



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado

**CARRERA DE ESPECIALIZACIÓN EN
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL SECTOR
PÚBLICO.**

TRABAJO FINAL DE ESPECIALIZACIÓN

Inestabilidad del personal contratado Dcto. 1421/02
del Ministerio de Defensa (2015 - 2019)

AUTOR: INÉS DANIELA SILEO

inesileo@gmail.com

COHORTE 2019

JUNIO 2021



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



Resumen

El Estado Nacional, cuenta con demasiada cantidad de trabajadores contratados bajo el régimen 1421/02, habiendo escasos concursos para acceder a planta permanente, así, generando inestabilidad laboral en los agentes. De esta manera, se propuso analizar si a los empleados contratados bajo el régimen 1421/02 del Ministerio de Defensa de la Nación Argentina les conviene ingresar a planta permanente. En este trabajo, se recurrió a una metodología cuantitativa para la obtención de la información, realizando encuestas a los empleados contratados del Ministerio de Defensa. Como consecuencia, se realizan aportes sobre la importancia de acceder a planta permanente, y así, tener el beneficio de la estabilidad laboral.

Palabras clave

Según código JEL de la American Economic Association:

- H Economía pública
- H1 Estructura y ámbito del sector público
- H11 Estructura, ámbito y funcionamiento del sector público
- H5 Gasto público de la administración y políticas relacionadas
- H59 otros
- H8 Temas diversos
- H83 Administración pública
- H89 Otros



Índice

CAPITULO I –INTRODUCCION-	3
Fundamentación y Planteo del Problema	3
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Metodología y Técnicas a utilizar	6
CAPITULO II –MARCO TEÓRICO-	8
Empleado Público	8
Empleados Contratados bajo el régimen 1421/02	8
Estabilidad Laboral	9
Inestabilidad Laboral	10
Motivación Laboral	10
Marco Legal	11
Leyes	12
Decretos:	14
CAPITULO III –DIAGNOSTICO-	21
CAPITULO IV –PROPUESTAS DE INVESTIGACIÓN-	28
CAPITULO V -CONCLUSIONES-	33
BIBLIOGRAFÍA	35
ANEXOS	36



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



CAPITULO I –INTRODUCCIÓN-

Fundamentación y Planteo del Problema

La temática fue elegida con el propósito de abordar los principales procesos vinculados a la estabilidad y carrera del personal en la Administración Pública Nacional, haciendo foco en el personal contratado del Ministerio de Defensa de la Nación Argentina en el marco del Decreto N° 1421/02.

El presente trabajo de investigación indaga las interrelaciones que pueden observarse dentro del sistema con respecto a determinados subsistemas considerados claves, ellos son: selección de personal mediante concurso público; capacitación; cultura organizacional y evaluación de desempeño; bajo un enfoque sistémico-estratégico, atendiendo al contexto global del siglo XXI y en el marco de la concertación y del cambio organizacional.

Para hacer frente a las diversas problemáticas que presenta el personal transitorio, el estudio propone alternativas que son más que una herramienta de análisis, ya que incorporan aspectos procedimentales como una estrategia de gestión orientada a atender el buen funcionamiento del sistema de las administraciones públicas.

Desde hace varios años, resulta una permanente problemática los contratos de celebrados por la Administración Pública, los cuáles son utilizados de forma constante para lograr el ingreso del personal a funciones típicas y de carácter permanente.

Además, desde hace más de 15 años que los contratos de prestación de servicios -los cuales normativamente serían por tiempo determinado y en carácter transitorio- se convirtieron en



uno de los principales mecanismos de ingreso de personal dentro de la Administración Pública Nacional.

Asimismo, surgiría en parte por la necesidad de cubrir funciones de un modo inmediato, y por otro lado, considerando el congelamiento de vacantes y los plazos prolongados que lleva el proceso concursal para alcanzar la planta permanente. No obstante, dicho personal cumple funciones típicas y de carácter permanente, lo cual constituye una problemática constante.

En cuestión, el Estado argumenta que el personal contratado carece de derecho a la estabilidad y que la permanencia en el tiempo de dichos contratos no los convierte en empleados públicos (Honorato, 2016), lo que genera una desviación del poder del Estado, con el objetivo de encubrir una designación permanente bajo la apariencia de un contrato transitorio que suele durar más de 10 años.

Por otro lado, se plantea una gran controversia cuando el Estado realiza una rescisión de dichos contratos, fundada en razones de oportunidad o conveniencia, por lo que resulta cada vez más dificultoso acceder a una estabilidad laboral.

Los trabajadores del Ministerio de Defensa que se desempeñan como personal contratado en los términos del Dcto. N° 1421/02 renuevan su contrato de manera anual, ascendiendo de grado cada 3 años consecutivos sin realizar cursos de capacitación. En consecuencia, esto deriva en un contrato ocioso, dado que los agentes no tienen la obligación de capacitarse.

Además, gran número de estos agentes, ocupan puestos de carrera y jefaturas, existiendo área integradas en su totalidad por empleados bajo el decreto 1421/02, asumiendo responsabilidades del área o sector, sin recibir la retribución acorde al puesto (suplementos, agrupamiento, etc.).



Por último, resulta aún más preocupante y difícil brindarles a los empleados contratados una adecuada retribución, ya que estos, no pertenecen a la planta permanente, dejando en evidencia la poca cantidad de concursos. Al mismo tiempo, según datos oficiales del Ministerio de Defensa, se llevaron a cabo cinco concursos públicos de funciones simples en los años 2013, 2014, 2015 y 2019, de los cuales al día de la fecha, prosperaron solamente los primeros dos, pasando a planta permanente 45 cargos, los cuáles se efectivizaron recién en el año 2018.

Dentro del personal que concursó, 34 agentes eran planta permanente en condiciones laborales precarias, 1 persona ingresó como agente externo de la Administración y los 10 restantes empleados tenían una antigüedad con más de 10 años en contratos de prestación de servicios.

