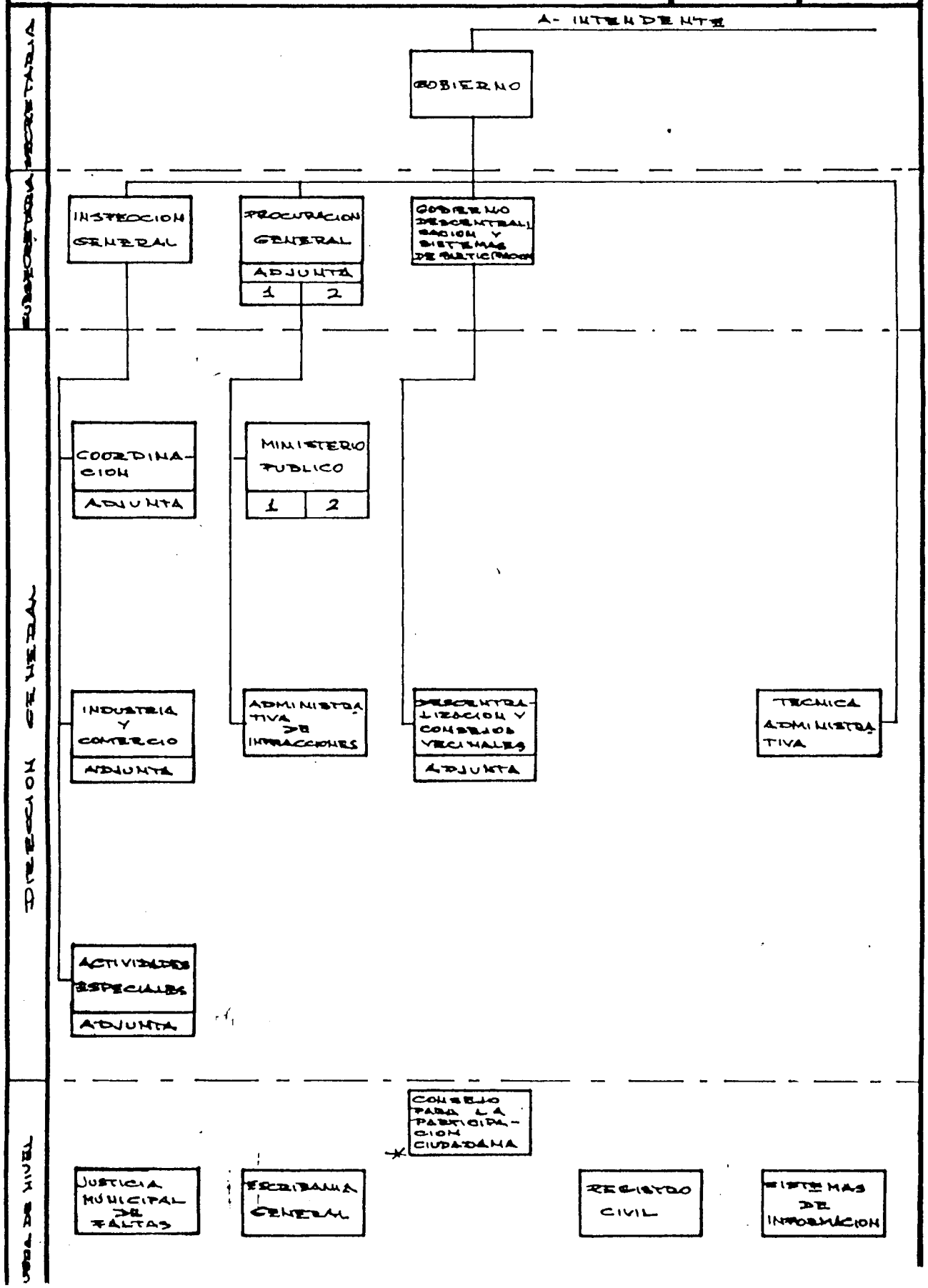
Artículo 1º — Prorrógase hasta el 31-12-91, la vigencia del Decreto Nº 7.367/90.

SECRETARIA : GOBIERNO

PRIMEROS NIVELES

FECHA APROBACION			NO
30	01	91	1

DTO. NO	BOL. MUNICIPAL
243-91	



SECRETARIA : HACIENDA Y FINANZAS

PRIMEROS NIVELES

FECHA APROBACION			Nº
30	01	91	2

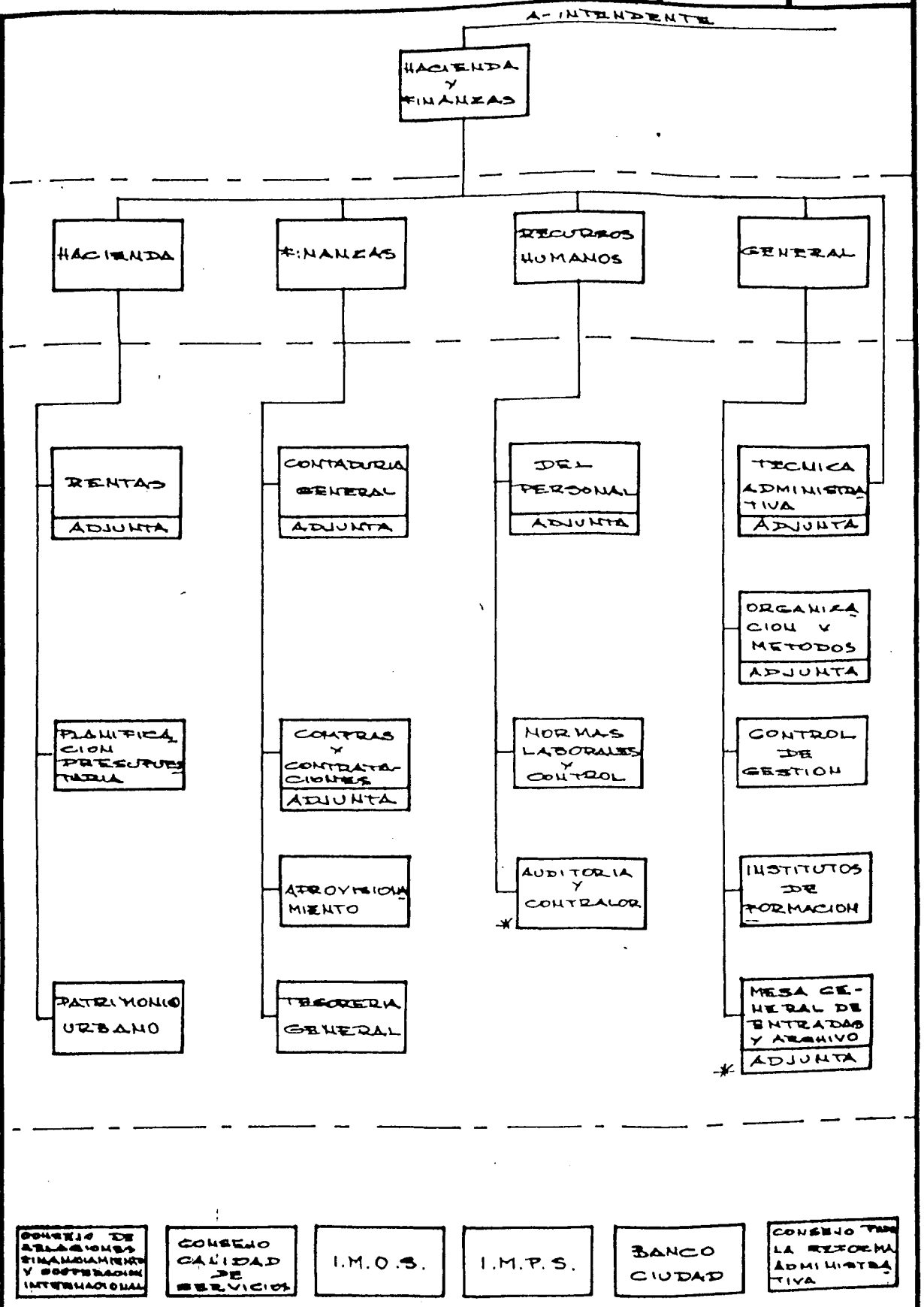
DTO. Nº	DO. MUNICIPAL
243-91	

SECRETARIA

SUBSECRETARIA

DIRECCION GENERAL

AREA DE NIVEL

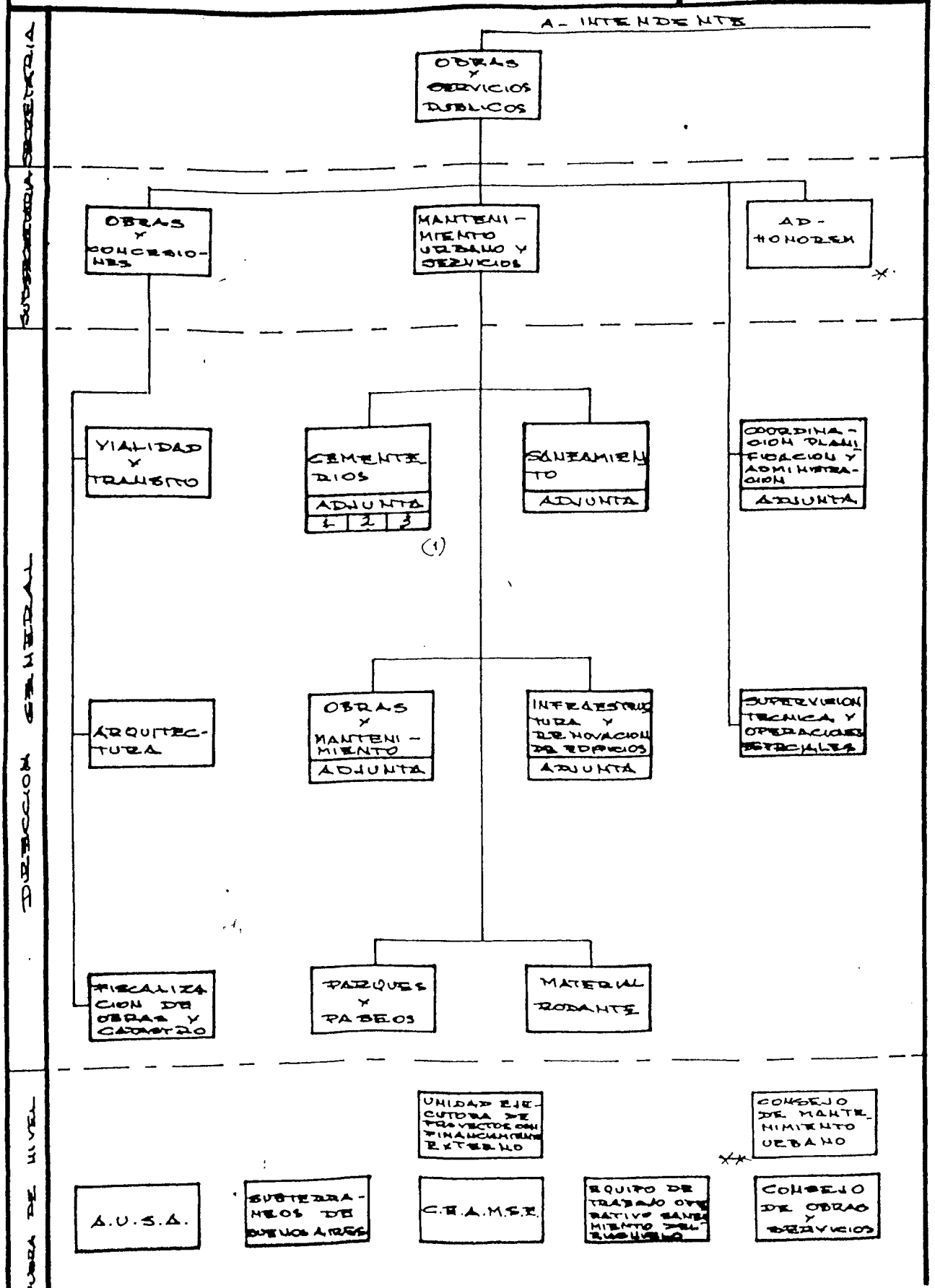


SECRETARIA: OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS

PRIMEROS NIVELES

FECHA APROBACION			Nº
30	01	91	3

DTO. Nº	DOC. MUNICIPAL
343-91	



SECRETARIA: SALUD Y MEDIO AMBIENTE

PRIMEROS NIVELES

FECHA APROBACION			Nº
30	01	91	4

DTO. Nº	BOL. MUNICIPAL
243-91	

SECRETARIA

SUBSECRETARIA

DIRECCION GENERAL

AREA DE APOYO

A- INTENDENTE

SALUD Y MEDIO AMBIENTE

SALUD

MEDIO AMBIENTE

ATENCION DE LA SALUD

- ADJUNTA ESTABLECIMIENTOS ASISTENCIALES
- ADJUNTA COORDINACION DE ACCIONES DE SALUD

SISTEMA DE ATENCION MEDICA DE EMERGENCIA

- ADJUNTA

(1)

POLITICA Y CONTROL AMBIENTAL

- ADJUNTA

TECNICA ADMINISTRATIVA

- ADJUNTA
  - 1
  - 2
  - 3

RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD

CONSEJO DE INVESTIGACIONES EN SALUD

JARDIN BOTANICO

AREA RESERVA ECOLOGICA

SECRETARIA: PROMOCION SOCIAL

PRIMEROS NIVELES

FECHA APROBACION			5
30	01	91	
DTO.		NO	SOL. MUNICIPAL
243-91			

DIRECCION GENERAL / SUBSECRETARIA / SECRETARIA / 2DA. NIVEL

- INTENDENTE
  - PROMOCION SOCIAL
    - ACCION SOCIAL
      - DEL MENOR Y LA FAMILIA
      - DISCAPACITADOS Y TERCERA EDAD
    - DESARROLLO SOCIAL *
    - DE LA JUVENTUD
      - JUVENTUD
    - DE LA MUJER Y LA SOLIDARIDAD SOCIAL
      - PLANIFICACION Y EVALUACION DE PROGRAMAS
        - ADJUNTA
      - EJECUCION DE PROGRAMAS
        - ADJUNTA
    - DEPORTES Y RECREACION
      - DEPORTES Y RECREACION
        - ADJUNTA 1 | 2
    - EMERGENCIA SOCIAL
      - DEFENSA CIVIL
        - ADJUNTA
      - SEGURIDAD
    - TECNICA ADMINISTRATIVA
      - ADJUNTA 1 | 2

2DA. NIVEL

- AUTODROMO MUNICIPAL
- CONSEJO DE DESARROLLO SOCIAL (1)
- VELODROMO MUNICIPAL
- POLIDEPORTIVOS 1 A 17
- PARQUE DE LA CIUDAD
- GOLF PALERMO
- GOLF LUGANO
- ACTIVIDADES HIPICAS

SECRETARIA: EDUCACION Y CULTURA

PRIMEROS NIVELES

FECHA APROBACION			Nº
30	01	91	6

ORD. Nº	BOL. MUNICIPAL
243-91	

SECRETARIA

A- INTENDENTE

EDUCACION Y CULTURA

SUBSECRETARIAS

EDUCACION

CULTURA

DIRECCION GENERAL

EDUCACION

PLANEAMIENTO EDUCACION

CENTRO DE DIVULGACION MUSICAL

TECNICA ADMINISTRATIVA

EDUCACION ARTISTICA Y ESPECIAL

ADJUNTA

MUSEOS

COORDINACION TECNICA

COMUNIDAD ESCOLAR

ADJUNTA

EVENTOS CULTURALES

BIBLIOTECAS

ADJUNTA

ADMINISTRACION

ADJUNTA

1ER NIVEL

CENTRO CULTURAL RECOLETA

TEATRO MUNICIPAL GRAL. SAN MARTIN

TEATRO COLON

COMPLEJO ENRIQUE SANTOS DISCEPOLO

CENTRO HOMBRE Y MUSICA INVESTIGACIONES EN HIST. ARTE, ARG. Y AMERIC

CENTRO CULTURAL GRAL. SAN MARTIN

SECRETARIA: PLANEAMIENTO

PRIMEROS NIVELES

FECHA ACTUALIZACION			Nº
30	01	91	7

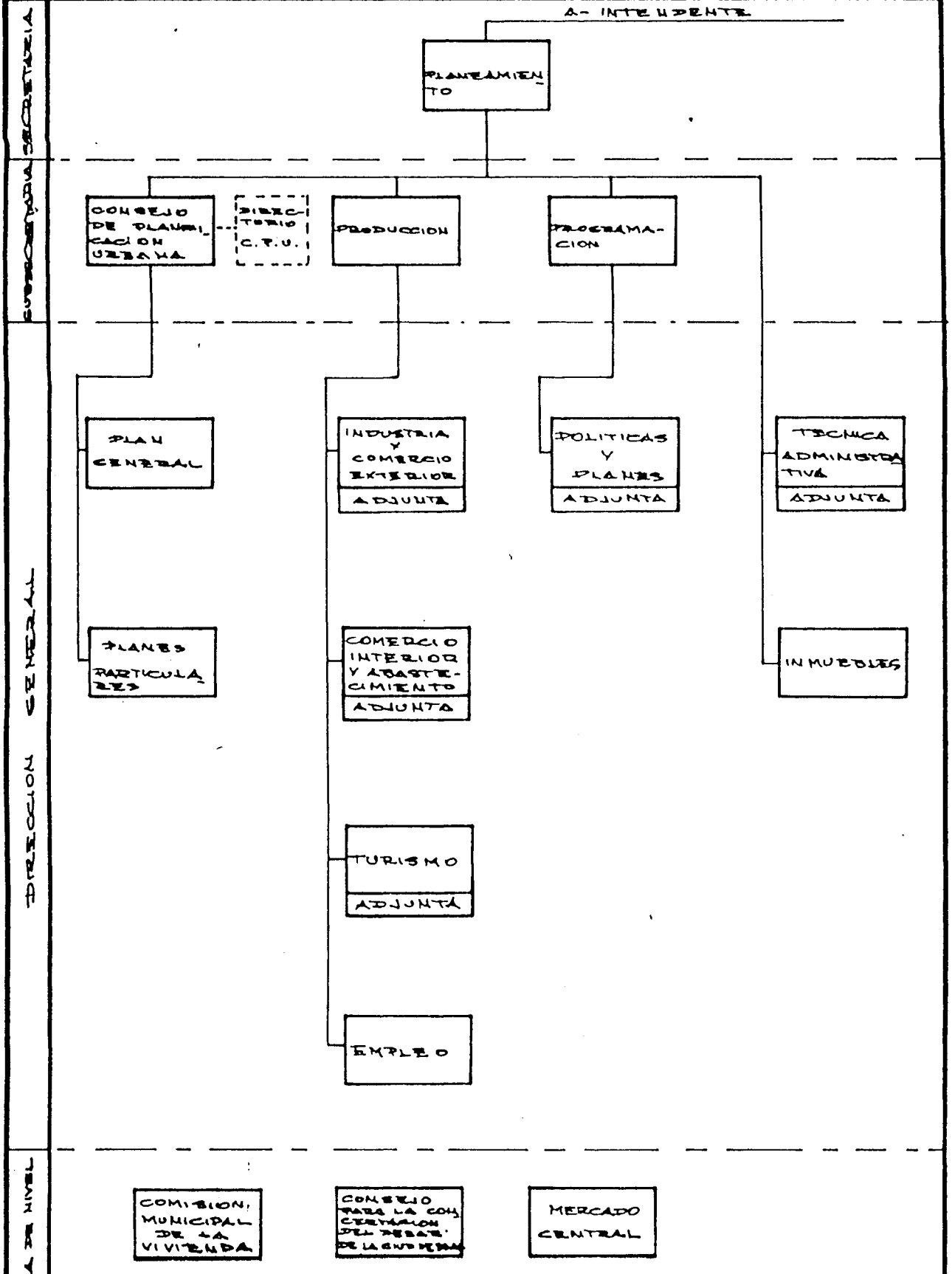
DTO. Nº	BOL. MUNICIPAL
243-91	

SECRETARIA

SUBSECRETARIA

DIRECCION GENERAL

2A. NIVEL



INTENDENTE

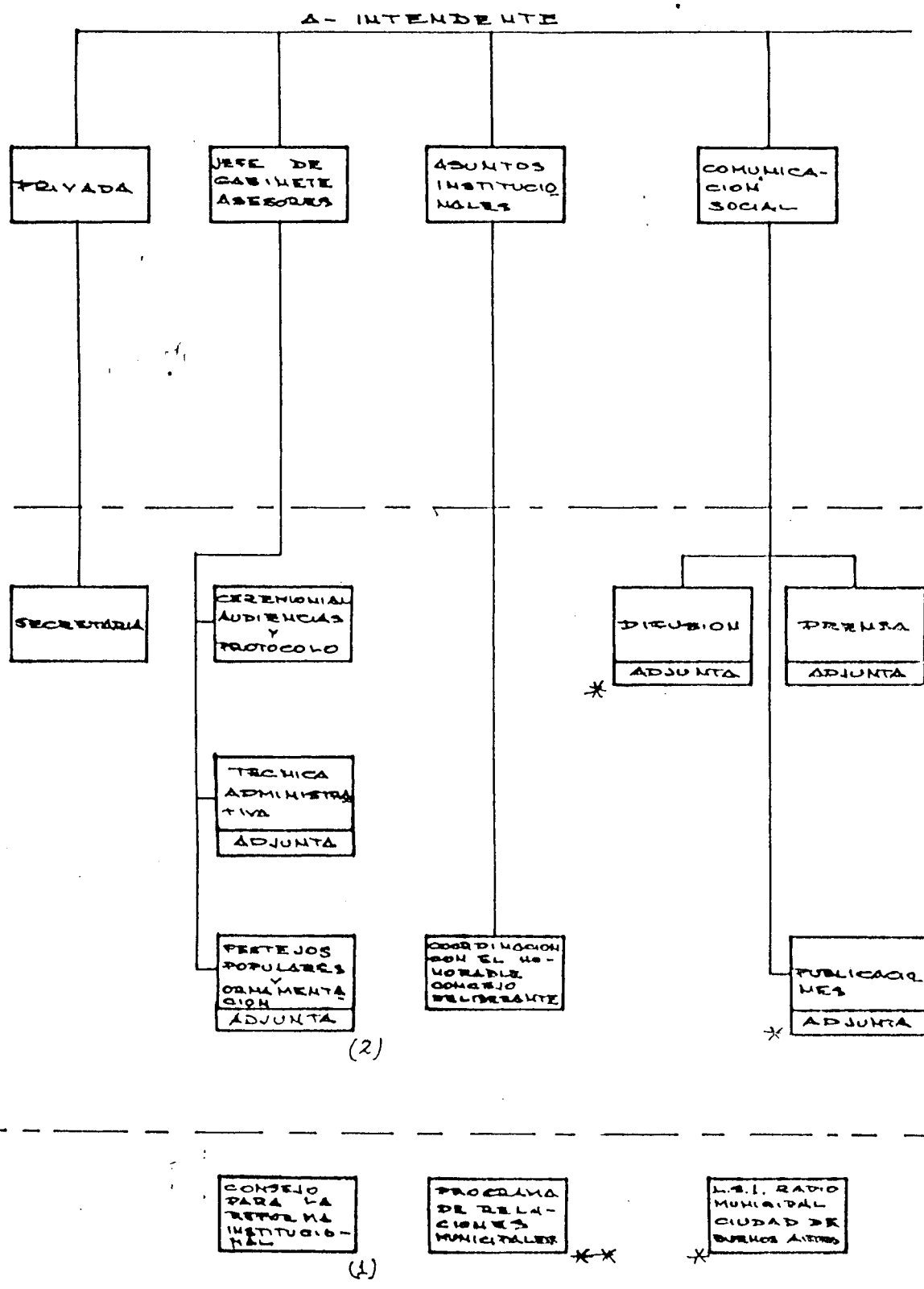
FECHA APROBACION			NO
30	01	91	8

DTO. NO	BOL MUNICIPAL
243-91	
*1075-91	

SUBSECRETARIA

DIRECCION GENERAL

FUERA DEL NIVEL



DECRETO NRO. 7119

ble Concejo Deliberante; y remítase para su conocimiento y demás efectos a la Subsecretaría Consejo de Planificación Urbana y a la Dirección General Fiscalización de Obras y Catastro. -

GROSSO
Alfredo Garay

DECRETO Nº 6.660

DISPONESE LA INSTALACION DE DOS CANCHAS DE BOCHAS EN EL PARQUE LAS HERAS

Buenos Aires, 18 de octubre de 1990.

