

Consenso por una Función Pública Profesional para la Argentina del Siglo 21, ¿punto de llegada o punto de partida?

Lic. Eduardo A. SALAS

Licenciado en Ciencia Política (U. del Salvador) y Administración (UBA) con Postgrados en Investigación Superior en Adm. Pública (INAP España-CLAD), y estudios de Especialización en Dirección Estratégica de RRHH (UBA). Ex funcionario de carrera. Fue Director Nacional del INAP y de la Oficina Nacional de Empleo Público. Consultor del CLAD, BID, BM, UE y PNUD. Docente U.B.A. Socio y vocal de la AAEAP.

RESUMEN

La ponencia despliega una serie de reflexiones en torno al documento titulado “Consenso por una Función Pública Profesional para la Argentina del Siglo 21”, que fuera suscripto por más de 1000 personas procedentes de diversos sectores, partidos y orientaciones políticas, gremiales y académicas, además de funcionarios y exfuncionarios gremiales. Documento que, por otra parte, ha contado con la activa participación de muchos de los integrantes de la Asociación Argentina de Estudios en Administración Pública. <https://aaeap.org.ar/aaeap/consenso-por-una-funcion-publica-profesional-para-la-argentina-del-siglo-xxi/>.

Contiene una serie de postulados que, como ciudadanía, se aspira a que los responsables materialicen en todos los niveles y Poderes del Estado, como parte de la reconstrucción de las capacidades del Estado de Derecho y de la convivencia democrática, requeridas por el país, para afrontar, con posibilidad de efectividad, los desafíos que nos plantea el siglo que transitamos. La pandemia que se atraviesa impuso una comprensible postergación en su difusión y ampliación de adherentes. Sin perjuicio de ello, el momento es también propicio para que especialistas y funcionarios avancen en la profundización de líneas concretas de acción que puedan ser materia de propuestas a consensuar entre los argentinos. En esta línea se avanzan algunas propuestas en varios de los ejes compromisarios que el documento ha plasmado. En este sentido, una manera de considerar el documento es asumirlo solo como un punto de llegada en el cual sus signatarios han podido consolidar una base de recomendaciones y algunas acciones en las que han consensuado. O bien, considerarlo, además, como un punto de partida para su efectiva vehiculización y muestra de la madurez en el diálogo y encuentro democrático.

Introducción

La Asociación Argentina de Estudios en Administración Pública junto con otras organizaciones vinculadas a las temáticas de la gestión pública en general, iniciaron en el año 2009 un movimiento de ideas y personas orientadas a la promoción de un “Consenso por una función pública profesional para la Argentina del Siglo 21” <https://aaeap.org.ar/aaeap/consenso-por-una-funcion-publica-profesional-para-la-argentina-del-siglo-xxi/>

Cerca de 1000 personas de diversa extracción, orientación político ideológica, representación académica, sindical, partidaria, empresaria. Universitaria, así como autoridades, funcionarios y ex funcionarios del orden nacional, provincial y municipal de los distintos Poderes de los Estados fueron acercando su adhesión.

En el fondo, el documento materializaba la condensación documental de una serie de postulados concernientes a la construcción de un servicio civil profesional de carrera teniendo en mira las capacidades estatales a adecuar y fortalecer para que el país pueda afrontar con razonable probabilidad de efectividad, los desafíos que el mundo del Siglo 21 plantea a los argentinos.

Postulados que pretenden reflejar con la mayor objetividad posible, líneas de acción larga e insistentemente reclamadas. Más que buscar proyectar pretensiones meramente subjetivas de los impulsores y adherentes del documento, se trató de poner en conocimiento público, reclamos, exigencias y enseñanzas, muchas construidas de los relativos fracasos, deficiencias, insuficiencias y ausencias de nuestras Administraciones, pero también, de lo observable en otras latitudes. En suma se buscó recoger con su

entramado, tareas pendientes en materia de construcción del servicio civil que aparecen exigidas para que nuestros Estados pueden estar en mejores condiciones de gestionar recursos, regulaciones, servicios e identidades colectivas con mayor grado de éxito y legitimidad. Y con un ojo puesto (o mejor con los dos) en la transformación social, económica, tecnológica e institucional que acontece en la humanidad pero, más localmente, con la atención definitoria de las deudas sociales, económicas e institucionales que nos estragan aún.