Ante la ausencia de estudios que muestren cual fue el impacto de los empleados contratados bajo la modalidad 1421/02 en el Ministerio de Defensa de la Nación, se ha formulado la siguiente pregunta de investigación: ¿A los empleados contratados bajo el régimen 1421/02 del Ministerio de Defensa de la Nación Argentina les conviene ingresar a planta permanente?

Como consecuencia de esta pregunta de investigación, las preguntas específicas a analizar serán las siguientes:

- ¿Los empleados contratados bajo el régimen 1421/02 del Ministerio de Defensa de la Nación trabajan en un ambiente de inestabilidad laboral?
- ¿Los empleados contratados del Ministerio de Defensa creen que son insuficientes la cantidad de concursos por año para obtener la planta permanente?
- Cuando existe la posibilidad de concursar ¿los empleados contratados del Ministerio de Defensa se anotan desmotivados para acceder a planta permanente?



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



Objetivo General

Analizar si a contratados bajo el régimen 1421/02 del Ministerio de Defensa de la Nación Argentina les conviene ingresar a planta permanente.

Objetivos Específicos

- Comprobar si los empleados contratados bajo el régimen 1421/02 del Ministerio de Defensa de la Nación trabajan en un ambiente de inestabilidad laboral.
- Determinar si los empleados contratados del Ministerio de Defensa creen que son insuficientes la cantidad de concursos por año para obtener la planta permanente
- Señalar si los empleados del Ministerio de Defensa contratados se anotan desmotivados para acceder a planta permanente cuando se abren los concursos.

Metodología y Técnicas a utilizar

La metodología de investigación a utilizar adquiere esencialmente el carácter de cuantitativa. La misma se enfoca en los elementos del derecho a la estabilidad, como una metodología para el análisis sociopolítico y socioeconómico.

Con relación a las técnicas a utilizar, determinare los medios y herramientas necesarias a aplicar, con la finalidad de poder cumplir con los objetivos propuestos, utilizando entre ellos los más comunes, como ser: investigación bibliográfica, normativa y encuestas a empleados bajo el decreto 1421/02.

En una primera etapa de la investigación realizaremos una recopilación documental de datos sobre el tema y una descripción de los conceptos más importantes. En una segunda



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



etapa, abordaremos el diseño de la investigación, en la tercera se llevara adelante el trabajo de campo, y por último, la sistematización, interpretación y análisis de los datos. Llegaremos a los resultados de la investigación y la presentación de las conclusiones.



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



CAPITULO II –MARCO TEÓRICO-

Empleado Público

Para comenzar, (Marienhoff, 1970) define al empleado público “como aquellos que realizan funciones esenciales y específicas del Estado, además propias de la Administración Pública, considerada esta en sentido sustancial u objetivo”.

En esta línea, “funcionario público y empleado público es toda persona que ejecuta funciones esenciales y específicas del Estado” (Dromi, 1998).

Por su parte, (González, 2015) realizó su trabajo de investigación sobre la formación de los trabajadores en la administración pública, basándose en un análisis cuantitativo y cualitativo, y orientada a la revisión bibliográfica de las temáticas mencionadas con un orden descriptivo desde distintos ejes. El objetivo de la presente tesina es caracterizar el surgimiento de la capacitación en las organizaciones públicas de la Provincia de Buenos Aires desde una función educativa. Por lo tanto, citan de Zeller y Rivkin (2005) el concepto de empleo público “todo agente con asignación de funciones en el Estado, cuyo salario es retribuido por el Tesoro Nacional”.

Empleados Contratados bajo el régimen 1421/02

Según el decreto del Poder Ejecutivo N° 1412/02 y sus modificatorias en el año 2016 sobre el personal sujeto al régimen de contrataciones y el incorporado a plantas transitorias,



carecen de estabilidad y su contrato puede ser rescindido o la designación en la planta transitoria cancelada en cualquier momento.

Además, las contrataciones de personal por tiempo determinado y las designaciones en plantas transitorias cuando así corresponda, serán dispuestas por las autoridades competentes, de conformidad con la normativa vigente.

Estabilidad Laboral

Para comenzar, Deveali (1948) define a la estabilidad laboral como “el derecho del trabajador a conservar su puesto de empleo durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes, a no ser por alguna causa taxativamente determinada”. Además, este autor agrega que este derecho tiene por objetivos lo siguiente: otorgar el carácter de permanencia a la relación de trabajo, proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios, proporcionarle al trabajador mejores garantías para defender otros derechos, etc.

Por su parte, la estabilidad laboral es un beneficio para el patrono, porque favorece a ambientes agradables de trabajo, reduce la rotación de personal, forja lazos de lealtad e identidad del trabajador hacia la empresa, y todo ello en conjunto repercute en mayor productividad (Valdizón, 2015).

En tanto, para Ramos (2008) describe la estabilidad desde el punto de vista jurídico como “aquel que garantiza al trabajador la conservación de su empleo”. Desde tal perspectiva, la estabilidad de hecho no es un derecho a la estabilidad ya que se requiere una norma jurídica que así lo garantice; si bien existe una norma legal de garantía efectiva de estabilidad, no puede obligarse a su cumplimiento efectivo, por lo que sólo genera el derecho del trabajador a cobrar salarios mientras dura el vínculo contractual de las partes.



Inestabilidad Laboral

Para comenzar, podemos definir la inestabilidad laboral como “la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo” (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984)

Por otro parte, (Mauno, 2005) se refiere a la percepción de inestabilidad laboral como “la estimación con relación a la posible pérdida del trabajo”. Esta tiene dos aspectos: uno objetivo y uno subjetivo.

Además, podemos agregar que desde el punto de vista psicológico, la inestabilidad laboral puede tener una serie de impactos negativos en la estabilidad física, psicológica y emocional del empleado (Ramírez y González, 2015)

Motivación Laboral

En primer lugar, podemos citar a Delgado (1998) que describe la motivación como el proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción va a depender el esfuerzo que decidan aplicar en acciones futuras.