Artículo 1º — El Departamento Ejecutivo dispondrá la instalación de dos (2) canchas de bochas en el Parque Las Heras, sobre el sector de la avenida Coronel Díaz.

Art. 2º — Los gastos que demande el cumplimiento de lo indicado en el artículo 1º se imputará a la partida presupuestaria correspondiente.

Art. 3º — Comuníquese, etcétera.

ARGUELLO
Carlos Alberto Louzán

RESOLUCION Nº 44.539

Buenos Aires 24 de diciembre de 1990.

Regístrese la Resolución Nº 44.539 (Expediente Nº 106.364-90) sancionada por el Honorable Concejo Deliberante el 18 de octubre de 1990. Publíquese en el Boletín Municipal gírese copia a la Dirección General Legislativa de ese Honrable Cuerpo por intermedio de la Dirección General de Coordinación con el Honorable Concejo Deliberante y para su conocimiento y demás fines, remítase a la Dirección General de Parques y Paseos cumplido pase a sus efectos a la mencionada Dirección General de Coordinación con el Honorable Concejo Deliberante.

El presente decreto será refrendado por el señor Secretario de Obras y Servicios Públicos.

GROSSO
Raúl A. Kalinsky

DECRETO Nº 6.797

ENCOMIENDASE LA ATENCION DEL DESPACHO DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y FINANZAS AL SEÑOR SECRETARIO DE GOBIERNO, DON MARCOS IGNACIO RAIJER

Buenos Aires, 27 de diciembre de 1990.

Visto que el señor Secretario de Hacienda y Finanzas, don Manuel Fernando Guerrero, se ausentará temporariamente, y

CONSIDERANDO:

Que corresponde designar al funcionario que deberá tener a su cargo el despacho de la Secretaría;

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Encomiéndase la atención del despacho de la Secretaría de Hacienda y Finanzas al señor Secretario de Gobierno, don Marcos Ignacio Raijer, a partir del 2 y hasta el 4 de enero de 1991.

Art. 2º — El presente decreto será refrendado por el señor Secretario de Obras y Servicios Públicos.

Art. 3º — Dése al Registro Municipal; publíquese en el Boletín Municipal y para su conocimiento y demás fines, remítase a las Secretarías de Hacienda y Finanzas, de Obras y Servicios Públicos y a la Dirección General del Personal.

GROSSO
Raúl A. Kalinsky

DECRETO Nº 7.136

APRUEBASE LA ESTRUCTURA ORGANICA DE LAS SECRETARIAS QUE CONFORMAN EL DEPARTAMENTO EJECUTIVO

Buenos Aires, 27 de diciembre de 1990.

Visto la Ordenanza Nº 44.805, mediante la cual se reestructura la organización de esta comuna, y

CONSIDERANDO:

Que la sanción de la precitada norma hace necesario convalidar la vigencia de la misma, introduciendo las modificaciones orgánicas que sean necesarias;

Que en tal sentido corresponde definir a primer nivel las distintas áreas que conformarán las dependencias de las Secretarías del Departamento Ejecutivo;

Por ello, y de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 31, inciso d) de la Ley Orgánica Municipal Nº 19.987,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Apruébase la estructura orgánica (primeros niveles hasta Subsecretaría) de las Secretarías que conforman el Departamento Ejecutivo de acuerdo a los anexos (Organigramas) que se detallan a continuación los que a todos sus efectos forman parte integrante del presente decreto:

Anexo I) Secretaría de Gobierno
Anexo II) Secretaría de Hacienda y Finanzas
Anexo III) Secretaría de Obras y Servicios Públicos
Anexo IV) Secretaría de Salud y Medio Ambiente
Anexo V) Secretaría de Promoción Social
Anexo VI) Secretaría de Educación y Cultura
Anexo VII) Secretaría de Planeamiento
Anexo VIII) Area Intendente

Art. 2º — La Secretaría de Planeamiento a través de la Subsecretaría de Programación (Dirección General de Organización y Métodos) elevará para su aprobación las misiones y funciones de la estructura orgánica que se aprueba por el artículo precedente y el desarrollo orgánico respectivo (hasta Dirección General), dentro de los quince (15) días de sancionada la presente norma.

Art. 3º — Modifícanse los Decretos Nros. 1.119-90 y 1.324-90.

Art. 4º — La Secretaría de Hacienda y Finanzas, por intermedio de la Dirección General de Planificación Presupuestaria, arbitrará las medidas pertinentes a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º de la presente norma.

Art. 5º — El presente decreto será refrendado por todos los señores Secretarios del Departamento Ejecutivo.

Art. 6º — Dése al Registro Municipal, publíquese en el Boletín Municipal y para su conocimiento y demás efectos remítase a las Secretarías del Departamento Ejecutivo. Cumplido, archívese.

GROSSO
Alfredo Garay
Marcos I. Raijer
Manuel F. Guerrero
Raúl A. Kalinsky

DECRETO Nº 7.119

INCREMENTANSE LOS HABERES DE LAS JUBILACIONES Y PENSIONES A CARGO DEL I.M.P.S.

Buenos Aires, 29 de noviembre de 1990.

Visto las facultades y atribuciones conferidas por el Decreto Nacional Nº 434/81, y

CONSIDERANDO:

Que habiéndose producido diversas variantes en las remuneraciones del personal de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, corresponde recomponer los haberes de las prestaciones a cargo del Instituto Municipal de Previsión Social, así como los montos mínimos de dichos haberes;

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Elévanse los porcentajes de incrementos sobre los haberes de las jubilaciones y pensiones a cargo del Instituto Municipal de Previsión Social, establecidos por los artículos 9º y 10 del Decreto Nº 4.172/90, correspondientes al Escalafón Docente; al Escalafón Ordenanza Nº 33.673; Carrera de los Profesionales de la Salud y Directores Generales y Generales Adjuntos y al Escalafón del Banco de la Ciudad de Buenos Aires y la planta de conducción del Escalafón General; General con función SICD y Comisión Municipal de la Vivienda, en un dos con cuarenta y uno por ciento; cinco con ocho centésimos por ciento y diez con cuarenta y nueve por ciento (2,41 %; 5,08 % y 10,49 %), respectivamente. Dicho incremento se aplicará sobre los haberes vigentes al 30 de junio de 1990, incluido el reajuste dispuesto por el decreto precedentemente citado y regirá a partir del 1º de julio de 1990.

Art. 2º — Sustituyese, a partir del 1º de julio de 1990, los índices de corrección de las prestaciones jubilatorias y de pensión a cargo del Instituto Municipal de Previsión Social, correspondientes a los escalafones mencionados en el artículo precedente y establecidos por los artículos 13 y 14 del Decreto Nº 4.172/90, por los que se detallan en los artículos 3º y 4º del presente decreto.

Art. 3º — Establécese en 20,4833 el índice de corrección a aplicar para la determinación del haber de las prestaciones de los afiliados que cesaren en la actividad a partir del 30 de junio de 1990, pertenecientes al Escalafón Docente.

Art. 4º — Establécese en 29,0589, 24,0576, 20,2751, 25,2537, 20.8237, 22,7995, 31,6294 y 21,9315 los índices de corrección a aplicar para la determinación del haber de las prestaciones de los afiliados que cesaren en la actividad a partir del 30 de junio de 1990, correspondiente a planta de conducción del Escalafón Ordenanza Nº 33.673; cuerpos artísticos y maestros internos del Escalafón Ordenanza Nº 33.673; escenotécnicos, figurantes de escena y servicios auxiliares

DECRETO Nº [illegible]

ante los organismos pertinentes y deberá cumplir con las demás normas vigentes.

Art. 4º — Comuníquese, etcétera.

SUARDI
Carlos Alberto Louzán

ORDENANZA Nº 44.863

Buenos Aires, 18 de enero de 1991.

Promúlgase la Ordenanza Nº 44.863, sancionada por el Honorable Concejo Deliberante con fecha 30 de diciembre de 1990, Expediente Nº 1.041-91. Dése al Registro Municipal; gírese copia a la Dirección General Legislativa del Honorable Concejo Deliberante y remítase para su conocimiento y demás efectos a la Subsecretaría Consejo de Planificación Urbana y a la Dirección General Fiscalización de Obras y Catastro.

GROSSO
Alfredo Garay

DECRETO Nº 121

AUTORIZASE CONSTRUCCION DE OBRA PARA VIVIENDA MULTIFAMILIAR EN LA CALLE SANABRIA 4390

Buenos Aires, 30 de diciembre de 1990.

El Honorable Concejo Deliberante
de la Ciudad de Buenos Aires
Sanciona con Fuerza de

ORDENANZA:

Artículo 1º — Autorízase la construcción de la obra cuyo destino es vivienda multifamiliar, sita en la calle Sanabria 4390 esquina José Cubas, exceptuándose del cumplimiento del punto 4) Disposiciones Particulares inc. a) Edificios entre medianeras: Tejido; F.O.T.; F.O.S. y altura máxima del parágrafo 5.4.1.2. Distrito R1b.

Art. 2º — Autorízase la construcción de la obra con una altura máxima de 23,80 m; fijándose en ésta su Plano Límite.

Art. 3º — Dentro del plazo de 180 días a partir de la notificación al recurrente de la presente, éste deberá presentar los planos correspondientes para su registro ante la Dirección General de Fiscalización de Obras y Catastro, de no hacerlo así, caducará de pleno derecho las excepciones conferidas.

Art. 4º — Lo autorizado en los artículos precedentes, no exime del cumplimiento de las demás normativas vigentes.

Art. 5º — Comuníquese, etcétera.

SUARDI
Carlos Alberto Louzán

ORDENANZA Nº 44.864

Buenos Aires, 18 de enero de 1991.

Promúlgase la Ordenanza Nº 44.864, sancionada por el Honorable Concejo Deliberante con fecha 30 de diciembre de 1990; dése al Registro Municipal; gírese copia a la Dirección General Legislativa del Honorable Concejo Deliberante y remítase para su conocimiento y demás efectos a la Subsecretaría Concejo de Planificación Urbana y a la Dirección General de Fiscalización de Obras y Catastro.

GROSSO
Alfredo Garay

DECRETO Nº 107

APRUEBASE AD REFERENDUM DEL PODER EJECUTIVO NACIONAL LA REGLAMENTACION DEL DECRETO NACIONAL Nº 1.757/90

Buenos Aires, 5 de febrero de 1991.

Visto lo dispuesto en el artículo 117 del Decreto Nº 1.757-PEN-90 (B.O. 6-9-90), y

CONSIDERANDO:

Que mediante dicha normativa se adoptaron diversas medidas relacionadas con la reforma del Estado y racionalización del gasto público, de aplicación en el ámbito del Estado Nacional;

Que la situación de emergencia económica por la que atraviesa el país, torna indispensable que las re-

las medidas sean de aplicación también en todo el ámbito del Sector Público, cualquiera sea la naturaleza de los entes u organismos involucrados en el mismo;

Que en virtud de lo señalado precedentemente el artículo 117 del citado decreto nacional Nº 1.757-90, establece que dichas disposiciones serán de aplicación obligatoria en cuanto sean de su competencia en el ámbito de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires;

Que respecto de esta normativa las disposiciones revisten distinta modalidad, grados de operatividad propia, atendiendo a su naturaleza y a la especificidad de los servicios que presta;

Que la realidad económico-financiera de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, como su estado de endeudamiento, si bien guarda similitud, con la situación planteada en las que se hallan los entes de la administración Nacional, reconoce un mecanismo de pago distinto al que debe implementar el Poder Ejecutivo Nacional;

Que, en esta inteligencia, debe ser este Municipio, el que genere sus propios y genuinos recursos, para poder hacer frente a la deuda contraída;

Que la entidad financiera autorizada para la emisión de bonos de la deuda pública municipal es el Banco de la Ciudad de Buenos Aires, y no cuenta en la actualidad, con la capacidad económico-financiera necesaria para plantear un mecanismo de pago alternativo como el establecido en los artículos 85 y siguientes del decreto de marras;

Que una correcta lectura del artículo 117 antes citado, indica que el Poder Ejecutivo Nacional ha dejado librado al criterio del Departamento Ejecutivo de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, no sólo su reglamentación, sino también los términos en que debe ser aplicada con arreglo a sus posibilidades económico-financieras;

Que ello es así, puesto que es el propio Poder Ejecutivo Nacional quien entiende que resulta necesario reformular el gasto del sector público nacional (conf. considerando 1º del decreto Nº 1.757-90), y ponderar la posibilidad de cancelar deudas con bonos emitidos por la Administración Nacional, que contraría la letra y espíritu de toda la normativa dictada en aras de la reforma del Estado;

Que lo expuesto torna necesario, en el marco de la finalidad y del espíritu de la norma mencionada el dictado de normas reglamentarias que, atendiendo a dichas circunstancias, contengan las modalidades de su aplicación, estableciéndose claramente las disposiciones que no resulten aplicables a la Comuna;

Que, ponderada así la norma que nos ocupa, resulta perentorio para el Gobierno Comunal, resolver en forma inmediata, los conflictos vinculados a obras de ejecución o pendientes de finalización, en especial aquellas destinadas a atender dos servicios para la Salud, la Educación y el Mantenimiento Urbano;

Que por todo lo expuesto, es procedente, en cumplimiento de las disposiciones del artículo 117 del Decreto Nº 1.757-PEN-90, el dictado de las normas reglamentarias pertinentes, regulatorias de las modalidades de aplicación del citado régimen normativo;

Que en atención a la naturaleza de las materias que regula, se torna necesario establecer el momento a partir del cual dicho ordenamiento entrará en vigencia;

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Apruébase, ad referendum del Poder Ejecutivo Nacional, la reglamentación del Decreto nacional Nº 1.757-90, para regir en el ámbito de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, la que como Anexo I forma parte integrante del presente.

Art. 2º — La presente reglamentación entrará en vigencia a partir de la fecha de publicación del acto mediante el cual el Poder Ejecutivo Nacional preste la aprobación a que se refiere el artículo anterior.

Art. 3º — El presente decreto, será refrendado por todos los señores Secretarios del Departamento Ejecutivo.

Art. 4º — Regístrese, publíquese en el Boletín Municipal, y oportunamente, archívese.

GROSSO
Marcos L. Raijer
Manuel F. Guerrero
Raúl A. Kalinsky
Aldo C. Melillo
Miguel A. García Moreno
Osvaldo E. Devries
a/c. Secretaría de Planeamiento

DECRETO Nº 295

ANEXO I

Artículo 1º — A los efectos de la aplicación del Decreto Nacional Nº 1.757-90 con las modificaciones introducidas en lo pertinente por el Decreto Nacional Nº 1.930-90, efectúanse las siguientes adecuaciones:

Donde figura "los entes y organismos señalados en el artículo 1º de la Ley Nº 23.696", debe sustituirse por "Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires".

Donde figura "Subsecretaría de Hacienda", debe sustituirse por Comisión Decreto Nº 1.628-89.

Donde figura "Administración General de Inmuebles Fiscales de la Subsecretaría de Hacienda del Ministerio de Economía" debe sustituirse por "Se-

secretaría de Planeamiento".

Donde figura "tasación por organismos competentes" debe sustituirse por "tasación por Banco de la Ciudad de Buenos Aires".

Donde figura "Tesorería General de la Nación", deberá sustituirse por "Tesorería General de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires".

Donde figura "Contaduría General de la Nación" deberá sustituirse por "Contaduría General de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires".

Donde figura "Estado Nacional", deberá sustituirse por "Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires".

Donde figura "Comisiones asesoras creadas por los incisos a) y b) del artículo 55 del reglamento aprobado por el Decreto Nº 1.105-89" deberá sustituirse por "Comisión Decreto Nº 1.628-89".

Donde figura "Ministerio de Obras y Servicios Públicos y/o Ministerio de Economía" deberá sustituirse por "Departamento Ejecutivo Municipal".

Donde figura "a partir de la publicación", deberá sustituirse por "a partir de la aprobación".

Donde figura "Administración Pública Nacional", deberá sustituirse por "Administración Pública Municipal".

Donde figura "Secretaría de la Función Pública de la Presidencia de la Nación" deberá sustituirse por "Subsecretaría de Recursos Humanos de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires".

Donde figura "Ministerio de Salud y Acción Social" deberá sustituirse por "Procuración General de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires".

Donde figura "Dirección General de Registro Automático de Datos" deberá sustituirse por "Subsecretaría de Recursos Humanos".

Art. 2º — Las misiones y funciones del Comité de Racionalización del Gasto Público serán ejercidas por la Comisión Municipal creada por el Decreto Nº 1.628-89.

Art. 3º — Créanse en el ámbito de la Comisión del artículo anterior la Comisión Ejecutiva para la Reforma Administrativa que estará integrada por las Subsecretarías General y de Recursos Humanos de la Secretaría de Hacienda y Finanzas, de Obras y Concesiones de la Secretaría de Obras y Servicios Públicos, y de Procuración General. Dicha Comisión ejercerá en lo operativo las misiones y funciones del Comité de Contralor de Racionalización del Gasto Público y deberá su propio reglamento interno y de funcionamiento. Ejercerá todas las atribuciones mencionadas en los artículos 80 y 81 del Decreto PEN Nº 2.476-90.

Art. 4º — Créanse en cada una de las Secretarías representaciones sectoriales de la Comisión Ejecutiva para la Reforma Administrativa. Dichas representaciones dependerán funcionalmente de la Comisión y serán ejercidas por un funcionario con rango no inferior a Director General. Serán sus funciones las establecidas en el artículo 76 del Decreto PEN Nº 2.476-90.

Art. 5º — Los Organismos y/o Entes Municipales deberán dar prueba del cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 9º, 10, 11, 12, 13, 30, 32, 34, 60, 61 y 65 del Decreto Nº 435-PEN-90 y sus modificatorios, dentro de un plazo de treinta (30) días corridos desde la aprobación del presente, y posteriormente en forma trimestral, adjuntando la correspondiente certificación del organismo de Contralor. Dicha información deberá ser recopilada por la Comisión creada por el artículo anterior y elevada luego al Departamento Ejecutivo Municipal, que en caso de ser requerida la elevará a la Presidencia de la Nación.

Art. 6º — La aplicación, en el ámbito de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, del Decreto Nº 1.757-PEN-90 y sus modificatorios, serán con arreglo, modalidad y extensión que se establece por el presente.

Art. 7º — Declárase la no aplicación de los artículos: 23, 25, 31, 37, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 75, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 91, 95, 97, 104, 105, 106, 107, 112 y 115 del Decreto Nº 1.757-PEN-90 y las modificaciones introducidas por el Decreto Nº 1.930-PEN-90.

Art. 8º — En los casos que existan deudas de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires con particulares motivadas en contratos en vigencia, ya sea en ejecución o pendientes de cumplimiento, que versen sobre salud, educación, mantenimiento urbano y/o servicios, que hayan sido verificadas en cuanto a su procedencia técnico-legal, por la Comisión 1.628-89, deberá emitir dictamen la Secretaría de Hacienda y Finanzas, a los efectos de establecer la factibilidad económico-financiera de realizar el pago de la deuda reconocida y consolidada al 31-3-90.

Art. 9º — Las deudas reconocidas y consolidadas al 31-3-90, verificadas por la Comisión 1.628-89 factibles de ser abonadas, deberán ser susceptibles de una quita mínima del orden del treinta por ciento (30 %) del monto reconocido, con una financiación de no menos de treinta (30) meses. Cuando la deuda reconocida y consolidada, no supere la suma de australes cuatro mil millones (A 4.000.000.000) al 31-12-90, podrá abonarse con una financiación mínima de doce (12) meses, con una quita no menor del veinte por ciento (20 %).

DECRETO NRO. 297

CREASE A PARTIR DEL 1º/2/91 LA PLANTA DE "PERSONAL TRANSITORIO"

Buenos Aires, 5 de febrero de 1991.

Visto la necesidad de instrumentar un régimen que permita contar con personal transitorio para diferentes tareas, y

CONSIDERANDO:

Que la experiencia acumuladá determina que el régimen de contratos de empleo público vigente a la fecha ocasiona un sinnúmero de dificultades de instrumentación;

Que es necesario dotar a la Comuna de una norma que permita la incorporación de personal sin estabilidad y cuyo mecanismo de ingreso, egreso y percepción de haberes sea dinámico y eficiente;

Que a efectos de tener un marco adecuado de control deberá establecerse una planta de personal por Secretaría a la que deberán ajustarse las designaciones;

Que para establecer uniformidad en el manejo de dicho personal, deberán fijarse los derechos, obligaciones y remuneraciones a las que estarán sujetos;

Que la reducción de personal a operarse como consecuencia del presente, responde a la política fijada sobre el tema por el Gobierno Nacional, de acuerdo a lo normado por el Decreto P.E.N. 2.476/90;

Que asimismo corresponde revisar el régimen aprobado por Decreto 1.433/79, a efectos de dotar a los Teatros, Centros Culturales, Centro de Divulgación Musical, Museos, Bibliotecas, Instituto Histórico y Planetario, de un régimen adaptado a las necesidades funcionales y particulares de los mismos, por los que resulta procedente establecer dicho régimen como parte del presente, a fin de uniformar las prestaciones de carácter transitorio;

Que el presente se dicta en uso de las facultades conferidas por el Art. 31, inc. d) de la Ley 19.987;

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Créase a partir del 1º de febrero de 1991 la planta de "personal transitorio" en cada Secretaría del Departamento Ejecutivo, cuya erogación total no podrá exceder del cincuenta por ciento (50 %) del gasto total en concepto de contrataciones (empleo público, locación de obras y servicios, y Decreto Nº 1.433/79) correspondientes al mes de agosto de 1990 en cada Secretaría. Exclúyese del presente al personal con función docente y bajo los sistemas de residencias.

Art. 2º — Apruébase el "régimen para el personal transitorio" que como Anexo I forma parte del presente.

Art. 3º — Apruébase el régimen especial de las plantas de personal transitorio, en los Teatros Colón, General San Martín, Complejo Enrique Santos Discépolo, Centro Cultural Recoleta, Centro de Divulgación Musical, Dirección General de Museos, Dirección General de Bibliotecas, Instituto Histórico Municipal y Planetario de la Ciudad de Buenos Aires, que como Anexo II forma parte del presente.

Art. 4º — Antes del 15 de febrero de 1991 cada Secretaría deberá poner en conocimiento de la Subsecretaría de Recursos Humanos la distribución de cargos y categorías que integrará su planta transitoria con sujeción a las pautas del artículo 1º y al cuadro detallado en el punto d) del Anexo I del presente, discriminando programa, subprograma y actividad presupuestaria.

Art. 5º — La Secretaría de Hacienda y Finanzas a través de los organismos competentes tomará los recaudos necesarios que permitan atender el presente y cuyos fondos provendrán de las partidas previstas para contrataciones de personal.

Art. 6º — Este Departamento Ejecutivo aprobará las plantas transitorias de cada Secertaría que regirán por el presente ejercicio. En lo sucesivo, cada Secretaría deberá formular el requerimiento de su planta transitoria en función de las disposiciones contenidas en el Régimen General para la Elaboración Tramitación de Estructuras Organizacionales (Decreto Nº 296).

Art. 7º — Delégase en los señores Secretarios del Departamento Ejecutivo la facultad de designar o dejar sin efecto la designación del personal transitorio, con arreglo a lo normado en el presente y a la planta discriminada que se aprobará oportunamente.

Art. 8º — Los organismos descentralizados y autárquicos deberán dictar o proponer, en su caso, dentro de los quince (15) días de la fecha, disposiciones semejantes a la presente con el objeto de suprimir las contrataciones ajustando las mismas al porcentaje establecido en el artículo 1º del Decreto.

Art. 9º — Derógase a partir del 1º de marzo de 1991, el Decreto Nº 1.433/79 y sus modificatorios.

Art. 10. — El presente decreto será refrendado por todos los señores Secretarios del Departamento Ejecutivo.

Art. 11. — Dése al Registro Municipal, publíquese en el Boletín Municipal y para su conocimiento y demás efectos pase a las Direcciones Generales del Personal, Planificación Presupuestaria y Contaduría General.

