

**Asesoría General de Gobierno**

**Decreto Acuerdo N° 240**

**REVOCASE LA INCORPORACION A LA PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE A AGENTES CONTRATADOS  
DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA**

San Fernando del Valle de Catamarca, 26 de Enero de 2012.

VISTO:

El Expte. Letra «M» 321/2012, Ministerio de Educación REF: EL LISTADO DE AGTES. CONTRATADOS POR ESTE MINISTERIO Y PASADOS A PLANTA PERMANENTE MEDIANTE DECRETO A. N° 2.164/11, y,

CONSIDERANDO:

Que, «El contrato de empleo público se perfecciona cuando la designación del empleado se hace con vocación de permanencia. La contratación por plazos breves podría ser un indicio en favor de la existencia de una locación de servicios regida por la ley civil (Artículo 1623 del Código Civil.)».

Que, «Por medio del contrato de empleo público, el Estado considerados sus tres poderes y sus entes descentralizados recluta a los agentes y funcionarios necesarios para el desarrollo de sus actividades.».

Que, «Las particularidades del contrato de empleo público, así como los deberes y derechos de las partes, aparecen reflejados en los estatutos que la Nación y las provincias dictan en el ejercicio de facultades propias».

Que, en la legislación comparada, por ejemplo, se regula «Las principales características de la nueva reglamentación son las siguientes: - La estabilidad en el empleo recién se adquiere a los 12 meses del ingreso. Mientras tanto el empleado se considera en período de prueba y puede exigírselle acciones de formación y capacitación (Artículo 7).» (CONTRATOS DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL, CARLOS ALFREDO BOTASSI, Ed SCOTTI, pags. 117119; 122123);

Que, determinan los Artículos 166º y 168º de la Constitución Provincial: «Todos los empleados públicos para los cuales esta Constitución no establezca la elección o una forma especial de designación, serán cubiertos por concursos de antecedentes y oposiciones, organizados por ley y con las excepciones que ésta establezca, de tal modo que aseguren la idoneidad de los agentes. La misma ley establecerá el escalafón y la carrera administrativa, de acuerdo al sistema del mérito. Todos los habitantes de la provincia son admisibles a los cargos públicos sin otra condición que idoneidad en los casos que esta Constitución no requiera calidades especiales» y «La administración pública provincial se organizará de acuerdo al sistema del mérito, a los métodos de la racionalización administrativa y a la mecanización, en cuanto fuera posible».

Que, regula la Ley N° 3276, en el Artículo 3º: «Todos los nombramientos de personal comprendido en el presente Estatuto invisten carácter permanente, salvo que expresamente se señale lo contrario en el auto de designación». A su vez el Artículo 4º expresa: «Todo nombramiento de carácter permanente origina la incorporación del agente a la Carrera Administrativa, dada por los distintos Agrupamientos contenidos en el Escalafón del Personal Civil de la Administración Pública Provincial».

Que, hay otro estamento regulado, el PERSONAL NO PERMANENTE, en el Art. 5º del mismo estatuto, en referencia al PERSONAL CONTRATADO y AL PERSONAL TRANSITORIO, descriptos en los Arts. 8º y 9º. «Personal Contratado es aquel cuya relación laboral está regida por un contrato de plazo determinado no inferior a UN (1) mes ni superior a UN (1) año, y que presta servicios en forma personal y directa. Este personal se empleará exclusivamente para la realización de trabajos que por su naturaleza o transitoriedad no pueden ser realizados por el personal permanente». «Personal Transitorio es aquel que se emplea para la ejecución de servicios, explotación, obras o tareas de carácter temporario, eventual o estacional, que no puedan ser realizados por el personal permanente. Una vez finalizada la ejecución de servicios, explotación, obras o tareas para las que fue designado, cesará automáticamente en sus funciones».

Que, por lo tanto, el PERSONAL CONTRATADO y el TRANSITORIO no ingresan a la carrera administrativa. El primero porque se trata de una relación regida por un contrato de plazo determinado, empleado exclusivamente para realización de trabajos que por su NATURALEZA O TRANSITORIEDAD no pueden ser realizados por el personal permanente, y el segundo es aquel que se emplea para la ejecución de servicios, explotación, obras o tareas de carácter temporario, eventual o estacional, que no puedan ser realizados por el personal permanente.

