



CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN MESA DE ENTRADA
- 5 AGO. 2015
SEC: 0 N° 4201 HORA: 11:30

Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.

Proyecto de ley

*El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc.
sancionan con fuerza de Ley*

Pase a planta permanente del personal de la Administración Pública Nacional

Artículo 1º.- La presente ley regirá en el ámbito de la Administración Pública Nacional centralizada y entes descentralizados y autárquicos del territorio de la República Argentina. Se consideran incluidos los trabajadores de la educación y la salud, así como de las sociedades y empresas del Estado Nacional, empresas con participación mayoritaria.

Artículo 2º.- Dispóngase el pase a planta permanente con estabilidad o figura legal equiparable de todo empleado que se encuentre trabajando, con un mínimo de antigüedad de 3 (tres) meses desde su ingreso, bajo los regímenes de personal transitorio o contratado, o figuras similares de acuerdo a normativas especiales vigentes en materia de empleo público; que realicen de manera normal y habitual tareas y funciones correspondientes al personal de planta permanente con estabilidad.

Artículo 3º.- Gozarán de todos los derechos y garantías del personal de planta permanente o figura equiparable conforme a las normas vigentes con carácter retroactivo al día de la fecha real de ingreso, comprendiendo los aportes a la seguridad social y ART.

Artículo 4º.- Regirán las disposiciones del artículo anterior para todo empleado que se halle contratado bajo las figuras de contrato de locación de servicios u obras, tercerización, monotributo, becas, pasantías, asistencia técnica y/o cualquier otra modalidad vinculada a actividades formativas y realizase de manera normal y habitual tareas y funciones



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

correspondientes al personal de planta permanente con estabilidad o figura legal equiparable de acuerdo a las reglamentaciones vigentes, incluyendo a todos los empleados de empresa y/o cooperativas y/o tercerizadas que prestaren servicios de maestranza, limpieza, cocina, en comedores y/o lavaderos, pasando todos ellos asimismo a formar parte de la planta permanente.

Artículo 5°.- La incorporación a la planta permanente se hará respetando las tareas que se encontraban desarrollando, otorgándose el encuadramiento en el nivel y la categoría correspondiente que disponga la normativa aplicable. Dicha incorporación, en ningún caso podrá afectar en perjuicio del empleado los derechos y la remuneración vigentes, incluyendo el encuadramiento escalafonario.

Artículo 6°.- Cuando la normativa aplicable suponga un perjuicio en los derechos y la remuneración vigentes, se procederá con carácter de excepción al encuadramiento escalafonario en el nivel y la categoría que permita la preservación de los derechos adquiridos.

Artículo 7°.- Deberá respetarse la antigüedad laboral del empleado a todo efecto, computándose a partir de la real fecha de inicio de la relación laboral en la que comenzó a prestar tareas, independientemente de la modalidad laboral con la que ingreso al empleo público.

Artículo 8°.- Los trabajadores que al momento de sancionarse la presente ley cumplan con los extremos expuestos en la misma y reúnan los requisitos para acceder a la jubilación según la legislación vigente, tendrán derecho a acceder al beneficio social en las mismas condiciones que el personal de planta permanente, computándose los años de servicio retroactivamente a partir de la real fecha de ingreso en sus labores. El Estado Nacional realizará los aportes conforme a los años de servicio efectivamente prestados a las cajas jubilatorias correspondientes.

Artículo 9°.- Las autoridades competentes deberán efectivizar el pase a planta permanente con estabilidad de todo el personal que reúna los requisitos de la presente norma en un plazo que no



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

supere los treinta (30) días de sancionada la presente ley, quedando explícitamente prohibido el despido de los mismos.

Artículo 10°.- Quedan excluidos de los beneficios de la presente ley los Ministros, Secretarios y Subsecretarios del Poder Ejecutivo de la Nación, funcionarios superiores y asesores de gabinete; o cualquier otra figura equivalente que esté por fuera del régimen de carrera y/o suponga un cargo de carácter político, tanto en la Administración Pública Nacional centralizada como en entes descentralizados o autárquicos.