GROSSO
Marcos I. Raijer
Manuel F. Guerrero
Raúl A. Kalinsky
Aldo C. Melillo
Miguel A. García Moreno
a/c. Secretaría de Planeamiento
Osvaldo E. Devries

DECRETO Nº 297

A N E X O I

a) El personal designado bajo el presente régimen lo será conforme al cuadro que se detalla y su remuneración será la que por todo concepto perciba el personal de la planta permanente de la misma categoría a excepción de los suplementos por antigüedad y permanencia en la categoría, o los que se determinen por normas específicas con posterioridad al presente.

b) Las designaciones en este carácter no podrán exceder del 31 de diciembre de cada año. En caso de necesidad del servicio luego de dicha fecha, deberá procederse a una nueva designación, a excepción de las condiciones de ingreso, si ya contare con ficha municipal.

c) El mecanismo de ingreso será el que cumple el personal que ingresa a la planta permanente y el alta respectiva se dará a partir del primer día hábil siguiente a la fecha de la designación, sin que puedan tener efecto o carácter retroactivo por ninguna causa. La puesta en funciones de personal que no hubiere cumplido con las prescripciones establecidas, dará lugar a la instrucción del sumario administrativo correspondiente. Por esta única vez el personal que revíste en carácter de contratado y fuera incorporado al régimen vigente podrá ser designado y percibir haberes sin cumplir previamente los requisitos de ingreso, contando con un plazo máximo de ciento ochenta (180) días corridos a partir de su designación para obtener su ficha municipal; caso contrario se dispondrá su cese de inmediato.

d) Cuadro de grupos y categorías:

	A	B	C	D
S. 22	X			
S. 26	X	X	X	
S. 29				X
10		X	X	X

Conforme Escalafón Ordenanza Nº 40.402

Grupo		Función	Categoría
A	Profesional	001	22 ó 26
B	Técnico	002	26 ó 10
C	Administrativo	003	26 ó 10
D	Operativo	004	29 ó 10

Las condiciones de incorporación a cada grupo serán las mismas que se solicitan para el personal de planta permanente conforme a las siguientes equivalencias:

Grupo Transitorio	Grupo Ord. 40.402
A	A, B1, B2
B	C, D
C	E
D	F, G, H, I, J, K

e) El personal designado bajo el presente régimen carecerá de estabilidad y su cese podrá disponerse sin expresión de causa. El mismo tendrá las mismas obligaciones y derechos previstos en el Estatuto para el Personal Municipal aprobado por Ordenanza Nº 40.401 en cuanto fuere compatible con la relación de transitoriedad y en la proporción del tiempo de desempeño efectivo del cargo, hasta tanto se determine el régimen particular del presente ordenamiento legal.

f) Procedimiento para establecer la planta.
La Secretaría de Hacienda y Finanzas proporcionará a cada Secretaría el monto que el corresponde para la determinación de la planta, conforme al artículo 1º del presente decreto. Dicho crédito presupuestario deberá financiar la distribución de cargos conforme al cuadro del punto d) del presente. A tal fin, el monto de las categorías será el correspondiente a los valores vigentes para el mes de agosto de 1990 correspondiente a la remuneración total y propia de cada cargo del escalafón Ordenanza Nº 40.402. Las designaciones que se produzcan luego deberán ajustarse estrictamente a la misma.

g) Procedimiento para la designación:
Las designaciones serán efectuadas por Resolución de cada Secretaría, respetando a tal efecto el modelo que proporcionará la Subsecretaría de Recursos Humanos.
El proyecto de Resolución deberá ser visado por la Dirección General del Personal, que deberá certificar la existencia de la vacante y procederá al trámite de ingreso de los propuestos, elevándola a su firma u observándola parcial o totalmente, según corresponda. No podrá proponerse el ingreso de personal de la planta permanente de la Comuna, activo o pasivo; o que tenga relación de empleo o contratación en el orden Nacional, Provincial o Municipal. Deberá asimismo fundamentarse la imposibilidad de atender las necesidades con personal de la planta permanente.
Una vez registrada la Resolución, la respectiva Secretaría comunicará con copia a la Dirección General del Personal, la misma y la planilla de alta para el pago de haberes, el que se efectuará exclusivamente en los casos en los que se hubieren cumplido todos los extremos fijados en el presente.

h) La Subsecretaría de Recursos Humanos proporcionará a las distintas Secretarías, el material, información, instrucciones y formularios a efectos de dar cumplimiento al presente.

A N E X O II

El presente regimen será de aplicación en los organismos enunciados en el artículo 3º del presente de-

creto, los que se deberán ajustar a las normas generales del mismo, y las de carácter especial que a continuación se detallan:

a) Las designaciones del personal contemplado en el presente ANEXO, se ajustarán a todo aquello que expresamente modifica al régimen general, siendo este último de aplicación supletoria.

b) 1. Cuadro de Grupos y Categorías (Ord. 40.402)

	A	B	C	D
S. 22	X			
S. 26	X	X	X	
S. 29				X
02				X
03		X	X	
06	X			X
10		X	X	X

Conforme Escalafón Ord. Nº 40.402

Grupo	Función	Categorías
A Profesional	001	S. 22 S. 26 06
B Técnico	002	S. 26 10 03
C Administrativo	003	S. 26 10 03
D Operario	004	S. 29 10 06 02

La diversidad de categorías obedece a la necesidad de diferenciar al personal que trabaja de lunes a viernes, de los que gozan de franco semanal y trabajan sábados y/o domingos.

c) 2. Cuadro de Grupos y Categorías (Ord. 33.673)

	A	B	C
T. 06	X		
T. 08		X	
T. 10			X

Conforme Escalafón Ord. Nº 33.673.

Grupo	Función	Categorías
	A B C	D
A	011	T. 06
B	012	T. 08
C	013	T. 10

d) Los proyectos de plantas conforme a los incisos anteriores deberán ser elevados por los organismos pertinentes a la Secretaría de Educación y Cultura para su aprobación. Las designaciones se ajustarán al régimen general dispuesto por el presente decreto.

MODIFICASE POR UNICA VEZ LOS PLAZOS FIJADOS EN EL ART. 35 DE LA REGLAMENTACION DE LA ORD. Nº 40.593 (B.M. Nº 17.590)

Buenos Aires, 6 de febrero de 1991.

Visto el artículo 35 de la Ordenanza Nº 40.593, Estatuto del Docente Municipal, y el Decreto Nacional Nº 2.476-90 del 28 de noviembre de 1990, y

CONSIDERANDO:

Que la Secretaría de Educación y Cultura solicita modificar, por esta única vez, los plazos establecidos en el artículo 35 de la Reglamentación de la Ordenanza Nº 40.593 a efectos de poder dar cabal cumplimiento al Decreto Nacional Nº 2.476 del P.E.N.;

Que la aludida modificación permitirá cumplir en tiempo y forma, las normas existentes en materia de jubilación de acuerdo a la normativa vigente con la adaptación requerida a las circunstancias;

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Establécese por esta única vez, que los plazos fijados en el artículo 35 de la Reglamentación de la Ordenanza Nº 40.593, se regirán de acuerdo con lo normado en el artículo 2º del presente decreto.

Art. 2º — La Dirección Administrativa Docente remitirá antes del 15 de febrero de 1991 a los organismos de cada área de la educación, según corresponda, la nómina de los docentes que al 31 de diciembre de 1990, estaban en condiciones de obtener la jubilación ordinaria en su máximo porcentaje de acuerdo a lo establecido en el Decreto Nacional Nº 1.645-78 modificado por la Ordenanza Nº 40.594. Dichas dependencias notificarán a los interesados dentro de los cinco (5) días hábiles de recibidas las listas, para que éstos, si así lo desean, soliciten la permanencia en actividad, o en su defecto, si no lo hicieran, las certificaciones de servicios, para iniciar de inmediato el trámite jubilatorio y podrán continuar en sus funciones hasta el 31 de agosto de 1991, fecha en que cesarán definitivamente.

La nómina de los docentes que hubieran cumplido en años anteriores las condiciones establecidas en la citada ordenanza, también se remitirá en idéntica fecha por la Dirección Administrativa Docente a los mismos efectos, y los docentes comprendidos podrán solicitar permanencia por única vez como máximo hasta el 31 de diciembre del año en que excedan en tres (3) las condiciones para obtener la jubilación en su máximo porcentaje, fecha en que cesarán automáticamente en caso de serles concedida su solicitud.

DECRETO NRO. 298

APLICACION DEL REGIMEN TRANSITORIO DE RETIRO VOLUNTARIO

Buenos Aires, 5 de febrero de 1991.

Visto los términos del Decreto Nº 2.476-PEN-90 (B. O. del 28-11-90), y

CONSIDERANDO:

Que el capítulo XI de la mencionada norma resulta de aplicación obligatoria a esta Municipalidad, por así establecerlo su artículo 83;

Que entre ellas se encuentra el régimen transitorio de Retiro Voluntario, aprobado por los artículos 63 a 67;

Que corresponde reglamentar dichos artículos adoptando su aplicación a la modalidad propia de esta Comuna;

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Declárase de aplicación en esta Comuna el Régimen Transitorio de Retiro Voluntario, aprobado por los artículos 63 a 67 del Decreto Nº 2.476-PEN-90, excluyéndose al siguiente personal:

a) Personal docente;

b) Personal incluido en las disposiciones contenidas en los artículos 24 y 25 del Decreto Nº 435-PEN-90 y sus modificatorios, y el que hasta el 2 de abril de 1992 estuviera en condiciones de obtener su jubilación cumplidos los extremos máximos requeridos;

c) Personal titular de una jubilación;

d) Personal que se encuentre en uso de licencia sin goce de haberes o por afecciones o lesiones de largo tratamiento;

e) Personal que está sometido a proceso penal o sumario administrativo;

f) Personal de planta no permanente, o contratado.

Art. 2º —La respectiva indemnización, calculada conforme el artículo 51 del Decreto Nº 1.757-PEN-90 e incrementada de acuerdo con el artículo 64 del Decreto Nº 2.476-PEN-90, será liquidada en doce (12) cuotas mensuales, iguales y consecutivas, a partir de los treinta (30) días corridos siguientes a la fecha del cese.

Art. 3º — El personal que se acoja al presente régimen, no podrá reingresar a esta Municipalidad hasta transcurridos cinco (5) años, contados a partir de la fecha de este decreto.

Art. 4º — A efectos de implementar el régimen de que se trata, en cada Unidad de Organización, se habilitará un registro de solicitudes dentro de los cinco (5) días corridos de publicado este decreto, pudiendo recibirse dichas solicitudes dentro de los treinta (30) días corridos de habilitado el registro.

Art. 5º — En cada solicitud deberá dejarse constancia de los siguientes datos personales: nombre y apellido, número de ficha, situación de revista, repartición a la que pertenece.

Art. 6º — El sector de Personal de la repartición receptora, intervendrá cada solicitud, consignando la fecha de recepción y si se ajusta o no al régimen aprobado por este decreto.

Art. 7º — La repartición a la cual pertenece el agente emitirá opinión fundada en cada solicitud, aconsejando su aceptación o rechazo. Vencido el plazo para la recepción de solicitudes, serán ordenadas por número de ficha, de menor a mayor, y remitidas a la Dirección General del Personal dentro de los tres (3) días corridos de tal vencimiento.

Art. 8º — La Dirección General del Personal, remitirá a conocimiento de la Subsecretaría de Recursos Humanos, copia de los decretos por los cuales se acepten o rechacen las solicitudes de que se trata, a medida que se produzcan. Los ceses deberán disponerse dentro de los ciento ochenta (180) días de la fecha del presente.

Art. 9º — Las disposiciones del presente decreto serán aplicables sólo en la medida en que exista Partida Presupuestaria, aprobada por el Honorable Concejo Deliberante para financiar las erogaciones que este régimen demande.

Art. 10. — El presente decreto será refrendado por todos los señores Secretarios del Departamento Ejecutivo.

Art. 11. — Dése al Registro Municipal, publíquese en el Boletín Municipal, y para su conocimiento y demás efectos, pase a la Subsecretaría de Recursos Humanos, Dirección General del Personal.

GROSSO
Marcos I. Raijer
Manuel F. Guerrero
Raúl A. Kalinsky
Aldo C. Melillo
Miguel A. García Moreno
a/c. Secretaría de Planeamiento
Osvaldo E. Devries

DECRETO Nº 298

ORDENANZA 44384

EXPEDIENTE: 912/91

FECHA ENTRADA: 4-1-91

H. Concejo Deliberante de la Ciudad de Buenos Aires

VENCIMIENTO: 18-1-91

DESTINO: S.H. y F.

TEMA:

Buenos Aires, 30 de diciembre de 1990.

El Concejo Deliberante de la Ciudad de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ordenanza

Artículo I° - Créanse UNIDADES DE GESTION Y RESULTADOS (UGR) de acuerdo a las normas de los artículos siguientes dentro de cuya modalidad funcionarán los entes de mantenimiento urbano que cumplirán las mismas funciones que tendrán a su cargo las empresas que prestarán servicios en las demás zonas de mantenimiento urbano.

Art. 2° - Las UGR adoptarán la forma y modalidad jurídica que para el caso se determine en los respectivos estatutos.

Art. 3° - El Estatuto de las UGR será redactado por una Comisión Especial y aprobado por el Concejo Deliberante con mayoría especial de cuarenta (40) votos. La Comisión estará integrada por tres (3) miembros del Departamento Ejecutivo y tres (3) miembros representantes de los empleados del sector que sean designados por la organización profesional de trabajadores con Personería Gremial vigente otorgada por la autoridad de aplicación, y será presidida por uno (1) de los miembros representantes del Departamento Ejecutivo, quien tendrá doble voto en caso de empate. Los Estatutos deberán contener los siguientes capítulos:

a) Denominación.
b) Objeto.
c) Domicilio.
d) Afectación patrimonal constitutiva y capital.
e) Organización, recursos y atribuciones.
f) Bases para la elaboración del Programa anual de actividades
g) Régimen financiero contable y de contrataciones.
h) Régimen de prestaciones de servicios y su retribución.
i) Procedimiento de reforma estatuaria.
j) Régimen para el funcionamiento del CONSEJO CONSULTIVO DE LA COMUNIDAD.

Art. 4° - La organización y funcionamiento de las Unidades de Gestión y Resultados se regirán por los siguientes principios:

a) Dirección colegiada con representación del Departamento Ejecutivo y de los empleados de la Unidad.
b) Participación consultiva de los usuarios.
c) Autarquía Económico-financiera.
d) Compromiso de gestión en base a planes y programas.
e) Administración y control de resultados.
f) Función pública de cuentas.

H. CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

//..

Art. 5° - Las Unidades de Gestión y Resultados tendrán amplias facultades de decisión en los aspectos programático-operativos y administrativos.
El Estatuto establecerá los niveles de responsabilidad a los que corresponde la toma de decisiones teniendo en cuenta las facultades propias e indelegables que la Ley Orgánica Municipal reconoce al Departamento Ejecutivo.

Art. 6° - La Dirección de las UGR estará a cargo de un Directorio compuesto por el número de miembros que determine el Estatuto. El Departamento Ejecutivo propondrá a los miembros del Directorio y dispondrá de mayoría decisoria en el mismo. La designación será por acuerdo del Concejo Deliberante con mayoría especial de dos tercios de los presentes. Los representantes de los empleados de las Unidades a que se refiere el Artículo 3°, apartado a), con cargo de Directores, serán designados de entre ellos a propuesta de la asociación profesional de trabajadores con Personería Gremial.
El Estatuto establecerá las atribuciones del directorio, la duración de los mandatos y de sus integrantes.

Art. 7° - La fiscalización de la UGR será ejercida por uno o más síndicos, con título de contador público o abogado, designados por el Departamento Ejecutivo con el acuerdo del Concejo Deliberante con mayoría especial de dos tercios.
La Auditoría Externa estará a cargo de uno o más contadores públicos nacionales que serán designados por el Directorio. El Departamento Ejecutivo instrumentará los mecanismos necesarios para que los auditores externos sean designados de manera transparente y que quienes desempeñen esa función respondan con pruebas objetivas respecto de su idoneidad profesional.

Art. 8° - Las Unidades de Gestión y Resultados tendrán autarquía económico-financiera conforme a las disposiciones de esta Ordenanza, del Estatuto y del respectivo Programa Anual de Actividades.

Art. 9° - El Estatuto fijará el capital de las Unidades de Gestión y Resultados.
Los recursos podrán provenir de:
a) Las transferencias provenientes de créditos presupuestarios.
b) Aportes, Subvenciones y subsidios emergentes de convenios que se celebren con entidades públicas o privadas, nacionales, extranjeras o internaciones.
c) Las herencias, legados y donaciones que acepten, para lo cual quedan expresamente facultadas.
d) Los ingresos que obtengan en concepto de tasas, aranceles, tarifas, cánones y toda otra retribución que perciban de terceros, por servicios prestados.

H. CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

//..

e) Los intereses devengados por las operaciones que realicen.
f) Los fondos derivados de créditos obtenidos en el país, en el extranjero o de organismos internacionales.
g) Cualquier otro recurso que se incorpore en virtud de la ley, ordenanza o decreto.
h) Afectación patrimonial constitutiva.

Art. 10 - Sobre la base de orientaciones estratégicas y políticas establecidas por el Departamento Ejecutivo, cada Unidad de Gestión y Resultados en base a un plan plurianual, deberá presentar al Intendente, a través de la Secretaría competente, un Programa Anual de Actividades para el año siguiente al de la puesta antes del 30 de agosto de cada año.

Art. 11 - El Programa Anual de Actividades deberá contener como mínimo:
a) una propuesta de objetivos programáticos y operativos.
b) una propuesta de los proyectos y actividades básicas a realizar, indicando para cada uno de ellos los resultados económicos, financieros, operativos de gestión y de calidad de servicios que se prevea alcanzar en el período y la cuatificación de las metas.
c) Presupuesto por programas de inversones, gastos y recursos.

Art. 12 - El Departamento Ejecutivo evaluará dentro de su ámbito de competencia con las modificaciones que se estimare pertinentes el Programa Anual de Actividades. El Departamento Ejecutivo presentará el Programa Anual de Acividades, júntamente con el presupuesto, a consideración del Concejo Deliberante.

Art. 13 - La gestión derivada del programa aprobado según el Art. 12, será evaludada y controlada primordialmente por los resultados que al respecto se alcancen y de acuerdo a lo establecido en dicho Programa Anual de Actividades. A tal efecto deberán presentar anualmente al Departamento Ejecutivo, dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado su ejercicio, una memoria y balance que refleje razonablemente su estado patrimonial, el flujo de sus fondos y los resultados alcanzados.

Art. 14 - El Directorio de las Unidades de Gestión y Resultados podrá otorgar premios a su personal en el marco del régimen que establezca el Departamento Ejecutivo conforme a lo dispuesto por el Art. 104 del Estatuto del Personal Municipal (O.M. 40.401, B.M. 17.489), sin perjuicio de las atribuciones propias de la UGR para desarrollar políticas de participación del personal en las utilidades propias de su giro.

H. CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

//..

//..

Art. 15 - El Departamento Ejecutivo procederá a la intervención de las UGR cuando concurran circunstancias de extrema gravedad y al solo efecto de regularizar su situación. La intervención no podrá exceder el plazo máximo de ciento veinte (120) días. Para el caso en que la intervención sea con motivo de imputaciones, de omisiones, o de acciones que generaren cualquier tipo de responsabilidad para los miembros del directorio designados a propuesta de la asociación profesional de trabajadores con personería gremial de que se trate, esta podrá elevar al Señor Intendente una terna de representantes de la misma, para que se designe a uno de ellos, como auxiliar de la intervención del ente a los efectos de garantizar el debido proceso adjetivo en sede administrativa.

Art. 16 - Los usuarios de la UGR a través de un Consejo Consultivo de la Comunidad podrán elevar sugerencias e iniciativas para:

a) La elaboración del Plan Anual de Acividades.
b) El mejoramiento de las acciones y programas.
c) La optimización del control.

Asimismo, los usuarios podrán desarrollar actividades para ponderar el cumplimiento del Plan Anual de Actividades y el desempeño de la UGR en sus diferentes áreas.

El Estatuto de la UGR determinará el número de miembros del Consejo Consultivo de la Comunidad y dispondrá la reglamentación de la gestión y funcionamiento de dicho cuerpo para asegurar el pleno ejercicio de sus facultades, garantizando el acceso a la información necesaria para el cumplimiento de su cometido.

Art. 17 - La fiscalización de la gestión global de las UGR será ejercida por el Concejo Deliberante a través de la Comisión que a tal fin se constituirá; integrada por miembros de dicho cuerpo. La Comisión tendrá a su cargo las funciones de seguimiento, control y evaluación de la gestión pudiendo a tal efecto requerir la información y documentación que estimare pertinente a los directores de la UGR.

Art. 18 - Comuníquese, etc.

RICARDO MARCOS

CARLOS ALBERTO LOUZAN

H. CONCEJO DELIBERANTE ☆ DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES ☆

ORDENANZA 44.843

ES COPIA

DECRETO NRO. 93

ENCOMIENDASE LA ATENCION DEL DESPACHO DE LA SEC. DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, AL SR. SEC. DE HACIENDA Y FINANZAS, DON MANUEL FERNANDO GUERRERO

Buenos Aires, 17 de enero de 1991.

Visto que el señor Secretario de Obras y Servicios Públicos, Arquitecto don Raúl Alfredo Kalinsky, se ausentará temporariamente, y

Considerando:

Que corresponde designar al funcionario que deberá tener a su cargo el despacho de la Secretaría,

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Encomiéndase la atención del despacho de la Secretaría de Obras y Servicios Públicos al señor Secretario de Hacienda y Finanzas don Manuel Fernando Guerrero, del 21 de enero al 1º de febrero de 1991.

Art. 2º — El presente decreto será refrendado por el señor Secretario de Hacienda y Finanzas.

Art. 3º — Dése al Registro Municipal, publíquese en el Boletín Municipal y para su conocimiento y demás fines, remítase a las Secretarías de Obras y Servicios Públicos, de Hacienda y Finanzas y a la Dirección General del Personal.

GROSSO
Manuel F. Guerrero

DECRETO Nº 79

ETASE PARCIALMENTE EL ART. 3º E LA ORDENANZA Nº 44.843

Buenos Aires, 18 de enero de 1991.

Visto el Expediente Nº 913-91, por el cual el Honorable Concejo Deliberante comunica la sanción de la Ordenanza Nº 44.843, y

Considerando:

Que la misma sanciona un régimen legal de creación de Unidades de gestión y resultados que ha sido sostenido por el Departamento Ejecutivo como estrategia básica para la transformación municipal;

Que dicho régimen ha sido promovido con la intención de dotar de la mayor eficacia, eficiencia, dinamismo y agilidad a todas las acciones que lleven a cabo los organismos que dependen de la Comuna;

Que si bien el régimen aprobado mantiene en su esencia aquello que el Departamento Ejecutivo considera adecuado para la reforma administrativa municipal, algunas disposiciones incluidas en la aludida ordenanza habrán de obstaculizar la normal implementación de este régimen. En especial se hace referencia a las disposiciones del artículo 3º en lo que hace a las atribuciones conferidas al Honorable Concejo Deliberante en materia de aprobación de estatutos;

Que, por otra parte, la Ley Orgánica Municipal precisa claramente que es facultad del señor Intendente Municipal establecer la estructura y organización de las reparticiones a su cargo;

Que en razón de tales consideraciones y en pleno ejercicio de la facultad prevista en el artículo 31, inciso h) de la Ley Orgánica Municipal Nº 19.987 resulta aconsejable el veto parcial de dicha ordenanza;

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Vétase parcialmente el artículo 3º de la Ordenanza Nº 44.843 en el párrafo que dice: "y aprobado por el Concejo Deliberante con mayoría especial de cuarenta (40) votos", sancionada por el Honorable Concejo Deliberante con fecha 30 de diciembre de 1990.

Art. 2º — Promúlganse los artículos 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 de la Ordenanza Nº 44.843.

Art. 3º — El presente decreto será refrendado por el señor Secretario de Hacienda y Finanzas.

Art. 4º — Dése al Registro Municipal, publíquese en el Boletín Municipal y remítase al Honorable Concejo Deliberante.