Que, en el primer caso, concluido el plazo contractual caduca la relación, y, en el segundo, caduca cuando se cumple el objeto para el cual el agente transitorio ha sido empleado.

Que los denominados contratos de locación de servicios que instrumenta el Estado NO SON TALES, en realidad son contratos de empleo público. Adviéntase que se les asigna remuneración de una determinada categoría del agrupamiento administrativo, se fijan los beneficios sociales, ajustes salariales, aportes previsionales, bonificaciones, etc, para lo cual se aplican las disposiciones para el Personal «Civil» de la Administración Pública Provincial, se contemplan horarios y la persona contratada queda comprendida en la ley 3276. Por lo tanto, se reitera que se trata de un contrato de empleo público. Este personal contratado, transitorio, NO PERMANENTE, en rigor conceptual es un empleado público.

Que, desde una distinta óptica, la norma del Artículo 5º del Estatuto, Ley 3276, en los incisos b) y c), señala a la locación de servicios y a la locación de obra, pero en estos supuestos los contratados no cumplen ni deben cumplir con los recaudos exigidos para el ingreso como empleados del Estado, por lo tanto el Estatuto no debería haberlos incluido. Se rigen por las normas del Código Civil, son monotributistas o contribuyentes como prestadores de servicios, no pueden cobrar remuneraciones acordes a una determinada categoría del escalafón, no tienen los beneficios del empleado público, etc.

Que, en consecuencia, el sentido común y la lógica jurídica establecen que hay empleados públicos de carácter PERMANENTE y de carácter NO PERMANENTE, CONTRATADO o TRANSITORIO.

Que, no queda duda que solo los primeros tienen ganado el derecho a la carrera administrativa, porque el Artículo 12º del Estatuto dice que el PERSONAL PERMANENTE ingresará por el nivel inferior del agrupamiento correspondiente, una vez cumplidos los procesos de selección pertinentes, y en el Art. 13º se fijan los supuestos que impiden el ingreso de personas a la carrera administrativa.

Que, en lo concerniente a la ESTABILIDAD no existe duda alguna que es un beneficio del personal permanente, en tanto el Artículo 18º del estatuto, refiriéndose a la misma, regula que es el derecho del AGENTE PERMANENTE, de conservar el empleo, la jerarquía y el nivel alcanzado, en lo esencial, el Artículo 14º indica que el nombramiento del PERSONAL PERMANENTE tendrá carácter provisional durante los seis (6) primeros meses del servicio.

Que, en consecuencia, sea cual fuere el tiempo de prestación de empleo público del personal NO PERMANENTE, nunca podría tener derecho a la ESTABILIDAD del Artículo 14º de la ley 3276.

Que, no obstante, se debe considerar el criterio que ha sustentado la Corte de Justicia en autos N° 050/08: «QUIPILDOR, Lidia Sabina y otros c/MUNICIPALIDAD DE ANTOFAGASTA DE LA SIERRA s/ACCIÓN DE AMPARO», en los fundamentos expuestos en el voto del DR. CÁCERES.

Que, el magistrado expresa: «En efecto, entiendo que el acto administrativo cuestionado y mediante el cual fueran revocados los decretos de designación en planta permanente de los recurrentes es válido aunque no eficaz. A dicha conclusión llegó luego de examinar las constancias que obran en la causa, y de las que se desprende, que al tiempo de disponerse la cancelación de la designación de los actores el día 28/03/2008 los mismos no contaban con los seis meses de servicio efectivo que impone el Estatuto del Empleado Público en su Art.13 para que se considere adquirido el derecho a la estabilidad, dado que sus nombramientos se remontan al día 01/10/2007. Tal es la interpretación que formulé del Art. de marras, en autos Corte N° 004/08 «Rasgado c/Municipalidad de Santa Rosa s/Acción de Amparo» y que viene al caso recordar. En dicha oportunidad señalé que» «no pueden los actores aducir la vulneración de derechos adquiridos, si el Estatuto del Empleado Municipal, Ordenanza N° 091/94 en el Art. 13 prevé, que, «El nombramiento del personal permanente tendrá carácter provisional durante los seis (6) primeros meses de servicio efectivo ...». «De ahí que se considere que, «no gozan de estabilidad, el personal que no ha adquirido el lapso mínimo de ejercicio efectivo de su cargo o empleo, requerido por las normas». (Marienhoff, «Tratado de Derecho Administrativo», III B, pág. 285/286). «Se consigna que durante el «período de prueba» el agente no goza del derecho a la estabilidad, en consecuencia el derecho nacido del acto en cuestión (decreto de designación) no tiene el carácter de derecho perfecto; de derecho subjetivo. Dato que no puede dejar de ponderarse debidamente, pues la índole precaria de la relación durante dicho período, impide al administrado cuestionar la valoración de las condiciones de idoneidad que realiza la