De allí que se buscara que la tan declamada necesidad de producir amplios consensos en los diversos campos de las políticas públicas en nuestro país, y la superación de las brechas que neutralizan las mejores intenciones, inversiones, esfuerzos y acciones públicas, encontraran no sólo una manifestación más sino que se viera acompañada con propuestas bastante concretas y sugerentes como portadoras válidas y eficientes para alumbrar acuerdos concretos.

Incidía, además, el reconocimiento al imprescindible involucramiento de los diferentes actores políticos, económicos, gremiales, académicos, y sociales en general, que expresan y canalizan las aspiraciones, intereses y necesidades de la sociedad en su conjunto y diversidad.

Frente a la acostumbrada idea de que la Administración Pública es sólo una cuestión del Gobierno de turno, o cuanto más con el agregado de las entidades sindicales representativas de los trabajadores estatales, el documento interpela a todos los sectores concernidos a asumir protagonismo en la impulsión del mejor servicio público posible como componente inevitable para asegurarnos, a todos, un destino digno de ser vivido en común.

De allí que, además, recordara la vigencia de precisas cláusulas y definiciones que hacen a los pactos constitucionales que cimentan nuestra república y nuestra democracia, así como en diversas leyes nacionales de relativamente reciente factura.

Finalmente, reclama la plena y responsable consideración del personal público ya no más como mero "recurso humano" que solo genera gasto improductivo, sino como ciudadanos al servicio de los demás ciudadanos, con derecho a trabajos dignos y decentes pero también con precisos compromisos y responsabilidades por trabajos bien hechos. Hoy, en medio de esta pandemia, se ha hecho patente a la sociedad, la imprescindible aportación de miles de empleados públicos, desde el más humilde hasta el más encumbrado, para la vida y funcionamiento del país. Lo que hasta hace poco era considerado por algunos como una cuestión de segundo orden, hoy se experimenta la prioridad que estas cuestiones tienen a la hora de pensar y accionar proyectos de país y políticas públicas de diverso orden. El artículo da cuenta, entonces de alguno de los principales:

1°) Antecedentes históricos con sus luces y sombras, de la configuración del servicio civil profesional.

2°) Lineamientos troncales del "Compromiso por un servicio civil profesional para la Argentina del Siglo 21" y avances a sugerir para materializarlos.

3°) Impulsos para avanzar en la adhesión ciudadana, y el papel a jugar por las asociaciones.

Antecedentes, luces y sombras

En otras ocasiones se ha procedido a exponer una serie encadenada de sucesos y acontecimientos que permiten entrever tendencias, con cierta continuidad, que marcan vectores de avances. Pero, por otro lado, también la acumulación de rémoras que enlentecen la consolidación del servicio civil como realidad constituida. Lo que no implica su existencia y funcionamiento óptimo sino, al menos, como institución y organización aceptada, aceptable y establecida, aunque abierta o adaptable a las nuevas circunstancias en las que se desenvuelve el país y su Administración. Registremos sólo algunas.