GROSSO
Manuel F. Guerrero

DECRETO Nº 83

DECRETOS NROS. 4102, 4554 a 4191

ORDENANZAS, DECRETOS Y RESOLUCIONES

SUSTITUYESE EL ANEXO DEL DECRETO Nº 3.837-90

Buenos Aires, 24 de setiembre de 1991.

Visto el régimen de disponibilidad y redistribución del personal municipal aprobado por Decreto número 3.837-90, y

CONSIDERANDO:

Que resulta necesario adecuar dicho régimen a nuevas situaciones de particulares características y compatibilizarlo con la legislación nacional vigente en la materia,

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Sustitúyese el anexo del Decreto Nº 3.837-90, por el que en este acto se aprueba y forma parte integrante del presente.

Art. 2º — Los Organismos Descentralizados dependientes de esta Comuna deberán poner en vigencia regímenes compatibles con el aprobado por el artículo 1º en un plazo no mayor de treinta (30) días.

Art. 3º — El presente decreto será refrendado por todos los señores Secretarios del Departamento Ejecutivo.

Art. 4º — Regístrese, publíquese, pase para su conocimiento a la Subsecretaría de Recursos Humanos, y cumplido archívese.

GROSSO
Marcos I. Raijer
Manuel F. Guerrero
Raúl A. Kalinsky
Aldo C. Melillo
Miguel A. García Moreno
Osvaldo E. Devries
Alfredo Garay

DECRETO Nº 4.188

ANEXO

REGIMEN DE DISPONIBILIDAD Y REDISTRIBUCION R.E.N.O.

1. Créase en el ámbito de la Dirección General de Normas Laborales y Control, de la Subsecretaría de Recursos Humanos, el Registro de Necesidades Operativas (R.E.N.O.) que coordinará y tendrá a su cargo la reubicación del personal sujeto a redistribución conforme a las necesidades que surjan de los requerimientos efectuados por las reparticiones dependientes del Departamento Ejecutivo.

AMBITO DE APLICACION

2. Queda comprendido en los alcances del presente régimen:

a) Personal cuyo traslado por razones de mejor servicio debidamente fundamentadas haya sido dispuesto por el responsable de la repartición en la que revista presupuestariamente.
b) Personal afectado por la reducción o supresión de estructuras, cargos o funciones.
c) Personal presuntivamente incurso en faltas disciplinarias respecto del cual se hubiere hecho aplicación del traslado preventivo regulado por el artículo 27 de la Ordenanza Nº 40.401 (B.M. Nº 17.489) o norma similar que en el futuro la reemplace.
d) Personal en comisión de servicio otorgado por la autoridad competente según el presente régimen.
e) Personal que se encuentre usufructuando las licencias previstas por los artículos 75 y 81 de la Ordenanza antes citada.
f) Personal acogido al régimen de retiro voluntario en las condiciones previstas por la reglamentación y durante su plazo de vigencia.
g) Personal comprendido en las previsiones del artículo 25 del Decreto Nº 435-PEN-90 y su modificatorio Nº 612-PEN-90.
h) Personal comprendido en los incisos d) y e) del presente, una vez vencido el plazo de licencia o comisión otorgado.

REDISTRIBUCION DE PERSONAL

3. Los agentes comprendidos en las situaciones previstas en los a), b), c) y h) del punto 2., deberán presentarse en la Dirección General de Normas Laborales y Control dentro de las veinticuatro horas de notificado.

4. Dicha unidad de organización procederá, a través del R.E.N.O., a la redistribución inmediata de los agentes conforme a las necesidades que surjan del mismo y la comunicará a la Dirección General del Personal a los efectos de ordenar su transferencia.

5. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, la Dirección de Normas Laborales y Control podrá disponer, con carácter previo a la redistribución, la realización de un examen psicofísico al personal sujeto a reubicación.

6. Las reparticiones receptoras de agentes redistribuidos no podrán dentro de un mismo ejercicio enviarlos nuevamente a reubicación, si dicha medida no se encuentra motivada en razones de carácter disciplinario, en cuyo caso será requisito indispensable:

a) La comunicación de la sanción aplicada.
b) En los casos que correspondiere, la instrucción del pertinente sumario.

7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 1, in fine, la Subsecretaría de Recursos Humanos queda

facultada para celebrar convenios con organismos públicos con el fin de trasladar definitivamente a los mismos, personal sujeto a redistribución.

DISPONIBILIDAD

8. Quedarán en situación de disponibilidad:

a) El personal sujeto a redistribución cuando no existan vacantes financiadas que la posibiliten.

b) Existiendo vacantes, el personal que posea una función o especialidad no registrada como necesidad operativa y no fuera posible instrumentar su reconversión laboral por aplicación de programas de capacitación o reentrenamiento que se reglamente a propuestas de la Subsecretaría General.

9. Los agentes alcanzados por las situaciones previstas en el punto anterior serán transferidos a la partida presupuestaria asignada a tal efecto al R.E.N.O. donde revistirán por un período que se fija según la antigüedad del agente con arreglo a la siguiente escala:

De 1 a 10 años: Tres (3) meses.

De 11 a 20 años: Seis (6) meses.

Más de 21 años: Nueve (9) meses.

10. Los agentes que al término de los períodos consignados no fueren reubicados de manera definitiva, serán dados de baja y percibirán por cada año o fracción no inferior a seis (6) meses de antigüedad de servicio, una indemnización con arreglo a la siguiente escala:

Más de 1 año y hasta 5 años: 80 %.

Más de 5 años y hasta 10 años: 75 %.

Más de 10 años y hasta 15 años: 65 %.

Más de 15 años y hasta 20 años: 55 %.

Más de 20 años: 50 %.

Los porcentajes detallados deben calcularse sobre la remuneración normal, regular y permanente del nivel escalafonario, incluidos los adicionales particulares que le correspondan según su última situación de revista.

11. A los efectos de determinación de la antigüedad sujeta a indemnización, se computarán los servicios debidamente acreditados y por los cuales se le estuviera pagando en esta Comuna, hasta el momento en que se notifique al agente que ha quedado en situación de disponibilidad.

12. Esta indemnización excluye toda otra que pudiera corresponder por baja, y se abonará en doce (12) cuotas iguales, mensuales y consecutivas a partir de los treinta (30) días corridos siguientes a la fecha del cese, salvo si se tratare de agentes sumariados, en cuyo caso el pago quedará condicionado a la resolución de las actuaciones.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

13. Serán también trasladados a la partida presupuestaria asignada al R.E.N.O., los agentes comprendidos en los incisos c), d), e), f) y g) del punto 2 del presente.

14. Las comisiones de servicio serán autorizadas solamente por Resolución del Secretario de Hacienda y Finanzas y efectivizadas una vez cumplido lo prescripto en el punto anterior.

15. A fin de optimizar el aprovechamiento de los recursos humanos las unidades de organización que dieran cumplimiento a lo dispuesto por el Decreto Nº 296-91 deberán efectuar los requerimientos de personal a la Dirección de Normas Laborales y Control para su incorporación en el R.E.N.O.

16. Los agentes que posean preparación profesional, técnica u oficio que no desempeñaren en su lugar de revista, podrán solicitar su reubicación mediante inscripción voluntaria en el R.E.N.O. Dichas solicitudes podrán ser atendidas cuando existan requerimientos funcionales con vacantes financiadas y siempre que no afecte el desempeño de la unidad en que revista el agente.

APRUEBASE EL SISTEMA MUNICIPAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA

Buenos Aires, 23 de agosto de 1991.

Visto el Decreto Nº 993-91 del Poder Ejecutivo Nacional, y

CONSIDERANDO:

Que la citada norma aprobo el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, de aplicación a esta Comuna, en virtud de lo dispuesto por su artículo 17, y resulta necesario reglamentarlo;

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Apruébase el Sistema Municipal de la Profesión Administrativaa (SIMUPA), obrante como anexo I del presente decreto.

Art. 2º — El Sistema mencionado en el artículo anterior será de aplicación a los agentes comprendidos en los escalafones aprobados por las Ordenanzas Nros. 40.402 (B.M. Nº 17.489); 33.673 (B.M. Nº 15.573); y sus modificatorias y reglamentarias; Acordadas 51-86 y 51-87; y toda otra norma complementaria, modificatoria y reglamentaria de las anteriores.

Art. 3º — Asimismo se integrará a los agentes comprendidos en los regímenes aprobados por las Ordenanzas Nros. 41.085 (B.M. Nº 17.721), 41.455 (B. M. Nº 17.920) y sus modificatorias, complementarias y reglamentarias, a cuyo fin una Comisión Especial que estará presidida por el Secretario de Salud, e integrada por los Subsecretarios de Salud, General y de Recursos Humanos, y por dos representantes por la Asociación de Médicos Municipales y dos por la Federación de Profesionales de la Salud de la Muni-

cipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, deberá elevar a este Departamento Ejecutivo el proyecto de integración al Sistema que se crea por el presente, dentro de los noventa (90) días de publicado el presente decreto.

Art. 4º — Créase la Comisión Permanente de la Carrera del SIMUPA, que tendrá por misión asesorar en la Administración de los recursos humanos de la Administración Municipal Centralizada y Descentralizada, el afianzamiento de las relaciones laborales e institucionales y la adecuada aplicación de las normas que regulan la carrera que se aprueba por el presente decreto. La Comisión podrá designar delegaciones en las distintas jurisdicciones, entes u organismos descentralizados, sin que su propia integración o las de sus delegaciones impliquen incremento alguno de las dotaciones de personal existentes en las mismas.

La Comisión creada por el presente artículo se constituirá en sede de la Secretaría de Hacienda y Finanzas, y será presidida por su titular e integrada por los Subsecretarios de Hacienda, de Recursos Humanos y General y por tres (3) representantes de la Unión Obreros y Empleados de la Municipalidad (U. O.E.M.). En todos los casos se designará igual número de miembros alternos. Asimismo deberá integrarse por dos funcionarios de nivel no inferior a Subsecretario o equivalente, en representación de la Secretaría, Organismo, o Ente en las que actúen otras asociaciones con personería gremial, y por dos representantes de estas últimas, cuando deban tratarse asuntos específicos de la actividad correspondiente.

Art. 5º — La Comisión que se crea por el presente deberá elevar a este Departamento Ejecutivo las propuestas de incorporación de los agentes comprendidos en otros ordenamientos escalafonarios en el ámbito de la M.C.B.A. dentro de los sesenta (60) días de la publicación del presente.

Art. 6º — Delégase en el Secretario de Hacienda y Finanzas, la facultad de dictar las normas complementarias, interpretativas y aclaratorias a que diera lugar la aplicación del presente.

Art. 7º — La Subsecretaría de Recursos Humanos deberá dictar las normas de reencasillamiento del personal al Sistema Municipal de la Profesión Administrativa dentro de los treinta (30) días de la publicación del presente decreto.

Cada Secretaría u Organismo deberá dar previo cumplimiento a lo dispuesto por el Decreto Nº 296-91 a los efectos del reencasillamiento del personal que revista bajo su dependencia, conforme al Nomenclador de Especialidades que se determine en cada caso.

Art. 8º — El Sistema Municipal de la Profesión Administrativa obrante en el anexo I del presente será de aplicación en cada Secretaría u Organismo a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de aprobación del reencasillamiento respectivo.

Art. 9º — El reencasillamiento del personal deb ser aprobado teniendo en cuenta las reales necesi des del servicio y las funciones que efectivame ejerzan los agentes, pudiendo exceptuárselos a solo efecto del cumplimiento de los requisitos acceso a los distintos niveles y cargos.

Art. 10. — Los anexos de dotación y la corresp diente previsión de financiamiento de las estructu organizativas se adecuarán una vez producido el re casillamiento respectivo.

Art. 11. — En los casos en los que, como cor cuencia del reencasillamiento, la remuneración agente resultare inferior a la que venía percibie antes del mismo, se le abonará la diferencia media un complemento remunerativo por reencasillamie que será absorvido hasta su concurrencia, por futuras mejoras salariales de la remuneración tot particular del agente, derivadas de cualquier ca

Art. 12. — Todo el personal municipal queda c prendido en el presente Sistema Municipal de la fesión Administrativa, excepto:

1) El Intendente Municipal.
2) Los que desempeñen funciones por elección pular.
3) Los Secretarios, Subsecretarios, los Direct Generales, Directores Generales Adjuntos, y Asesores del Departamento Ejecutivo.
4) Los Camaristas y Jueces del Tribunal Munic de Faltas, miembros de los Tribunales Fisc de Cuentas de la Municipalidad.
5) El personal no permanente.
6) Los becarios de la Municipalidad.
7) El personal religioso.
8) Funcionarios y personal del Honorable Con Deliberante.
9) El personal comprendido en el Estatuto Doc Municipal, y Estatuto Docente para Areas Enseñanza Específica.

Art. 13. — Los escalafones aprobados por las O nanzas y demás normas citadas en el artículo 2º presente, así como las normas particulares de ap ción en la materia quedarán derogados, en cada c una vez producido el respectivo reencasillamiento la totalidad del personal correspondiente a cada j dicción.

Art. 14. — Hasta la entrada en vigencia del sist que por el presente se aprueba, y conforme al artí 1º del Decreto Nº 2.460-P.E.N.-89 (B.M. Nº 18.662 su complementario Nº 1.617-P.E.N.-91, el Departam Ejecutivo ejercerá las atribuciones concernientes determinación y fijación de las remuneraciones personal municipal.

Art. 15. — El presente decreto será refrendado todos los señores Secretarios del Departamento cutivo.

Art. 16. — Regístrese, publíquese en el Boletín Municipal, y cumplido, archívese.

GROSSO
Marcos I. Raijer
Manuel F. Guerrero
Raúl A. Kalinsky
Aldo C. Melillo
Miguel A. García Moreno
Osvaldo E. Devries
Alfredo Garay

DECRETO Nº 3.544

ANEXO I

SISTEMA MUNICIPAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA

TITULO I

ESTRUCTURA DEL SISTEMA

Artículo 1º — El presente Sistema Municipal constará de un agrupamiento general, que comprende seis (6) niveles con sus correspondientes grados, ordenados de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y requisitos de capacitación propios de las funciones respectivas.

Art. 2º — El Nomenclador de Especialidades establecerá el detalle de las especialidades comprendidas en el presente Sistema Municipal que correspondan a cada nivel escalafonario.

Art. 3º — Se considerarán funciones "ejecutivas" aquellas correspondientes al ejercicio de cargos que involucren el control efectivo de unidades organizacionales.

Las funciones ejecutivas se clasificarán en tres tipos —ordenadas de I a III— de acuerdo con la naturaleza del servicio o producto generado, y en dos clases —mayor o menor— de acuerdo con las dimensiones estructurales de las unidades orgánicas respectivas.

Art. 4º — El agente podrá acceder al ejercicio de funciones ejecutivas, a través de los sistemas de selección establecidos en el presente, y de acuerdo a los requisitos específicos que se prevean en la respectiva convocatoria para la cobertura de las vacantes que se produzcan. Una norma complementaria del Decreto Nº 296-91 reglamentará dicho procedimiento de cobertura y sus requisitos mínimos.

Art. 5º — La carrera del agente será la resultante del progreso en su ubicación escalafonaria, mediante la promoción a los distintos niveles y grados. En todos los casos, se hará con sujeción al sistema de selección y procedimiento de evaluación del desempeño establecidos en el presente Sistema Municipal.

Art. 6º — El ingreso al presente Sistema Municipal se producirá por el nivel al que corresponda la vacante financiada y conforme al sistema de cobertura pertinente.

Además de las condiciones estatutarias vigentes, el aspirante deberá acreditar las condiciones y requisitos particulares para el agrupamiento, nivel y función respectivos, y resultar seleccionado conforme a alguno de los sistemas previstos en el presente.

Art. 7º — La promoción de grado dentro de cada nivel se efectuará conforme a las pautas que se establecen en el Título III del presente, y a la reglamentación que al efecto determine la Autoridad de Aplicación.

TITULO II

AGRUPAMIENTO GENERAL

Art. 8º — Comprende funciones profesionales, administrativas, técnicas y de servicios. Abarca seis (6) niveles nominados en orden descendente de la "A" a la "F".

Art. 9º — Los niveles son:

NIVEL A:

Corresponde a funciones de planeamiento, organización y control en unidades organizativas y funciones profesionales o técnicas altamente especializadas, que impliquen la participación en la formulación y propuesta de políticas específicas planes y cursos de acción.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos con sujeción a políticas generales y marcos normativos o técnicos amplios, con delegación de máxima autonomía dentro de la competencia asignada.

Requiere formación general y especializada para la función.

El presente nivel comprende dos (2) Grados.

NIVEL B:

Corresponde a funciones de planeamiento, organización y control en unidades organizativas y funciones profesionales o técnicas especializadas que impliquen la formulación y el desarrollo de planes y proyectos.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos con sujeción a políticas específicas y marcos normativos o técnicos amplios, con autonomía para la forma de decisiones dentro de la competencia asignada.

Requiere formación general y especializada para la función.

El presente nivel comprende dos (2) Grados.

NIVEL C:

Corresponde a funciones de organización y control en unidades organizativas y funciones profesionales o de aplicación de técnicas o procesos administrativos complejos que impliquen la formulación y el desarrollo de programas y procedimientos.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de los objetivos a su cargo con sujeción a planes y marcos normativos o técnicos, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas.

Requiere formación general y específica para la función.

El presente nivel comprende tres (3) Grados.

NIVEL D:

Corresponde a funciones que incluyan cierta diver-

sidad de tareas y exigencia de conocimientos y pericia en la aplicación de técnicas específicas. Pueden comportar el control operativo de unidades organizativas de menor nivel.

Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas individuales o grupales, con sujeción a objetivos y métodos específicos y relativa autonomía ante su superior. Ocasionalmente resuelve situaciones imprevistas.

Requiere formación específica para la función.

El presente nivel comprende cuatro (4) Grados.

NIVEL E:

Corresponde a funciones con escasa diversidad de tareas que requieran la aplicación de conocimientos específicos. Pueden comportar la supervisión de las tareas de otros agentes.

Supone responsabilidad sobre el resultado de las tareas individuales o grupales establecidas por su superior, con alternativas de simple elección de medios para su desempeño.

Requiere formación específica para la función.

El presente nivel comprende cuatro (4) Grados.

NIVEL F:

Corresponde a tareas simples, repetitivas y de escasa diversidad.

Supone responsabilidad sobre el resultado de las tareas con sujeción a instrucciones y rutinas estrictas de trabajo establecidas por su superior y supervisión inmediata.

Requiere aptitud y habilidad para la tarea, sin implicar formación específica para su desempeño.

El presente nivel comprende cuatro (4) Grados.

Art. 10. — Los requisitos mínimos de acceso a cada nivel, sin perjuicio de los que se establezcan para las distintas funciones, son los siguientes:

NIVEL A:

a) Edad: Treinta (30) años.
b) Título universitario o terciario en carreras de duración no inferior a tres (3) años.
c) Experiencia laboral en la especialidad afín a las funciones, no inferior a cinco (5) años.

NIVEL B:

a) Edad veinticinco (25) años.
b) Título universitario o terciario, pudiendo prescindirse de dicha exigencia siempre que se acredite la posesión de título secundario y una experiencia laboral afinente a las funciones a desempeñar no inferior a diez (10) años.
c) Estudios y experiencia laboral en la especialidad afinente a las funciones.

NIVEL C:

a) Edad veintiún (21) años.
b) Título secundario.
c) Estudios o experiencia laboral en la materia afinente a las funciones.

NIVEL D:

a) Edad dieciocho (18) años.
b) Ciclo básico de enseñanza secundaria.
c) Estudios o experiencia laboral en la materia afinente a las funciones.

NIVEL E:

a) Edad dieciocho (18) años.
b) Ciclo básico de enseñanza secundaria o capacitación específica para la función adquirida mediante estudios o experiencia laboral.

NIVEL F:

a) Edad dieciocho (18) años.
b) Estudios primarios completos.

TITULO III
SISTEMA DE SELECCION

Art. 11. — El presente régimen establece las pautas generales de los procedimientos destinados a valorar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los aspirantes conforme al perfil de la especialidad de que se trate y a establecer el mérito correspondiente para la cobertura de vacantes en los distintos niveles o el acceso a las funciones ejecutivas.

Art. 12. — Las inasistencias en las que incurra el personal con motivo de la presentación en los procedimientos de selección, serán justificados con goce de haberes, con independencia de los conceptos previstos en el régimen de licencias y justificaciones y franquicias vigente.

Art. 13. — Los agentes designados para la cobertura de vacantes o de funciones ejecutivas, deberán asumir dentro de los treinta y cinco (35) días corridos de notificados. De no verificarse tal circunstancia o de cesar en sus funciones por cualquier causa en sus funciones, se procederá a designar al postulante que figure a continuación del previamente designado, en el orden de mérito, el cual tendrá una vigencia máxima de seis (6) meses.

Art. 14. — Los sistemas de selección serán internos, Generales o Abiertos.

a) Internos:
Se utilizará este sistema para acceder a los niveles C, D, y E y para asignar funciones que impliquen el control de unidades organizativas de nivel inferior a Departamento o equivalente. Podrán participar todos los agentes comprendidos en el presente sistema que revisten en la jurisdicción en la que deba cubrirse la vacante, entendiéndose ésta como la Secretaría, Ente u Organismo Descentralizado.

b) Generales:
Este sistema se utilizará para cubrir los niveles A y B, y asignar las funciones ejecutivas de nivel no inferior a Departamento o equivalente y en los casos en los que la selección por sistema interno hubiere resultado total o parcialmente

desierta. Podrán participar todos los agentes comprendidos en el presente, que reúnan las condiciones exigidas.

c) Abiertos:
Se aplicará este sistema para la cobertura del nivel F y en todos los casos en que hubiere sido declarada total o parcialmente desierta la selección general. Podrán participar todos los postulantes procedentes de los ámbitos público y privado que acrediten las condiciones exigidas.

Art. 15. — La Secretaría de Hacienda y Finanzas será la Autoridad de Aplicación del Sistema de Selección y dictará las normas reglamentarias dentro de los treinta (30) días de la publicación del presente.

Art. 16. — La Subsecretaría de Recursos Humanos dependiente de la Secretaría de Hacienda y Finanzas, propondrá el régimen de evaluación de desempeño, cuyas pautas deberán responder a indicadores objetivos de calificación del desempeño de los agentes. Asimismo dicho régimen deberá prever la reglamentación del derecho a la estabilidad consagrada por las normas estatutarias, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 42 del Decreto P.E.N. 993-91.

Art. 17. — La Subsecretaría General dependiente de la Secretaría de Hacienda y Finanzas propondrá el Sistema Municipal de Capacitación y supervisará la realización y acreditación de cursos, seminarios y demás actividades que garanticen la adecuada capacitación del personal.

TITULO IV
RETRIBUCIONES E INCENTIVOS

Art. 18. — La retribución de los agentes comprendidos en el presente Sistema Municipal está constituida por la asignación básica del nivel, más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan a su situación de revista, de conformidad con lo que establece este título.

Art. 19. — Las asignaciones básicas de los niveles estarán determinadas por la cantidad de unidades retributivas que, para cada caso se establece en el Anexo I del presente. El valor de cada unidad retributiva será determinado por el Departamento Ejecutivo.

Art. 20. — Establécense los siguientes adicionales, suplementos y bonificaciones:

a) Adicionales:
   1) Por grado.
   2) Por Mayor Capacitación.

b) Suplementos:
   1) Por Función Ejecutiva.
   2) Por Especialidad Crítica.

c) Bonificaciones:
   1) Por calificación sobresaliente.
   2) Otras compensaciones.

Art. 21. — Corresponderá percibir el adicional por grado a los agentes que hubieran dado cumplimiento a los requisitos exigidos para la promoción al grado correspondiente. Este adicional dejará de percibirse cuando el agente promueva a otro nivel.

Art. 22. — Percibirá el adicional por mayor capacitación, el personal que se desempeñe en un puesto para el que se requiera título universitario o terciario cuando dicha exigencia exceda la prevista como requisito mínimo de acceso al nivel escalafonario correspondiente.

Art. 23. — El suplemento por función ejecutiva será percibido por los agentes que desempeñen efectivamente las funciones tipificadas como tales.

El Departamento Ejecutivo determinará sus montos y su percepción será incompatible con la liquidación del adicional por mayor capacitación, y/o el suplemento por función específica.