administración, cuando decide la cancelación de la designación, pues aquella es precisamente la razón de ser de dicho período». «Por lo que, pese al contenido discrecional de este acto en particular, la revisión de su juridicidad conduce necesariamente a su legitimidad: pues ha sido otorgado por autoridad competente en el marco de sus atribuciones legales, respetando la forma que es propia, sin que adolezca de vicios en el objeto, contenido, causa y finalidad». «En estricto sentido del término podría decirse que en el supuesto de autos no se está analizado el ejercicio de la potestad revocatoria ejercida por la Administración Municipal, toda vez que ésta supone como es sabido, en general la presencia de un acto administrativo irregular que la administración deja sin efecto por si y ante sí». «Por el contrario en la situación planteada, se parte del supuesto de que el acto de designación es un acto nacido en concordancia con el derecho vigente al momento de su emisión, que el plexo normativo al establecer el carácter provisorio de la designación está haciendo referencia al examen de mérito de los accionantes, lo que constituye como es sabido el ejercicio de una facultad privativa, de ejercicio discrecional, pues los nombramientos implican esencialmente una facultad privativa, de ejercicio discrecional, donde el órgano competente tiene amplia atribución para apreciar el momento de cubrir ciertos cargos, determinar la identidad del personal designado, como las modalidades del trabajo, horarios, etc.».

Que, también en autos Corte N° 048/08: «ROMERO, Miguel Fernando c/CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE CATAMARCA -s/Acción de Amparo», dijo: «Siendo ello así, la cuestión traída a resolver gira en torno a la procedencia de esta acción mediante la cual se persigue la reincorporación del recurrente en el cargo que desempeñaba y del que fuera desplazado por Decreto del Presidente de la Cámara de Diputados de fecha 27/03/08, el que alegando la provisoriaidad del nombramiento del actor dado que su incorporación a planta permanente se produce en el mes de Diciembre de 2007 luego de haber sido contratado por el período aproximado de 16 años y su idoneidad para la función dispuso la cancelación de la designación».

Que, el Dr. Cáceres indica que los elementos de prueba analizados son suficientes para determinar que en el caso se configura la arbitrariedad del acto impugnado, y expone «A dicha conclusión arribo luego de analizar que el Artículo 14º del Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública, Ley Provincial N° 3276, y en el que se sustentara el acto cuestionado, supedita la adquisición de la estabilidad en el empleo a que se acrediten condiciones de idoneidad para la función conferida, durante el transcurso de un período de «prueba» de seis meses (6) de prestación de servicio efectivo. En caso contrario se establece la facultad que tiene la autoridad administrativa para revocar el acto que dispuso el ingreso.» «La correcta interpretación de la norma conduce a pensar que el objeto de tal potestad es la de brindar la posibilidad a la Administración para que evalúe la idoneidad del agente durante el período de prueba». «Ahora, yo me pregunto, es correcto que dicha evaluación se lleve a cabo respecto a una persona que ha prestado servicios como personal contratado durante el transcurso de mas de diecisésis años? No habrá tenido la demandada tiempo mas que suficiente para evaluar el desempeño del agente?».