- a) Desde 1957 y pasando por la Constitución de 1994, el país se ha dado las bases para un servicio civil profesional. En efecto, los artículos 14 bis y 16 las consagran al establecer la estabilidad propia del empleado público y el principio de igualdad e idoneidad para el acceso a los empleos. Es de señalar que el 16 tiene su origen en la versión de 1853 y mantenida en la de 1949. La estabilidad ratificada en la de 1994, tuvo su Inspiración explícita en la Convención Constituyente, para la evitación del régimen de despojos. Pero más importante, es la interpretación ahora apodíctica, que la Corte Suprema de Justicia emitiera en el año 2007, en el conocido Fallo Madorrán y luego en el Fallo Ramos. La Constitución de 1994 amplió el alcance e introdujo evidentes mejoras en varios aspectos de nuestra ciudadanía. Incorporó algunas (no muchas) prescripciones en materia de gestión pública, mas no tantas en materia de empleo público. Pero en ésta sí lo hizo a través de la adopción con rango constitucional, de una serie de tratados y convenciones internacionales. La mayoría consagratorias, entre otros, del derecho de todos a ingresar a la función pública de sus respectivos países.
- b) Consecuente con ello, varios gobiernos desde 1957 sancionaron leyes y decretos para organizar el empleo público aunque esos mismos, también dictaron actos que lo pusieron en suspenso o directamente los desconocieron. O peor, las ignoraban en su efectiva aplicación o adoptaron medidas en abierta contradicción con los mismos (Salas y Wegman, 2016). La misma Corte Suprema con diversas argumentaciones, relativizó el alcance del derecho de la estabilidad hasta el citado Fallo Madorrán, 50 años después de consagración en el texto constitucional.
- c) Con la recuperación de la democracia institucional a partir de 1983, han sido los gobiernos civiles los que retomaron esta senda constitucional adoptando medidas y ejecutando políticas efectivas. Con Alfonsín, por ejemplo, se comenzó a dotar a la Administración, de Cuerpos de funcionarios especializados, por caso el de Guardaparques Nacionales y el de los Administradores Gubernamentales, entre otras medidas Y a partir de los 90, paradójicamente y a la par de la profunda y radical reforma del Estado, con otra serie de medidas y acciones que avanzaban en la misma línea. Por caso el Escalafón del personal profesional de Salud y el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (Decretos Nros. 277 y 993 de 1991, respectivamente) y sobre fines de la década, el impulso a la Ley N° 25.164 Marco del Regulación del Empleo Público Nacional reglamentada por Decreto N° 1.421 del 2002.
- d) En esa década se avanzó también en otro de los derechos. Es el caso de un régimen específico para la negociación colectiva de las condiciones laborales del sector. Argentina venía ratificando las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia hasta llegar a la N° 154 de específica y especial trascendencia en la cuestión. A la tradicional Ley N° 14.250 de 1953, se le sumaron varias leyes (Nros. 24.600, 23.929 y 24.447 (art. 19) para el personal del Congreso, docente y de universidades nacionales). Y en lo tocante a la población que estamos tratando, la N° 24.185 en 1992.
- e) Dicho de otra forma, el país se tomó casi 50 años para dotarse y empezar a cumplir, el andamiaje institucional para organizar su servicio civil de carrera, pero lo hizo. Esta evolución, incluso nos luce rápido, en comparación con lo que protagonizaran otros países, aún tomados como referentes a nivel internacional. Pero también lucen incumplimientos, cuya resolución no puede esperar otros 50 años.
- f) Hasta aquí el andamiaje fundamental. Pero se avanzó más: se celebraron dos convenios colectivos de trabajo general y, con ello, al establecimiento de nuevos regímenes escalafonarse y de carrera con todos sus institutos en materia de selección, capacitación, calificación del desempeño, promoción horizontal y vertical, retribuciones y dispositivos de co gobernanza para su despliegue, supervisión, corrección de desvíos e introducción de mejoras. En el ámbito del 2° convenio colectivo general

(Decreto N° 214/2006) se encuentran más de 123.000 empleados permanentes y contratados, de los cuales el 80% ya cuenta con dichos regímenes a través de la firma de 11 convenios colectivos sectoriales (Salas, 2020).

g) Sobre esos avances se proyectan varias sombras: a) la cantidad de personal sin régimen de estabilidad, b) la detención de los procesos negociadores, c) la vacilación en el traspaso del universo del personal conveniado del régimen de la Ley de Contrato de Trabajo a la mencionada Ley Marco, d) la relativa obsolescencia de algunos de esos institutos mencionados, e) la debilidad relativa de los órganos centrales y jurisdiccionales para impulsar a fondo, la organización y gestión de todas estas materias y del Personal, y g) la insuficiencia de los sistemas de registro e inteligencia de los datos de este Personal alcanzado. Otras cuatro merecen ponerse de relieve en esta ocasión. A saber, la desconfianza en:

1.-los procesos selectores y su relativa insuficiencia para resolver el problema del numeroso y mayoritario personal contratado en algunos de estos ámbitos;

2.-el régimen de los funcionarios públicos superiores;

3.-la capacidad de activar una genuina cultura del trabajo competente, austero y comprometido con una orientación hacia el logro de resultados de valor; y

4.-la planificación a mediano y largo plazo del plantel de funcionarios en cantidad y perfil competencial atinente a las nuevas tecnologías y exigencias del desarrollo político, social, económico e institucional del país con su debido respaldo financiero.