Las inasistencias en que incurra el titular por períodos superiores a treinta (30) días corridos, con excepción del lapso correspondiente a la licencia anual ordinaria, serán descontadas del importe del suplemento mencionado.

Art. 24. — El suplemento por especialidad crítica será percibido por el personal encasillado en tales especialidades, de acuerdo con un listado de las mismas, que semestralmente elaborará la Subsecretaría de Recursos Humanos en base a las necesidades del servicio en las distintas áreas. Los montos serán determinados por el Departamento Ejecutivo.

Art. 25 — La bonificación por calificación sobresaliente será percibida por los agentes que hubieran obtenido la máxima calificación anual. Consistirá en una suma de pago único equivalente a la asignación básica del nivel respectivo, más el suplemento funcional que corresponda, y será liquidada con los haberes correspondientes al mes de marzo del año siguiente al período evaluado.

Art. 26. — El Departamento Ejecutivo podrá determinar otros suplementos que compensen a los agentes por su desempeño en especialidades cuya naturaleza implique la realización de acciones y tareas en las que se pusiere en peligro la integridad psicofísica o cuyo desarrollo tuviere lugar en organismos o sectores calificados como riesgosos.

Asimismo, y a propuesta de la Secretaría de Hacienda y Finanzas podrán concederse, con carácter extraordinario, incentivos para premiar la productividad y recompensar iniciativas y sugerencias relativas al mejoramiento de la Administración Municipal.

TITULO V
HORARIOS

Art. 27. — El personal comprendido en el presente Sistema Municipal deberá cumplir con las siguientes prestaciones semanales:

Niveles A, B, C y D y personal que cumpla funciones ejecutivas y específicas: cuarenta (40) horas semanales.

Niveles E y F: Treinta y cinco (35) horas semanales.

Cuando por razones atendibles de servicio debiera procederse a la habilitación de jornada reducida, se practicará la reducción proporcional de los haberes.

TITULO VI
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 28. — Las normas reglamentarias del presente Sistema deberán elevarse para su aprobación dentro de los sesenta (60) días a partir de la publicación del presente decreto.

Art. 29. — No podrán realizarse cobertura de vacantes ni cambios de revista escalafonaria en las reparticiones que no hubieran dado cumplimiento a lo dispuesto por el Decreto Nº 296-91.

Art. 30. — Hasta tanto se provea la cobertura de las funciones ejecutivas de acuerdo al presente Sistema, será de aplicación lo previsto en el decreto citado en el artículo anterior para la atención de las funciones de conducción.

ANEXO I

N/G	0	1	2	3	4
A	1260	1335	1470	——	——
B	571	621	677	738	——
C	848	924	1008	——	——
D	365	416	452	493	536
E	210	229	250	273	296
F	140	153	167	182	197

DISPONESE QUE CADA CARGO VACANTE QUE SE ORIGINE NO PODRA SER CUBIERTO QUEDANDO SUPRIMIDO

Buenos Aires, 24 de setiembre de 1991.

Visto el Decreto Nº 297-91 (B.M. Nº 18.970), por el que se creó el régimen para personal transitorio, y

CONSIDERANDO:

Que conforme al mismo han sido dictados diversos decretos que establecieron las plantas transitorias de los organismos dependientes del Departamento Ejecutivo;

Que de acuerdo a la política de reordenamiento, racionalización del recurso humano y congelamiento de vacantes, es necesario el dictado del instrumento que garantice su adecuado cumplimiento, en lo que hace al régimen en cuestión,

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Dispónese a partir del 1º de octubre de 1991 que cada cargo vacante que se origine en las dotaciones aprobadas en los términos del Decreto Nº 297-91 no podrá ser nuevamente cubierto, quedando automáticamente suprimido.

Art. 2º — Exceptúase de lo dispuesto en el artículo 1º a las dotaciones docentes correspondientes a la Secretaría de Educación y Cultura.

Art. 3º — El presente decreto será refrendado por todos los señores Secretarios del Departamento Ejecutivo.

Art. 4º — Regístrese, comuníquese y publíquese.

GROSSO
Marcos I. Reijer
Manuel F. Guerrero
Raúl A. Kalinsky
Aldo C. Mellino
Miguel A. García Moreno
Osvaldo E. Devries
Alfredo Garay

DECRETO Nº 4.191

SE DICTAN NORMAS COMPLEMENTARIAS CON RELACION A LA POLITICA DE REORGANIZACION DEL PERSONAL

Buenos Aires, 24 de setiembre de 1991.

Visto la política de reorganización de los recursos humanos y lo previsto en el Decreto Nº 296-91, y

CONSIDERANDO:

Que con motivo de hallarse en pleno proceso de estudio las plantas de personal de todos los organismos dependientes del Departamento Ejecutivo, resulta conveniente el dictado de normas complementarias que aseguren un adecuado control de la política de personal,

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — A partir del 1º de octubre de 1991 todas las tramitaciones que tenga como objeto disponer cambios de grupo o función y transferencias de personal que involucren a agentes comprendidos en el escalafón para el personal municipal, deberán resolverse conforme a los normas dictadas al efecto en el Régimen de Disponibilidad y Redistribución del personal aprobado por el Decreto Nº 3.837-90 y su modificatorio.

Art. 2º — Las partidas presupuestarias correspondientes a los agentes que a la fecha del dictado del presente decreto se encuentren en comisión de servicio, serán transferidas a la partida asignada al Régimen de Disponibilidad y Redistribución aprobado por Decreto Nº 3.837-90 y su modificatorio, a cuyo fin las Direcciones Generales Técnicas Administrativas de las Secretarías del Departamento Ejecutivo, deberán comunicar tal situación a la Subsecretaría de Recursos Humanos dentro de los diez (10) días de publicado el presente.

ORDENANZA 4582/93

AUTORIZASE LA CONSTRUCCION DE LA OBRA EN LA CALLE RAMSAY 2522

Buenos Aires, 27 de setiembre de 1991.

Artículo 1º — Autorízase la construcción de la obra para vivienda multifamiliar, sita en la calle Ramsay 2522, exceptuándose del cumplimiento del punto 4) Disposiciones Particulares inciso a), Tejido inciso d), F.O.T. inciso e), F.O.S. del parágrafo 5.4.1.4 b), R2bII del Código de Planeamiento Urbano.

Art. 2º — Autorízase la construcción de la obra con una altura máxima de fachada de 25,40 m. fijando su plano límite horizontal en 33,80 m., con ocupación total en P.B. y según la volumetría obrante en planos de fs. 8, del Expediente Nº 1.328-R-91.

Art. 3º — Dentro del plazo de 180 días contados a partir de la fecha de notificación al recurrente de la presente, éste deberá presentar los planos correspondientes para su registro ante la Dirección General de Fiscalización de Obras y Catastro. De no hacerlo así, caducarán de pleno derecho las excepciones conferidas.

Art. 4º — Lo autorizado precedentemente no exime del cumplimiento de las demás normativas vigentes.

Art. 5º — Comuníquese, etcétera.

MARCOS
Carlos Alberto Louzán

ORDENANZA Nº 45.255

Buenos Aires, 14 de octubre de 1991.

Promúlgase la Ordenanza Nº 45.255 (Expediente Nº 64.748-91), sancionada por el Honorable Concejo Deliberante el 27 de setiembre ppdo. Dése al Registro Municipal; publíquese en el Boletín Municipal; gírese copia a la Dirección General Legislativa de ese Honorable Cuerpo por intermedio de la Dirección General de Coordinación con el Honorable Concejo Deliberante; cumplido, remítase a la Dirección General de Fiscalización de Obras y Catastro.

El presente decreto será refrendado por el señor Secretario de Obras y Servicios Públicos.

GROSSO
Raúl A. Kalinsky

DECRETO Nº 4.632

CREASE LA COMISION TRIPARTITA PARA LA REFORMA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO MUNICIPAL

Buenos Aires, 11 de octubre de 1991.

Artículo 1º — Créase la "Comisión Tripartita para la Reforma Administratia del Estado Municipal", la que se conformará con cuatro (4) miembros por el Departamento Ejecutivo, cuatro (4) por la Unión Obreros y Empleados Municipales y cuatro (4) por el Concejo Deliberante.

Art. 2º — La "Comisión Tripartita" tendrá intervención previa y emitirá opinión y dictamen sobre toda norma a dictarse concerniente a reforma administrativa y que altere normas aprobadas por el Concejo Deliberante que legislen sobre egreso, ingreso, obligaciones y estabilidad del agente municipal.

Art. 3º — La "Comisión Tripartita" actuará como órgano de fiscalización en la aplicación de normas preexistentes relacionadas con el objeto señalado en el artículo 2º.

Art. 4º — Las partes integrantes designarán sus representantes dentro de los tres (3) días de aprobada la presente.

Art. 5º — La "Comisión Tripartita" celebrará su primera reunión dentro de los cinco (5) días de aprobada la presente y en la misma dictará su reglamento interno.

Art. 6º — Comuníquese, etcétera.

MARCOS
Carlos Alberto Louzán

ORDENANZA Nº 45.293

Buenos Aires, 17 de octubre de 1991.

Promúlgase la Ordenanza Nº 45.293 sancionada por el Honorable Concejo Deliberante con fecha 11 de octubre del año en curso; dése al Registro Municipal, gírese copia a la Dirección General Legislativa del Honorable Concejo Deliberante, publíquese en el Boletín Municipal, comuníquese a la Unión Obreros y Empleados Municipales y remítase para su conocimiento y demás efectos a la Secretaría de Hacienda y Finanzas.

GROSSO
Manuel F. Guerrero

DECRETO Nº 4.753

ESTABLECESE EL AGRUPAMIENTO DE DISTRITOS ESCOLARES EN AREA DE EDUCACION INICIAL

Buenos Aires, 15 de octubre de 1991.

Visto la futura creación de cargos de Supervisión en el Área de Educación Inicial; y

CONSIDERANDO:

Que a efectos de organizar la actividad de las Supervisiones de Areas y la interrelación entre las mismas resulta necesario establecer el agrupamiento de los Distritos Escolares;

DECRETO NRO. 4754

NVALIDASE UN CONVENIO CELEBRADO TRE LA MUNICIPALIDAD, LA CRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA LA PRESIDENCIA DE LA NACION LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Buenos Aires, 15 de octubre de 1991.

isto el Convenio de Cooperación y Asistencia Téc- celebrado entre la Secretaría de la Función Pú- a de la Presidencia de la Nación, la Municipalidad a Ciudad de Buenos Aires y la Universidad de Bue- Aires, y

SIDERANDO:

ue se deberá convalidar un Protocolo Adicional especifique los compromisos y operatividad de la puesta;

ue de acuerdo a lo establecido en el mencionado venio se deberá constituir el Consejo Ejecutivo lo integrará el señor Administrador Gubernamen- arquitecto Enrique J. Bellaglo, representante del tuto Nacional de la Administración Pública, por el r Subsecretario de Programación, contador Jorge ello, representante de la Municipalidad de la Ciu- de Buenos Aires, y el señor Subsecretario de sferencia y Servicios, Ingeniero Hugo Donato, re- entante de la Universidad de Buenos Aires, deter- ándose asimismo sus facultades;

ue dicho Consejo tendrá a su cargo la constitu- é integración de los grupos de trabajo, la ela- ación de un informe bimensual del estado de avance a gestión realizada;

or ello,

Intendente Municipal

DECRETA:

rículo 1º — Convalídase el Protocolo Adicional de peración, Investigación y Pasantías celebrado en- la Secretaría de la Función Pública de la Presiden- de la Nación, la Municipalidad de la Ciudad de nos Aires y la Universidad de Buenos Aires, el no ocasionará erogación alguna para esta Co- a, y que obra como Anexo, formando parte del ente decreto.

rt. 2º — El presente decreto será refrendado por señores Secretarios de Planeamiento, de Hacienda nanzas, de Gobierno y de Salud y Medio Ambiente.

rt. 3º — Dése al Registro Municipal, publíquese el Boletín Municipal y para demás efectos, pase Secretaría de Planeamiento, a la Subsecretaría Programación, a la Secretaría de Gobierno, Escri- a General. Cumplido, archívese.

GROSSO
Alfredo Garay
Manuel F. Guerrero
Marcos I. Raijer
Aldo C. Melillo

CRETO Nº 4.739

DESIGNASE A LOS INTEGRANTES DEL DPTO. EJECUTIVO QUE FORMARAN PARTE DE LA COMISION TRIPARTITA CREADA POR LA ORDENANZA Nº 45.293

Buenos Aires, 17 de octubre de 1991.

Visto la Ordenanza Nº 45.293, por la cual se creó una "Comisión Tripartita para la Reforma Administrativa del Estado Municipal", la que tendrá intervención previa y emitirá opinión y dictamen sobre toda norma a dictarse concerniente a reforma administrativa, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1º de dicho ordenamiento establece que la Comisión estará integrada por cuatro representantes del Honorable Concejo Deliberante, cuatro de la Unión Obreros y Empleados Municipales y cuatro del Departamento Ejecutivo;

Que, en consecuencia, corresponde designar a los funcionarios que representarán a este Departamento Ejecutivo en la referida Comisión,

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Designase a los señores Subsecretarios General, arquitecto Isidoro Feldman; de Recursos Humanos, doctor Nicolás S. R. Zullo, ambos de la Secretaría de Hacienda y Finanzas; al señor Subsecretario de Mantenimiento Urbano y Servicios, Ingeniero Juan Pablo Schiavi, de la Secretaría de Obras y Servicios Públicos, y al señor Director General Adjunto de Coordinación de Acciones de Salud, doctor Adrián Andreata, de la Dirección General Atención de la Salud de la Subsecretaría de Salud dependiente de la Secretaría de Salud y Medio Ambiente, como representantes del Departamento Ejecutivo en la "Comisión Tripartita para la Reforma Administrativa del Estado Municipal" creada por Ordenanza Nº 45.293.

Art. 2º — El presente decreto será refrendado por los señores Secretarios de Hacienda y Finanzas, de Obras y Servicios Públicos y de Salud y Medio Ambiente.

Art. 3º — Dése al Registro Municipal, publíquese en el Boletín Municipal y, para su conocimiento y demás efectos, pase a las Subsecretarías General, de Recursos Humanos, de Mantenimiento Urbano y Servicios, y de Salud. Cumplido, archívese.

GROSSO
Manuel F. Guerrero
Raúl A. Kalinsky
Aldo C. Melillo

DECRETO Nº 4.754

ACLARACION

Boletín Municipal Nº 19.139, pág. 90.108.
Resolución Nº 3.874-SHyF-91.
Artículo 1º —
Donde dice: Resoluciones Nros. 3.697 y 3.746
Debe decir: Resoluciones Nros. 3.687 y 3.746

DECRETO NRO. 5797

DEROGANSE A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 1992 LAS PLANTAS DEL PERSONAL TRANSITORIO CREADAS EN LOS TERMINOS DEL DECRETO 297/91

Buenos Aires, 23 de diciembre de 1991.

Visto los Decretos Nros. 296/91 y 297/91 (B.M. Nº 18.970), y

CONSIDERANDO:

Que por el Decreto Nº 296/91 se aprobó el régimen general para la elaboración, tramitación y financiamiento de las estructuras organizacionales y plantas de personal dependientes del Departamento Ejecutivo;

Que por otra parte el Decreto Nº 297/91 reguló el régimen de trabajo del personal transitorio estableciendo en el inciso b) del anexo I que las designaciones efectuadas en tal carácter no pueden exceder al 31 de diciembre de cada año;

Que como política de personal se dispuso que las reparticiones que cuenten con la estructura organizacional aprobada conforme al decreto primeramente nombrado y cuenten con vacantes para incorporar al personal transitorio que le depende, podrán designarlos en planta permanente, a partir del 1º de enero de 1992;

Que hasta tanto las reparticiones cumplimenten totalmente con la aprobación de sus estructuras organizacionales, y por un plazo que no excederá de noventa días corridos, resulta necesario establecer un régimen para el personal transitorio cuya designación caducará el 31 de diciembre de 1991;

Que asimismo procede modificar el artículo 1º del Decreto 1.083/91 (B. M. Nº 19.010) a partir del 1º de enero de 1992;

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Deróganse a partir del 1º de enero de 1992, las plantas de personal transitorio creadas en los términos del Decreto 297/91, a excepción de las correspondientes a los teatros Colón, Municipal, General San Martín, Complejo Enrique Santos Discépolo, Centro de Divulgación Musical, Dirección General de Museos y Planetario de la Ciudad de Buenos Galileo Galilei.

Art. 2º — Establécese que el personal transitorio, cuya designación caducará el 31 de diciembre de 1991, y se encontrara afectado por las disposiciones del artículo 1º del presente, será reubicado, por esta única vez, a partir del 1º de enero de 1992 y hasta el 31 de marzo de 1992, en las categorías 07 y 10 —equivalentes a las previstas en el Régimen Escalafonario Municipal aprobado por la Ordenanza 40.402 (B.M. Nº 17.489)— conforme a la tabla de equivalencias que a continuación se detalla:

Categoría de Revista al 31-12-91	Categoría a ocupar a partir 1º-1-92
A-22-001 y A-26-001	07
B-26-002 ; C-26-003;	
D-29-004 ; B-10-002;	10
C-10-003 y D-10-004	

Art. 3º — El personal alcanzado por las disposiciones del artículo precedente percibirá sus haberes conforme su nueva situación de revista y el gasto será imputado a la partida presupuestaria correspondiente a la Unidad Ejecutora - Nivel Secretaría.

Art. 4º — El plazo establecido en el artículo segundo tendrá carácter improrrogable. El personal que no hubiese sido designado en las vacantes previstas en las plantas aprobadas conforme al Decreto Nº 296/91 (B. M. Nº 18.970) cesará automáticamente en sus funciones a la finalización de dicho plazo.

Art. 5º — Exceptúase de lo dispuesto en el artículo segundo al personal que al 31 de diciembre de 1991 no haya registrado su ficha municipal o no cumpla con los siguientes requisitos:

— Edad: cuarenta y cinco (45) años como máximo.

— Nacionalidad: argentina.

— Aptitud psicofísica.

— Informe favorable de la Dirección General del Registro Nacional de Reincidencias y Estadística Criminal.

— Ausencia de las restantes causales de inhabilidad o incompatibilidad previstas en las normas estatutarias vigentes.

— Para la categoría 07 se requerirá además título universitario cuya duración de estudios no sea inferior a tres años.

Art. 6º — Las Direcciones Generales Técnico Administrativas de cada Secretaría serán responsables del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo quinto, constituyendo falta grave su inobservancia.

Art. 7º — El cese del personal que por cualquier causa se produjere durante el término del artículo segundo no originará vacante alguna no pudiendo en consecuencia efectuarse designación alguna en su remplazo.

Art. 8º — Incorpórase a partir del 1º de enero de 1992, la categoría 10-G-26-057 al artículo primero del Decreto 1.083/91 (B. M. Nº 19.010).

Modifícase el último párrafo del artículo antes mencionado, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"En ningún caso el gasto total de la planta de cada Secretaría y Subsecretaría podrá superar el equivalente presupuestario a diez (10) y ocho (8) cargos de la categoría Director (S20), respectivamente. Cuando por efecto de la combinación de los cargos previstos en el presente resultare un remanente superior al cincuenta por ciento (50 %) de un cargo G-26-056 se podrá agregar a la planta un cargo de dicho nivel".

Art. 9º — La Secretaría de Hacienda y Finanzas a través de la Dirección General de Planificación Presupuestaria arbitrará los medios necesarios para el cumplimiento del presente decreto.

Art. 10. — El presente decreto será refrendado por todos los señores Secretarios del Departamento Ejecutivo.

Art. 11. — Regístrese, publíquese en el Boletín Municipal y para su conocimiento y demás efectos pase a las Direcciones Generales del Personal, de Planificación Presupuestaria y Contaduría General; cumplido, archívese.

GROSSO
Marcos I. Raijer
Manuel F. Guerrero
Raúl A. Kalinsky
Aldo C. Melillo
Miguel A. Garcia Moreno
Osvaldo E. Devries
Alfredo Garay

DECRETO Nº 5.785

DECRETO NRO. 465

MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

Buenos Aires, 11 FEB 1992

Vistos los decretos Nos.7119/90 y 243/91 (B.M. 18967) por los cuales se aprueban las estructuras orgánicas (primeros niveles hasta Dirección General) de las Secretarías del Departamento Ejecutivo, y

CONSIDERANDO:

Que es necesario producir la readecuación de dicho esquema en función de las políticas establecidas en materia de gestión y prestación de servicios;

Que esta decisión debe traducirse en la transferencia, fusión, creación, supresión y cambio de denominación de niveles superiores del Departamento Ejecutivo, acorde con los objetivos previstos;

Que dichas modificaciones garantizarán el normal funcionamiento del municipio y promoverán la correcta administración de los recursos confiados por la sociedad;

Por ello, y de acuerdo con las facultades otorgadas por el art.31, inciso d) de la Ley Orgánica Municipal No. 19.987,

EL INTENDENTE MUNICIPAL

DECRETA:

Art. 1o.- Establécense las modificaciones orgánicas de áreas dependientes de las Secretarías del Departamento Ejecutivo, de acuerdo con lo detallado a continuación:

a) Secretaría de Gobierno:

a.1. Transfiérese la Subsecretaría Inspección

////

////

General con todo su desarrollo orgánico dependiente a la Secretaría de Obras y Servicios Públicos.

a.2. La Subsecretaría de Gobierno, Descentralización y Sistemas de Participación, cambia su denominación por la de Subsecretaría de Gobierno.

b) Secretaría de Hacienda y Finanzas

b.1. Transfiérese el F/N Consejo de Relaciones, Financiamiento y Cooperación Internacional al Area Intendente, manteniéndose, a todos los demás efectos, los términos del Decreto No 2215/89.

b.2. Transfiérese la Dirección General de Control de Gestión de la Subsecretaría General a la Subsecretaría de Control de Gestión (Area Intendente).

c) Secretaría de Obras y Servicios Públicos

c.1. Disuélvense las Direcciones Generales Saneamiento, Obras y Mantenimiento, Infraestructura y Renovación de Edificios y Parques y Paseos, constituídas en Unidades de Gestión y Resultados de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 5567/91. M 153/92

c.2. Transfiérense las Direcciones Generales Arquitectura y Fiscalización de Obras y Catastro, dependientes de la Subsecretaría Obras y Concesiones, a la Subsecretaría Desarrollo Urbano (Secretaría de Planeamiento).

c.3. Créase la Dirección General Tecnología, Dependiente de la Subsecretaría de Producción.

////

////

d) Secretaría de Salud y Medio Ambiente:

d.1. Transfiérese la Subsecretaría de Medio Ambiente con todo su desarrollo orgánico y el F/N Area Reserva Ecológica a la Secretaría de Planeamiento.

d.2. Transfiérese el F/N Jardín Botánico con todo su desarrollo orgánico a la Secretaría de Obras y Servicios Públicos.

e) Secretaría de Promoción Social

e.1. Transfiérese la Subsecretaría de la Juventud con todo su desarrollo orgánico a la Secretaría de Gobierno.

e.2. Cámbiase la denominación de la Subsecretaría de la Mujer y la Solidaridad Social por la de Subsecretaría de la Mujer y transfiéresela a la Secretaría de Gobierno a excepción de los Programas "Alimentación Solidaria", "Villas y Barrios Carenciados" y "Huertas y Hornos".

e.3. Créase la Subsecretaría de Control de Areas Privatizadas de la Secretaría de Promoción Social.

f) Secretaría de Planeamiento

f.1. Transfiérense la Subsecretaría de Producción con todo su desarrollo orgánico. y el F/N Consejo para la Concertación del Desarrollo de la Ciudad de Buenos Aires a la Secretaría de Obras y Servicios Públicos.

f.2. La Subsecretaría Consejo de Planificación Urbana cambia su denominación por la de Subsecretaría de Desarrollo Urbano, manteniendo al Consejo de Planificación Urbana en calidad de organismo asesor.

f.3. Fusiónanse las Direcciones Generales Plan General y Planes Particulares, pasando a denominarse Dirección General de

////

////

Planificación Urbana.

f.4. Créase la Dirección General Gestión Urbana dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Urbano.

f.5. La Subsecretaría Progamación cambia su denominación por la de Subsecretaría de Programas Regionales, manteniendo su desarrollo orgánico vigente.

g) Area Intendente:

g.1. Transfiérese la Dirección General Festejos Populares y Ornamentación de la Subsecretaría Jefe de Gabinete de Asesores a la Subsecretaría de Gobierno.

g.2. Transfiérese la Subsecretaría Asuntos Institucionales con todo su desarrollo orgánico a la Secretaría de Gobierno.

g.3. Transfiérese el Programa de Relaciones Municipales (Decreto No.1872/91) al Consejo de Relaciones, Financiamiento y Cooperación Internacional.

g.4. Créase la Subsecretaría de Control de Gestión.

g.5. Créase el F/N Consejo Municipal de Proyectos Especiales, el que será conducido por un Presidente que tendrá nivel retributivo equivalente al de Secretario del Departamento Ejecutivo.

