

ESTABILIDAD Y MODALIDADES CONTRACTUALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL.

Mateo Fusalba

RESUMEN

Quienes concebimos la construcción de un Estado fuerte, de calidad, eficiente y eficaz, sabemos que la misión no puede llevarse a cabo si sus trabajadores carecen de estabilidad y se encuentran precarizados. A lo largo del tiempo, la discusión sobre la “naturaleza jurídica” de la relación contractual entre el Estado Empleador y sus trabajadores, generó la proliferación de distintos “tipos de contratación”, ajenos a lo que se considera un “trabajo decente”. Todo ello, vulnerando la tutela especial que el derecho laboral constitucional le otorga al empleado público, en el marco de lo conferido en el Art. 14 bis y los tratados internacionales del Art. 75 inc. 22 de nuestra Constitución Nacional.

El presente trabajo pretende analizar los aspectos relativos a la estabilidad y la contratación de los trabajadores de la Administración Pública Nacional, en especial, los enmarcados en el Convenio Colectivo de Trabajo General 214/06.

Comenzaré por analizar el debate de la naturaleza jurídica de la relación Estado Empleador-trabajador y, por otra parte, el tratamiento del empleado público como “sujeto de preferente tutela”.

En segundo lugar, haré una descripción de las modalidades de contratación de los trabajadores en la Administración Pública Nacional, poniendo énfasis en los distintos “tipos de contratación” y el discutido “sistema de acceso” al Estado Nacional.

En tercer lugar, expondré estadísticamente el problema de la precarización de las relaciones laborales en la Administración Pública Nacional, desde la Reforma del Estado de 1996 hasta la actualidad, segmentando los datos según los distintos gobiernos del periodo de referencia (Dr. Carlos Menem, Dr. Fernando de la Rúa, Dr. Eduardo Duhalde, Dr. Néstor Kirchner, Dra. Cristina Fernández de Kirchner, Ing. Mauricio Macri y Dr. Alberto Fernández).

Para finalizar, a modo de conclusión, pondré énfasis en la gran deuda que existe de parte de los Gobiernos como empleadores, hacia los trabajadores estatales, en materia de trabajo decente.

PALABRAS CLAVES: ESTABILIDAD LABORAL. MODALIDADES DE CONTRATO. EMPLEO PUBLICO. PRECARIZACION. TRABAJO DECENTE.

INTRODUCCION

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) considera al trabajo decente como *“un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”* (LEVAGGI, 2004).

En referencia al empleo público, para saber si el trabajo de quien presta una labor en el Estado Nacional es decente, en primer lugar debe ser considerado “trabajador o trabajadora estatal”. He aquí la primer discusión, que se remonta al siglo pasado, donde la persona humana que realiza tareas en el Estado Nacional, su relación es encuadrada en el marco del Derecho Administrativo o, en muy pocos casos, en el Derecho Laboral.

Para FONTANA, estas consideraciones sobre la situación jurídica del trabajador o prestador de servicios de la Administración Pública Nacional, tiene origen inconsistente en “la consabida discusión doctrinaria sobre la naturaleza del contrato de trabajo que vincula al Estado Nacional con sus trabajadores o empleados: esto es, los que sostenemos que se trata de una relación de empleo y por lo tanto de un contrato de trabajo, -más allá de las normas por las que el mismo se rija-; y los que afirman que se trata de un acto administrativo” (FONTANA, 2011, p. 18).

Continúa FONTANA manifestando que “En ese marco se fueron sumando cuestiones que agregaron confusión al tema, y que no provienen necesariamente del mundo jurídico: la contratación de empleados públicos por vía de figuras que no son contempladas en la legislación específica (...)” (FONTANA, 2011, p. 18)

El presente trabajo se basa en esos dos aspectos. Por un lado, el encuadre del trabajador estatal en el marco del contrato de trabajo, con su respectiva estabilidad y a su vez, las formas o modalidades de contratación de las personas que ejercen a diario su labor en la Administración Pública Nacional.

NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION ENTRE EL TRABAJADOR Y EL ESTADO EMPLEADOR

Es vetusto el hecho de discutir hoy en día la naturaleza jurídica del empleo público. Razón de ello, solo sirve citar los siguientes avances en materia de Derecho Laboral Público:

- Art. 14 Bis de la Constitución Nacional Argentina (1957).
- Ley N° 23.328 (1986), aprobando el Convenio OIT 151/1978 sobre "La protección de derechos de Sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública”.
- Ley N° 23.544 (1988), ratificando el Convenio OIT 154/1981 sobre “el fomento de la negociación colectiva”
- DECRETO 993/91, aprobando el cuerpo normativo del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA)
- Ley N° 24.185 (1992), estableciendo las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.
- Reforma constitucional de 1994 donde se positiviza los Tratados de Derechos Humanos con el reconocimiento con rango constitucional de los Tratados del Art. 75 Inc. 22 y el reconocimiento suprallegal de otros tratados y convenciones de derechos humanos (Tratados ratificados por ley. Convenios y Protocolos de la OIT).
- Decreto N° 66/1999. que homologa el Primer Convenios Colectivo de Trabajo General para la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL, celebrado entre el Estado Empleador y el sector sindical.

- Ley N° 25.164 (1999), Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, reglamentada mediante Decreto N° 1.421/2002.
- Decreto 214/2006, que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Convenio Colectivo de Trabajo General 214/06.
- Decreto 2098/2008, que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP).
- Los Convenios Sectoriales en el marco del CCTG 214/06, como ser: INTA, SENASA, INTI, INCAA, SIGEN, UIF, ENTRE OTROS.

Con todo ello, ¿Podemos seguir hablando de Contrato Administrativo?

Sumado a los trabajadores y trabajadoras del Empleo público encuadrados en el Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y los trabajadores convenidos el marco de la Negociación colectiva de la Ley 14.250.

En conclusión, los trabajadores en la Administración Pública Nacional, tienen un contrato de trabajo, sin perjuicio de las maniobras del Estado Empleador en contratar transitoriamente y bajo figuras ajenas al trabajo a sus colaboradores.

Ahora bien, lo que se discute es la estabilidad del empleo público, conferida en el art. 14 bis de nuestra constitución.

Cuando hablamos de estabilidad, hablamos de la estabilidad conferida en el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional. Destacando el primer párrafo del artículo, “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: (...) protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público (...)”.

En materia de estabilidad existe una diferencia sustancial entre el sector público y privado. BIDART CAMPOS al respecto dice que “si la Constitución hubiera querido tutelar de igual forma al empleo público y al privado no hubiera empleado dos fórmulas diferentes. El vocablo “estabilidad” es claro y tajante, y difiere en mucho de la mera “protección contra el despido arbitrario” establecido para el empleado privado. La “estabilidad”, entonces, no es otra que la “estabilidad propia”, cuyo primer efecto al ser violada es el de la reincorporación del agente. En tanto, con la “protección contra el despido arbitrario” se entiende la “impropia”, la que al violarse obliga sólo al resarcimiento indemnizatorio. (BIDART CAMPOS, 1993).