La mayoría de estos señalamientos vienen siendo objeto de discusiones académicas y de una creciente tarea investigadora de especialistas, así como de diferentes voceros de grupos y sectores con buena llegada a los medios de difusión. Lucía entonces, oportuno, apropiado pero también y sobre todo responsable, que quienes venían abocados desde la práctica y/o desde el ámbito y dedicación académica, técnica y profesional, expresaran en público lo que parece ser ya, una imperiosa tarea de reconstrucción del servicio civil profesional para el siglo que vivimos.

Ejes troncales del Compromiso

Si bien el documento se expresa a sí mismo, algunas explicaciones y perspectivas que lo alumbraron permitirán captar mejor la significación de los 8 ejes troncales planteados, así como aventurar algunas directas acciones y compromisos consecuentes.

1.-Bajo el título de “Cumplir con la Constitución Nacional” (eje 1) no se hace más que evidenciar el reclamo por asegurar la cobertura de los cargos públicos mediante la concurrencia limpia y en igualdad de condiciones a toda la ciudadanía. Dicho de otra forma, terminar con el “dedazo” y las diversas maneras de proceder a designar parientes, amigos, conocidos o simpatizantes. Ello comporta, además, el reclamo por la celebración de procesos de selección de manera transparente, Imparcial y acreditativos de la idoneidad exigida para el puesto de trabajo. Parece de sentido común este reclamo ciudadano el que, adicionalmente, encuentra razón en la consideración de la procedencia de los fondos con que se pagan los salarios de los empleados públicos. Si además se considera que, por nuestros sistemas impositivos regresivos, son los menos pudientes quienes pagan proporcionalmente más y, al mismo tiempo, quiénes más requieren de los servicios públicos, todo lleva a exigir que quienes trabajan como empleados estatales sean capaces de devolver con desempeños laborales acordes el sacrificio social que comportan esos montos. De allí el primer paso sea asegurar que quienes ingresen al régimen de estabilidad propia (recordar Madorrán) demuestren fehacientemente sus capacidades y en igualdad de trato con los demás ciudadanos. “Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad” según lo establece en la Constitución.

2.-Esa idoneidad es eje central en la vida laboral del funcionario por lo que deba ser mantenida y acrecentada en su transcurso, pero también alentada y alimentada por la organización estatal. Por el 2° eje se postula “Construir un servicio civil profesional de

carrera” y apunta a que la idoneidad sea criterio de primacía para garantizar el avance en la carrera de cada funcionario o para darla por concluida. De allí que se derive la exigencia del Estado empleador, y de cada uno como trabajador responsable, de invertir en la actualización continua de las capacidades mediante las acciones de capacitación y desarrollo. Así como de la constatación periódica del respectivo débito laboral mediante la calificación del desempeño. La sola antigüedad, que comúnmente se traduce en el mero transcurso del tiempo ante la ausencia, obsolescencia, o deficiencia en la realización de las evaluaciones del desempeño, ya no sea más suficiente criterio de promoción, ni de motivación o convocatoria para estar comprometido con una gestión pública efectiva y al servicio pleno a la sociedad. Es de recordar que la carrera es parte integrante del derecho a la estabilidad según la doctrina de la Corte Suprema de Justicia nacional en el mencionado fallo. Pero eso también llama a revisar las causales de eventuales desvinculaciones en un justo equilibrio entre ese derecho a la estabilidad y el deber de prestar servicios de valor.