Artículo 11°.- Confórmense Comisiones de Trabajadores para la Fiscalización y Seguimiento en cada oficina pública con el fin específico de la regularización del empleo público establecido por la presente ley.

Artículo 12°.- Las Comisiones de Trabajadores para la Fiscalización y Seguimiento estarán constituidas por un delegado cada veinte trabajadores o fracción de quince designado por los propios empleados de cada área a los fines específicos establecidos en la ley. En las dependencias donde hubiere menos de quince empleados, se elegirá un delegado. También se integrarán a la Comisión de Trabajadores para la Fiscalización y Seguimiento los cuerpos de delegados gremiales ya establecidos, las comisiones internas sindicales u otros organismos representativos electos por trabajadores.

Artículo 13°.- Las Comisiones de Trabajadores para la Fiscalización y Seguimiento tendrán como función garantizar que las autoridades de cada organismo de la Administración Pública Nacional centralizada como así también de los entes descentralizados efectivicen el pase a la planta permanente respetando el encuadramiento escalafonario y el nivel salarial vigente de cada empleado y sin que se vea dañado ninguno de los derechos adquiridos. Estas organizaciones de trabajadores podrán elevar denuncias por incumplimiento de la presente ley ante los superiores jerárquicos correspondientes y ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sin



Proyecto de ley

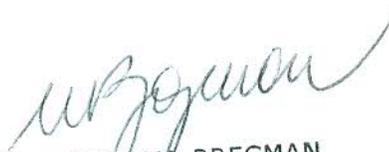
El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pueda iniciar el empleado o grupo de empleados afectados. También podrán solicitar a las autoridades respectivas y generar información pública sobre la situación actual de la planta de los trabajadores de la Administración Pública Nacional comprendidos en la presente Ley y evaluar alternativas para regularizar y reactivar la situación de la carrera administrativa.

Artículo 14°.- Derogase toda normativa contraria a la presente ley que autorice la contratación a personas, empresas y/o cooperativas para desarrollar tareas propias de las entidades descriptas en el artículo 1° de la presente Ley.

Artículo 15°.- Invitase a las Provincias y Municipios a adecuar la legislación local a la presente norma.

Artículo 16°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.


MYRIAM BREGMAN
DIPUTADA NACIONAL


NICOLAS DEL CAÑO
DIPUTADO NACIONAL



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

A nivel mundial, desde la década de 1970 se ha reconfigurado el mundo del trabajo, con un marcado salto en la ofensiva del capital contra los trabajadores, sus organizaciones y sus conquistas. Esta reconfiguración en su conjunto constituyó un cambio importante en la estructura socioeconómica de cada país y de su relación con el mercado y los beneficios de quienes explotan la mano de obra asalariada a través del aumento de las ganancias capitalistas. Este período es lo que varios investigadores y científicos sociales tienen acuerdo en denominar el período neoliberal del capitalismo.

En el caso de Argentina, el golpe militar del año 1976, sentó las bases económicas, sociales, políticas y legales que posibilitaron la implementación de políticas para deprimir el costo de la fuerza de trabajo y los salarios. A partir de este momento se dieron una serie de modificaciones en los distintos ámbitos de la vida social, que particularmente respecto al mundo laboral se tradujeron en la flexibilización del proceso de trabajo y del mercado de trabajo.

Para legalizar estos procesos se tornó necesaria una flexibilización de las leyes laborales que regularan las nuevas condiciones laborales, y a esto fue a lo que asistimos con las modificaciones incorporadas en la legislación nacional y provinciales en los años 90'. Producto de estas modificaciones, se vieron proliferar un sinnúmero de formas de contratación que constituyen una verdadera precarización de las condiciones de trabajo.

Aparecieron figuras como los trabajos temporarios, contratos por tiempo determinado y una multiplicidad de otras formas que dejan al trabajador en condiciones de mayor vulnerabilidad e



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

inestabilidad, a veces burlando las propias formas legales y por debajo de los estándares aceptables considerando la canasta familiar y el riesgo de accidentes y muerte en el trabajo.