El autor Campbell (1970) en teorías de contenido, intenta describir los factores específicos que motivan a las personas a trabajar, y reconoce que todas las personas tienen necesidades innatas o adquiridas, y teorías en proceso, que se centra en la descripción de la forma de potenciar, dirigir y terminar la conducta en el trabajo.

Además, la clasificación de Locke (1986) que se caracteriza entre teorías fundamentadas en las necesidades, en los valores, teorías de las metas y de la auto-eficacia.



Por otra parte, el autor Kanfer (1992) propone un modelo heurístico de constructor y teorías motivacionales y agrupa las diferentes teorías en función del modelo mencionado que cada una considera central para la motivación (por ejemplo: necesidades o intereses, motivos, elección cognitiva, intenciones, objetivos, auto-regulación).

Po último, podemos decir que estamos ante un proceso circular, porque si bien al principio la motivación es un elemento motor del rendimiento, este, una vez percibido, va a incidir en aquella (Quijano, 1998).

Marco Legal

Dentro de la Constitución Nacional el Artículo 14 bis¹ indica que el trabajo de los Empleados Públicos estará protegido por las leyes.

Asimismo dentro del Marco Legal el Convenio Colectivo de Trabajo General aprobado por el Decreto N° 214/06 establece como uno de los derechos del personal de Planta Permanente el derecho a la retribución por los servicios, con más los Adicionales, Suplementos y Bonificaciones que correspondan.

El Convenio Colectivo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público, en adelante SINEP, homologado por el Decreto N° 2098/2008, establece que “el personal percibirá las asignaciones básicas de su Nivel Escalafonario así como los Adicionales, Suplementos, Bonificación, Incentivos y Compensaciones” entre ellos el Suplemento por “Función por Jefatura” teniendo personal a cargo.

El Suplemento por “Función de Jefatura” exige que el cargo se encuentre previsto en la estructura organizativa, siendo el mismo cubierto por personal de Planta Permanente.

¹ **Artículo 14 bis de la CN:** El trabajo en sus diversas formas gozarán de la protección de las leyes, las que deberán asegurar al trabajador: Condiciones dignas y equitativas. Protección contra el despido arbitrario. Estabilidad del empleado público. Retribución justa, salario mínimo, vital y móvil, jornada limitada, descanso y vacaciones remuneradas. Igual remuneración por igual tarea.



En tal sentido se encuentra personal de Planta Transitoria cumpliendo dicha función, para tal caso se propondría como requisito pasar a Planta Permanente con dicha Función cumpliendo ciertos requisitos como ser años de antigüedad en el cargo.

Para el ingreso a esta planta transitoria no se requiere atravesar un proceso de selección formal, aunque sí cumplir con los requisitos de acceso al escalafón correspondiente. En los hechos, esta modalidad se convirtió en la forma de contratación del Estado Nacional que más se expandió (en términos de cantidad de empleados) y, si bien la duración de estos contratos es por tiempo determinado, lo más usual es que se renueven periódicamente con las mismas condiciones. El personal sujeto a este tipo de contratación “carece de estabilidad y su contrato puede ser rescindido o la designación en la planta transitoria cancelada en cualquier momento”.

Leyes

Ley marco de regulación de empleo público Nacional 25.164

En el ámbito del Sistema Nacional la reglamentación determinada es la Ley marco de regulación de empleo público Nacional 25.164, en su Artículo 9² establece que la contratación del personal de planta no permanente o transitorio, será por tiempo determinado y será comprendido exclusivamente para prestar servicios de carácter transitorio, que no incluyen las funciones propias del régimen de carrera y no son cubiertos por el personal de planta permanente. Dicho personal se equipara en el nivel y grado de la planta permanente y percibirá la remuneración conforme a los mencionados nivel y grado.

Derechos

² **Ley 25.164 Artículo 9º** – El régimen de contrataciones de personal por tiempo determinado comprenderá exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o estacionales, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente



El personal gozará de los siguientes Derechos que se mencionan en el Artículo 16. Ellos son:

- a) Estabilidad.
- b) Retribución justa por sus servicios, con más los adicionales que correspondan.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre afiliación sindical y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- h) Asistencia social para sí y su familia.
- i) Interposición de recursos.
- j) Jubilación o retiro.
- k) Renuncia.
- l) Higiene y seguridad en el trabajo.
- m) Participación, por intermedio de las organizaciones sindicales, en los procedimientos de calificaciones y disciplinarios de conformidad con que se establezca en el Convenio Colectivo Trabajo.

“Al personal comprendido en el régimen de contrataciones y en el de gabinete de las autoridades superiores sólo le alcanzarán los derechos enunciados en los incisos b), e), f), i), j), k) y l) con salvedades que se establezcan por vía reglamentaria.”



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



“Dicho personal será equiparado en los niveles y grados de la planta permanente y percibirá la remuneración de conformidad con la correspondiente al nivel y grado respectivo.”

Decretos:

Decreto 214/06 Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

En su prólogo el Decreto 214/06 anuncia que “el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como, cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones”.

Advirtiendo sobre la permanencia e igualdad de oportunidades.

Respecto al personal no permanente, se hace mención al artículo 30 comprendiendo al personal de Planta Transitoria, el cual carece de estabilidad y su contratación se puede rescindir en cualquier momento.

Abarcando la modalidad de contratación por tiempo determinado según lo establece la Ley de contrato de Trabajo.

El artículo 32 indica que el personal no permanente debe ser igualado en remuneración, nivel o categoría y grado, del régimen aplicable al personal permanente del organismo en el cual este afectada su designación.