El art. 14 bis, nacido con la reforma de 1957, agregó los derechos sociales y económicos inspirados en los principios del constitucionalismo social, consagrando la tutela efectiva del trabajo en sus diversas formas. (LOPEZ, 2013, p. 1655)

La CSJ, a partir de la integración del 2004, ha procurado establecer que el trabajo - en general - es sujeto de “preferente tutela constitucional, impuesta por el Art. 14 Bis CN, y por el renovado ritmo universal que representa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, con jerarquía constitucional a partir de la reforma de 1994 (Art. 75 Inciso 22). (ALTAMIRA GIGENA, 2016)

Según FONTANA, el empleado público también debe ser considerado “sujeto de preferente tutela” como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente “Vizzoti, Carlos A. c. AMSA S.A.”, y corresponde que todas las normas que se dicten para regular su relación de empleo sean adoptadas, interpretadas y aplicadas a la luz de los Principios del Derecho del Trabajo. (FONTANA, 2011, p. 11)

En este contexto, no se puede dejar de señalar los fallos “Aquino Isacio”, “Milone” y “Madorrán” la Corte Suprema de Justicia de la Nación deja claro que los principios protectores, estabilidad y justicia social, progresividad, pro-homine y favorabilidad, están presentes en todas las relaciones laborales sin distinguirse si éstas se desarrollan en el ámbito privado o en el sector público. (INSTITUTO DE DERECHO LABORAL PUBLICO, CPACF, 2014).

El constituyente en 1957 quiso dar una cobertura total a los principios del constitucionalismo social. El convencional Darío Miro explicó que (...) la intención (...) era lograr la estabilidad efectiva del empleado público. Por otra parte, Raúl Riva, expuso que “el empleado

público gozará de estabilidad en su empleo, y solo podrá ser removido por justa causa previo sumario administrativo tramitado con su intervención y con recurso judicial de apelación" (BELASIO, 1991, p. 11).

En lo que respecta a la jurisprudencia sobre la estabilidad del Art. 14bis, dos fallos han quedado sujeto de estudio y sintetizan lo visto hasta acá:

- 1) Personal Planta Permanente designado en el cargo:

En el fallo Madorrán, Marta Cristina c. Administración Nacional de Aduanas s/Reincorporación" (2007), sostuvo el a quo, que la "estabilidad consagrada por el art. 14 bis de la Constitución Nacional en beneficio de los empleados públicos [...] es la llamada absoluta (su violación acarrea la nulidad de la cesantía y la reincorporación forzosa del empleado)"; que esta garantía tiene plena operatividad aun cuando no exista norma alguna que la reglamente (...)."

- 2) Personal contratado bajo locación de servicios, durante 21 años:

En el caso Ramos, José Luis c. Estado Nacional (Ministerio de Defensa — A.R.A.) s/indemnización por despido" (2010), por el contrario, la invocación de "Ramos" de nivel constitucional fue la garantía del artículo 14 bis relativa a la "protección contra el despido arbitrario". Y por eso la atención estuvo dirigida, de acuerdo con las limitaciones procesales del caso, a: 1) Quiénes son los "contratados" válidamente y quiénes no, y 2) establecer de qué manera se protege con la garantía contra el despido arbitrario a quienes fueron incluidos en esos regímenes excepcionales de exclusión de la estabilidad del empleado público (RODRIGUEZ MANCINI, 2011, p.82). El resultado de la protección del Art. 14 bis, fue el pago del reclamo indemnizatorio al trabajador, basándose por analogía en el Art. 11, último párrafo de la Ley 25.164, Marco Regulación de Empleo Público (un sueldo por año o fracción de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año).

ESTABILIDAD EN LA LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL

La Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional enuncia que la naturaleza de la relación de empleo contempla que el personal podrá revistar en el 1) régimen de estabilidad, 2) régimen de contrataciones, 3) personal de gabinete de las autoridades superiores.

En su art. 8 expone que "El régimen de estabilidad comprende al personal que ingrese por los mecanismos de selección que se establezcan, a cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción u organismos descentralizados en la Ley de Presupuesto".

La adquisición de la estabilidad en el empleo se producirá cuando se cumplieren las siguientes condiciones:

- a) Acredite condiciones de idoneidad a través de las evaluaciones periódicas de desempeño, capacitación y del cumplimiento de las metas objetivos establecidos para la gestión durante transcurso de un período de prueba de doce (12) meses de prestación de servicios efectivos, como de la aprobación de las actividades de formación profesional que se establezcan.

- b) La obtención del certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo.

- c) La ratificación de la designación mediante acto expreso emanado de la autoridad competente con facultades para efectuar designaciones, vencimiento del plazo establecido en el inciso a). (...).

Por otra parte, el Convenio Colectivo de Trabajo 214/06 agrega que: "La estabilidad del personal alcanzado por la Ley N° 25.164 comprende:

- a) el empleo,

- b) el nivel y el grado escalafonario alcanzado, y

- c) la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel y grado escalafonario".

Según DUARTE, la estabilidad del empleado público ha tenido distintas formas de elusión (...) a través de ellas se produjo el “desdibujamiento” del derecho a la estabilidad, a saber:

1) La convalidación de las reiteradas leyes de prescindibilidad y racionalización administrativa.

2) La sujeción de ciertas áreas al régimen del empleo privado mediante manifestaciones que expresan un sometimiento a la LCT (art. 99).

3) La contratación de trabajadores por fuera del marco legal (no permanentes) o contrataciones ad hoc.

4) La contratación personal mediante la locación de servicios prevista en el Código Civil.

5) La contratación de servicios personales para tareas profesionales, planes, proyectos, etcétera, habilitada por ley del presupuesto (DUARTE, 2011, p.116).

Finaliza el autor con una aclaración que expresa: “Sin embargo, la mayoría de estas elusiones se muestran en el ingreso al empleo público mediante formas no regladas o la utilización de figuras que no se corresponden con la verdadera causa que le dio origen, a fin de ubicar esa relación por fuera del régimen de la estabilidad” (DUARTE, 2011, p.118).

En el siguiente apartado, continuaremos con el tema de las modalidades de contrato y el sistema de acceso a la Administración Pública Nacional.

CARACTERISTICAS DISTINTIVAS EN EL EMPLEO PUBLICO Y PRIVADO

1. EL EMPLEADOR.

Entre el empleo público y privado, existen muchas semejanzas. En cuanto a sus diferencias, más allá del marco normativo, la principal está determinada por el empleador.

Caracterizando al empleador, quien en el sector privado, es la persona humana o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia y que requiera los servicios de un trabajador.

Por otro lado, el caso del empleo público, el empleador es una persona jurídica de carácter público. El Estado es un empleador diferente y, en alguna medida, esa diferencia se proyecta sobre los trabajadores que de él dependen (AKERMAN, 2008, p.189).

En el sector privado quien conduce es el dueño, empresario, gerente, asociado, entre otros. Pero todas estas figuras, difieren mucho de quien conduce el Estado Nacional. Lamentablemente los trabajadores del Estado tenemos un serio problema, sin ánimos de generalizar, debido a que: En un extremo, funcionarios políticos que estigmatizan a los trabajadores en campaña y luego se convierten en sus empleadores, actuando con una violencia laboral hacia los trabajadores y trabajadoras producto de su estigmatización. Por otro extremo, funcionarios políticos más afines al “pensamiento popular”, pero que su forma de conducir el Estado se apoya en el clientelismo político.