3.-En el 6° eje se plantea la “Invertir en capacitación y actualización tecnológica” del funcionariado y de la gestión pública. Hace a la inversión en las capacidades del personal pero también al desarrollo de su condición de trabajador y ciudadano. Mucho más con la necesaria e impostergable introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la gestión pública, así como de las nuevas competencias técnico profesionales requeridas por una administración para el Siglo 21 (y que en la pos pandemia se harán cada vez más exigidas). El reconocimiento de la enorme riqueza y variedad de emprendimientos, tanto de las Administraciones como de las Universidades e Institutos Terciarios en estas materias, lleva a recomendar su integración y/o coordinación federal facilitando sinergias que aceleren las transformaciones requeridas, aligeren costos y aseguren convergencias y equivalencias en las certificaciones de las actividades. Sin perjuicio, se deja planteada la necesaria perspectiva estatal en la forma y capacidad en la formación y capacitación del funcionario, para lo cual añadimos que el papel del Instituto Nacional de la Administración Pública, como órgano rector en la materia, es clave.

4.-El 5° eje reclama “Cumplir con los principios del trabajo digno y decente” pues si la Administración no los cumple, ¿con qué autoridad los podrá reclamar al sector privado? Con esta lente también deben iluminarse los ejes anteriores aunque la aplicación de éste los desborda, toda vez que aquéllos tenían como foco al personal permanente. En efecto, alude a la erradicación de toda forma de discriminación negativa, en especial en asegurar la más que perentoria consideración de la situación de las funcionarias, de violencia y acoso laboral y sexual, así como a atender y resolver de manera perentoria, la extendida práctica de las contrataciones con y sin relación de dependencia laboral. Este proceder, anudado y anidado en inspiraciones neoliberales que asolaron a la Región (y a otras también) atenta directamente contra el régimen de estabilidad y carrera y contra el derecho al trabajo de todo ciudadano. La propia Administración debe cumplir con el porcentaje exigido por la ley y acordado en el Convenio Colectivo general para la integración de sus plantillas de Personal, y hacer uso de esta modalidad contractual sólo para cubrir necesidades y servicios de naturaleza transitoria, estacional, eventual, o circunstanciada. Finalmente se plantea la extensión y cumplimiento de la negociación colectiva por prescripción constitucional. Es parte integrante de la debida participación de los trabajadores en la defensa y mejora, no sólo de sus condiciones de trabajo sino, de la gestión pública que los tiene como actores centrales¹. Hace a su dignidad pero especialmente a su responsabilidad ciudadana.

5.-Otro eje es la consolidación de un régimen para el funcionariado político superior (N° 4). Eso implica, en primer lugar, la determinación de los cargos a ser cubiertos por personal de confianza política, de aquéllos que quedarán reservados para el personal de

¹ Obsérvese que el propio art. 14 bis reconoce a los trabajadores de las empresas, el derecho a la colaboración de la dirección de los establecimientos.

carrera. Entre los primeros luce la ausencia de un régimen específico e integral para todo el personal extraescalafonario, incluyendo los aspectos remunerativos. Mas en lo que respecta a los cargos superiores (Direcciones o más) es imperiosa la determinación entre unos y otros. El Consenso aboga por la profesionalización de una buena parte de esos cargos directivos y su ocupación mediante los pertinentes concursos y salvaguardas para su estabilidad funcional temporalmente acotada, y una autonomía suficiente para el ejercicio de sus funciones. Pero también este aspecto debe complementarse con la necesaria y urgente recomposición y/o incorporación de los nuevos talentos y experticias claves para el accionar de la Administración del Siglo 21. Ello supone la atracción de técnicos y profesionales especializados en numerosos campos propios de la acción estratégica del Estado así como de las nuevas responsabilidades a asumir por éste. Mucho más cuando, a consecuencia de los lastres que la quejan, aún en cuerpo de funcionarios de larga tradición en la Administración han quedado diezmados, envejecidos, o apartados de sus responsabilidades. Cuestión está que aparece previsto también en el 3° eje.