Que, agrega, «La respuesta obvia que cabe formular al presente ya fue esbozada por este alto Cuerpo en autos Corte N° 39/04 «Madrigal, Lino Antonio y otros c/Municipalidad de Tinogasta s/Acción de Amparo», oportunidad en la que se hizo lugar a la acción de amparo promovida por empleados de la Municipalidad de Tinogasta, en contra de los decretos dictados por el Titular del Ejecutivo Municipal que dejaba sin efecto diversos decretos que habían otorgado planta permanente a empleados que se desempeñaban como contratados. En dicha ocasión se señaló que «alegar como lo hace la Municipalidad, la provisionalidad a que hace mención la norma (Art. 14º citado), en empleados que ya venían ejerciendo funciones en el municipio, es desconocer el sentido y naturaleza del artículo, que a buen entendedor refiere al ingreso originario en tal condición y no es aplicable en aquellos casos de cambio en la situación de revista, hipótesis en la que como es obvio la Administración ya tuvo oportunidad para merituar idoneidades, pretender utilizar lo que la norma de cita regula en sentido contrario a la estabilidad ya adquirida significaría aceptar el contrasentido que al subordinado le convenga mas en sus status jurídico administrativo permanecer como contratado que aceptar su pase a planta permanente, en tanto con ello caducarían sus derechos emanados de la situación anteriorcontrato y se mantendría en suspeso la estabilidad en el nuevo, lo que podría acarrear la situación de que la administración no queriendo respetar los plazos del contrato originario, so pretexto de mejoramiento lo transformara en planta permanente por acto administrativo, para dejarlo sin efecto inmediatamente, convirtiéndolo tal práctica de mala fe en una verdadera estafa administrativa».

Que, no obstante la literalidad de la norma del Artículo 14º del Estatuto, que se refiere al personal permanente, a consecuencia de los fallos del Alto Tribunal Provincial, citados precedentemente, la prestación de servicios como empleado público, tanto del personal permanente como del personal temporario o no permanente, les otorga el beneficio de adquisición de estabilidad, una vez que hayan cumplido seis (6) meses de trabajo efectivo, por ende no pueden revisarse los actos administrativos de incorporación a la planta permanente, ni los contratos de empleo público, así hayan sido denominados como de locación de servicios o de locación de obras, que tengan antigüedad superior, excepto los casos de existencia de vicios que acarrean la nulidad de los actos administrativos de designación o de aprobación de contratos.

Que, una vez adquirida la estabilidad, la única posibilidad es la desvinculación por razones disciplinarias, mediando sumario administrativo que asegure el derecho de defensa del empleado. Hay otros supuestos que posibilitan la conclusión de la relación de empleo público mediante el pago de indemnización, y se trata de los casos de leyes de emergencia del Estado. Salvo esos supuestos tiene plena vigencia el Artículo 14º bis de la Constitución Nacional en orden al derecho a la ESTABILIDAD DEL EMPLEADO PÚBLICO.

Que, por tanto, se decide revocar la designación de aquellos agentes que no han adquirido estabilidad en condición de personal permanente, por aplicación del Artículo 14º de la Ley 3276, considerando a tal período como de provisoriaidad, en situación análoga al contrato a prueba del Derecho Laboral privado.

Que, se debe obrar con justicia, poner de manifiesto los supuestos de privilegios, y merituar los casos de excepción a la revocación del decreto de designación o de aprobación de contratos. Como decían Francois René Chateaubriand «La justicia es el pan del pueblo: siempre está hambriento de ella», y el General Perón, que «No seremos cultos si no consolidamos nuestros sentimientos de solidaridad humana».

Que, la guía es el principio de igualdad del Artículo 16º de la Constitución Nacional, en cuanto que todos los habitantes son iguales ante la ley Y ADMISIBLES EN LOS EMPLEOS SIN OTRA CONDICIÓN QUE LA IDONEIDAD. En la misma norma se indica que no se admiten prerrogativas de sangre ni de nacimiento y que no hay en la Nación Argentina fueros personales ni títulos de nobleza. Nuestra Carta Magna garantiza los derechos de los habitantes de la Provincia, en los Artículos 7º, 59º y 65º.

Que, el principio de Igualdad proviene del vocablo latino «aequus», que también significa además de igual, justo o equitativo. «... La igualdad consiste en que todos los habitantes del Estado sean tratados del mismo modo siempre que se encuentren en idénticas condiciones y circunstancias; o expresado de otra manera, la igualdad exige el mismo tratamiento a quienes se encuentran en análogas situaciones, de forma tal que como lo sostiene la Corte Supremo se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se conceden a otros en iguales circunstancias» .... (pag.82, «Constitución Argentina Comentada y Concordada», Helio Juan Zarini, edit. ASTREA, 1999).

Que, dichos Artículos 16º y 17º, en el caso, se aplican en el ingreso de los: «empleados públicos sin otra condición que la idoneidad. Suprime la arbitrariedad y el favoritismo para el ingreso a la Administración Pública. Coloca a todos sobre un pie de igualdad, a fin de que la capacidad y la justicia sirvan para seleccionar a los servidores públicos ... » (pag.83, «Constitución Argentina Comentada y Concordada», Helio Juan Zarini, Edit. ASTREA, 1999).