Cuadro Comparativo de Derechos entre Planta Permanente y Planta no Permanente

Derechos Planta Permanente	Derechos Planta no Permanente
a) Estabilidad en los términos señalados en el inciso c) del artículo 16 del presente convenio.	a) Retribución por sus servicios, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente convenio.
b) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.	
c) Igualdad de oportunidades en la carrera.	
d) Capacitación permanente.	
e) Libre agremiación y negociación colectiva.	b) Libre agremiación y negociación colectiva.
f) Licencias, justificaciones y franquicias.	c) Licencias, justificaciones y franquicias.
g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.	e) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
h) Asistencia social para sí y su núcleo familiar.	d) Asistencia Social para sí y su núcleo familiar.
i) Interposición de recursos.	f) Interposición de recursos.



j) Renuncia.	g) Renuncia.
k) Jubilación o retiro.	h) Jubilación o retiro.
l) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libre de violencia.	i) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignas libres de violencia.
m) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en los institutos y sistemas de carrera establecidos en el presente convenio y en los convenios sectoriales.	
n) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).	
o) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.	j) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier otra que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



El decreto en su Artículo 156 indica que el Personal No Permanente de las Jurisdicciones y entidades descentralizadas no superará un porcentaje de hasta el QUINCE POR CIENTO (15%) del Personal Permanente en cumplimiento de lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164.

Decreto Reglamentario 1421/02, la LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL.

El Artículo 9º establece que las designaciones en plantas transitorias son por tiempo determinado, y se emplean a la realización de actividades de carácter transitorio o estacional, que resulten necesarias para complementar el ejercicio de las acciones y competencias asignadas a cada jurisdicción o entidad descentralizada.

Las actividades de carácter transitorio estarán referidas a la prestación de servicios, asesoramiento técnico especializado, coordinación y desarrollo integral de programas de trabajo y/o proyectos especiales o para atender incrementos no permanentes de tareas.

En los supuestos de programas de trabajo o proyectos, especiales se requerirá un informe y certificación del funcionario propiciante acerca de la justificación de los objetivos y el cronograma del programa o proyecto, la cantidad y perfil de requisitos a exigir a las personas requeridas, el gasto total demandado y el financiamiento previsto.

Las actividades de carácter estacional responden a tareas que se realizan periódicamente y sólo en determinada época del año. En estos casos el personal puede ser incorporado a una planta transitoria con designación a término.



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



Los contratos deberán contener como mínimo:

- I) Las funciones objeto de la contratación, resultados a obtener o estándares a cumplir, en su caso, modalidad y lugar de prestación de los servicios.
- II) La equiparación escalafonaria que corresponda según los requisitos mínimos establecidos para cada nivel o posición escalafonaria.
- III) El plazo de duración del contrato.
- IV) Cláusula referida al patentamiento de los resultados de los estudios o investigaciones a nombre del Estado Nacional, sin perjuicio del reconocimiento de que el contratado figure como autor del trabajo realizado y en el supuesto de corresponder, las eventuales compensaciones económicas que se pactaren.
- V) Cláusula de rescisión a favor de la Administración Pública Nacional:
 - a) El personal sujeto al régimen de contrataciones y el incorporado a plantas transitorias, carecen de estabilidad y su contrato puede ser rescindido o la designación en la planta transitoria cancelada en cualquier momento.
 - b) Las contrataciones, de personal por tiempo determinado y las designaciones en plantas transitorias cuando así corresponda, serán dispuestas por las autoridades competentes, de conformidad con la normativa vigente.



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



Decreto 2098/08 Convenio colectivo de trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP)

Se trata de un Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial aplicable a los trabajadores designados bajo el régimen de estabilidad para prestar servicios en cargos de Planta Permanente en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA), para quienes estuviesen designados en las respectivas Plantas Transitorias y para el personal comprendido en el régimen de contrataciones de conformidad con el artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164.

En el TITULO II.- REGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA -ARTICULO 9º.- Dice que el personal comprendido bajo el régimen de estabilidad (Planta Permanente) ingresa y progresa en los diferentes grados, tramos, niveles y agrupamientos así como por su acceso a las funciones ejecutivas y de jefatura, de conformidad con el régimen de carrera de dicho Convenio.

Promociona de manera vertical accediendo a niveles escalafonarios superiores mediante los procesos de selección que son diseñados para ocupar cargos o funciones de mayor jerarquía.

Y promociona de forma horizontal accediendo a los diferentes tramos y grados superiores cumpliendo con los requisitos de capacitación y la acreditación de evaluaciones de sus desempeños laborales respectivos.

Para esto se advierte que el personal Permanente podrá promover de grado una vez aprobada las actividades de capacitación, diferencia con el personal transitorio que su corrimiento de grado es solo con el correr de los años trabajados.

Teniendo en cuenta que podrán promover tanto Planta permanente o Planta Transitoria de la siguiente manera:



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



- I. De Los Niveles Escalonarios A, B, C, D, E, F. Planta Permanente y Planta Transitoria.
- II. De Los TRAMOS, Solo Planta Permanente.
- III. De Los GRADOS. Planta Permanente y Planta Transitoria.
- IV. DE LAS FUNCIONES EJECUTIVAS Y DE JEFATURA Solo Planta Permanente.

Notándose la desigualdad de carrera entre ambas Plantas.



CAPITULO III –DIAGNOSTICO-

En este apartado se intentó realizar el diagnóstico de la información recopilada, en base a la metodología mencionada anteriormente, a fin de dar respuesta a los interrogantes planteados a lo largo del trabajo de investigación.

Esta, debió ser aplicada de manera virtual, debido al contexto de pandemia mundial covid-2019 que estamos atravesando actualmente. Se llevaron a cabo, entonces, 100 encuestas desde el 16 de mayo al 03 de junio de 2021, a empleados de diferentes áreas del Ministerio de Defensa.

Las encuestas se generaron con la plataforma Google Form, lo que facilitó el análisis y la recopilación de datos. Consecutivamente de diseñar cada encuesta, se las envió vía email y mediante la aplicación Whatsapp.