A partir del año 2004, nuestro país ha tenido un sostenido crecimiento económico que se estima ha llevado a la creación de más de 3 millones de puestos de trabajo. Pero lo que no se dice es que la incorporación de estos millones de trabajadores al mercado laboral ha sido bajo formas precarizadas heredadas de los 90, lo que se ha constituido uno de los pilares de la estrategia para reducir los costos laborales y “estimular” la inversión asegurando superganancias para los mismos grupos económicos presentes en los años 70’, 80’ y 90’.

En un informe del Instituto de Estudios y Formación de la CTA del año 2007, se señala que se puede hablar de “...la consolidación de la precariedad como forma-empleo dominante en el mercado de trabajo actual”, situación que atraviesa a gran parte del mundo del trabajo, abarcando a sectores privados, públicos e incluso autogestivos. (Arellano, 2007). Diversos criterios y enfoques para definir y caracterizar la precarización laboral se encuentran en la bibliografía especializada. Para la CEPAL (2001) el surgimiento de formas “atípicas” de empleo, asociadas a una baja calidad del empleo, permite hablar de precariedad. Este empleo atípico se define por oposición al empleo estándar o “decente”, caracterizado por ser reconocido, protegido, seguro y formal (OIT, 2002). El empleo precario es, entonces, aquel que presenta niveles inferiores de seguridad social, de derechos laborales y de remuneraciones en relación con los empleos clásicos. La precariedad, en tanto está asociada con la inseguridad en el empleo y la incertidumbre acerca de los ingresos presentes y futuros, puede conducir a parte de los trabajadores a situaciones de exclusión, en tanto sería un impedimento para su plena integración económica y social.



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

Diversos estudios indican que hasta el 50 y 60 por ciento de los nuevos puestos de trabajo son precarios o en negro, en abierta violación a las normas vigentes. Y en el caso del empleo en el Estado nacional, los números que brindan diversas investigaciones no presentan un panorama muy distinto.

Una parte de ese "trabajo precario", sin reconocer a la relación contractual con el empleado como una relación laboral, se implementa en el Estado Nacional y sus diversos organismos y poderes. Quien tendría que combatir el trabajo precario, lo practica en forma generalizada. En todas las reparticiones estatales existen bolsones de precarización laboral, que adquieren diferentes formas que tienen un denominador común: los trabajadores realizan la misma tarea que trabajadores de planta del Estado pero están contratados fuera de convenio, no tienen obra social, vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares, aportes jubilatorios, ni continuidad laboral asegurada, sus salarios en la mayoría de los casos están por debajo de la línea de pobreza y cobran sueldos con hasta con varios meses de atraso.

El Estado Nacional como empleador recurre a diversas denominaciones formales y documentales para ocultar la realidad: una relación laboral, lo que constituye un fraude laboral donde se simula una relación jurídica equívoca. Se pretende birlar el principio de supremacía de la realidad que rige el derecho laboral, toda vez que resulta no sólo arcaico, sino opuesto a la verdad, pretender que la relación de dichos empleados con el Estado es de índole comercial y no laboral. Un contrato para el desempeño de tareas bajo la dirección y organización y a favor de un tercero, es un contrato laboral y no un vínculo de naturaleza comercial.

Sumado a las formas precarias de contratación que antes se mencionaban, durante las últimas décadas se han generado y han proliferado diversos regímenes legales para incorporar mano de obra calificada tanto en el ámbito privado como al público. Las universidades han proveído desde entonces gran parte del personal de organismos, ministerios y demás dependencias del



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

Estado Nacional bajo convenios que contemplan figuras de pasantes, becados y practicantes rentados, entre otras. Los regímenes legales que las contemplan cuentan con el requisito de que el rol de los estudiantes y profesionales que las desarrollan deben realizar tareas vinculadas a sus estudios y no desarrollar las mismas funciones que los trabajadores de planta permanente de la institución en la que prestan servicios. Sin embargo, el altísimo nivel de precariedad en el que estos trabajadores se hallan (sin prestaciones sociales, ART, ni ningún tipo de derecho laboral), y los crecientes conflictos han demostrado el fraude laboral que estas figuras encubren. Incluso, en gran cantidad de oportunidades las universidades ejercen como si fueran simples agencias de colocación de personal, en tanto que los trabajadores que desarrollan funciones en organismos públicos bajo convenios de asistencias técnicas y otras modalidades ni siquiera son estudiantes de las casas de estudios.