Esos dos extremos, con dos visiones de Estados diferentes, pero para el caso de otorgarle el derecho a la estabilidad a los trabajadores y trabajadoras del Estado, no existen grietas. Los dos carecen de respeto hacia los trabajadores estatales.

2. MODALIDADES DE CONTRATACION.

La Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, como he manifestado antes, reza que: “El personal podrá revistar en el régimen de estabilidad, en el régimen de contrataciones, o como personal de gabinete de las autoridades superiores (...).

Ahora bien, el Estado Nacional elude (término utilizado por el Prof. Duarte), y expone oficialmente en la web, los diferentes sistemas de acceso a la Administración Pública, que pueden ser agrupados dentro de modalidades de contratación. Aclara, además, que el sistema de acceso **“puede no generar una relación laboral o de empleo”**.

Para ilustrar los tipos de modalidades de contratación, dividiré en colaboradores permanentes y transitorios.

A tal efecto, en la Administración Pública Nacional tenemos:

1) Colaborador Permanente:

Modalidades contractuales:

- **Planta Permanente:** Concurso, Designación transitoria en cargo de planta permanente, Régimen de estabilidad no concursado (planta permanente).
- **Contrato:** Contrato por tiempo indeterminado LCT, Contrato a tiempo parcial LCT (indeterminado).

2) Colaborador Transitorio:

Modalidades contractuales:

- **Planta Temporal:** Designación en cargo de planta temporal.
- **Locación:** Locación de servicios (mediante financiamiento interno o externo), Locación de obra, Asistencias técnicas, y otras modalidades de contratación de servicios personales.
- **Contrato:** Contrato por tiempo determinado, Contrato de plazo eventual, Contrato a tiempo parcial (determinado).
- **Otros:** Beca, Pasantía, Otros.

En lo que respecta al Régimen Privado, dividimos en colaboradores permanentes y colaboradores transitorios, siendo:

1) Ley de Contrato de Trabajo: Colaborador Permanente:

- Modalidades contractuales:
 - o Presencial:
 - Por tiempo indeterminado. (Regla General: Art. 90 LCT).
 - Por tiempo indeterminado, iniciando con periodo de prueba (Art. 92bis LCT).
 - A Tiempo Parcial (Art. 92ter LCT).
 - o Remota:
 - Por tiempo indeterminado bajo la modalidad Teletrabajo (Art. 102bis LCT).

2) Colaborador Transitorio:

- Ley de Contrato de trabajo Contrato de Trabajo Plazo fijo (Art. 93 LCT) o Eventual (Art. 99 LCT):
 - o Presencial;
 - o Remoto (Art. 102bis LCT).
- Contrato por medio de servicios de empresas eventuales;
- Otras leyes especiales de formación:
 - o Contrato de Aprendizaje (Ley 25.013 y modif. Ley 26.390);
 - o Pasantías educativas (Ley 26.427).

3) Modalidades en el Marco del Código Civil y Comercial de la Nación:

- Contrato de Servicio y Contrato de Obra (Art. 1251 CCCN);
- Contrato de Servicio (Asesoramiento sin dependencia. Ej. Estudio Contable).

Este último punto sobre las modalidades de contratación dentro del marco del Código Civil y Comercial de la Nación, en el ámbito privado se torna un poco complicado, toda vez que en muchos casos, puede ser una práctica ilegal que se utiliza en detrimento del trabajador, como es el uso de figuras ajenas al trabajo (contratos de servicios u obra, en calidad de monotributistas en su gran mayoría, en fraude a la ley). Estos incumplimientos en el sector privado producen consecuencias jurídicas, patrimoniales y penales/tributarias al Empleador.

Mi pregunta es, el Estado lo hace como una política de ingreso: ¿no hay sanciones para los funcionarios?

Esto nos lleva a analizar el cuestionado sistema de acceso al sector público.

SISTEMA DE ACCESO A LA ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL

Como ya comenté, el sistema o régimen de acceso “**puede no generar una relación laboral o de empleo**”, según manifiesta la página oficial de Jefatura de Gabinete de Ministros.

Los sistemas de acceso tipificados son: Concurso; Designación en cargo de planta permanente; Régimen de estabilidad no concursado (planta permanente); Designación en cargo de planta temporaria; Contrato por tiempo determinado (contrato de trabajo a plazo fijo); Contrato por tiempo indeterminado; Contrato de plazo eventual; Contrato a tiempo parcial (inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual); Carrera - Fuerzas Armadas y de Seguridad: (donde el acceso a la planta permanente se produce luego del egreso de las respectivas instituciones formadoras de cada una de las Fuerzas); Locación de servicios; Locación de Servicios financiamiento internacional (PNUD, Banco Mundial, BID); Locación de obra; Asistencias técnicas; (UBA, UTN); Beca; Pasantía y otras modalidades de contratación y/o de acceso a puestos de trabajo en el Sector Público.

Gran porcentaje de estos sistemas de acceso son de carácter transitorio, que persisten por los años, teniendo contratados con más de 20 años de antigüedad en la función. Esta es la problemática de los Contratados, en todas sus denominaciones y aristas.

PERSONAL CONTRATADO Y PERMANENTE SEGÚN LOS GOBIERNOS

En este apartado, expondré en cifras el problema de la precarización de las relaciones laborales en la Administración Pública Nacional, desde la Reforma del Estado de 1996 hasta la actualidad, segmentando los datos según los distintos gobiernos del periodo de referencia.

Como hecho predecesor al periodo analizado, AUTON expone que producida la que denomina la primer reforma del Estado, con su anclaje en las privatizaciones y las modificaciones estructurales de la Administración Pública Nacional, su resultado fue: El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SiNaPA) aprobado por Dec. 993/91 y que constituyó algo mucho más ambicioso que un escalafón, establecía un sistema de carrera en base al mérito y la capacitación y el ingreso exclusivamente por concurso, sus alcances son mucho más amplios (...). El sistema se aplicó con gran intensidad en los primeros años, donde se efectuaron más de 3.000 concursos para cargos simples y de dirección (AUTON, 2011, p. 19).

Por otra parte, mediante Decreto 92/95, se establece la reglamentación que determina las condiciones bajo las cuales se autorizará la contratación de personal especializado (Coordinadores generales, consultores y asistentes técnicos).

Comenzando con el periodo analizar, llegamos a la Reforma del Estado de 1996. Esta reforma tuvo dos pilares, la primera una reducción de los cargos financiados y la segunda el congelamiento de vacantes.

A continuación, presidencia por presidencia, se presenta un esquema dividido en: 1) Marco normativo destacado sobre contratados y cobertura de vacantes y 2) Datos de interés, principalmente la cantidad de trabajadores permanentes, transitorios y contratados del Poder Ejecutivo Nacional, del Convenio Colectivo de Trabajo General 214/06, del SINEP (EX SINAPA) y de los organismos de control, toda vez que estos últimos, son los que más se evidencia la problemática de los “contratados”.

El Presente trabajo contempla el análisis de los informes mensuales de ocupación, informes trimestrales de ocupación y salarios de la Dirección de Presupuesto y evaluación del Gasto Público y los boletines fiscales trimestrales de la Secretaria de Hacienda, del período de referencia (1996-2022).