En este sentido, se pone total énfasis en analizar si a las autoridades de turno del Ministerio de Defensa de la Nación Argentina les conviene que los empleados contratados bajo el régimen 1421/02 no ingresen a planta permanente.

Primera Pregunta Específica de Investigación

El primer interrogante que nos hicimos fue:

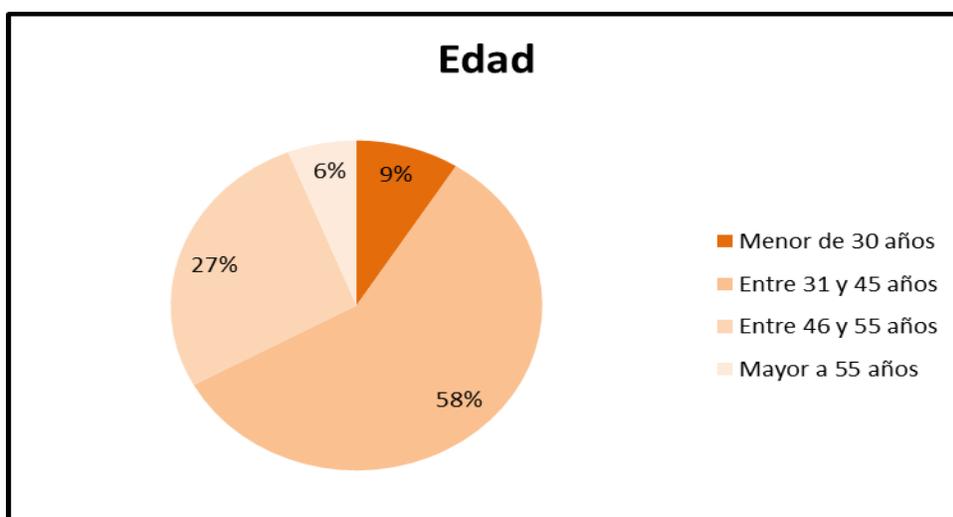
- ¿Los empleados contratados bajo el régimen 1421/02 del Ministerio de Defensa de la Nación trabajan en un ambiente de inestabilidad laboral?

Entonces, para dar respuesta a la primera pregunta, se parte de los resultados conseguidos de las encuestas realizadas a los empleados que trabajan en distintas áreas del Ministerio de Defensa.



La muestra estuvo establecida por 100 trabajadores del Ministerio de Defensa de la Nación de distintos sectores. En relación a la edad, un 58% tienen entre 31-45 años, mientras que un 27% tienen entre 46 y 55 años. Además, abarcan un 9% los menores de 30 años y solamente un 6% corresponden a mayores de 55 años (gráfico N° 1).

Gráfico N° 1

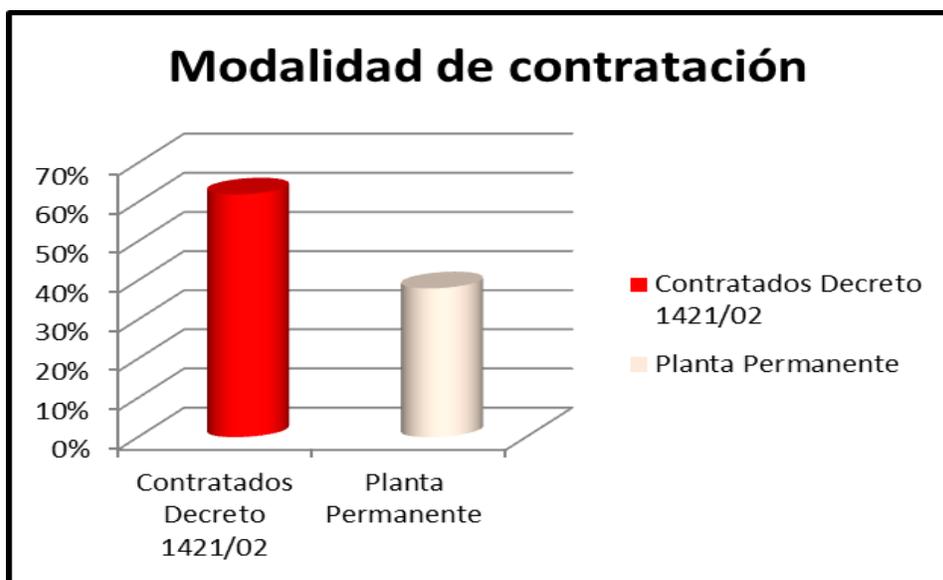


Se observa en el gráfico N° 2 que el 62% son contratados bajo el régimen del Decreto 1421/02 y que solo el 38% son Planta Permanente.

El Artículo N° 9 establece que las designaciones en plantas transitorias son por tiempo determinado, y se emplean a la realización de actividades de carácter transitorio o estacional, que resulten necesarias para complementar el ejercicio de las acciones y competencias asignadas a cada jurisdicción o entidad descentralizada y que solo el 38% son Planta Permanente.



Gráfico N° 2



En el gráfico N° 3, se observa la totalidad de trabajadores encuestados bajo el régimen 1421/02 por año, el 25% del personal corresponde al año 2015, el 20% pertenece al año 2016. Asimismo, el 18% concierne al año 2017, mientras que el 14% al año 2018 y por último, el 5% año 2019.