6.-Este 3° eje plantea una crucial cuestión como es “Planificar estratégicamente y con sustentabilidad financiera los planteles de Personal” y mediante dispositivos transparentes y rigurosos que permitan fundamentar las inversiones en el Personal necesario. Esto es, ni de más ni de menos. Por un lado se plantea la necesaria mirada planificación de medio y largo plazo para procurar que los recursos financieros y materiales estén asegurados sin poner en jaque al erario ni a la economía en su conjunto. Por el otro lo adelantado arriba, la atracción de las nuevas generaciones de argentinos, técnicos y profesionales especializados en las nuevas tecnologías informáticas, económicas y sociales que exige, y seguirá exigiendo cada vez más, la integración digna del país y su inserción conveniente en el mundo.

7.-El 7° eje se inspira en las derivaciones de todo lo anterior pues va de suyo que gestionar los aspectos concernientes a una política de Personal actualizada y proactiva, requiere de unidades organizativas con la debida dependencia jerárquica, recursos y sobre todo dotación del personal técnico y profesional especializado. La atención a las mujeres y hombres que vehiculizan el accionar de la Administración, se constituye como uno de los factores o rotores más significativos y trascendentes para un Estado a la altura de las aspiraciones, exigencias y necesidades del país en todos sus niveles.

8.-Finalmente, junto con a la anterior postulación que refiere a la gobernabilidad del servicio civil, el planteo referente a la gobernanza democrática de estas cuestiones para asegurar los esfuerzos perseverantes en una problemática que requiere años para su materialización. No habrá políticas públicas efectivas sin, entre otros, una Administración con capacidades suficientes. Y no habrá esa Administración sin el involucramiento plena del funcionariado. La Administración Pública es DE y PARA toda la ciudadanía, es patrimonio del país en su conjunto, además de organización para la gestión de los Gobiernos. Por eso se señala que en esta cuestión no se trata solo de una cuestión de los gobiernos, sindicatos del sector o asesores o especialistas. Es de todos los sectores, sociales, empresariales, gremiales, confesionales, académicos y de los partidos políticos que conforman la rica trama de nuestra sociedad y sus actores representativos. De allí que se propugne la institucionalización de un diálogo permanente que alumbré consensos, canalice disensos, asegure continuidades, capitalice inversiones, basado en intercambios razonables e informados. En el marco de la impactante crisis de la pandemia pero también en las no menos impactantes crisis derivadas de nuestra profunda deuda social interna, de la necesidad de relanzar un desarrollo económico sostenible, de asegurar integración y equilibrio regional así como defensa apropiada de nuestras riquezas naturales, este llamado apunta también a intentar superar brechas de otras índoles que nos atenazan e hipotecan. Quizá en un aspecto tan importante, pero acotado y mantenido entre bambalinas, este llamado sirva para fomentar el entendimiento

respetuoso y democrático de la argentinidad. Servirá no solo para conformar un servicio civil acorde sino también para la pacificación y unión nacional que se nos impone en un mundo globalizado que no luce, por ahora, ni fácil ni conveniente para el país.

Impulsos para seguir

Dentro de los estrechos márgenes asignados para el artículo, es posible señalar al menos algunas propuestas para avanzar, por un lado, en la ampliación de las adhesiones al Compromiso y, por el otro, para impulsar acciones que tiendan a materializarlo.

Con relación a lo primero, cabe plantear que las entidades propiciantes pongan en conocimiento formal de las autoridades nacionales, provinciales y municipales, así como de aquéllas de entidades representativas del quehacer nacional (gremiales, empresarias, partidarias, académicas y confesionales, etc.) invitándolas a manifestar adhesión, total o parcial, tal como ya sucediera con algunas legislaturas provinciales. En esto, la presencia de adherentes en las distintas provincias puede contribuir mucho a su vehiculización en sus respectivos ámbitos.

A la inicial difusión pública efectuada por alguno de los adherentes, redoblar los esfuerzos para volver a hacerlo presente en diarios, revistas, publicaciones académicas, radios, medios televisivos y redes sociales a través de artículos, reportajes, etc.