1. PRESIDENCIA CARLOS MENEM (1995 – 1999)

Principales normas sobre contratados:

- Ley 25.164 (1999): Marco de Regulación de Empleo Público Nacional.

A octubre de 1999, último trimestre de la Segunda Presidencia del Dr. Carlos Menem, el total de trabajadores del Poder Ejecutivo Nacional asciende a 258.624, que se distribuyen en:

- o Permanentes 247.194;

- Transitorios 6.013;
- Contratados 5.417.

De los 5.417 del personal contratado, un 45,12 % (2.444) son trabajadoras y 54,88% (2.973) son trabajadores.

Ante el congelamiento de vacantes, hay que adicionar a estos “contratos”, todo tipo de locación de Servicio. Se calcula aproximadamente que, terminado el segundo gobierno del Dr. Carlos Menem, los trabajadores contratados en estas figuras sin derechos laborales ascendían a 3.000.

Según los agrupamientos escalafonarios, en lo que respecta a SINAPA y ORGANISMOS REGULADORES, son permanentes y transitorios:

- SINAPA. Decreto 993/91: 27.606 trabajadores;
- PERSONAL DE ORGANISMOS REGULADORES: 1.231 trabajadores.

2. PRESIDENCIA FERNANDO DE LA RUA (1999 – 2001)

Principales normas sobre contratados:

- Ley 25.344 (2000): Declárase en emergencia la situación económico-financiera del Estado nacional. Contratos del sector público nacional. Relación de empleo público. (...).
- Decreto 1.184/2001: Sustitúyese el régimen de contrataciones reglamentario del art. 47 de la Ley N° 11.672, aprobado por Decreto N° 92/95.

El periodo del Dr. Fernando de la Rúa se caracterizó por la reducción de cargos públicos y el fomento de los famosos retiros voluntarios (herramienta del sector privado, que permitía eludir la Estabilidad del Art. 14 bis del empleado público). Continuo el congelamiento de vacantes existentes, deteniendo el desarrollo de la carrera administrativa.

A octubre de 2001, último trimestre del Gobierno del Dr. Fernando de La Rúa, el total de trabajadores del Poder Ejecutivo Nacional asciende a 250.278, que se distribuyen en:

- Permanentes y Transitorios 244.362;
- Contratados 5.916

De los 5.916 del personal contratado, un 41,67 % (2.465) son trabajadoras y un 58,33% (3.451) son trabajadores.

Por otra parte, según los agrupamientos escalafonarios, son permanentes y transitorios:

- SINAPA. Decreto 993/91: 25.410 trabajadores;
- PERSONAL DE ORGANISMOS REGULADORES: 1.080 trabajadores.

3. PRESIDENCIA EDUARDO DUHALDE (2001 – 2003)

Principales normas sobre contratados:

- Decreto 1.421/2002: Apruébase la reglamentación de la Ley N°25.164, Marco de Regulación de Empleo Público Nacional.
- Decreto 2.163/2002: Imputación del gasto que generan determinadas contrataciones. Modificación del Decreto N° 1184/2001.
- Resolución SsGP N° 48/2002: Apruébanse las pautas para la aplicación del régimen de contrataciones de personal a celebrar según lo establecido en el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164 y su Decreto reglamentario N° 1421/02, y el Modelo de Contrato Tipo (...).

De 2.500 contratados en 1989 (dentro del SINAPA) pasamos a tener 14.000 en diciembre de 2002, presentando dependencias enteras, sostenidas administrativamente por estos trabajadores, lo que pone en peligro directamente la funcionalidad del Estado. Si a esto le sumamos la contratación por parte del Estado empleador de Becarios, Pasantes, Plantas Transitorias, agentes de Organismos de la Administración Pública Central y Descentralizados regidos por la Ley de Contrato de Trabajo y trabajadores que prestan servicio en los organismos contratados laboralmente por Entes

Cooperadores, Convenios con universidades, etc.; entonces terminaremos reconociendo que incluso hasta hemos afectado la naturaleza jurídica misma del Empleo Público regido por la legislación vigente. (BARRERA, 2017, p. 73)

A abril de 2003, último trimestre del gobierno del Dr. Eduardo Duhalde, el total de trabajadores en el Poder Ejecutivo Nacional asciende a 243.413, distribuyéndose en:

- Permanentes y Transitorios 277.291;
- Contratados 16.122.

Por otra parte, según los agrupamientos escalafonarios, son permanentes y transitorios:

- SINAPA. Decreto 993/91: 24.481 trabajadores;
- PERSONAL DE ORGANISMOS REGULADORES: 1.054 trabajadores.

4. PRESIDENCIA NESTOR KIRCHNER (2003 – 2007)

Principales normas sobre contratados:

- Decisión Administrativa 3/2004: Establece pautas de equiparación con el personal de Planta Permanente para la fijación de la remuneración que corresponda asignar al personal contratado.
- Decreto 707/2005: Dispónese que las personas contratadas bajo el régimen establecido por el Decreto 1184/2001, (...), deberán ser contratadas mediante el régimen del artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164, (...).
- Decreto 2.031/2006: Dispónese que las personas contratadas bajo el régimen establecido por el Decreto Nº 1184/2001 en el ámbito de las jurisdicciones y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto Nº 214/2006, (...), deberán ser contratadas mientras continúen las razones de servicio que así lo justifiquen, mediante los regímenes de empleo contemplados en el Artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164, (...), o, en el Título III, Capítulo II de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744, de conformidad con lo previsto en el régimen laboral de aplicación al personal de las respectivas dependencias (...).

El gobierno de Néstor Kirchner se caracterizó por el inicio de reivindicaciones, con el tiempo parciales, pero que generaron el cambio situacional de muchos trabajadores y trabajadoras precarizados en el marco de locaciones de servicios. Este giro fundamental se da a partir del 2004 por la presión gremial ejercida por la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN), logrando el pasaje de una situación de contratados por del Decreto 1184/01 (locación de servicio) a revistar bajo la modalidad de Art. 9 de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, Ley 25.164. Estos trabajadores dejaron de ser autónomos y facturar, a tener un recibo de sueldo, derechos laborales, sindicalización y todo lo que conlleva esto, es decir, **ser dependientes de la Administración Pública Nacional**. A su vez, en los organismos de control cuyo régimen es el de la Ley de Contrato de Trabajo, se dio el mismo proceso, pasando de locaciones de servicio a figuras de Contrato de Plazo Fijo (Art.93), que con el tiempo se convirtieron en trabajadores por tiempo indeterminado. Tanto los trabajadores y trabajadoras de la Ley Marco, como de los organismos de control, quedaron encuadrados en el segundo Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional, CCTG 214/06.

AUTON, en su participación en el libro “Negociación colectiva en el sector público” de la Oficina de País de la OIT para la Argentina y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentino, expone un cuadro muy interesante de lo que implicó ese pasaje de compañeros contratados al art. 9 de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, donde se visualiza notablemente el crecimiento de trabajadores bajo relación de dependencia de abril de 2004 a octubre de 2005.