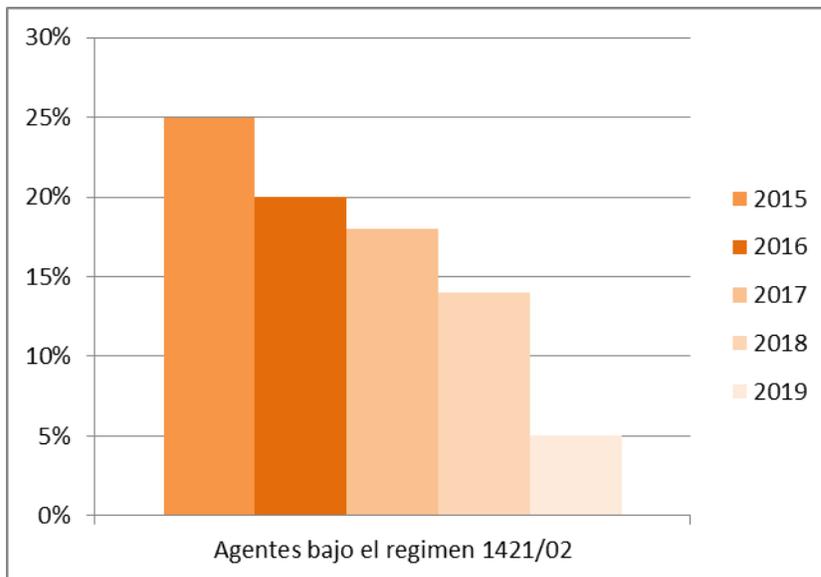
En tanto, durante el período 2015-2019 se produjo un descenso notorio en la incorporación de trabajadores del Ministerio de Defensa bajo la modalidad de contratación, debido a la modificación del art 9 del Anexo I al Decreto 1421/02 reglamentado en el Decreto 227/16.

Además, con respecto al año 2019 se rescindieron contratos, no se les renovó a 12 agentes según datos oficiales del Ministerio de Defensa.



Por último, podemos agregar como lo hicimos anteriormente en nuestro marco teórico que desde el punto de vista psicológico, la inestabilidad laboral puede tener una serie de impactos negativos en la estabilidad física, psicológica y emocional del empleado (Ramírez y González, 2015).

Gráfico N° 3



Segunda Pregunta Específica de Investigación

El segundo cuestionamiento que nos hicimos fue:

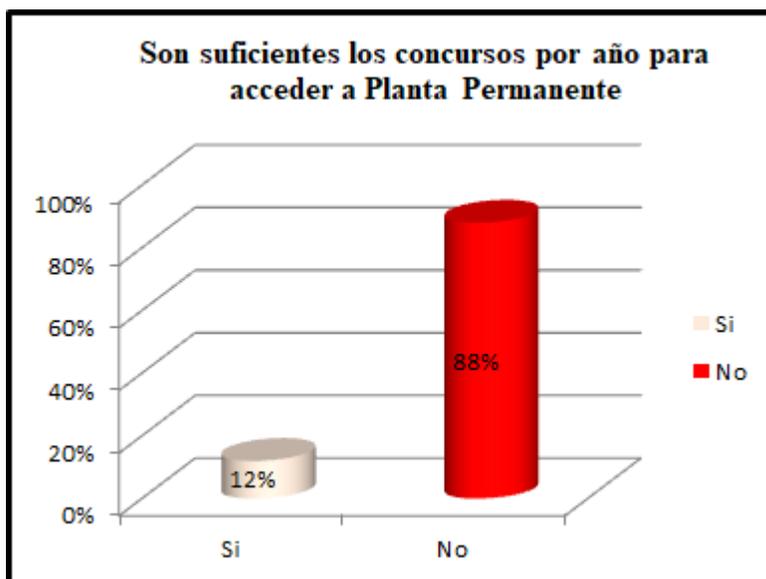
- ¿Los empleados contratados del Ministerio de Defensa creen que son insuficientes la cantidad de concursos por año para obtener la planta permanente?



La mayoría de los empleados (88%) contratados bajo el régimen 1421/02 manifiestan que las cantidades de concursos por año para acceder a planta permanente son insuficientes, mientras que el 12 % restante considera lo contrario (gráfico N° 4).

Consecuentemente, lo manifestado en el gráfico anterior es afirmado por datos oficiales del Ministerio de Defensa, estos datos demostraron que, se realizaron cinco concursos públicos de funciones simples en los años 2013, 2014, 2015 y 2019, de los cuales al día de la fecha, prosperaron solamente los primeros dos, pasando a planta permanente 45 cargos, los cuáles se efectivizaron recién en el año 2018.

Gráfico N° 4





Tercera Pregunta Específica de Investigación

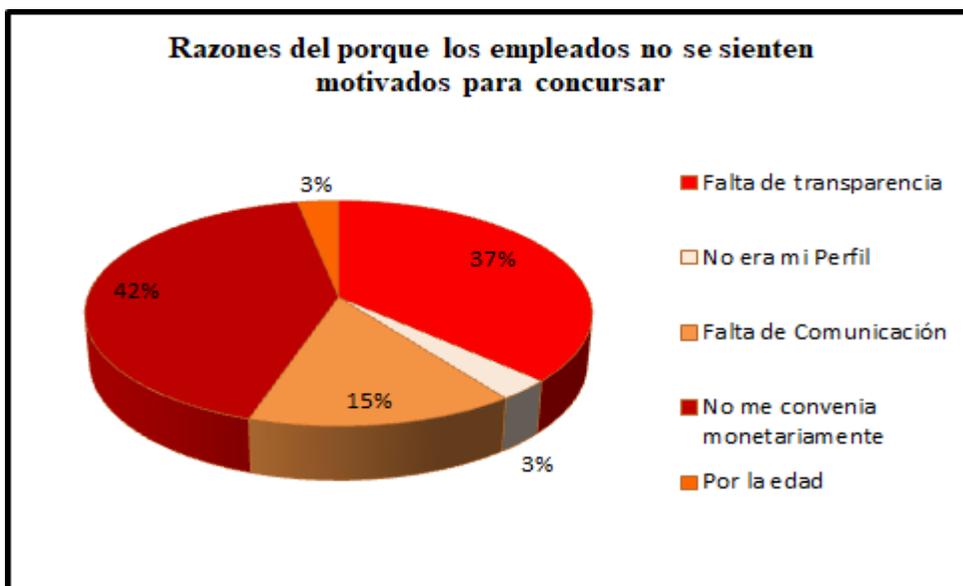
La tercera pregunta que nos hicimos fue:

- Cuándo existe la posibilidad de concursar ¿los empleados contratados del Ministerio de Defensa se anotan motivados para acceder a planta permanente?