Una tercera línea de acción para la propia AAEAP y las demás entidades es propiciar la elaboración de propuestas más detalladas convocando no sólo a sus asociados sino a especialistas y representantes sectoriales, procurando generar espacios de encuentros para diálogos en la diversidad, así como para la proyección de posibles acciones concretas de potencial utilidad para su elevación a quiénes corresponda sancionarlas.

De la misma manera cabe hacer llegar a las autoridades y equipos técnicos de las diferentes expresiones de la política partidaria el documento y convocar encuentros en mesas de diálogo que faciliten ir poniendo y contrastando las diversas iniciativas a que se puede dar lugar.

Asimismo es recomendable proceder al mismo impulso con las entidades gremiales del sector, tanto de aquéllas que cuentan con procesos formales de negociación y convenios colectivos resultantes, como de las que aún los tienen pendientes de formalización o concreción.

Finalmente cabe alentar a que ciertas acciones consecuentes de los ejes que plantea el documento, pueden ser impulsadas desde las autoridades correspondientes.

Una primera, a nuestro juicio inexcusable, es el compromiso de todas las autoridades de manera efectiva para implementar sin más demora ni complicaciones, los procesos de selección para todo ingreso al régimen de estabilidad, en todos los Poderes del Estado y en todos sus niveles, materializando de una vez por todas y de manera concreta, el cumplimiento cabal del artículo 16 de la Constitución Nacional.

Junto con ello, cabe requerir el compromiso de no seguir usando modalidades de contratación temporal sin dependencia laboral, salvo casos especiales más avanzados que, por su valor expresado monetariamente, no sea posible hacerlo por la vida recomendada.

Un prerequisite funcional para la puesta en marcha de muchos de los aspectos Implicados supone la existencia y funcionamiento de las áreas de Personal para la cual su conformación y/o fortalecimiento puedan efectuarse rápidamente. En ello la selección por concurso, en especial de sus técnicos y profesionales debería ser de máxima prioridad.

Otra línea factible de acción inmediata es la consolidación y actualización de los sistemas de información del Personal como repositorios de todas las características significativas para la adecuada gestión del talento del funcionariado y de la previsión de mediano y largo plazo, de las plantillas Asimismo es recomendable la instrumentación de relevamientos sistemáticos de las opiniones, percepciones de clima laboral y sugerencias del Personal, como un canal más, de participación y aliento de su involucramiento con la gestión pública.

Una quinta línea de acción de rápida puesta en marcha, refiere a la consolidación del régimen federal de articulación de las inversiones en capacitación. Para ello, el Consejo Federal de la Función Pública y del Instituto Nacional de Administración Pública están llamados a jugar un papel protagónico, no sólo a la hora de potenciar la oferta de actividades de capacitación, sino de asegurar su debida homologación y certificación.

La democracia argentina desde 1983 viene dando pasos importantísimos en procurar sentar las bases de un Servicio Civil Profesional, y ejecutando acciones para desplegarlas: Los desafíos y deudas pendientes en la vida social, económica, e institucional del país nos interpela a atender y acelerar la consolidación de este enorme fuerza y talento laboral al servicio de todos. Sin esta fuerza, muchas de nuestras mejores aspiraciones a resolver esos desafíos corren el riesgo de malograrse. El documento expresa la profunda convicción de que es posible lograr ese futuro mejor que todos y todas, y en especial quiénes están más postergados, merecemos por esfuerzo propio. Ello nos reclama ver si el documento ha sido solo un punto de llegada, o compromiso ciudadano que sirva de punto de partida.

Bibliografía

Salas, E. y Wegman, M. (2016). *Para el servicio civil que merece un país en serio: hacia la consolidación del derecho de igualdad de todo ciudadano a ingresar a la Administración Pública por concursos de méritos y capacidades*, Buenos Aires: AAEAP.

<https://aaeap.org.ar/bibliotecas/para-el-servicio-civil-que-merece-un-pais-en-serio/>

Salas, Eduardo (2020) Empleo público. Trayectoria, balance y proyecciones. Hacia consensos básicos, Bs. Aires, Argentina, Cuadernos del INAP Año 1 – 25 -ISSN 2683-9644

<https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/issue/view/55/CUINAP%2025>