Art. 2o.- Déjase establecido que las transferencias incluídas en el artículo precedente afectarán al personal, patrimonio y presupuesto de las áreas involucradas. Sin perjuicio de lo anterior, encomiéndase a la Dirección General de Organización y Métodos que en el plazo de quince días proponga los ajustes de estructuras y plantas de personal a que dieran lugar las modificaciones establecidas en el punto e.2. del artículo 1o.

Art. 3o.- De acuerdo con las modificaciones orgánicas que se

////

////

////

aprueban en el artículo 1o., los organigramas de los primeros niveles del Departamento Ejecutivo (hasta Dirección General inclusive), quedan establecidas en los siguientes anexos, que a todos los efectos forman parte integrante del presente Decreto:

Anexo I: Secretaría de Gobierno
Anexo II: Secretaría de Hacienda y Finanzas
Anexo III: Secretaría de Obras y Servicios Públicos
Anexo IV: Secretaría de Salud y Medio Ambiente
Anexo V: Secretaría de Promoción Social
Anexo VI: Secretaría de Educación y Cultura
Anexo VII: Secretaría de Planeamiento
Anexo VIII: Area Intendente

Art. 4o.- Modifícanse los decretos 7119/90 y 243/91 y toda otra norma relativa a estructuras organizacionales que involucren a los organismos afectados por el presente, de acuerdo con lo establecido por los artículos precedentes.

Art. 5o.- La Secretaría de Hacienda y Finanzas, por intermedio de la Dirección General Planificación Presupuestaria, arbitrará las medidas pertinentes a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente norma.

Art. 6o.- El presente decreto será refrendado por todos los señores Secretarios del Departamento Ejecutivo.

Art. 7o.- Dese al Registro Municipal, publíquese en el

////

////

Boletín Municipal y para su conocimiento y demás efectos remítase a los Secretarios del Departamento Ejecutivo. Cumplido, archívese.

DECRETO No.

465

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

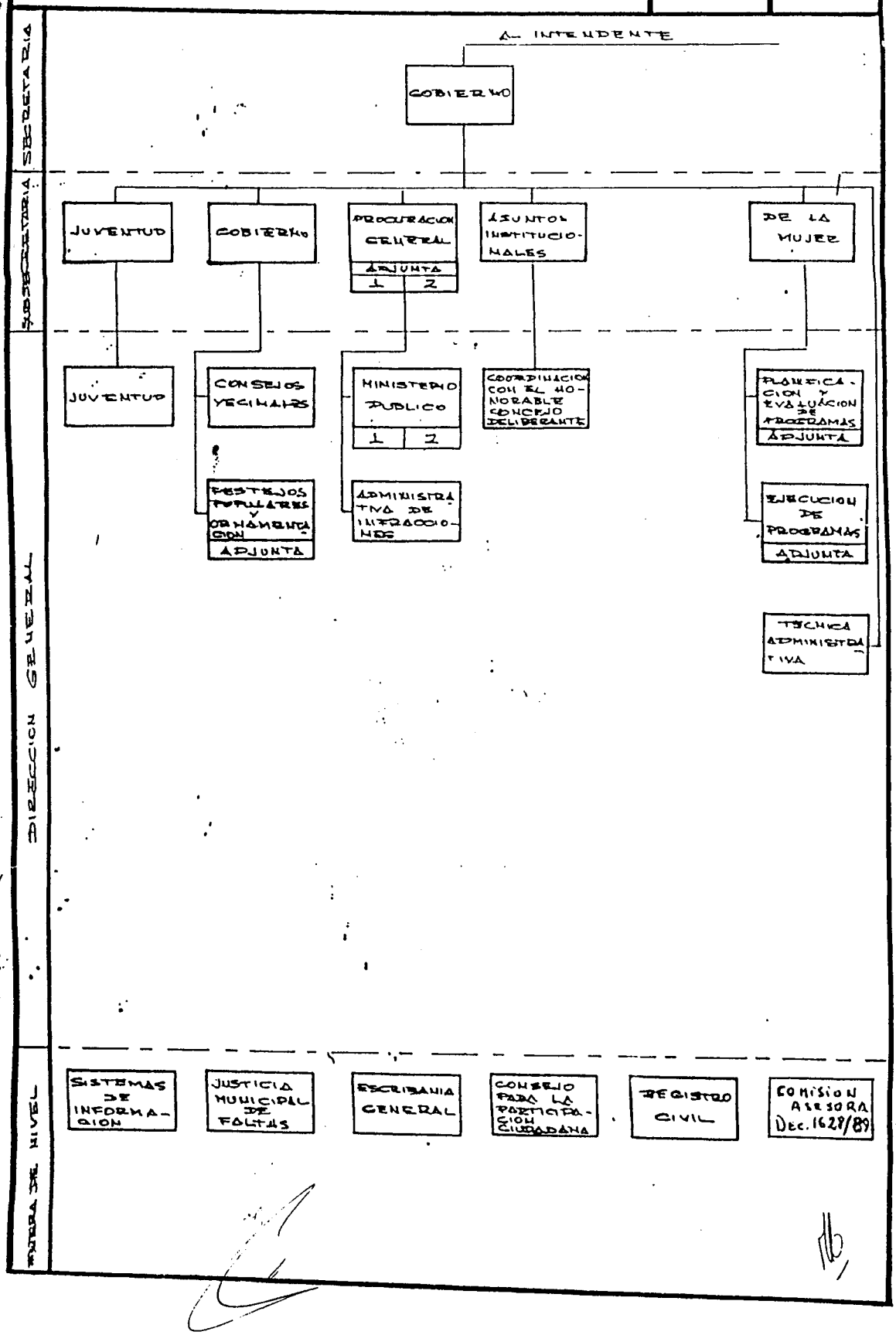
6

OSCAR A. ROSSANI
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO
DIRECCION GENERAL DE [illegible]
GABINETE DE ASESORES SR. INTENDENTE