En el gráfico N° 5, se expusieron las razones del porque los empleados contratados del Ministerio de Defensa no están motivados a concursar para acceder a la planta permanente. Entonces, un 42% señalaron que no le conviene concursar por una disminución de dinero en el sueldo, así también, un 37% hizo referencia a la falta de transparencia y un 15% aludieron que no hay comunicación, mientras que el 6% restante se dividen de igual medida, entre la edad y el perfil.



Gráfico N° 5





CAPITULO IV –PROPUESTAS DE INVESTIGACIÓN-

Síntesis del problema

En este apartado se simplifican los datos adquiridos en las encuestas y datos conseguidos adicionalmente por la base de datos del Ministerio de Defensa de la Nación. El propósito de esto es brindarle al lector, información eficiente de todos los datos conseguidos. Con la visión de ir avanzando hacia la respuesta de la pregunta de investigación general. Comprobamos en todos los gráficos que las hipótesis fueron comprobadas en su totalidad.

Para comenzar, sostenemos que los empleados contratados bajo el régimen 1421/02 del Ministerio de Defensa de la Nación trabajan en un ambiente de inestabilidad laboral. Por tal motivo, el decreto sostiene que al finalizar el contrato, este se puede reincidir sin indemnización ni justificación alguna.

Asimismo, del diagnóstico fundamentado en nuestra segunda pregunta específica de investigación, se puede determinar que los empleados contratados del Ministerio de Defensa creen que son insuficientes la cantidad de concursos por año para obtener la planta permanente.

Por otra parte, el análisis de la tercera pregunta de este trabajo a través de los datos recolectados ha permitido contrastar que los empleados del Ministerio de Defensa contratados se anotan desmotivados para acceder a planta permanente cuando se abren los concursos.



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



La inestabilidad y falta de oportunidades para el acceso a la carrera administrativa por parte del personal contratado genera incertidumbre y desmotivación, así como también se detecta disconformidad retributiva respecto al nivel de trabajo y remuneración percibida.

Por tal motivo, a los empleados contratados que desempeñan sus funciones en la órbita del Ministerio de Defensa, les conviene acceder a planta permanente, y así, obtener el beneficio y la tranquilidad de la estabilidad laboral en épocas de incertidumbre laboral mundial.

Objetivos

El principal objetivo se enmarca en la mejora en la calidad del capital humano que conforme la organización objeto de análisis: el Ministerio de Defensa.

De ello se desprenden otros objetivos entre los cuales podríamos definir:

- Fomentar prácticas para la motivación del personal.
- Equidad salarial.
- Reducir los niveles de incertidumbre y estrés que conlleva la inestabilidad laboral.

Estrategia a implementar

Para llevar a cabo medidas tendientes al logro del objetivo principal planteado se pretende detectar los puestos estratégicos, el relevamiento del personal contratado (los niveles a los cuales podrían acceder, los costos salariales), el impacto presupuestario, etc.

Descripción del procedimiento y actividades a desarrollar

Puestos Estratégicos:

Consiste en realizar análisis con cada unidad organizativa, en la cual la persona responsable a cargo informe los puestos estratégicos y las dotaciones mínimas necesarias para el logro



óptimo de los objetivos de la unidad organizativa. Dicha información se relevaría en forma de entrevistas con las personas responsables del área y las personas que integran el equipo de trabajo.

Relevamiento del personal contratado y de planta permanente:

Se efectuaría el relevamiento de toda la nómina del personal contratado, detallando la antigüedad en la organización, definición del puesto, el tipo de funciones, el nivel actual y el nivel al cual podría acceder, y así determinar los costos y diferencias retributivas.

Asimismo, se efectuaría el relevamiento dentro de esta nómina quiénes se desempeñan en puestos estratégicos y si se cuenta con el mínimo de personal necesario para el cumplimiento de metas y objetivos establecidos.

Impacto presupuestario:

Con la información del relevamiento luego se proyectaría los costos que conllevaría la implementación de las medidas.

Acciones previstas para la evaluación de la intervención

En el desarrollo de la intervención propuesta se podrían generar situaciones de diferencias salariales favorables o desfavorables para las personas implicadas, para ello se considerará proceder según lo detallado a continuación:

Situación favorable: se daría curso a la propuesta de diseño de puestos y perfiles a concursar, priorizando todos los puestos estratégicos y las áreas que cuenten con deficiencia de personal, sin perjuicio del mayor costo presupuestario que podría impactar en la organización, ya que dicho costo se consideraría una inversión en capital humano.

Situación equiparable o diferencias desfavorables mínimas: se procedería en igual término al punto anterior, considerando que la persona va a poder ingresar a la carrera



administrativa y a mediano plazo podría conllevar mejoras salariales, contando con la estabilidad en el empleo.

Situación desfavorable: se analizarían los puestos implicados, y se efectuaría la propuesta del diseño de dichos perfiles, priorizando en iguales términos que en los puestos anteriores; para aquellos casos que la persona ya se encuentre desempeñando funciones acordes al perfil, se propondría aplicar el Compensador por diferencia salarial (sin perjuicio que en carácter de personal contratado se carece de dicha estabilidad).

De las medidas propuestas se pretende mejorar la calidad del capital humano, es decir priorizar los puestos estratégicos, el personal que cuenta con vasta experiencia laboral o el “know-how”, lo cual conlleva a una mejora en la calidad del trabajo, los tiempos de trabajo, y la eficiencia de un área y de la organización.

