

Fundamentos del Decreto Ley 8721/1977

Es objeto primordial del Gobierno de esta Provincia la revisión de la legislación existente con el fin de lograr el reordenamiento y la racionalización de la Administración Provincial, siguiendo principios básicos de la Administración de Personal, combatiendo la burocracia en función de parámetros de eficiencia y austeridad.

Teniendo como guía de acción dicho objetivo se procedió a efectuar una revisión de las normas estatutarias que rigen el desempeño del personal estatal de la Administración Pública Central, regido por la Ley 8.303 y sus modificatorias.

Tal revisión demostró la imperiosa necesidad de efectuar una adecuación de las normas estatutarias y escalafonarias que contiene dicha legislación, en concordancia con los objetivos y políticas que es decisión inquebrantable cumplimentar en la materia.

La ley que se implanta, que sustituye el régimen vigente por la ya citada Ley 8.303, introduce, entre otras importantes modificaciones en lo metodológico, en lo que hace al régimen disciplinario, régimen de licencias, procedimiento sumarial, y sustanciales modificaciones en el sistema escalafonario.

En lo metodológico, se ha separado en dos partes distintas las normas estatutarias y el sistema escalafonario, aplicando así una mejor técnica legislativa que permite, además de una mayor claridad en la norma, un manejo más autónomo de cada tema, sin perder por ello la coherencia del conjunto normativo.

Por otra parte también se han extraído de la ley aquellos temas hasta ahora comprendidos en la Ley 8.303 porque se ha creído más conveniente derivarlos a la reglamentación, a fin de darle mayor flexibilidad al poder administrador, sin por ello vulnerar principios legislativos ni derechos sustanciales.

En materia de régimen disciplinario, además de implantar normas que lo hacen más ágil y expeditivo, se ha buscado una adecuación, que sin desmedro de las garantías laborales ampliamente reconocidas, devuelvan al Estado el necesario e irrenunciable poder de disciplina

En cuanto al régimen de licencias, si bien se ha creído conveniente derivar la parte cuantitativa a la reglamentación, se han sentado los principios básicos para regular la materia, de manera de contemplar en forma equitativa las distintas situaciones que pueden presentarse en la relación laboral, pero sin que ello signifique

la institucionalización de injustos e irritantes privilegios, ni tampoco un deterioro de lo que tiene que ser una permanente y eficiente marcha de la gestión pública.

En materia de procedimiento sumarial, sin alterar en lo más mínimo el derecho de defensa de cada imputado, al contrario, resguardándolo en todos sus aspectos, se ha buscado que el mismo se convierta en un instrumento idóneo y ágil a fin de poder resolver cada situación en tiempo oportuno, erradicando procedimientos dilatorios que atentan contra la administración de justicia.

Sustancial modificación se introduce en el régimen escalafonario, mereciendo destacarse:

1. La implantación de una real carrera administrativa, con la inclusión de un escalafón para los cargos jerárquicos que contempla la estabilidad hasta el cargo de director inclusive.
2. Los distintos escalafones que se establecen para cada agrupamiento contemplan sustanciales diferencias entre cada uno de los cargos lo que implica establecer una verdadera jerarquización de la función pública con concordantes niveles de remuneración, siguiendo así los lineamientos que en la materia ha fijado el Superior Gobierno de la Nación y la filosofía del Gobierno Provincial.
3. Se establecen los modos de acceso a la Administración Pública y la forma de desarrollo de la carrera administrativa, de manera tal de lograr una mejor selección de personal y una cobertura de vacantes, que permita ubicar en cada puesto al hombre adecuado para el mismo. Se instrumenta así un régimen eficiente y dinámico para lograr una más racional administración de personal y que signifique para cada agente un real incentivo para la superación.
4. Se fijan las bases de un régimen de calificaciones que permitirá lograr una mejor administración de los recursos humanos, premiando a los mejores y sancionando por vía indirecta a los que no reúnan las condiciones para ser merecedores de ocupar un cargo público.
5. Se establece un sistema por módulos o puntos para cada clase, que da una mayor objetividad a la valoración de cada cargo, en concordancia con las modernas técnicas de administración de personal, a la vez que facilita la

administración selectiva de la política de remuneraciones.

En síntesis, se está en condiciones de afirmar que este cuerpo normativo que regirá la relación del empleado público de la Administración Central, es el instrumento idóneo que coadyuvará a lograr una administración eficaz y eficiente, objetivo en el que está empeñado el Gobierno Provincial, a la vez que será el medio adecuado para lograr una para lograr una real jerarquización de la función pública, haciendo que cada empleado se sienta orgulloso de pertenecer a los cuadros de la Administración.