Si bien las leyes relacionadas con cada una de estas figuras han sido modificadas, lo que no ha cambiado fue su utilización en función de dejar a un sector de trabajadores en un estado de precariedad, sin la tutela jurídica y gremial que todo trabajador debería tener.

Junto a estas modalidades de contratación precaria se encuentra la denominada tercerización laboral, forma de encubrir la relación generada entre el Estado con sus dependientes directos. Es así que dentro de los organismos pertenecientes al Estado Nacional existen "cooperativas" o empresas a las cuales se las contrata para realizar tareas de mantenimiento, limpieza u otras tareas que entran dentro de la órbita de dirección y administración del ministerio, escuela, hospital o cualquier otra dependencia estatal, y con quienes mantienen un vínculo innegable, pero con inestabilidad laboral y sin los derechos que deberían tener a pesar de su relación laboral con el propio Estado.

En el primer semestre de 2014, según consta en el documento sobre el "Sistema de información para el control del registro y actualización de los cargos y contratos desempeñados por Personas



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

con Certificado Único de Discapacidad”, elaborado por la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP), dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros, el 70% de 328.244 trabajadores de la Administración Pública Nacional contaban con estabilidad laboral a través de la planta permanente.

Cantidad de trabajadores por modalidad contractual en la Administración Pública Nacional

	Jurisdicciones y Entidades Descentralizadas Integradas al Presupuesto Nacional	Participación en el total	Entidades descentralizadas no integradas al Presupuesto Nacional	Participación en el total	Universidades Nacionales	Participación en el total	Total	Participación en el total
Planta permanente	88.524	54%	87.523	93%	54.358	76%	230.405	70%
Planta transitoria	10.443	6%	1.271	1%	13.777	19%	25.491	8%
Contratos bajo dependencia laboral a término fijo	58.127	36%	4.784	5%	-	-	62.911	19%
Subtotal	157.094	96%	93.578	100%	68.135	96%	318.807	97%
Contratos bajo locación de servicios personales	3.057	2%	6	0%	1.302	2%	4.365	1%
Contratos bajo locación de obra	1.435	1%	54	0%	186	0%	1.675	1%
Otras modalidades	1.860	1%	13	0%	1.524	2%	3.397	1%
Subtotal	6.352	4%	73	0%	3.012	4%	9.437	3%
Total	163.446	100%	93.651	100%	71.147	100%	328.244	100%

Fuente: "Sistema de información para el control del registro y actualización de los cargos y contratos desempeñados por Personas con Certificado Único de Discapacidad", elaborado por la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP), dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Pero también se desempeñaban 97.839 trabajadores que no contaban con estabilidad laboral dado que se encontraban contratados bajo diversas formas precarias. El informe mencionado utiliza como insumo registros enviados por las diversas jurisdicciones. En el primer semestre hubo 30 jurisdicciones (16,4% del total) que no informaron la situación de su personal. Por lo cual, el número absoluto de trabajadores sin estabilidad seguramente es mayor.

Incluso, en este tipo de informes no figuran otras modalidades laborales precarias como la tercerización o la asistencia técnica. La invisibilización del fraude laboral lleva a que se oculte esta realidad en las estadísticas oficiales.



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

El Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/2006) establece su artículo 156 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.”.

Como resulta evidente, el Poder Ejecutivo no cumple con el 15 por ciento máximo de personal no permanente que establece el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional en tanto que en la actualidad ese valor es de mínima del 30 por ciento. E incluso, como se mencionó anteriormente, este último valor no da cuenta de la verdadera dimensión del trabajo precario en la Administración Pública Nacional dado que hay jurisdicciones que no informaron la situación de su personal y modalidades contractuales que ni siquiera figuran en las estadísticas oficiales.

A su vez, hay que señalar que el Poder Ejecutivo no respeta en otro aspecto la normativa vigente. La Ley 25.164 que actúa como Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional establece en su artículo 9 que “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.”.