SECRETARIA : GOBIERNO

PRIMEROS NIVELES

11	02	92	1
DTO	Nº	Bol. MUNICIPAL	
465/92			



SECRETARIA : HACIENDA Y FINANZAS

PRIMEROS NIVELES

FECHA APROBACION			LIO
11	02	92	2

DTO.	NO	SOL. MUNICIPAL
465/92		

SECRETARIA

SUBSECRETARIA

DIRECCION GENERAL

FUERA DE NIVEL

A- INTENDENTE

HACIENDA Y FINANZAS

HACIENDA

FINANZAS

RECURSOS HUMANOS

GENERAL

RENTAS
ADJUNTA

PLANIFICACION PRESUPUESTARIA

PATRIMONIO URBANO

CONTADURIA GENERAL
ADJUNTA

COMPRAS Y CONTRATACIONES
ADJUNTA

APROVISIONAMIENTO

TESORERIA GENERAL

DEL PERSONAL
ADJUNTA

NORMAS LABORALES Y CONTROL

AUDITORIA Y CONTRALOR

ORGANIZACION Y METODOS
ADJUNTA

INSTITUTOS DE FORMACION

MESA GENERAL DE ENTRADAS Y ARCHIVO
ADJUNTA

TECNICA ADMINISTRATIVA
ADJUNTA

I. M. O. S.

I. M. P. S.

CONSEJO PARA LA REFORMA ADMINISTRATIVA

CONSEJO CALIDAD DE SERVICIOS

BANCO CIUDAD

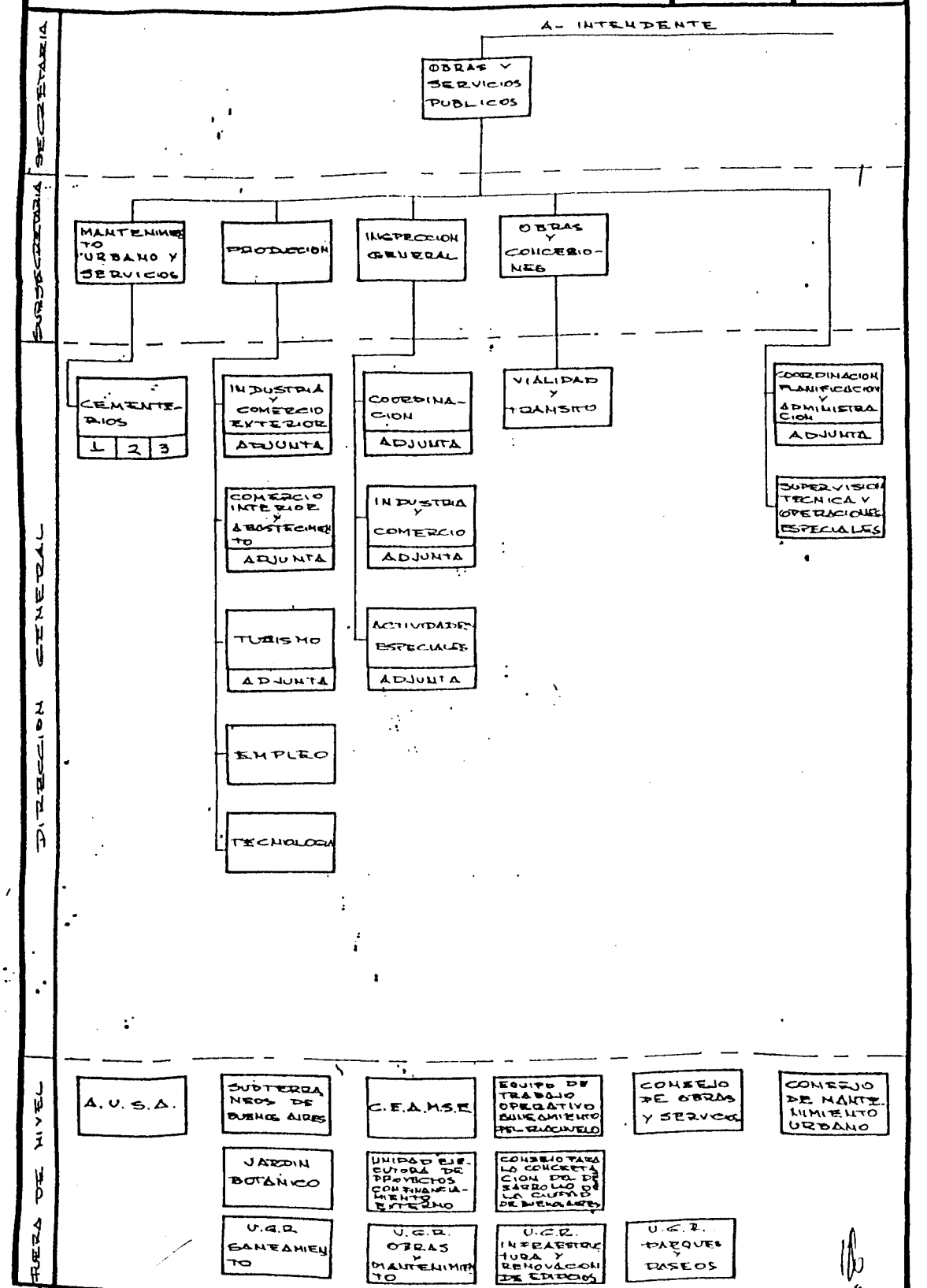
116

SECRETARIA: OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS

PRIMEROS NIVELES

FECHA APROBACION			Nº
11	02	92	3

DTO. Nº	BOL. MUNICIPAL
465/92	



SECRETARIA : SALUD Y MEDIO AMBIENTE

PRIMEROS NIVELES

FECHA APROBACION			NRO
11	02	92	4

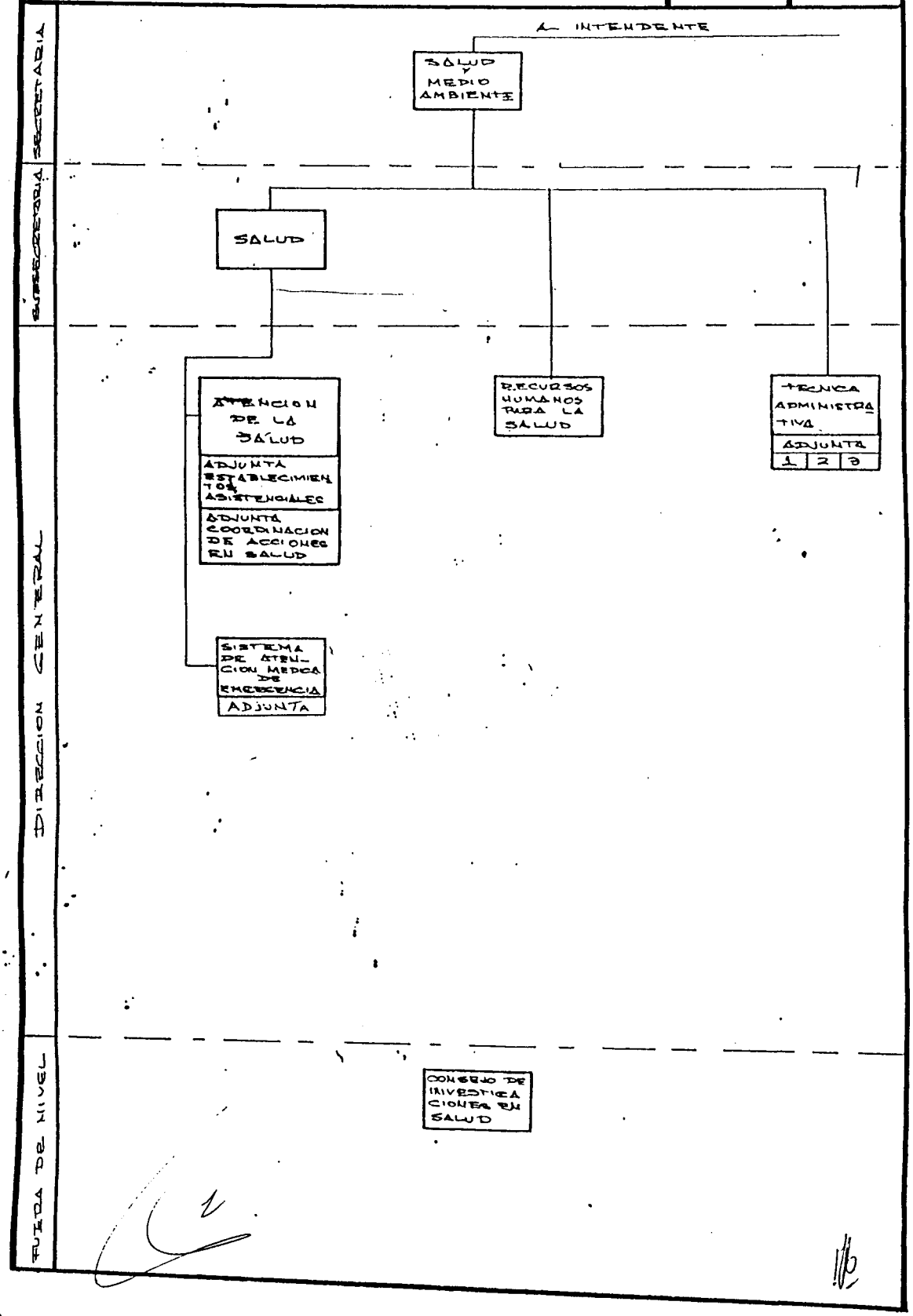
DTO. NRO	BOL. MUNICIPAL
465/92	

SECRETARIA

SUBSECRETARIA

DIRECCION GENERAL

FUERA DE NIVEL

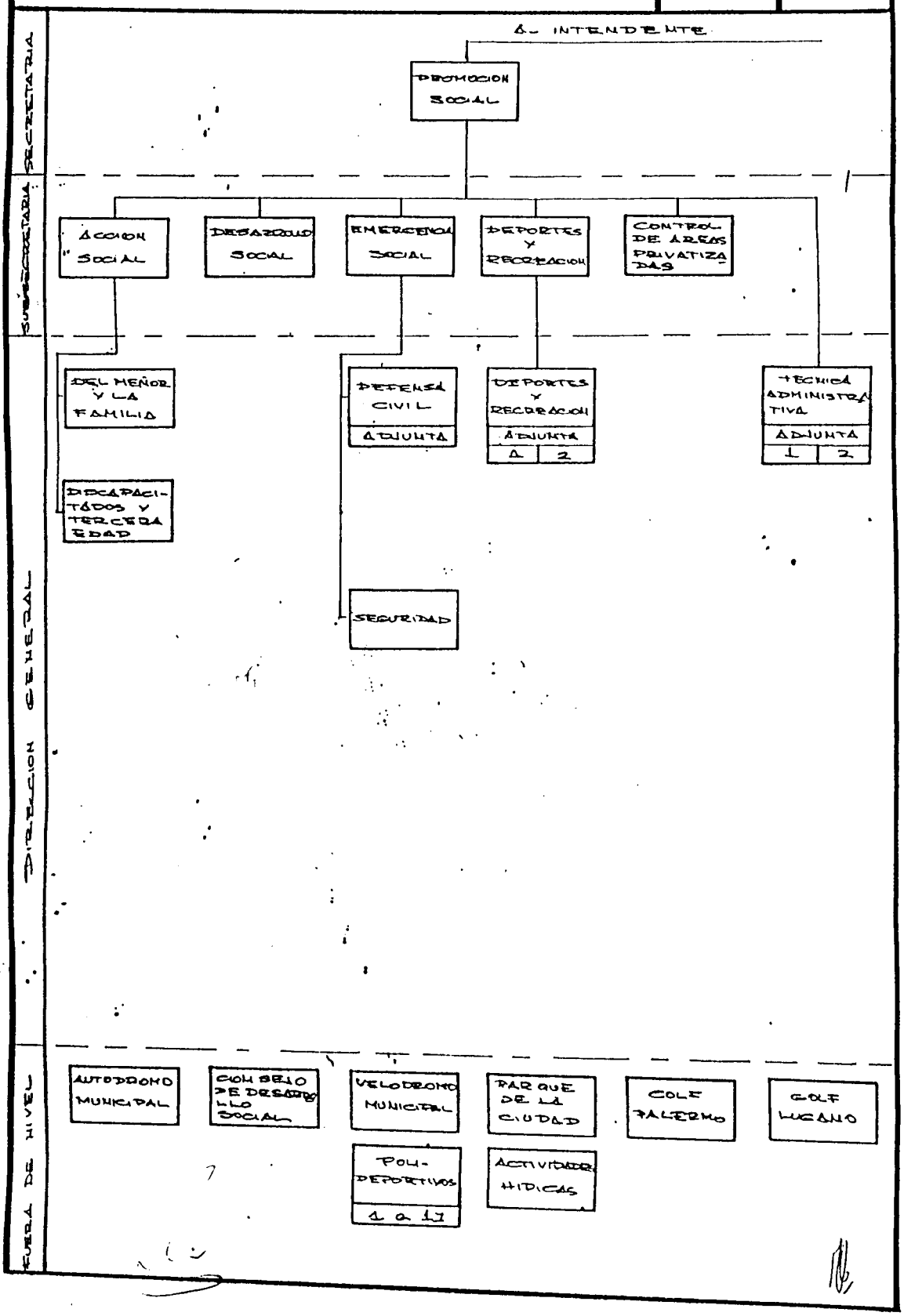


SECRETARIA: PROMOCION SOCIAL

PRIMEROS NIVELES

FECHA APROBACION			ANO
11	02	92	5

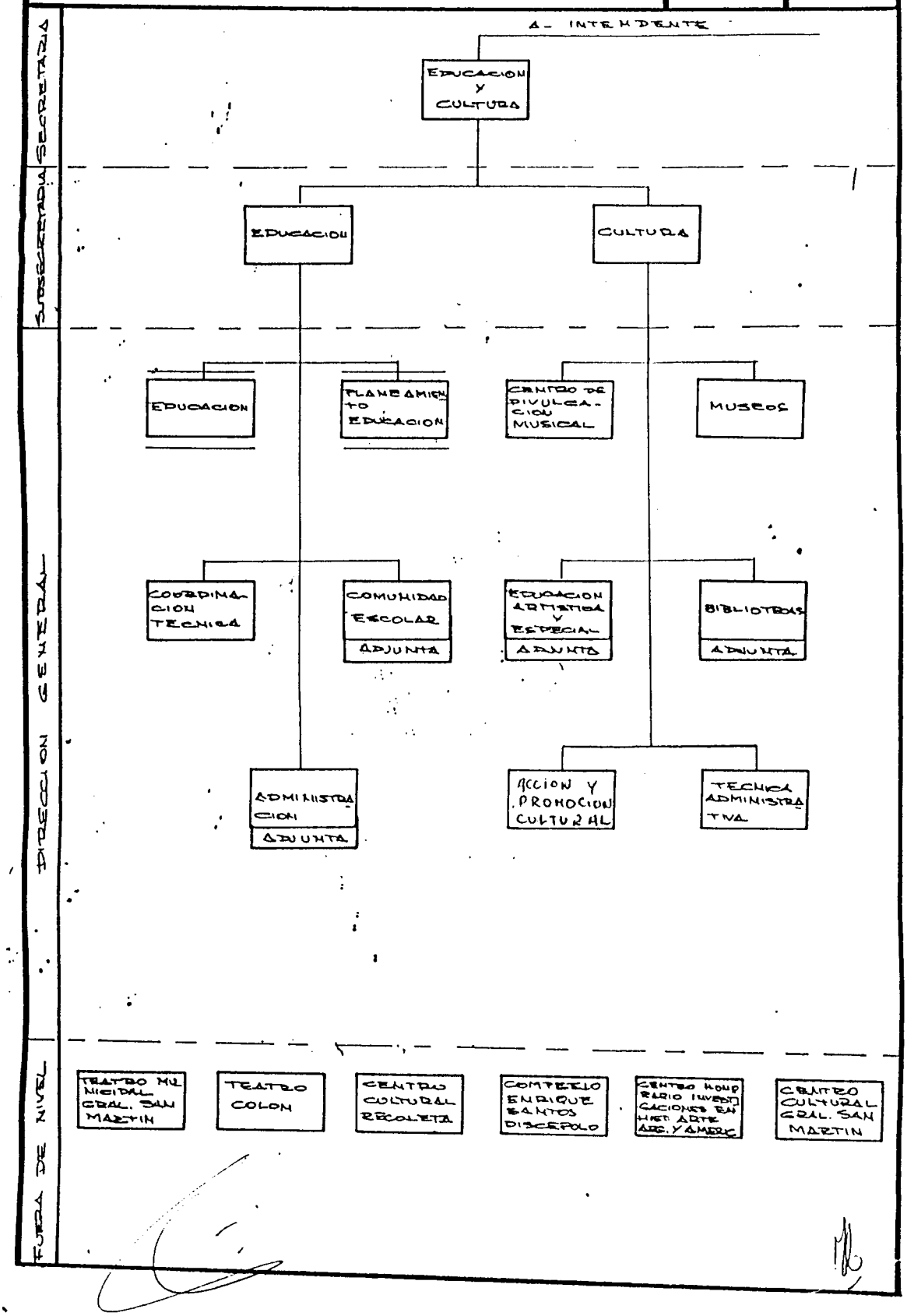
DTO.	HCD	DEL MUNICIPAL
465/92		



SECRETARIA : EDUCACION Y CULTURA

PRIMEROS NIVELES

FECHA APROBACION			NO
11	02	92	6
DTO.	NO	BOL. MUNICIPAL	
465/92			



SECRETARIA: PLANEAMIENTO

PRIMEROS NIVELES

FECHA APROBACION			NO
11	02	92	7

DTO. NO	BOL. MUNICIPAL
465/92	

FUERA DE NIVEL

DIRECCION GENERAL

SUBSECRETARIA

SECRETARIA

A- INTENDENTE

PLANEAMIENTO

DESARROLLO URBANO

CONSEJO DE PLANIFICACION URBANA

PROGRAMAS REGIONALES

MEDIO AMBIENTE

PLANIFICACION URBANA

ADJUNTA

GESTION URBANA

FISCALIZACION DE OBRAS Y CATASTRO

ARQUITECTURA

POLITICAS Y PLANES

ADJUNTA

POLITICA Y CONTROL AMBIENTAL

ADJUNTA

INMUEBLES

TECNICA ADMINISTRATIVA

ADJUNTA

COMISION MUNICIPAL DE LA VIVIENDA

MERCADO CENTRAL

AREA RESERVA ECOLOGICA

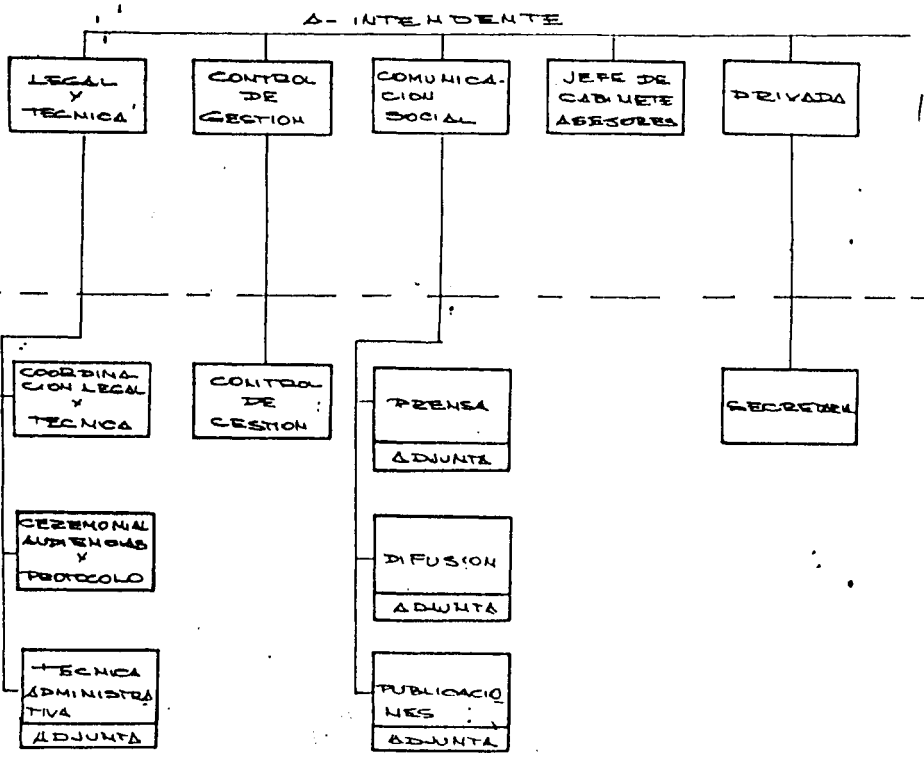
INTENDENTE

FECHA APROBACION			NO
11	02	92	8
DTO.	NO		BOL. MUNICIPAL
465/92			

SUBSECRETARIA

DIRECCION GENERAL

FUERA DE NIVEL



CONSEJO PARA LA REFORMA INSTITUCIONAL

CONSEJO DE RELACIONES FINANCIAMIENTO Y COOPERACION INTERNACIONAL

L.S. 1. 2ADIC MUNICIPAL CIUDAD DE BUENOS AIRES

CONSEJO MUNICIPAL DE PROYECTOS ESPECIALES

DECRETO NRO. 573

opción el miembro de personal de conducción de los Jardines de Infantes Nucleados involucrados, al que le corresponde por el orden de mérito vigente a la fecha de la opción.

Art. 6º — La presente opción deberá ser ofrecida al personal de conducción titular dentro de los 10 días hábiles posteriores a la notificación del decreto de creación de los nuevos Jardines de Infantes. Dicho personal deberá formular la opción por escrito dentro de las 48 horas, no formulando dicha opción permanecerá en el cargo en el que se venía desempeñando.

Art. 7º — El gasto que demande el presente decreto ha sido contemplado en el presupuesto en vigencia.

Art. 8º — El presente decreto será refrendado por los señores Secretarios de Educación y Cultura, de Hacienda y Finanzas y de Gobierno.

Art. 9º — Dése al Registro Municipal, publíquese en el Boletín Municipal y pase, para su conocimiento y demás efectos, a las Secretarías de Educación y Cultura y de Hacienda y Finanzas.

GROSSO
Osvaldo E. Devries
Orlando Salvestrini
Manuel F. Guerrero

DECRETO Nº 678

APRUEBANSE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES Y PLANTAS DE PERSONAL DEL DEPTO. EJECUTIVO

Buenos Aires, 12 de marzo de 1992.

Visto el Decreto Nº 296-91 (B.M. Nº 18.970), por el que se aprueba el Régimen General para Elaboración, Tramitación y Financiamiento de Estructuras Organizacionales y Plantas de Personal del Departamento Ejecutivo, y

CONSIDERANDO:

Que el Anexo I de la citada norma determina la metodología a aplicar para su cumplimiento;

Que en tal sentido corresponde dotar de las estructuras organizacionales y plantas de personal a las áreas que integran las Secretarías del Departamento Ejecutivo, acorde con el ordenamiento orgánico establecido en el Decreto Nº 465-92 (B.M. Nº 19.226) y Ordenanza Nº 45.681;

Que las estructuras organizacionales y plantas de personal previstas en la presente norma se ajustan a las pautas establecidas en el artículo 6º del Decreto Nº 296-91 (B.M. Nº 18.970);

Que dicho ajuste es el resultado del estudio, análisis e informes elaborados por los organismos competentes;

Que la aprobación de las estructuras organizacionales y plantas de personal constituyen un requisito necesario para el encasillamiento del personal en el Sistema Municipal de la Profesión Administrativa, aprobado por Decreto Nº 3.544-91;

Por ello, y de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 31, inciso d) de la Ley Orgánica Municipal Nº 19.987,

El Intendente Municipal
DECRETA:

Artículo 1º — Apruébanse las estructuras organizacionales y plantas de personal de las Unidades que se detallan de acuerdo a los Anexos I a IX, y modifícanse las estructuras y plantas de las unidades incluidas en el Anexo X, los que a todos sus efectos forman parte integrante del presente decreto:

ANEXO I: Secretaría de Gobierno

I.1 Subsecretaría Juventud
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción

I.2 Subsecretaría Gobierno
a) organigrama

I.2.1 Dirección General de Festejos Populares y Ornamentación
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción

I.3 Subsecretaría Procuración General
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción

I.3.1 Dirección General Ministerio Público

I.3.2. Dirección General Administrativa de Infracciones
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción

I.4 Subsecretaría Asuntos Institucionales
a) organigrama

I.4.1 Dirección General Coordinación con el Honorable Concejo Deliberante
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción

I.5 Subsecretaría de la Mujer
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción

I.6 F/N Escribanía General
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción

I.7 F/N Dirección General Registro Civil
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción

I.8 Dirección General Técnico-Administrativa

a) dotación de personal
I.9 F/N Consejo para la Participación Ciudadana
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
I.9.1 Dirección General de Sistemas de Participación e Instituciones Intermedias
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
ANEXO II: Secretaría de Hacienda y Finanzas
a) dotación de personal
II.1 Dirección General Técnico-Administrativa
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
II.2 Subsecretaría de Hacienda
a) dotación de personal
II.2.1 Dirección General de Rentas
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
II.2.2 Dirección General de Planificación Presupuestaria
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
II.2.3 Dirección General Patrimonio Urbano
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
II.3 Subsecretaría de Finanzas
a) dotación de personal
II.3.1 Dirección General Aprovisionamiento
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
II.3.2 Dirección General Tesorería General
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
II.3.3 Dirección General de Compras y Contrataciones
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
II.3.4 Dirección General Contaduría General
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
ANEXO III: Secretaría de Producción y Servicios
III.1 Subsecretaría Inspección General
a) organigrama (5 fs.)
b) dotación de personal (4 fs.)
c) listado de cargos de conducción (4 fs.)
III.2 Subsecretaría Mantenimiento Urbano y Servicios
a) organigrama (2 fs.)
b) dotación de personal (5 fs.)
c) listado de cargos de conducción (5 fs.)
III.3 Subsecretaría Transporte y Tránsito
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
III.4 Subsecretaría de Producción
a) organigrama
III.4.1 Dirección General Industria y Comercio Exterior
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
III.4.2 Dirección General Comercio Interior y Abastecimiento
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
III.4.3 Dirección General Turismo
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
III.4.4 Dirección General de Empleo
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
III.4.5 Dirección General Tecnología
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
III.4.6 Dirección Administrativa
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
III.5 Subsecretaría Infraestructura Hidráulica
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
III.6 Subsecretaría Paisaje Urbano y Espacios Públicos
a) organigrama
b) dotación de personal (4 fs.)
c) listado de cargos de conducción (4 fs.)
III.7 Dirección General Coordinación Técnica Administrativa
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
III.8 F/N Jardín Botánico
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
ANEXO IV: Secretaría de Salud
a) dotación de personal
IV.1 Dirección Relaciones Intersectoriales
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IV.2 Subsecretaría de Salud

IV.2.1 Dirección General de Auditoría
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IV.2.2 Dirección Administrativa
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IV.2.3 Subsecretaría Adjunta de Atención de la Salud
IV.2.3.1 Dirección Apoyo Administrativo
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IV.2.3.2 Dirección General Coordinación de Acciones de Salud
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IV.2.3.3 Dirección General Establecimientos Asistenciales
a) organigrama área central
b) organigrama hospitales en el que se incluyen los cargos de escalafón general (22 fojas)
c) dotación de personal
d) listado de cargos de conducción
IV.2.4 Subsecretaría Adjunta de Administración Sanitaria
IV.2.4.1 Dirección General de Recursos Físicos
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IV.2.4.2 Dirección General Técnica Administrativa
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IV.2.4.3 Dirección General Recursos Humanos para la Salud
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IV.2.4.4 Dirección General Control de Concesiones
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IV.2.5 Dirección General Normas y Planes
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IV.3 Supervisor General del Programa de Cooperación Financiera M.C.B.A.

ANEXO V: Secretaría de Promoción Social
V.1 Subsecretaría de Acción Social
a) organigrama
b) dotación de personal
V.1.1 Dirección General del Menor y la Familia
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
V.1.2 Dirección General Discapacitados y 3ra. Edad
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
V.1.3 Dirección Administrativa
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
V.2 Subsecretaría Emergencia Social
a) organigrama
V.2.1 Dirección General de Defensa Civil
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
V.2.2 Dirección General de Seguridad
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
V.2.3 Dirección Administrativa
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
V.3 Subsecretaría Desarrollo Social
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
V.4 Subsecretaría Deportes y Recreación
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
V.5 Subsecretaría Control de Areas Privatizadas
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción

ANEXO VI: Secretaría de Educación y Cultura
VI.1 Subsecretaría de Educación
a) organigrama
VI.1.1 Dirección General de Educación
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.1.2 Dirección General Planeamiento Educación
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.1.3 Dirección General Comunidad Escolar
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.1.4 Dirección General Coordinación Técnica
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.1.5 Dirección General Administración
a) organigrama
b) dotación de personal

c) listado de cargos de conducción
VI.1.6 Dirección Edificios Escolares
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.2 Subsecretaría de Cultura
VI.2.1 Dirección General Centro de Divulgación Musical
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.2.2 Dirección General de Museos
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.2.3 Dirección General de Educación Artística y Especial
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.2.4 Dirección General de Bibliotecas
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.2.5 Dirección General Acción y Promoción Cultural
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.2.6 Dirección General Técnica Administrativa
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.2.7 Dirección Instituto Histórico de la Ciudad de Buenos Aires
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.2.8 Dirección Planetario de la Ciudad de Buenos Aires Galileo Galilei
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.3 F/N Dirección General Teatro Municipal General San Martín.
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.4 F/N Dirección General Centro Cultural Recoleta.
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.5 F/N Dirección General Complejo Enrique Santos Discépolo
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.6 F/N Dirección General Centro Cultural General San Martín
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VI.7 F/N Dirección General Teatro Colón
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción

ANEXO VII: Secretaría de Planeamiento Urbano y Medio Ambiente

VII.1 Subsecretaría Medio Ambiente
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VII.1.1 Dirección General Política y Control Ambiental
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VII.1.2 Dirección Ecología Vegetal
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
VII.1.3 Dirección Administrativa
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
VII.1.4 Departamento Información y Difusión
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
VII.2 Dirección General de Inmuebles
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VII.3 F/N Area Reserva Ecológica
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
VII.4 Subsecretaría Desarrollo Urbano
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VII.4.1 Dirección General Fiscalización de Obras y Catastro
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VII.4.2 Dirección General de Arquitectura
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VII.4.3. F/N Consejo de Planificación Urbana

ANEXO VIII: Secretaría de Descentralización y Reforma del Estado

VIII.1 Subsecretaría Descentralización y Reforma Administrativa
VIII.1.1. Dirección General Mesa General de Entradas y Archivo

a) dotación de personal
(sustituye anexo V.3. del Decreto Nº 4.802-91)
VIII.2. Subsecretaría de Descentralización Territorial
VIII.2.1. Dirección General de Relaciones con los Consejos Vecinales
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VIII.2.2. Dirección General de Unidades de Servicio al Ciudadano
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VIII.3. F/N Sistemas de Información
a) organigrama
VIII.3.1. Dirección General Procesos Informáticos
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VIII.3.2. Dirección General Investigación, Desarrollo y Capacitación
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VIII.3.3 Dirección Administrativa-Contable
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
VIII.3.4. Dirección de Auditoría y Coordinación Informática
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VIII.4 Dirección General Técnico Administrativa
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
VIII.5 Subsecretaría Control de la Descentralización, las Privatizaciones y las U.G.R.
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
ANEXO IX: Area Intendente
IX.1 Subsecretaría Legal y Técnica
a) organigrama
IX.1.1. Dirección General Coordinación Legal y Técnica
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IX.1.2. Dirección General de Ceremonial, Audiencias y Protocolo
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IX.1.3. Dirección General Técnica Administrativa
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IX.2. Subsecretaría Control de Gestión
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IX.3. Subsecretaría Comunicación Social
a) organigrama
b) dotación de personal
IX.3.1. Dirección General de Prensa
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IX.3.2. Dirección General de Difusión
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IX.3.3. Dirección General Publicaciones
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IX.3.4. Dirección Técnica Administrativa
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
IX.3.5. F/N Radio Municipal Ciudad de Buenos Aires
a) organigrama
b) dotación de personal
c) listado de cargos de conducción
IX.4. Subsecretaría Privada
IX.4.1. Dirección General Secretaría
a) dotación de personal
b) listado de cargos de conducción
X. Reparticiones Aprobadas con Anterioridad

Art. 2º — Las Secretarías, a través de sus Direcciones Generales Técnico Administrativas, deberán comunicar a las Direcciones Generales del Personal y de Organización y Métodos, antes del día 16 de marzo de 1992, las resoluciones aprobatorias de las estructuras orgánicas para los niveles inferiores a Dirección. En virtud de lo dispuesto por el Decreto Nº 296-91, estos niveles no se aprueban por el presente aun cuando aparezcan en algunos organismos que se adjuntan como anexo.

Art. 3º — Dentro del mismo plazo y modalidad antedicha, deberán comunicar las propuestas de designación del personal que regirán a partir del 1º de abril de 1992, detallando por niveles:

a) Personal con conducción
b) Personal sin conducción
c) Personal de ejecución
d) Incorporación del personal transitorio, en las mismas categorías que actualmente revistan, a las dotaciones que se aprueban por el presente decreto.

Art. 4º — Las propuestas de designación en cargos con conducción de auxiliares de funcionario no

podrán recaer en agentes que se encuentren alcanzados por alguna de la siguientes condiciones:

a) Personal designado en función del artículo tercero, inciso d) del presente decreto
b) Personal afectado por los artículos 24 y 25 del Decreto Nº 435-PEN-90
c) Personal que se encuentre con sumario en trámite
d) Personal en uso de licencias sin goce de haberes o por largo tratamiento en la salud
e) Personal en comisión de servicios.

Art. 5º — Los organismos tendrán un plazo de hasta 15 días para presentar en la Dirección General de Organización y Métodos los formularios descripción de objetivos; descripción de objetivos y acciones y cuadro de actividades y resultados.

Art. 6º — La falta de comunicación en tiempo y forma de lo requerido en los artículos segundo al quinto del presente decreto, impedirá el reencasillamiento de la totalidad del personal dependiente de la repartición correspondiente, en el Sistema Municipal de la Profesión Administrativa aprobado por Decreto número 3.544-91.

Art. 7º — Modifícase el inciso b.1 del artículo 1º del Decreto Nº 465-92, en el cual se agrega: "y Decreto Nº 11-89".

Art. 8º — Modifícase el inciso c.1 del artículo 1º del Decreto Nº 465-92, en el cual se agrega: "y Decreto Nº 153-92".

Art. 9º — Transfiérese la Dirección General Adjunta de la Dirección General Planificación Urbana a la Dirección General Gestión Urbana, ambas dependientes de la Subsecretaría Desarrollo Urbano, Area Secretaría Planeamiento Urbano y Medio Ambiente.

Art. 10. — Déjase constancia que del total de los cargos de conducción aprobados por el Anexo VI.1. 5.b) a la Dirección General de Administración, Area Secretaría de Educación y Cultuara, un (1) cargo nivel Departamento, tres (3) cargos nivel División, 21 cargos nivel Sección y 42 cargos de Supervisión Directa Intermedia (S29), formarán la estructura de conducción del personal no docente de las escuelas.

Art. 11. — Déjase establecido que por el presente no se aprueban cargos de conducción pertenecientes al capítulo S.I.C.D. del escalafón, que no existieran con anterioridad. A ese efecto, deberán respetarse los procedimientos establecidos por las normas correspondientes.

Art. 12. — La totalidad de las vacantes que se produzcan en el F/N Sistemas de Información deberán asignarse a la Dirección General Investigación, Desarrollo y Capacitación y a la Dirección de Auditoría y Coordinación Informática.

Art. 13. — Créase la Dirección General Adjunta de la Dirección General Fiscalización de Obras y Catastro, dependiente de la Subsecretaría Desarrollo Urbano, Area Secretaría Planeamiento Urbano y Medio Ambiente, y suprímese un (1) cargo de Consejero (nivel Director General) del F/N Consejo Planificación Urbana.

Art. 14. — Suprímese la Dirección General Adjunta de la Dirección General del Personal, dependiente de la Subsecretaría de Recursos Humanos, Area Secretaría de Hacienda y Finanzas.

Art. 15. — Disuélvese la Dirección General de Control de Gestión, dependiente hasta la fecha de la Subsecretaría Control de Gestión.

Art. 16. — Facúltase al señor Secretario de Descentralización y Reforma del Estado a ampliar la dotación de la D.G. de Unidades de Servicio a medida que se vayan poniendo en funcionamiento. Dicha facultad tendrá las siguientes limitaciones:

a) La dotación por unidad de servicio no podrá sobrepasar la cantidad de 32 agentes incluyendo los cargos de conducción.
b) La dotación total de la Dirección General no podrá sobrepasar la cantidad de 406 agentes incluyendo los cargos de conducción.

Art. 17. — Facúltase al Subsecretario de Recursos Humanos para completar o modificar la distribución funcional establecida en el presente cuando ello fuera necesario.

Art. 18. — Modifícanse, de acuerdo a los términos de este ordenamiento, el Decreto Nº 465-92 y toda otra norma relativa a estructuras organizacionales y plantas de personal que involucren a los organismos afectados por el presente.

Art. 19. — La Secretaría de Hacienda y Finanzas, a través de la Dirección General de Planificación Presupuestaria, arbitrará las medidas pertinentes a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos precedentes, y de acuerdo a los formularios "listado de categorías", que se adjuntan como información adicional.

Art. 20. — El presente decreto será refrendado por todos los señores Secretarios del Departamento Ejecutivo.

Art. 21. — Dése al Registro Municipal, publíquese en el Boletín Municipal; y para su conocimiento y demás efectos, remítase a las Direcciones Generales del Personal, de Planificación Presupuestaria y de Organización y Métodos. Cumplido, archívese.

GROSSO
Manuel F. Guerrero
Orlando Salvestrini
Raquel C. Kismer de Olmos
Aldo C. Melillo
Miguel A. García Moreno
Osvaldo E. Devries
Alfredo Garay
Héctor Oscar Muzzopappa

DECRETO Nº 573

DECRETO NRO. 670

APRUEBASE LAS NORMAS DE REENCASILLAMIENTO EN EL SISTEMA MUNICIPAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA

Buenos Aires, 30 de marzo de 1992.

Visto lo dispuesto por el Sistema Municipal de la Profesion. Administrativa, aprobado por el Decreto Nº3544/91,y

CONSIDERANDO:

Que la Subsecretaria de Recursos Humanos ha elevado la propuesta de reencasillamiento prevista en el articulo 7º, párrafo primero del Decreto citado;

Que el Decreto Nº573/92 dio cumplimiento a lo previsto en el párrafo segundo del mencionado articulo , con relación a las distintas reparticiones de la Administracion Centralizada de la Comuna,

Que habiendose determinado las necesidades de servicio en las mismas , corresponde aprobar la norma de reencasillamiento atendiendo a pautas de carácter objetivo y que reflejen las condiciones de revista del personal que le depende, toda vez que las funciones que efectivamente ejercen se hallan previstas en las dotaciones aprobadas por el decreto antes citado,

Que asimismo resulta necesario establecer las especialidades basicas y las funciones que éstas comprenden sin perjuicio de lo que en definitiva reglamente el Nomenclador de Especialidades que oportunamente se apruebe, a fin de determinar los niveles de ingreso del personal a partir de la entrada en vigencia del Sistema Municipal de la Profesión Administrativa,

Que corresponde reglamentar las condiciones de ingreso de acuerdo a lo previsto en el articulo 6º del anexo I del Decreto 3544/91 ,

Que la Subsecretaria de Recursos Humanos ha elevado la propuesta de Evaluacion del Desempeño prevista en el articulo 16 del mencionado anexo ,

Que resulta necesario establecer las normas sobre incompatibilidad del personal reencasillado o que ingrese al Sistema Municipal de la Profesion Administrativa,

Que el presente se dicta en virtud de las facultades acordadas por el inciso 11) del artículo 31 de la Ley Orgánica Municipal Nº 19.987,

Por ello,

EL INTENDENTE MUNICIPAL

DECRETA:

ART.1º Apruébanse las normas de reencasillamiento en el Sistema Municipal de la Profesion Administrativa (SI.MU.P.A.), que como anexo I se incorpora al presente decreto.

ART.2º Determinanse las especialidades básicas y las condiciones de ingreso al presente Sistema de acuerdo a lo prescripto en el anexo II que se acompaña y forma parte del presente.

ART.3º Apruébase el Régimen de Evaluación de Desempeño, y el régimen de incompatibilidades , que como anexo III se incorpora al presente decreto.

ART.4º El presente decreto será refrendado por todos los Señores Secretarios del Departamento Ejecutivo.

ART.5 Dese al Registro Municipal , publiquese en el Boletin Municipal y efectuadas las comunicaciones pertinentes , archivese.

GROSSO
Manuel F. Guerrero
Orlando Salvestrini
Raquel C. Kismer de Olmos
Aldo C. Melillo
Miguel A. García Moreno
Osvaldo E. Devries
Alfredo Garay
Héctor Oscar Muzzopappa

DECRETO Nº 670

ANEXO I

NORMAS DE REENCASILLAMIENTO

El personal dependiente de las reparticiones u organismos que dieron previo cumplimiento con lo dispuesto por el artículo 7º, segundo párrafo, del Decreto 3544/91 , será reencasillado en el ordenamiento previsto por el mismo y de acuerdo a las pautas del presente.