CONFORMACION CONTRATOS	Abril 2004	Octubre 2005
------------------------	------------	--------------

Art. 9 Ley 25.164	2.241	11.341
Dec. 1184/01	15.874	4.785
Total	18.115	16.126

A octubre de 2007, último trimestre del gobierno del Dr. Néstor Kirchner, el total de trabajadores en el Poder Ejecutivo Nacional asciende a 250.278, se distribuyen en:

- Permanentes y Transitorios 247.299;
- Contratados 31.770.

Por otra parte, dentro del marco de la Ley 24.185, en el Convenio 214/06 APN, la cantidad de trabajadores convenidos asciende a 90.723.

Dentro de los agrupamientos escalafonarios incluidos dentro del CCT Decreto N° 214/2006:

- SINAPA. Decreto 993/91: 21048 trabajadores;
- PERSONAL DE ORGANISMOS REGULADORES: 1062 trabajadores.

5. PRESIDENCIA CRISTINA FERNANDEZ DE KIRCHNER (2007 – 2011)

Principales normas sobre contratados:

- Decreto 480/2008: Dispónese que las personas contratadas bajo el régimen establecido por el Decreto N° 1184/01 en el ámbito de las jurisdicciones y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, (...) deberán ser contratadas, en tanto continúen las razones de servicio que así lo justifiquen, mediante los regímenes de empleo contemplados en el Artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164, (...), o, en el Título III Capítulo II de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.
- Decreto 2098/2008: Homologación de Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) y el Acta Acuerdo y su Anexo.
- Decisión Administrativa 883/2010 Establece autorizaciones de excepción al Decreto N° 1421 para contrataciones.

Principales normas sobre cobertura de vacantes de planta permanente:

- Decisión Administrativa 506/2009: Aprueba la normativa para la cobertura de las vacantes de planta permanente existentes en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo Público. Procesos de selección para la cobertura de UN MIL (1.000) cargos presupuestarios vacantes correspondientes al ejercicio presupuestario 2009 en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo Público, aprobado por el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial homologado por Decreto N° 2098/08, antes del 31 de marzo de 2010. (art. 3°). Acta Comisión Negociadora del 20/07/2007.

Con fecha 3 de diciembre de 2009, se pone en marcha el proceso de cobertura de vacantes de planta permanente, en un principio de 1000 cargos presupuestados, permitiendo a muchos trabajadores contratados concursar por la estabilidad del empleo público conferida en el Art. 14bis.

A octubre de 2011, último trimestre del primer mandato de la Dra. Cristina Fernández de Kirchner, el total de trabajadores en el Poder Ejecutivo Nacional asciende a 323.822, que se distribuyen en:

- Permanentes y Transitorios 273.057;
- Contratados 50.765.

Por otra parte, dentro del Marco de la Ley 24.185, en el Convenio 214/06 APN, la cantidad de trabajadores convenidos asciende a 112.641.

Dentro de los agrupamientos escalafonarios incluidos dentro del CCT Decreto N° 214/2006:

- SINEP. Decreto 2098/08: 21021 trabajadores;
- PERSONAL DE ORGANISMOS REGULADORES: 1258 trabajadores.

6. PRESIDENCIA CRISTINA FERNANDEZ DE KIRCHNER (2011 – 2015)

Principales normas sobre contratados:

- Decreto 39/2012: Homológase el Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) de fecha 30 de noviembre de 2011. Compensación Transitoria por Destino Geográfico. Compensación Transitoria por Mayor Dedicación Personal Contratado (Universitario y Terciario). Compensación Transitoria Operativa Personal Contratado. Acta Comisión Negociadora SINEP del 30/11/11

Principales normas sobre cobertura de vacantes de planta permanente:

- Decisión Administrativa 1.126/2012: Autoriza, como excepción a lo dispuesto por el artículo 7º de la Ley N° 26.728, la cobertura mediante los respectivos procesos de selección de hasta CINCO MIL (5.000) cargos vacantes y financiados correspondientes al ejercicio presupuestario 2012 en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo Público, aprobado por el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial homologado por el Decreto N° 2.098/08 y modificatorios. Acta Comisión Negociadora del 6/6/2012.
- Decisión Administrativa 609/2014: Autoriza, como excepción a lo dispuesto por el artículo 7º de la Ley N° 26.728, la cobertura mediante los respectivos procesos de selección de hasta SIETE MIL QUINIENTAS (7.500) cargos vacantes y financiados correspondientes al ejercicio presupuestario 2014 en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo Público, aprobado por el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial homologado por el Decreto N° 2.098/08 y modificatorios. Acta Comisión Negociadora del 30/5/2014.

A octubre de 2015, último trimestre del segundo mandato de la Dra. Cristina Fernández de Kirchner, el total de trabajadores en el Poder Ejecutivo Nacional asciende a 381.424, que se distribuyen en:

- Permanentes y Transitorios 309.390;
- Contratados 72.034.

De los 72.454 del personal contratado (incluidos contratados de otros entes del sector público no financiero), el 45,58% (33.022) son trabajadoras y el 54,42% (39.432) son trabajadores.

Por otra parte, dentro del marco de la Ley 24.185, en el Convenio 214/06 APN, la cantidad de trabajadores convenidos asciende a 140.645.

Dentro de los agrupamientos escalafonarios incluidos dentro del CCT Decreto N° 214/2006:

- SINEP. Decreto 2098/08: 22.599 trabajadores;
- PERSONAL DE ORGANISMOS REGULADORES: 1338 trabajadores.

7. PRESIDENCIA MAURICIO MACRI (2015 – 2019)

Principales normas sobre contratados:

- Decreto 254/2015: Establece la Revisión de Procesos Concursales y de Selección de Personal.
- Decreto 227/2016: Toda designación, asignación de funciones, promoción y reincorporación de personal, en el ámbito de la Administración Pública Nacional, Centralizada y Descentralizada, en cargos de rango y jerarquía inferior a Subsecretario, que corresponda a cargos de la dotación de su planta permanente y Transitoria y cargos extraescalafonarios, correspondiente a los cargos vacantes y financiados con la correspondiente partida presupuestaria de conformidad a las estructuras jurisdiccionales aprobadas será efectuada por el señor Jefe de Gabinete de Ministros, a propuesta de la Jurisdicción o Entidad correspondiente.
- Decreto 735/2016: Modifica el Artículo 9º del Anexo I al Decreto N° 1.421/02. Modifica el Artículo 7º del Régimen de Contrataciones aprobado por el Anexo I del Decreto 2.345/08. Modifica el Artículo 5º del Anexo I al Decreto N° 1.421/02.

- Decreto 1.109/2017: Facultase (...) a contratar personas humanas para la prestación de servicios profesionales autónomos que sean necesarios para el desarrollo de tareas, estudio, proyectos o programas especiales (...).

Principales normas sobre cobertura de vacantes de planta permanente:

- Decisión Administrativa 1.145/2016: Autoriza, como excepción a lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 27.198 del Presupuesto General de la Administración Nacional para el Ejercicio 2016, la cobertura mediante los respectivos procesos de selección de TRES MIL CIEN (3.100) cargos vacantes y financiados correspondientes al Ejercicio Presupuestario 2016 en el ámbito del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP).
- Decisión Administrativa 338/2018: Autorízase, como excepción a lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 27.431 del Presupuesto General de la Administración Nacional para el Ejercicio 2018, la cobertura mediante los respectivos procesos de selección de SIETE MIL (7.000) cargos vacantes.