Que, se debe considerar que ha existido consagración constitucional de los derechos fundamentales de la dignidad humana frente a los potenciales abusos del poder. Y se debe ponderar la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, de 1.948: «En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática».

Que, así debería haberse obrado, reconociendo a los ciudadanos el derecho a trabajar, pero priorizando el principio de igualdad en la selección, gravemente afectado por cuanto en la actualidad hay numerosos agentes o empleados públicos en situación de precariedad, con muchos años de antigüedad y que siguen en las mismas condiciones. El agravio se viene produciendo desde el 14 de abril de 2.011, con el Decreto Acuerdo N° 315/11, se repite en forma sostenida con la pluralidad de ulteriores actos administrativos de aprobación de contratos y luego, en Diciembre de 2.011, con la designación de los mismos privilegiados, en carácter PERMANENTE.

Que, la situación es aberrante y se deberá actuar con sentido de Justicia y de reparación de aquellos olvidados. Que, el mismo criterio de Justicia debe orientar el tratamiento de aquellos agentes que sin tener seis (6) meses de antigüedad, en algunos casos estuvieron escasos días como contratados en el mes de diciembre de 2.011 fueron incorporados como personal permanente.

Que, como los privilegios han sido abolidos por la Constitución Nacional no hay forma de entender o justificar su influencia, pues afrontan el principio de igualdad del Artículo 16º C.N.

Que, en cuanto a la concesión de un privilegio compete exclusivamente al Congreso de la Nación (Const. Nac., Artículo 67º, inc. 11º) la facultad de establecer causas de preferencia en el pago de los créditos; las provincias no pueden atribuir privilegios a sus créditos fiscales. El Art. 3876º del Código Civil dice que el privilegio no puede resultar, sino de una disposición de la Ley, el privilegio posee un carácter excepcional y las normas que lo establecen son de interpretación restrictiva, pero se trata de una mera referencia, siendo inaplicables en la comprensión de la relación de empleo público, en tanto existe EL INTERES PUBLICO.

Que, en consecuencia, por respeto a los principios sustentados, deben abolirse los privilegios que evidencian los decretos de designación y de aprobación de contratos, en las condiciones referidas. El Estado, entonces, rescata así los dogmas de la JUSTICIA SOCIAL. Que, además,

el privilegio tiene como contracara la discriminación.

Que, el Congreso Nacional, mediante la ley 23.592, estableció una protección para situaciones discriminatorias generales, la que expresa en su Art. 1º: «Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se consideraran parti cularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos».

Que, en el marco del convenio de fecha 25/06/58 de la OIT, el término discriminación comprende a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, como así, cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación ... « (CNRab. Sala VI, 10/04/02 Velázquez, Arnaldo R. C/Tecno Wash S.R.L. 2002A, 1231. Fuente: Derecho del Trabajo 2002 «B», p. 57).

Que, la igualdad de trato es un derecho humano, es decir, pertenece a todo el género o categoría antropológica sin distinciones de ninguna naturaleza. No admite excepciones. Es por ello oportuno, aunque parezca una verdad de perogrullo, incorporar a este análisis la importante inclusión de los mismos a partir de la reforma de la Carta Magna de 1994. Su incorporación como normas constitucionales establece una directriz jurídica y ética que los hace imposible de soslayar.

Que, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, Colombia, 1948), estipula en su Art. 2º: « Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otras algunas».

Que, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) incorporada a la Constitución Nacional establece: «Artículo 7º: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación», y el «Art. 23º: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual».

Que, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica 22/11/69), ratificada por ley 23054, también garantiza: «Art. 24º: «Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley».

Que, existen varios convenios internacionales ratificados por la Argentina donde se consagra el principio de igualdad de trato.

Que, el Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la República Argentina por ley 23313, en su artículo segundo, 2º párrafo establece: «Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social».

Que, el Convenio 111 OIT, ratificado por ley 11.677, establece en su Artículo 1º que la discriminación es: «a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación», «b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con los organismos apropiados».

Que, la Declaración de la OIT, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, brega por la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación».

Que, se encuentra comprobado que muchos ciudadanos catamarqueños han sido discriminados, y es el Estado el obligado a reparar el perjuicio y a eliminar la discriminación.