CAPITULO I

1. Personal comprendido en el régimen escalafonario municipal aprobado por la Ordenanza Nº 40.402:

1.1. La situación de revista resultante de la designación de los agentes comprendidos en las estructuras y dotaciones aprobadas de acuerdo a las previsiones del artículo 7º, segundo párrafo del decreto 3544/91., determinarán el puntaje a los efectos de su reencasillamiento.

1.2. Tabla de reencasillamiento:
El puntaje total que cada agente obtenga por la aplicación de los indicadores que se detallan en el presente capítulo determinará el nivel y grado en el que será reencasillado dentro del Sistema Municipal de la Profesión Administrativa , y de acuerdo a la tabla que seguidamente se detalla:

N\G	0	1	2	3	4
A	1200	1400	1401 o +	-----	-----
B	900	950	1000	-----	-----
C	650	700	750	800	-----
D	400	450	500	550	600
E	150	200	250	300	350
F	25	50	75	100	125

Los valores asignados en cada caso son máximos y el puntaje total obtenido por cada agente quedará comprendido dentro del valor del nivel y grado que sea superior o coincida con dicho puntaje.

Ejemplo:

Puntaje total asignado	Nivel	Grado
400	D	0
401	D	1
449	D	1

1.3. Indicadores: Los agentes recibirán el puntaje que se determina por aplicación y cómputo de los siguientes indicadores:

1.3.1. Categoria: Se asignará el puntaje que se detalla en la siguiente escala para las categorias o niveles retributivos equivalentes, de la Ordenanza 40.402:

Categoria	Puntos
S 20	450
S 22	350
S 24	300
S 26	150
S 28	100
S 29	100

No se asignará puntaje para las categorias 1 a 14 ambas inclusive.

1.3.1.1. Se asignará , además, a los agentes que revisten en las categorias S 28 o S 29 y niveles retributivos equivalentes, y que por aplicación del punto 1.3.2. les corresponda 200 puntos, un puntaje adicional único de CINCUENTA (50) puntos.

1.3.2. Capacitación: Se asignará el puntaje , conforme a los niveles de capacitación por el cual los agentes perciban bonificación por titulo , y de acuerdo a la siguiente escala:

Titulo	Puntos
Universitario	400
Terciario	350
Secundario	300
Restantes	200

Los restantes incluyen el ciclo básico de enseñanza media, primario y los que no reciben bonificación alguna.
No se asignará puntaje alguno por acreditación de titulos oficiales o no que no se hallaren previstos por la Ordenanza 40.402.

1.3.3. Antiguedad: A la fecha del reencasillamiento, sin tomar en cuenta fracciones de meses o dias:

1.3.3.1. Se asignará , por cada año de antiguedad general reconocido , computado y liquidado : UN (1) punto.

1.3.3.2. Se asignará , por cada año de antiguedad municipal computado y liquidado : CINCO (5) puntos.

1.3.3.3. Se asignará ademas , a los agentes que les corresponda 200 puntos por aplicación de la pauta prescripta en el punto 1.3.2. del presente , un puntaje adicional y acumulativo con arreglo a la siguiente escala :

antiguedad municipal mayor a 14 años :	20 puntos
antiguedad municipal mayor a 19 años :	20 puntos
antiguedad municipal mayor a 24 años :	20 puntos

1.3.4. Tareas: Se asignará , exclusivamente al personal que reviste y se desempeñe en las tareas

(12)

identificadas con código de función 343,361,362 y 445 , además de las pautas anteriores un puntaje adicional de CIEN (100) puntos.

1.3.5. A los agentes que se desempeñen y revisten con código de función 333 , se les asignará un puntaje inicial de CUATROCIENTOS CINCUENTA (450) puntos. A dicha pauta , solamente se sumarán los indicadores de antigüedad general (1.3.3.1.) y municipal (1.3.3.2.) , y de categoría (1.3.1.). No serán de aplicación , en estos casos , las pautas no enunciadas en el presente punto.

CAPITULO II

2. Personal comprendido en el régimen escalafonario previsto en el Capítulo VII de la Ordenanza 40.402.

2.1. Los agentes que revisten con categorías o niveles retributivos equivalentes y funciones comprendidas en el régimen aquí mencionado , serán reencasillados por aplicación de la tabla prevista en el punto 1.2. , con arreglo a las pautas del presente capítulo. No será de aplicación ninguna otra pauta ni indicador prevista en el capítulo I del presente.

2.1.1. Función: Se asignará el puntaje correspondiente a la siguiente escala de funciones:

CODIGOS DE FUNCION	PUNTOS
161 y 162	900
163,164,165,166,168, 170,178, y 179	800
167,169,171,172,174, 176,180,181,y 188	750
173,182, y 189	700
175	650
177	600
183,184,185,186,y 187 PUNTAJE BASICO	500

2.1.2. Categoría: Se asignará el puntaje básico de 500 puntos previsto en el punto anterior, al que se le sumará el puntaje correspondiente a la categoría o nivel retributivo equivalente , de acuerdo a la siguiente escala:

Grado Profesional	Permanencia o Antigüedad en la Carrera.	Puntos
Consultor A	40% o mas	1400
Consultor A	30%	1200
Consultor A	20%	1000
Consultor A	0	950
Consultor B	10%	900
Consultor B	0	800
Hospitalario A	——	750
Hospitalario B	——	700
Agregado	——	650
Asistente	1 a 3 años	600
Asistente	——	550

CAPITULO V

5. Normas complementarias y transitorias.

5.1. El personal que a la fecha del presente se desempeñe en el cargo de Director General Adjunto ó superior , y que goce de estabilidad en el empleo, sera reencasillado al primero de Abril de 1992, asignanadosele un valor total y unico de 1450 puntos , siendo de aplicacion la tabla prevista en el punto 1.2. del presente y ninguna otra pauta o indicador. A los efectos precedentemente indicados, debera preverse la vacante correspondiente en las dotaciones de las reparticiones en las que revistara el agente al momento de su reencasillamiento.

5.2. Los cargos retenidos por el personal comprendido en los regimenes previstos en el presente, y que no encuadren en lo dispuesto en el punto 5.1. , serán transferidos al Registro de Necesidades Operativas (Re.N.O.) creado por decreto Nº 3837/90 y su modificatorio 4188/91, a partir del dictado del presente. Para el caso que el agente fuera reubicado en el cargo retendio por cese de la causal que originó la retención, será de aplicación lo previsto en el punto 5.3. del presente.

5.3. El personal comprendido por el régimen del Registro de Necesidades Operativas (Re.N.O.) aprobado por el decreto 3837/90 y su modificatorio Nº 4188/91, continuará revistando conforme al régimen escalafonario al que pertenezca , y solamente será reencasillado de conformidad con las pautas del presente decreto cuando fuera reubicado en una vacante de alguna dotación aprobada en los términos de los articulos 7º, segundo párrafo, y 8º del decreto 3544/91.

5.4. Las solicitudes y reclamos correspondientes a titulos, antiguedad o cambios de función

Categoría	Puntos
S 20	950
S 22	900
S 24	700
S 26	450
S 28	400
S 29	250

CAPITULO III

3. Personal que habiendo revistado en las plantas de personal transitorio conforme a lo prescripto por el Decreto 297/91 y sus complementarios y modificatorios, y fuera designado conforme a lo previsto por el Decreto 5785/91, en la oportunidad mencionada en el punto 1.1. del capítulo I del presente.

3.1. Los agentes comprendidos en el presente capítulo serán reencasillados por aplicación de la tabla prevista en el punto 1.2. conforme al puntaje total y único asignado en el presente capítulo. No será de aplicación ninguna otra pauta o indicadores de los capítulos I y II del presente.

3.1.1. Se asignará CIENTO CINCUENTA (150) puntos a los agentes que revistaban con categoría 07 de la Ordenanza 40.402.

3.1.2. Se asignará CIENTO VEINTICINCO (125) puntos a los agentes que revistaban con categoría 10 de la Ordenanza 40.402.

CAPITULO IV

4. Personal comprendido en la Ordenanza 41.085 ,41.455 y sus complementarias y modificatorias.

4.1. A los efectos del reencasillamiento del personal mencionado, será de aplicación únicamente la tabla prevista en el punto 1.2. del presente, y ninguna otra pauta o indicadores previstos en los capítulos I, II ,y III.

Se asignará, en cada caso, el puntaje total y único correspondiente al grado profesional alcanzado de acuerdo a la escala que seguidamente se detalla:

Grado Profesional	Permanencia o Antigüedad en la Carrera.	Puntos
Consultor A	40% o mas	1400
Consultor A	30%	1200
Consultor A	20%	1000
Consultor A	0	950
Consultor B	10%	900
Consultor B	0	800
Hospital A	———	750
Hospital B	———	700
Agregado	———	650
Asistente	1 a 3 años	600
Asistente	———	550

CAPITULO V

5. Normas complementarias y transitorias.

5.1. El personal que a la fecha del presente se desempeñe en el cargo de Director General Adjunto o superior , y que goce de estabilidad en el empleo, sera reencasillado al primero de Abril de 1992, asignanadosele un valor total y unico de 1450 puntos , siendo de aplicacion la tabla prevista en el punto 1.2. del presente y ninguna otra pauta o indicador. A los efectos precedentemente indicados, debera preverse la vacante correspondiente en las dotaciones de las reparticiones en las que revistara el agente al momento de su reencasillamiento.

5.2. Los cargos retenidos por el personal comprendido en los regimenes previstos en el presente, y que no encuadren en lo dispuesto en el punto 5.1. , serán transferidos al Registro de Necesidades Operativas (Re.N.O.) creado por decreto Nº 3837/90 y su modificatorio 4188/91, a partir del dictado del presente. Para el caso que el agente fuera reubicado en el cargo retendio por cese de la causal que originó la retención, será de aplicación lo previsto en el punto 5.3. del presente.

5.3. El personal comprendido por el régimen del Registro de Necesidades Operativas (Re.N.O.) aprobado por el decreto 3837/90 y su modificatorio Nº 4188/91, continuará revistando conforme al régimen escalafonario al que pertenezca , y solamente será reencasillado de conformidad con las pautas del presente decreto cuando fuera reubicado en una vacante de alguna dotación aprobada en los términos de los articulos 7º, segundo párrafo, y 8º del decreto 3544/91.

5.4. Las solicitudes y reclamos correspondientes a titulos, antiguedad o cambios de función

comprendidos en los códigos previstos en los puntos 1.3.4. y 1.3.5. , en los casos de la Ordenanza 40.402 ; y antigüedad prevista en los casos del capitulo XI de la Ordenanza 41.085 ; que hubiesen ingresado a la Dirección General del Personal con anterioridad al 31 de Marzo de 1992, y encontrandose pendientes de resolución, fueran resueltos favorablemente, serán considerados a los efectos previstos en los capitulos pertinentes del presente , a cuyo fin la Subsecretaria de Recursos Humanos deberá proyectar la norma de reencasillamiento pertinente.

5.5. Atento a que el reencasillamiento previsto por el presente régimen se determina sobre la base de indicadores objetivos informados por la situación de revista del personal, la Subsecretaria de Recursos Humanos dispondrá la realización de un programa de auditoria a los efectos de verificar la exactitud y corrección de la información necesaria en los registros y archivos pertinentes. Cuando con motivo de dicho control resultaren datos o información inconsistente en la situación de revista del personal, el reencasillamiento será diferido al momento de su consistencia, sin perjuicio de lo cual, la vigencia del mismo coincidirá con la correspondiente a la de la repartición en la que el agente hubiera sido propuesto para ser designado.

ANEXO II

CAPITULO I

1. Especialidades básicas:
Sin perjuicio de lo que en definitiva establezca el Nomenclador de Especialidades , agrúpanse las funciones previstas en los regímenes escalafonarios comprendidos por el presente decreto en las siguientes especialidades básicas:

1.1. Especialidad Profesional:
Comprende a las siguientes funciones:
151;152,190,201,202,203,204,205,207,208,209,210, 211;213,214,215,216,217,218,219,220,221,223,224, 225,226,230,232,238,240,241,243,245,246,250,251, 254,255,256;257,258,259,260,262,263,264 266,267, 271,368,373 y 425.
161 a 167 (S.I.C.D.)
La totalidad de las funciones de la Carrera de Profesionales de la Salud.

1.2. Especialidad Técnica:
Comprende a las siguientes funciones:
235;317;318,321,323,324,326,327,331,332,333,334,335, 336,337,338,340,341,343,344,345,353,361,362,365,369 383,385,412 413,418,419,420,445
168 a 182 (S.I.C.D.)

1.3. Especialidad Oficios:
Comprende a las siguinetes funciones:
102,141,158,236,239,301,302,303,304,305,306,308,309
310,311,312,313,314,316,325,328,329,330,347,348,349
350,351,352,354,358,360,363,364,367,370,371,372,375
377,401,407,429,101,110,133,138,143,146,148,300,342
355,356,376,378,402,403,404,426,427,431,442,451,458
462,502,503,504,508,509,510,511,512,513,519,520,521
523,524,526,527,528,529,530,531,532,533,534,535,536
537,538,540,541,542,544,545;546,548,549,550,551,552
553,554,555,556,557,558,559,560,563,564,565,566,568
567,569,570,571,575,576,577,580,587,588,581,582,585
586,590,591,592,595 596,598, y 606.
183 a 189 (S.I.C.D.)

1.4. Especialidad General:
Comprende a las siguientes funciones:
320,339,380,381,382,405;406;409,423,436,437,457,466
469,514,547;574,578;599,603,604,605,612,614,616,617
618,619 626,629;636;639,640;641,644,647,654,657;683
702;704,707,708 711,715;y 738.

CAPITULO II

2. Régimen de ingreso al Sistema Municipal de la Profesión Administrativa.

2.1. El personal municipal comprendido en alguno de los regímenes escalafonarios previstos en el decreto 3544/91 ingresará al Sistema Municipal de la Profesión Administrativa por única vez y con prescindencia de las funciones en las que revista por aplicación de las normas de reencasillamiento que se aprueban en el anexo I del presente decreto.

2.2. A partír de la vigencia del presente decreto, las vacantes que se produzcan en las dotaciones aprobadas de conformidad con lo dispuesto por los Decretos 296/90 y sus complementarios, podrán ser cubiertas en el siguiente orden:

2.2.1: Por reubicación de personal redistribuible que se encontrare revistando en el régimen del Registro de Necesidades Operativas (Re.N.O.) , siempre que cuente con la misma especialidad básica a la requerida por la repartición demandante y desempeñe funciones afines , o bien se hubiere capacitado a tal fin.
El personal reubicado será reencasillado en los términos previstos en el punto 2.1. del presente.

2.2.2. Cuando la Dirección General de Normas Laborales y Control dependiente de la Subsecretaria de Recursos Humanos certifique que no existen revistando en el régimen del Re.N.O. agentes que cuenten con la especialidad básica requerida por la repartición demandante, o bien hubiera sido declarado desierto un sistema de selección general a tal fin, se procederá a convocar una selección abierta para cubrir la o las vacantes correspondientes.

2.3. A los efectos previstos en el punto 2.2.2. determinanse los niveles de ingreso para las especialidades básicas detalladas en el capitulo I del presente:

Especialidad Básica	Nivel de ingreso
Profesional	D
Técnica	E
Oficios y General	F

3. Las reparticiones deberán formular sus requerimientos de personal al Re.N.O., a fin de cubrir las vacantes en su dotación, detallando la especialidad básica y perfil de las tareas o funciones que necesita atender.

No se tramitarán ubicaciones ni designaciones en las dotaciones pertenecientes a las reparticiones que no hubieran previamente registrado sus necesidades de personal en el Re.N.O.

ANEXO III

CAPITULO I

1. Régimen de Evaluación de desempeño:

El personal municipal comprendido en el Sistema Municipal de la Profesión Administrativa será evaluado anualmente a los fines de los artículos 5 y 16 del anexo I del Decreto 3544/91.

1.1. La evaluación será practicada mediante la asignación de un puntaje conforme a los indicadores que se detallan en el presente y determinarán la calificación de No Alcanzó los objetivos (N); Alcanzo los objetivos (A); o Superó los objetivos (S).

1.2. La tabla de evaluación que se detalla seguidamente comprende los puntajes correspondientes a cada calificación , por indicador, y el puntaje general que determina la calificación final.

Indicadores	N	A	S
ASISTENCIA	0 a 7	8 a 12	13 a 24
CAPACITACION	0 a 11	12 a 16	17 a 36
MERITO	0 a 7	8 a 12	13 a 24
PRODUCTIVIDAD	0 a 11	12 a 16	17 a 36
CALIFICACION	0 a 36	37 a 83	84 a 120

1.3. Indicadores: Se asignarán anualmente los puntajes que se detallan en cada caso.

1.3.1. Asistencia: Se asignarán dos puntos por cada mes de asistencia perfecta ; un punto por cada mes en el que el agente hubiera incurrido en hasta una ausencia injustificada; y no se asignará puntaje en los meses en que hubiera incurrido en dos o mas ausencias injustificadas.

1.3.2. Capacitación: de acuerdo a las pautas que determine periódicamente la Dirección General de Institutos de Formación para las especialidades básicas , se asignará anualmente el porcentaje correspondiente al puntaje por capacitación, de acuerdo al ritmo de cumplimiento de objetivos de capacitación y grado de avance con relación al cronograma previsto para la capacitación en dicha especialidad.
Cuando no corresponda capacitación en un período o bien no existiera disponibilidad de capacitación para el personal, se asignará el máximo de puntaje por este indicador.

1.3.3. Mérito: se asignará un valor básico anual por este indicador de 12 puntos , el que se verá incrementado por menciones especiales que consten en el legajo personal del agente , o bien será reducido por la aplicación de sanciones en el curso del año correspondiente a la evaluación.
En ambos casos, deberá hacerse expresa comunicación del puntaje correspondiente al legajo del agente.

1.3.4. Productividad: sobre la base de la medición del grado de cumplimiento de los objetivos fijados por cada repartición en oportunidad de la proyección de sus actividades para el ejercicio correspondiente, se le asignará a la Repartición un puntaje total resultante de multiplicar su dotación ocupada por 36. Se determinará porcentualmente el grado de cumplimiento de los objetivos de producción de bienes o servicios, y, obtenido el puntaje total de la misma, se redistribuirá entre su personal, en la proporción que cada uno participe por la sumatoria de sus restantes indicadores particulares.

1.4. La suma total de los indicadores de cada agente determinará su calificación conforme al rango de puntaje previsto en la calificación de la tabla de evaluación.

1.5. El sistema de evaluación comenzará a regir durante el ejercicio 1993 , y se computarán años aniversarios , a partir del 1º de Julio de 1992.

CAPITULO

2. Régimen de incompatibilidades.

El desempeño de un cargo en una dotación aprobada de conformidad con el Sistema Municipal de la Profesión Administrativa, será incompatible con el desempeño de cualquier otro cargo u empleo de carácter permanente o transitorio en el ámbito de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, o en el sector público Nacional, Provincial o Municipal.

2.1. Quedan exceptuados los agentes que se desempeñen en especialidades críticas de acuerdo al listado que semestralmente elaborará la Subsecretaría de Recursos Humanos, los que no podrán acumular mas de dos cargos.

2.2. Asimismo se exceptúa el desempeño de una actividad docente, en los terminos del artículo 74 inciso a) de la Ordenanza 40.593.

2.3. Periódicamente la Subsecretaría de Recursos Humanos procederá a auditar las dotaciones de personal pertenecientes a los distintos Entes u Organismos Municipales, y procurará establecer fluída comunicación con la Nación y Provincia a fin de intercambiar información pertinente relacionada con los distintos regímenes de incompatibilidad vigentes.

ESTABLECESE EL VALOR DE CADA UNIDAD RETRIBUTIVA EN $ 1,50 A LOS EFECTOS ESTABLECIDOS EN EL SISTEMA MUNICIPAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA

Buenos Aires, 30 de marzo de 1992.

Visto el Decreto Nº 3.544/91 (B.M.Nº 19.131), mediante el cual se aprobo el Sistema Municipal de la Profesion Administrativa (S.I.M.U.P.A.) y

DECRETO NRO. 617

Buenos Aires 10 de junio de 1992.

Atento que, de conformidad con lo establecido en el inciso h) del artículo 31 del Decreto Ley número 19.987 (B.M. Nº 14.454), la Ordenanza Nº 45.697 (Expediente Nº 28.188-92) ha quedado automáticamente promulgada, dése al Registro Municipal, publíquese en el Boletín Municipal, gírese copia a la Dirección General Legislativa de ese Honorable Cuerpo por Intermedio de la Dirección General de Coordinación con el Honorable Concejo Deliberante y para su conocimiento y demás fines, remítase a la Subsecretaría de Transporte y Tránsito.

El presente decreto será refrendado por los señores Secretarios de Producción y Servicios y de Gobierno.

GROSSO
Raquel C. Kismer de Olmos
Manuel F. Guerrero

DECRETO Nº 1.178

DESIGNASE A PARTIR DEL 1º-4-1992 A PERSONAL EN EL REGISTRO DE NECESIDADES OPERATIVAS

Buenos Aires, 16 de marzo de 1992

Visto el Decreto Nº 5.785-91 por el cual se dispone la supresión de las plantas de personal transitorio del Departamento Ejecutivo, y

CONSIDERANDO:

Que diverso personal que revistaba en las mencionadas plantas transitorias prestaban servicios en el Honorable Concejo Deliberante;

Que el mencionado Organo Legislativo de la Comuna se encuentra abocado a la reestructuración administrativa de su organización, por lo que resulta necesario mantener el apoyo del personal afectado hasta tanto se resuelva su reorganización;

Que las dotaciones aprobadas en las distintas jurisdicciones de este Departamento Ejecutivo no prevén las vacantes necesarias para el personal mencionado, debiendo ser designado en el Registro de Necesidades Operativas y formalizar la comisión de servicios por un plazo prudencial de ciento veinte días corridos a fin de que se resuelva el destino ulterior de los agentes en el ámbito del Honorable Concejo Deliberante;

Que debido al carácter excepcional de las presentes designaciones, que no ocupan vacantes en dotaciones aprobadas de reparticiones del D.E., éstas quedan supeditadas al desempeño personal de los agentes en las funciones que actualmente cumplen debiendo ser suprimidos los cargos que resulten vacantes por cualquier causa;

Que al vencimiento del plazo previsto para la comisión de servicios, los agentes que no fueran incorporados al H.C.D. deberán cesar en este Departamento Ejecutivo;

Que en virtud de las facultades conferidas por el inciso n) del Art. 31 de la Ley Orgánica Municipal, Nº 19.187 (A.D. 110.1/20) corresponde el dictado del correspondiente acto de gobierno;

Por ello,

El Intendente Municipal

DECRETA:

Artículo 1º — Designase a partir del 1º de abril de 1992 y por el término de ciento veinte días corridos, en el Registro de Necesidades Operativas, al personal cuya nómina obra como Anexo I del presente, en los niveles allí detallados, de acuerdo a lo establecido a las Ordenanzas Nº 40.401 y 40.402 (B.M. Nº 17.489).

Art. 2º — Exceptúase del Art. 4º, incs. a) y/o d) de la Ordenanza Nº 40.401 a aquellas personas que corresponda y cuya designación se dispone en el Art. 1º del presente.

Art. 3º — El personal comprendido en el Anexo del artículo 1º revistará en comisión de servicios en el Honorable Concejo Deliberante mientras dure su designación.

Art. 4º — Una vez finalizado el período de ciento veinte días corridos se producirá el cese de pleno derecho del personal comprendido en el presente y la supresión automática de los cargos financiados a tal fin. Asimismo quedarán automáticamente suprimidos los cargos financiados cuando se produzcan ceses por cualquier motivo con anterioridad al plazo mencionado precedentemente.

Art. 5º — La Dirección General de Planificación Presupuestaria tomará los recaudos pertinentes para imputar el gasto que demande el presente decreto en la partida correspondiente al Registro de Necesidades Operativas (Re.N.O.) del Presupuesto vigente.

Art. 6º — El presente decreto será refrendado por los señores Secretarios de Hacienda y Finanzas y Gobierno.

Art. 7º — Dése al Registro Municipal, publíquese en el Boletín Municipal y, para su conocimiento y demás efectos pase a las Direcciones Generales de Planificación Presupuestaria, de Normas Laborales y Control y del Personal. Cumplido, archívese.

GROSSO
Orlando Salvestrini
Manuel F. Guerrero

DECRETO Nº 612