Inicia el gobierno del Ing. Mauricio Macri en diciembre, tomando como base el primer trimestre de 2016, se incorpora al análisis los contratados en los distintos agrupamientos:

Dentro del marco de la Ley 24.185, en el Convenio 214/06 APN, la cantidad de trabajadores convenidos asciende a 142.366. (75.547 permanentes y transitorios; y **66.819 contratados**). Es decir, el 46,93% de los trabajadores en el CCT 214/06 son contratados.

Dentro de los agrupamientos escalafonarios incluidos dentro del CCT Decreto N° 214/2006:

AGRUPAMIENTO ESCALAFONARIO	PERMANENTE Y TRANSITORIO	CONTRATADOS	TOTAL
SINEP 2098/08	22.537	53.757	76.294
PERSONAL DE ORGANISMOS REGULADORES	1.430	3.533	4.963

Del anterior cuadro, podemos discriminar que el 70,46% de los trabajadores del SINEP y el 71,19% del personal de Organismos reguladores, **son contratados**.

Además, se incorporan contratos por Decreto 1254/14 unos 969 trabajadores.

En el final del gobierno del Ing. Mauricio Macri, a octubre de 2019, el total de trabajadores del Poder Ejecutivo Nacional asciende a 343.472, que se distribuyen en:

- Permanentes y Transitorios 283.277;
- Contratados 60.195.

Dentro del marco de la Ley 24.185, en el Convenio 214/06 APN, la cantidad de trabajadores convenidos asciende a 121.791 (67.810 permanentes y transitorios; y **54.611 contratados**). El 44,84% de los trabajadores enmarcados en el CCT 214/06 son contratados.

Dentro de los agrupamientos escalafonarios incluidos dentro del CCT Decreto N° 214/2006:

AGRUPAMIENTO ESCALAFONARIO	PERMANENTE Y TRANSITORIO	CONTRATADOS	TOTAL
SINEP 2098/08	20.950	42.465	63.415
PERSONAL DE ORGANISMOS REGULADORES	1.102	3.391	4.493

Del anterior cuadro, podemos discriminar que el 66,96% de los trabajadores del SINEP y el 75,47% del personal de Organismos reguladores, **son contratados**.

Además, se incorporan contratos por Decreto 1254/14 unos 62 trabajadores.

El gobierno del Ing. Mauricio Macri se caracterizó por políticas de retiros voluntarios y despidos, ante una falsa premisa de achicamiento del “gasto público” del Estado Nacional. Digo

falsa, toda vez que si bien redujo de 384.360 trabajadores (1er Trimestre de 2016) a 343.472 trabajadores (cuarto trimestre de 2019) en el Poder Ejecutivo Nacional, aumento la nómina en las Empresas y Sociedades del Estado, con mayores salarios, pasando de 30.281 trabajadores (1er Trimestre de 2016) a 60.607 trabajadores (cuarto trimestre de 2019). Todo ello a cuenta, que la política fue de estigmatización hacia los trabajadores y las trabajadoras del Estado y no bajo la premisa del ahorro en el gasto público.

8. PRESIDENCIA ALBERTO FERNANDEZ (2019 – ACTUALIDAD)

Principales normas sobre contratados:

- Decreto 132/2020: Restricciones en materia de Designaciones y Contrataciones;
- Decreto 426/2022: Restricciones a la designación de personal.

Principales normas sobre cobertura de vacantes de planta permanente:

- Decisión Administrativa 449/202; Decisión Administrativa 1.154/2021 y Decisión Administrativa 1.155/2021: Incorporan y asignan cargos vacantes.

Con la Decisión Administrativa 449/21 del 10 de Mayo de 2021, se inicia el Plan Integral de Regularización del Empleo Público, anunciado por el Gobierno Nacional exponiendo “que busca regularizar la situación de los trabajadores y trabajadoras contratados en forma transitoria con una antigüedad de más de cinco años en la Administración Pública, para el cumplimiento de la normativa. La primera etapa contempla la regularización de los cargos ocupados en forma transitoria desde hace más de 10 años. Esto permitirá que se concursen, en 2021, un total de 8330 cargos en 65 organismos y jurisdicciones. De estos, hoy se reabren 1101 cargos cuyos concursos quedaron pendientes en 2019 en 10 organismos”.

Este es un hito importante en pos de regularizar una injusticia que se prolonga en el tiempo, hacia los trabajadores y trabajadoras del Estado.

A abril de 2022, el total de trabajadores del Poder Ejecutivo Nacional asciende a 353.315, que se distribuyen en:

- o Permanentes y Transitorios 286.095;
- o Contratados 67.220.

Dentro del Marco de la Ley 24.185, en el Convenio 214/06 APN, la cantidad de trabajadores convenidos asciende a 130.030 (66.204 permanentes y transitorios; y 63.826 contratados). El 49,09% del personal encuadrado en el CCT 214/06 es **contratado**.

9. ACTUALIDAD SOBRE LA SITUACION DE LOS CONTRATADOS

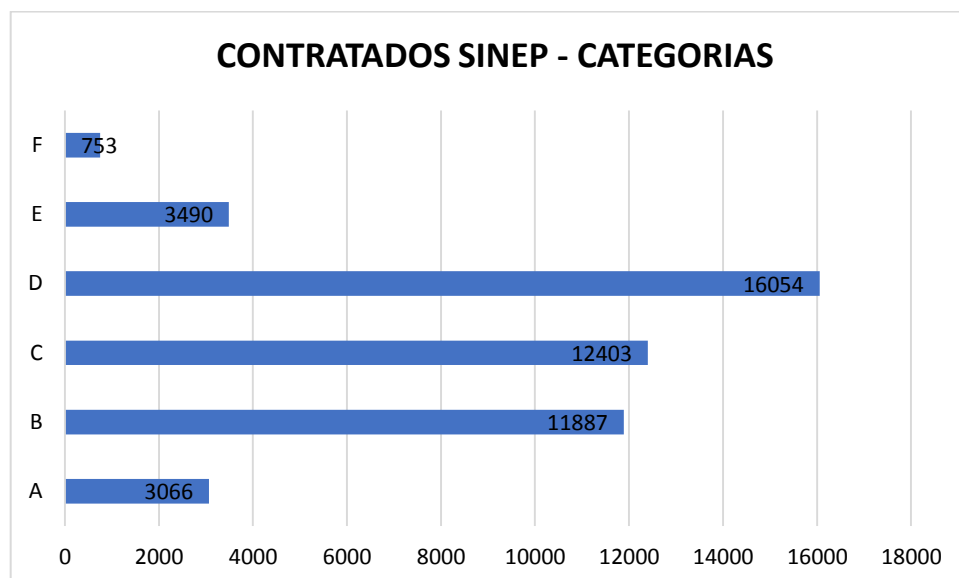
A junio de 2022, si visualizamos el universo de trabajadores es por “OCUPACIÓN POR AGRUPAMIENTOS ESCALAFONARIOS DE NATURALEZA HOMOGÉNEA Y MODALIDAD DE EMPLEO”, tenemos que:

AGRUPAMIENTO ESCALAFONARIO	PERMANENTE TRANSITORIA	Y CONTRATADOS	TOTAL
SINEP - DECRETO N° 2098/08	20.092	47.653	67.745
ORGANISMOS REGULADORES	1.197	4.591	5.788

Del anterior cuadro podemos discriminar que el 70,34% de los trabajadores del SINEP y el 79,32% del personal de Organismos reguladores, **son contratados**.