La gran mayoría de los trabajadores que realizan sus labores con contratos a término determinado alcanza muchos años de antigüedad en la Administración Pública Nacional. Es decir, no se encuentra realizando una “prestación de servicios de carácter transitorio o estacionales”. Por el contrario, realiza tareas homologables con las del personal permanente, pero cuenta con menores derechos laborales.



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

Esta situación se encuentra en contradicción en al menos dos aspectos con la Constitución Nacional que en su Art. 14 bis establece “estabilidad del empleado público” e “igual remuneración por igual tarea”. En la Administración Pública Nacional es común la situación de empleados que realizan las mismas tareas, pero que perciben distintos salarios en función de las diversas modalidades contractuales existentes violando el principio constitucional mencionado.

En los últimos años se ha decidido el descongelamiento de puestos vacantes y financiados para el ámbito del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) en pos de someterlos al proceso de selección. El SINEP es un convenio sectorial encuadrado en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Es decir, comprende a sólo una parte del empleo público nacional.

El llamado a concursos iniciado por varias dependencias estatales que tienen convenio SINEP no ha logrado ni logrará solucionar el problema que el congelamiento de la planta del Estado ha originado. Este proceso fue una respuesta distorsionada a los reclamos que a través de diversas luchas realizaron trabajadores de varios organismos estatales exigiendo el pase a planta permanente y haciendo visible la precarización y el fraude laboral en el Estado.

Pero los concursos presentan una doble injusticia. Por un lado, obligan a los empleados a tener que refrendar las cualidades para ocupar un puesto que el propio Estado está convalidando año a año. Por otro lado, no reconoce la antigüedad ni la carrera hecha dentro de las diferentes plantas transitorias o las diversas modalidades contractuales retrotrayendo la situación al inicio de la relación laboral. Nuevamente, después de una lucha de los trabajadores estatales que duró varios meses se logró el reconocimiento de la mitad de la antigüedad cuando se concursaba una categoría similar a la vigente en el contrato precario. Un logro parcial, pero insuficiente para reparar la injusticia de años de precarización.



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

Otra de los límites que genera esta pseudo solución al problema de la precarización laboral es que no se han abierto la cantidad de cargos suficientes para que el total de los trabajadores precarizados pasen a planta permanente. Esto ha generado en las plantas de trabajadores climas de competencia y rispideces que no existían en el normal desarrollo de las actividades laborales. Por otro lado, hay cargos que se han abierto con el plan de expandir ciertas áreas obligando a los trabajadores a cambiar su lugar de trabajo al menos durante el año de prueba.

Para graficar la insuficiencia de los cargos concursados bastan algunos datos. En el año 2014 se descongelaron 7.500 puestos y otros 8.000 se acordaron en la firma de la paritaria del año 2015. Estos números están bien lejos de las 170.000 incorporaciones de trabajadores estatales mediante el proceso de concursos que en mayo de 2010 la presidenta de la Nación anunció que se llevarían a cabo. En suma, en dos años apenas se abrieron 15.500 puestos vacantes y financiados para un total 50.287 trabajadores con contratos a término fijo bajo el SINEP. Esto indica a las claras que el mecanismo de descongelamiento y llamado a concursos, bajo los parámetros actuales, es insuficiente e implicaría muchos años para que todo el personal alcance la estabilidad.

Pero el proceso de selección no necesariamente debería seguir esos ritmos. Según consta en el documento de la ONEP antes mencionado, en el primer semestre de 2014, existían 57.385 cargos presupuestados no ocupados. Es decir, que superan al menos a la cantidad de trabajadores con contratos a término fijo bajo convenio SINEP. Pero el descongelamiento se realiza a cuentagotas y sobre la base de la estructura estatal existente en la década del noventa. Y tarda años en concluirse los procesos de selección. No obstante, es necesario hacer notar que la apertura de concursos para selección de personal no es un pase a planta permanente en tanto que los cargos descongelados no necesariamente benefician a quienes carecen de estabilidad, sino que también habilita al personal que ya está en planta permanente a concursar para



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

conseguir la movilidad vertical, fuertemente estancada por la destrucción de la carrera administrativa en la Administración Pública Nacional.