El conocimiento sobre las funciones y la identidad de una persona dentro de la organización implica un valor inmensurable, por lo cual garantizar la estabilidad y una retribución justa por los trabajos realizados resulta de gran importancia a la hora de establecer medidas.

En base al análisis de las encuestas encontramos que el personal valoraría en gran medida la estabilidad y la retribución justa; sin perjuicio de ello, se considera que la motivación no se circunscribe en dichos conceptos, motivo por el cual se propone como medida inicial el ingreso a planta permanente para el personal que no cuenta con dicha estabilidad, para luego de allí partir en nuevas prácticas y/o medidas que sigan fortaleciendo y mejorando la calidad de vida de todas las personas que integran el organismo.

Por otra parte, algunos trabajadores manifestaron que no los motiva el ingreso a planta permanente porque en sus años bajo el régimen de contratación su remuneración fue incrementada con demasiadas horas extras; por este motivo, exteriorizan temor de obtener una categoría superior donde está excluida la posibilidad de hacer horas extras por el tope.



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



Además, están los agentes con categorías altas (A o B) bajo el régimen de contrato, no concursan porque las categorías disponibles para concursar son inferiores a las expuestas, por lo tanto, esto demuestra otro motivo de pérdida de poder adquisitivo manifestado en el cuestionario por los empleados bajo el régimen 1421/02.



CAPITULO V -CONCLUSIONES-

Una de las dificultades presentadas durante este trabajo de investigación, puede mencionarse a la decisión de centrarse solamente a un enfoque de tipo cuantitativo en lugar de mixto; lo cual hubiera ampliado más la información con respecto a las opiniones de distintos actores involucrados en la temática. La realización de entrevistas en profundidad, tanto a altos mandos de los sindicatos y a las autoridades superiores del Ministerio de Defensa de la Nación, contribuiría en la investigación desarrollada.

Con respecto, a la conclusión podemos decir, que si bien el Estado Nacional tiene la potestad legal de realizar contrataciones de personal de manera transitoria, debería contemplar el pase a Planta Permanente de gran parte de dicho personal que llevan años trabajando en situación de desigualdad y lograr de esa manera equidad en función del trabajo que realizan, en algunos casos hasta de jefaturas.

Como hemos mencionado, el decreto 1421/02 no contempla la necesidad de capacitación al personal contratado y/o planta transitoria para ascender de categoría, siendo el ascenso cada 3 años en forma automática, por esto, no se ve reflejado la igualdad de oportunidades en la carrera administrativa, demostrando una ausencia de capacitación permanente.

Asimismo, la falta de ingresos anuales a planta permanente a través de los concursos, en varias ocasiones genera, descontento y malestar de los agentes contratados con rango de jefes; dependiendo estos, únicamente de las horas extras para equiparar su sueldo.

Entonces, las líneas de acción sugeridas se enfocan a la intervención del poder político para destrabar las faltas de oportunidades para acceder a la planta permanente a través de los concursos. En consecuencia, existe un antecedente en la CNEA (Comisión de Energía



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



Atómica), donde se notó evidenciada la intervención política. Por ello, en el año 2020 se realizó un relevamiento en mencionado organismo estatal, pasando a planta permanente todos los empleados contratados con 10 años de antigüedad a través de un decreto interno.



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



BIBLIOGRAFÍA

Leyes:

- ✓ Ley marco de regulación de empleo público Nacional 25.164.

Decretos:

- ✓ Decreto 214/06 Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.
- ✓ Decreto Reglamentario 1421/02.
- ✓ Decreto 2098/08 Convenio colectivo de trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP).

Resoluciones:

- ✓ Resolución 48/02 pautas para la aplicación del régimen de contrataciones de personal.
- ✓ Resolución 39/10 Régimen de selección de personal para el sistema nacional de Empleo Público.
- ✓ Fuentes oficiales del Ministerio de Defensa.

http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf080044ramos%20anotaciones_sobre_derecho_estabilidad.htm

<https://prezi.com/1tcxsdmstfnx/la-inestabilidad-laboral/>

<file:///C:/Users/administrator/Downloads/Dialnet-LaInestabilidadLaboralEnElPeruYSusImpactosEnLaPsic-7793009.pdf>



ANEXOS

Personal Ministerio de Defensa

Estabilidad y Motivación

Género

Masculino
Femenino

Edad

Menor de 30 años
Entre 31 y 45 años
Entre 46 y 55 años
Mayor a 55 años

Nivel de estudios

Secundario
Terciario
Universitario
Posgrado
Otro

¿Cantidad de años trabajados en la administración pública?

Tu respuesta

¿Bajo qué modalidad de Contratación o convenio está?

Contratados - Decreto 1421/02
Planta permanente
Otro

Si la respuesta es Contratados- Decreto 1421/02, ¿Hace cuantos años estas bajo este régimen?



Tu respuesta

¿Crees que son suficientes los concursos para acceder a Planta Permanente?

Sí

No

No sabe - No contesta

¿Cada cuánto asciendes de grado?

Cada 3 años

Cuando tenga los créditos suficientes

No sabe

¿Recordas cuántos concursos hubo desde tu ingreso?

No hubo

Solo 1

Más de 1

Más de 5

¿Te presentaste a alguno de los concursos?

Si

No

Si la respuesta es no, ¿Por qué no te presentaste?

Tu respuesta

Si la respuesta es sí, ¿a qué categoría?

A

B

C

D

E

F

¿En qué puesto estas actualmente?



Tareas Administrativas
Asesoría
Tareas de Jefe
Servicios Generales

¿Pensas que percibís una remuneración acorde al puesto?

Si
No
No sabe

¿Concuraste alguna vez por una categoría A o B?

Sí
No

Si la respuesta es sí, ¿Qué cantidad de Niveles A y B había para concursar?

Más de 40 puestos A y B
Más de 20 puestos A y B
Pocas
No sabe

Razones por las cuales no se presentan a Concurrir

Tu respuesta

Alguna opinión

Tu respuesta