Otros marcos legales de personal contratado, asciende a 287 trabajadores.

Si analizamos el SINEP - DECRETO N° 2098/08 por NIVEL, sobre un total de 47.653 trabajadores, tenemos que: Contratados con Nivel A: 3.066; Contratados con Nivel B: 11.887; Contratados con Nivel C: 12.403; **Contratados con Nivel D (la mayoría): 16.054**; Contratados con Nivel E: 3.490; y por último, Contratados con Nivel F: 753.

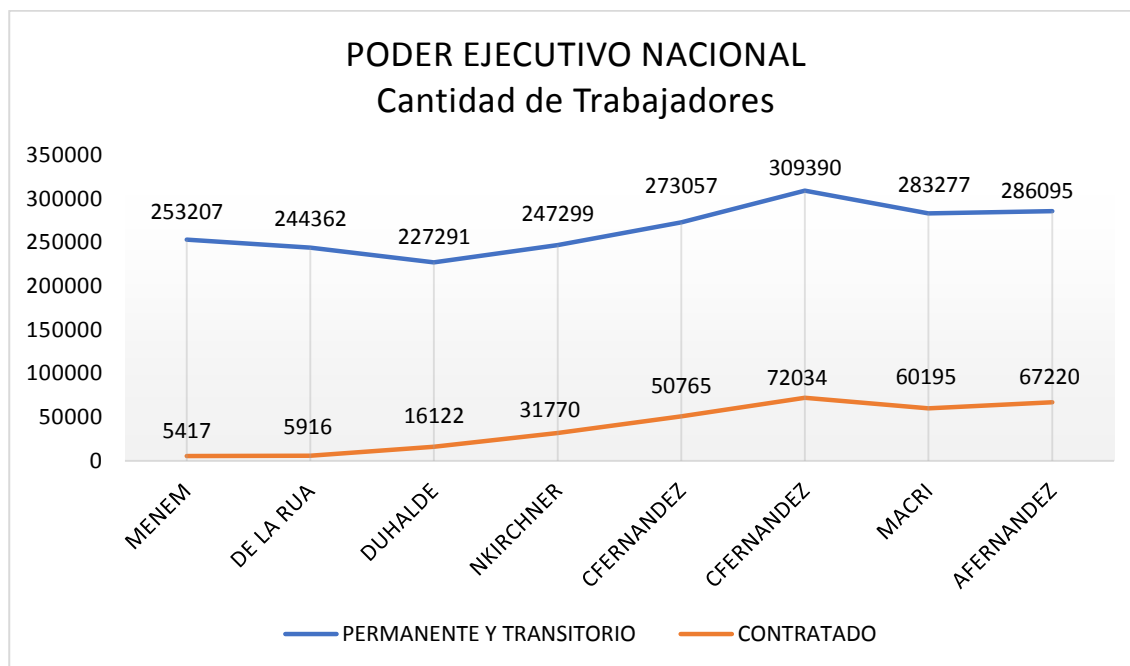


Por otro lado, si analizamos la cantidad de contratados por Escalafón, tenemos con más del 50% de su plantel en esa situación de revista a los siguientes:

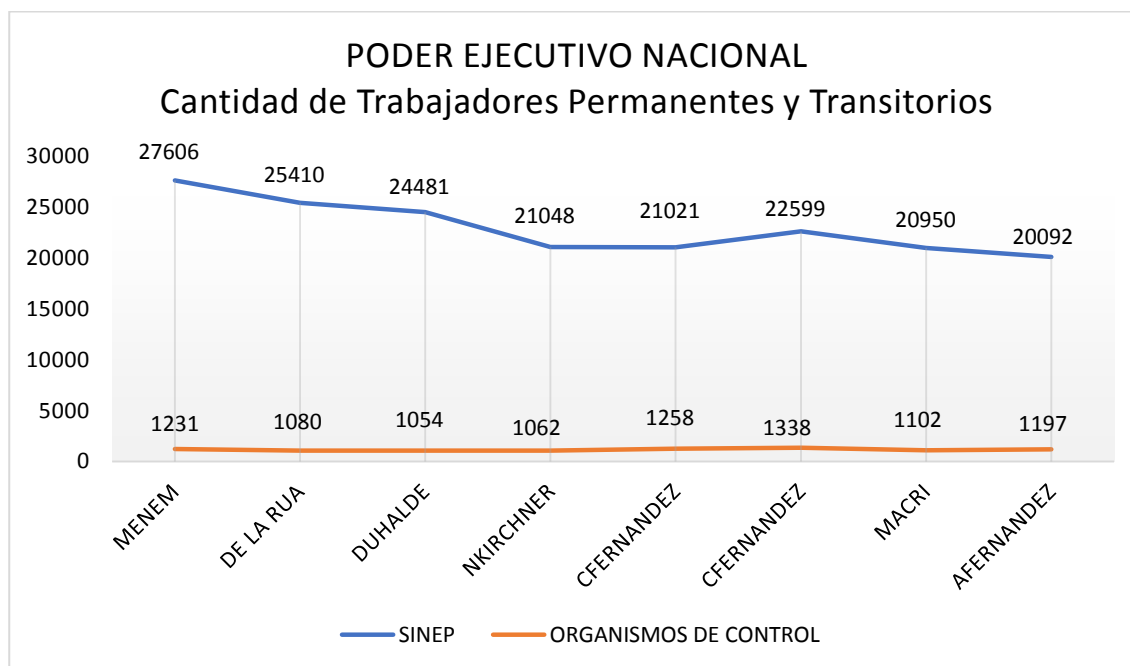
ESCALAFON	CONTRATADOS	TOTAL	PORC
ORGANO DE CONTROL DE CONCESIONES VIALES	280	285	98,25
PERSONAL DEL ORGANISMO REGULADOR DE SEGURIDAD DE PRESAS	83	87	95,4
PERSONAL DE LA EX CNC	1675	1769	94,69
PERSONAL DE LA COMISION NACIONAL DE REGULACION DEL TRANSPORTE	1036	1103	93,93
PROFESIONAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS HOSPITALARIOS Y ASISTENCIALES	3397	4039	84,1
ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD	332	401	82,79
PERSONAL DE SENASA	3.967	5.273	75,23
ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS	195	272	71,69
PERSONAL SINEP	47653	67615	70,48
INSTITUTO NACIONAL DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL	266	423	62,88
AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR	199	352	56,53

Para concluir, los dos últimos gráficos esquematizan la evolución del universo de trabajadores de:

- Poder Ejecutivo Nacional, Permanentes, Transitorios y Contratados;



- La cantidad de Trabajadores Permanentes y Transitorios de SINEP y organismos de control.



CONCLUSION

Para finalizar, a modo de conclusión, pondré énfasis en la gran deuda que existe de parte de los Gobiernos como empleadores, hacia los trabajadores estatales, en materia de trabajo decente.