Por eso es necesario que, en paralelo al pase a planta permanente establecido en este proyecto de ley, se inicie un debate para crear una verdadera carrera administrativa que supere el actual estado de estancamiento que afecta a la mayoría de los trabajadores con estabilidad laboral en tanto tienen prácticamente vedada la promoción vertical (recategorizaciones) y encuentran enormes dificultades para la promoción horizontal (corrimiento de grados).

En el proceso de selección de cargos a través de concursos que está vigente los trabajadores se enfrentan a la discrecionalidad de los comités conformados en parte por los mismos superiores que día a día dirigen sus tareas. Esto genera un nivel de prejuicio que a la hora de la definición de las órdenes de mérito puede ser determinante.

No se puede dejar de remarcar que el proceso que se ha ejecutado en los casos del SINEP, y la reglamentación establecida a través de la Resolución N° 39 de la Secretaría de la Gestión Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros, ha sido ideado para convocatorias reducidas. Por lo cual, ha resultado inadecuado para la cantidad de cargos concursados. Como ejemplo de esto, la reglamentación establece que el comité de selección entero ha de decidir sobre las distintas etapas para cada uno de los postulantes, cuestión que en función de la magnitud de los inscriptos en estos llamados ha resultado de una dudosa practicidad. La resolución de este colapso ha ido por el lado del pragmatismo en detrimento de la ecuanimidad.

Pero más grave aún es que se someta a personal que trabaja hace muchos años a concursar su estabilidad laboral, algo que es un derecho constitucional no respetado por el Estado Empleador. Los trabajadores que buscan acceder a la estabilidad mediante los escasos concursos que existen en una gran cantidad de casos deben resignar niveles y grados en la estructura escalafonaria, perdiendo, por ende, salario.



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

En síntesis, el proceso de selección de personal mediante concursos, si bien podría ser adecuado para la incorporación de nuevos trabajadores a la administración pública, resulta totalmente insuficiente para cantidad de trabajadores públicos precarizados, es inapropiado e injusto para empleados que desarrollan sus tareas hace años, y somete a una feroz competencia entre pares impropia para un colectivo de trabajadores.

Las Comisiones de Trabajadores para la Fiscalización y Seguimiento establecidas en este Proyecto de Ley tienen el fin de otorgar fuerza al colectivo de trabajadores para garantizar el pase a planta permanente de los empleados que día a día desarrollan sus tareas sin que la conquista de la estabilidad laboral sea en perjuicio de derechos adquiridos (entre ellos, los encuadramientos escalafonarios y los niveles salariales). En los últimos meses, los medios de comunicación tras la denuncia muchas veces cierta (o parcialmente cierta) de la incorporación política de personal a la Administración Pública Nacional han montado una campaña de desprestigio del empleo público que genera condiciones para un posterior ajuste del personal. Esta intención resulta mucho más grave frente a una sucesión presidencial. Miles de precarizados en la Administración Pública Nacional pueden verse afectados por esta incertidumbre. Se rechaza este tipo de campaña y se afirma que son los propios empleados públicos los que tiene la capacidad para establecer quienes desarrollan de manera cotidiana y permanente funciones en la Administración Pública Nacional y discernir con conocimiento de causa los casos de contratos que benefician a personas que no realizan tareas por acuerdos políticos con las autoridades jerárquicas de cada organismo público.

Con estos fundamentos es que este Proyecto de Ley promueve el pase a planta permanente de todos los trabajadores de la Administración Pública Nacional, sea cual fuere su modalidad actual de contratación, incluyendo al personal tercerizado, bajo asistencia técnica y otras modalidades



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

precarias. En ningún caso el pase a planta permanente podrá realizarse en perjuicio del encuadramiento escalafonario actual ni del salario regular del personal.

Por las razones expuestas, es que solicito a mis pares la aprobación del presente proyecto de ley.

MYRIAM BREGMAN
DIPUTADA NACIONAL

NICOLAS DEL CAÑO
DIPUTADO NACIONAL