Que, los enunciados son los pilares en los que debe sostenerse la revisión de las designaciones en planta permanente, y de la aprobación de los mal denominados contratos de locación, con las limitaciones temporales que surgen del concepto de estabilidad para el criterio de la Corte de Justicia de Catamarca.

Que, no obran en la causa antecedentes que permitan merituar la situación personal, familiar y social de los agentes cuya situación se resuelve en el presente acto administrativo, por lo tanto deberán ser incluidos en lo inmediato, en el Registro de Antecedentes de los empleados desvinculados, en funciones en el área de la Subsecretaría de Recursos Humanos, o en el de la misma función en el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología a fin de permitir la ponderación personal de cada caso y, en su mérito, disponer sobre su eventual admisión conforme al Artículo 17º de la Constitución Nacional, pues en tales supuestos de excepción también debe obrarse con criterio de justicia y para alejar toda duda sobre trato discriminatorio. Se pretende hacer realidad el concepto de SOLIDARIDAD HUMANA).

Que, la Ley 5.321 de Presupuesto, contemplaba en el Artículo 5º, 2.647 cargos de planta de Personal Temporario. Por Decreto Acuerdo N° 315 del 14 de Abril de 2011, mediante procedimiento de decreto de necesidad y urgencia, se incorporan a esa planta 2.669 cargos, modificándose la Ley de Presupuesto y llevando la planta de personal temporal a la cantidad de 5.316 cargos. No existe en autos soporte documental ni informático sobre la evolución de la cantidad de cargos de la referida planta, desde el 14 Abril de 2011.

Que, por ende, se dispone que una vez obtenida y certificada la veracidad de la necesaria información, y la obtención de evidencias, deberá darse intervención a Fiscalía de Estado, sin perjuicio de profundizar, el análisis sobre posibles irregularidades en los actos administrativos en cuestión, que signifiquen su declaración de nulidad.

Que, entre diversidad de supuestos tendrá que analizarse la validez y legalidad de los decretos de aprobación de contratos de empleo, y la designación de agentes en planta permanente, conforme a las regulaciones de los Arts. 12º y 13º del Estatuto del Empleado Público, Ley N° 3276.

Que, Asesoría General de Gobierno ha intervenido mediante Dictamen AGG N° 82/12.

Que, el Poder Ejecutivo está facultado para el dictado del presente instrumento, en virtud de lo dispuesto por el Artículo 14º del Estatuto para el Personal Civil de la Administración Pública Provincial, Ley N° 3276, los Artículos 7º, 59º, 65º y 149º inc. 17º de la Constitución Provincial, y Artículos 14º bis, 16º, 31º, 75º inc. 22º de la Constitución Nacional, como por los tratados y pactos internacionales citados.

Por ello;

#### LA GOBERNADORA DE LA PROVINCIA DE CATAMARCA EN ACUERDO DE MINISTROS DECRETA:

ARTÍCULO 1º. Revócase la Incorporación a la Planta de Personal Permanente de la Administración Pública Provincial a los agentes que se identifican en el Anexo del Decreto Acuerdo N° 2.164 de fecha 05 de Diciembre de 2.011, instrumento legal que ha declarado la caducidad de la situación jurídica de los que se desempeñaban como Personal Contratado (Personal No Permanente) comprendidos en el Estatuto para el Personal Civil de la Administración Pública Provincial Ley N° 3276 T.O. Decreto CEPRE N° 1238/92.

ARTÍCULO 2º. La revocación de la designación implica la desinvestidura jurídica o desvinculación como empleado público, y los empleados se identifican en el Anexo, que forma parte integrante del presente Decreto.

ARTÍCULO 3º. Por parte de la Subsecretaría de Recursos Humanos, o de la repartición que cumpla iguales funciones en el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, se deberá incorporar en lo inmediato, al personal involucrado al que se le ha revocado la designación, en el Registro de antecedentes personales y familiares, para otorgarles iguales derechos de merituar, si corresponde, la posibilidad de su reincisión. Así también la jurisdicción Ministerial de origen deberá promover las actuaciones administrativas pertinentes para establecer la legalidad de cada acto administrativo de designación y de aprobación de contratos de locación de servicios.

ARTÍCULO 4º. Comuníquese, publíquese, dése al Registro Oficial y Archívese.