Más allá del proceso del Plan Integral de Regularización del Empleo Público lanzado por el Gobierno de Alberto Fernández, que es un gran paso y donde contempla el pase a planta permanente de aproximadamente 35 mil trabajadores y trabajadoras estatales, en la actualidad el Estado está funcionando con: 70,32 % de los trabajadores contratados (47.653) en SINEP, un 79,32% en Organismos de Control (4591), llegando algunos de estos a un casi 95% de sus nóminas contratadas y en lo que respecta a los trabajadores encuadrados en el CCT 214/06, casi un 50%.

Ahora bien, creemos que podemos tener un Estado fuerte, de calidad, eficiente y eficaz, sabemos que la misión no puede llevarse a cabo si sus trabajadores carecen de estabilidad.

Hablamos de innovación, modernización y seguimos con relaciones laborales estancas de hace más de 25 años. Si observamos la planta permanente y transitoria del SINEP, antes SINAPA, a junio de 2022 era de 20.092 trabajadores. En octubre de 1999, ascendía a 27606 trabajadores. Es decir, seguimos con el esquema de crear una planta del Estado inestable, condicionada a los funcionarios políticos de turno, logrando un Estado desarticulado, que, gracias a los trabajadores y trabajadoras, y a la organización sindical, se sostiene.

Todo ello afecta y logra el deterioro de las capacidades estatales, creando el marco propicio para la desprotección social. Se estigmatiza, se les dan condiciones de incertidumbre mediante contratos precarizados, pero lo mejor que tenemos en el Estado son sus trabajadores. En el 2001, en la pandemia de la Gripe A, en la pandemia COVID 19, y en todo momento de crisis, el Estado funcionó y dio respuesta, gracias a sus trabajadores.

Es hora de que los funcionarios políticos, para no decir clase política, toda vez que si fueran una clase tendrían intereses distintos a los del Pueblo, dejen de lado la estigmatización y el clientelismo, en pos de generar las bases para un ingreso transparente al Estado Nacional, y con una sola clase de trabajadores, los trabajadores Permanentes. Trabajadores jerarquizados, comprometidos con las necesidades del pueblo y con la Estabilidad conferida en el marco del Art. 14bis. Entiendo que este es el Camino.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- AKERMAN, M. (2008). *La relación de empleo publico y el derecho del trabajo*. En M. Akerman, *Tratado de Derecho del Trabajo* (Vol. 1). Santa Fe: Rubinzal Culzoni.
- ALTAMIRA GIGENA, R. E. (2016). *El contrato de trabajo del empleado público*. *Revista Argentina de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*(19). Recuperado el 15 de julio de 2022, de <https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=0526227800ffbde17a46fe529fbdf d96>
- Argentina, O. d., & Ministerio de Trabajo, E. y. (2013). *Negociación colectiva en el sector público*. Buenos Aires: OIT. Recuperado el 15 de julio de 2022, de <http://upcndigital.org/~archivos/pdf/bibliotecavirtual/seccapital/libros/NC.pdf>
- AUTON, O. (2011). *Empleo público de calidad es sinónimo de políticas y servicios públicos de calidad*. *ESCENARIOS PARA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL*(21), 18-25. Recuperado el 15 de julio de 2022
- AUTON, O. (2017). *La participación sindical en el diseño de las estructuras orgánicas, dotaciones, modalidades laborales: una concepción nueva de dirección en el Estado democrático*. En A. RODRIGUEZ, *Textos : coherencia, visibilidad, lucha, debate : selección de ponencias en congresos nacionales e internacionales 2003-2013*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: UPCN- Unión Personal Civil de la Nación. Recuperado el 15 de julio de 2022, de <https://www.upcndigital.org/~archivos/pdf/bibliotecavirtual/seccapital/libros/TEXTOS2.pdf>
- BARRERA, F. A. (2017). *Participación de los trabajadores en la elaboración de las políticas públicas*. En A. Rodríguez, *Textos : coherencia, visibilidad, lucha, debate : selección de ponencias en congresos nacionales e internacionales 2003-2013* (pág. 216). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: UPCN- Unión Personal Civil de la Nación. Recuperado el 15 de 07 de 22, de <https://www.upcndigital.org/~archivos/pdf/bibliotecavirtual/seccapital/libros/TEXTOS2.pdf>
- BELASIO, A. (1991). *Estabilidad y régimen disciplinario para el Empleo Público*. Buenos Aires: Ediciones Organización Mora Libros.
- BIDART CAMPOS, G. J. (1993). *La estabilidad del empleado público*. *EL DERECHO UNIVERSITAS* S.R.L. Recuperado el 15 de julio de 2022, de http://www.saij.gob.ar/doctrina/daca930189-bidart_campos-estabilidad_empleado_publico.htm
- CPACF, I. D. (2014). *OBSERVACIONES AL DIGESTO JURIDICO ARGENTINO*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- DUARTE, D. (2011). *La estabilidad del empleo público*. *Revista de Derecho Laboral - Extinción del contrato de trabajo - III*, 1, 116. Santa Fe. Rubinzal Culzoni.
- FONTANA, B. I. (2011). *Los derechos de los empleados públicos ante la contratación irregular*. *ESCENARIOS PARA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL*(21), 10-17. Recuperado el 15 de julio de 2022
- LEVAGGI, V. (9 de Agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* OIT. Recuperado el 15 de julio de 2002, de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

III Congreso Nacional de Estudios de Administración Pública “Las Transformaciones en la Administración Pública ante la nueva complejidad”. Septiembre 2022, La Plata, Argentina.

LOPEZ, M. E. (2013). Inconstitucionalidad sobreviniente del marco legal regulatorio de las contrataciones de personal en el empleo publico nacional. Revista de Derecho Administrativo, 89, 1665.

Portal Argentina. (2022). Clasificación del Empleo Público. 15 de julio de 2022, de Portal Argentina. Sitio web: <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep/clasificacion>

Portal Argentina. (2022). Boletín Fiscal. Presupuesto de la Admnsitracion Pública Nacional. 15 de julio de 2022, de Portal Argentina. Sitio web: <https://www.economia.gob.ar/onp/ejecucion/2022>

Portal Argentina. (2022). Informe de Ocupación. 15 de julio de 2022, de Portal Argentina. Sitio web: <https://www.argentina.gob.ar/economia/dpyegp/informesdeocupacion>

Portal Argentina. (2022). Informe Trimestral de Ocupación y Salarios. 15 de julio de 2022, de Portal Argentina. Sitio web: <https://www.argentina.gob.ar/economia/dpyegp/informetrimestral>

UPCN DIGITAL. (2022). Contratados. 15 de julio de 2022, de UPCN DIGITAL. Sitio web: <http://upcndigital.org/~legislacion/Indices/Contratados.htm>

UPCN DIGITAL. (2022). Vacantes. 15 de julio de 2022, de UPCN DIGITAL. Sitio web: <http://upcndigital.org/~legislacion/Indices/Vacantes.htm>

RODRIGUEZ MANCINI, J. (2011). Estabilidad del empleado público. Revista de Derecho Laboral - Extinción del contrato de trabajo - III, 1, 82. Santa Fe. Rubinzal Culzoni.