



Municipalidad
de Sunchales

“30 ANIVERSARIO DE LA REFORMA DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL”

Sunchales, 17 de julio de 2024.-

PROYECTO DE ORDENANZA

VISTO:

La ley 2756 – Ley Orgánica de Municipalidades de la Provincia de Santa Fe.

Ley provincial 9286 – Estatuto del Empleado Municipal.

La Ley 11.945 Registro de Deudores Alimentarios Morosos.

La Ordenanza 2116/2011.

El informe de la Comisión de Revisión de Pases a Planta, creada a través del artículo 2 del Decreto 3352/2024.

CONSIDERANDO:

Que la Comisión de Revisión, creada a través del artículo 2 del Decreto 3352/2024, ha concluido su labor de revisión de los actos administrativos y contratos posteriores al 10 de diciembre de 2022, que dispongan designaciones de personal permanente, contratados, pases a planta permanente y prestación de servicios.

Que, en el marco de la revisión, se detectaron prácticas de contratación que, aunque se ajustan a la normativa vigente, no cumplen con los objetivos de eficacia y eficiencia en el proceso de selección ni con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad necesarios para una administración profesional.

Que se debe garantizar una difusión efectiva para que las convocatorias sean conocidas por todos los candidatos potenciales.

Que es fundamental considerar la edad del agente que pasa a planta y su situación respecto a los aportes previsionales para evitar dificultades en el momento de la jubilación.

Que es necesario evaluar a los candidatos con metodologías que permitan verificar que el perfil de competencias de cada aspirante se corresponda con los requerimientos del puesto y con una junta examinadora cualificada.

Que es esencial incorporar principios rectores de un sistema de función pública que inspire buenas prácticas en la gestión del empleo y los recursos humanos, asegurando una administración profesional, independiente e imparcial.

Por ello,

El Departamento Ejecutivo Municipal eleva a consideración del Concejo Municipal el siguiente:



PROYECTO DE ORDENANZA

Artículo 1º: ALCANCES DE UN LLAMADO A CONCURSO: El llamado a concurso se realizará en primera instancia de manera interna (para todas las personas trabajadoras en planta permanente, así como contratados y transitorios que se desempeñan en la Municipalidad). Sólo si el concurso interno queda desierto se procederá al llamado a un concurso abierto. En ningún caso podrá presentarse a concursos personal de Gabinete. Todo ingreso deberá ajustarse estrictamente a las necesidades del servicio y a la capacidad presupuestaria disponible.

Artículo 2º: ETAPAS: Las etapas que debe cumplir todo concurso tanto interno como externo son las siguientes:

- 1- Evaluación de Antecedentes
- 2- Evaluación Técnica
- 3- Entrevista Personal
- 4- Evaluación Psicotécnica. Sólo para categorías mayores a la 19 y cuando se fundamente su realización en virtud de la naturaleza de las funciones del cargo a concursar, y en caso de que las mismas involucren tener personas bajo su cargo.

Artículo 2º bis: DETERMINACIÓN DE FUNCIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: La Secretaría de Gobierno o la que la reemplazare, el Área de Discapacidad de la Municipalidad de Sunchales y un/a profesional en Terapia Ocupacional determinarán qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar la persona con discapacidad. Esta información será considerada para las futuras convocatorias.

Artículo 3º: MECANISMO LEGAL PARA EL LLAMADO A CONCURSO: Todo llamado a concurso debe realizarse por decreto del Intendente en el que consten los siguientes contenidos:

- a) Organismo al que corresponde el cargo o cargos a cubrir, con indicación expresa del alcance de llamado del concurso.
- b) Misiones y Funciones del puesto a cubrir establecidas por la estructura orgánico funcional vigente, determinando su categoría, agrupamiento y el perfil solicitado.
- c) Las etapas del concurso, fecha, lugar y hora a partir de la cual se llevará a cabo la evaluación de antecedentes, aclarando que las etapas subsiguientes se realizarán en fecha, lugar y hora a determinar por los integrantes del Jurado. La realización de cada etapa no puede exceder los 10 días hábiles de finalizada la evaluación de la etapa anterior.
- d) El procedimiento de inscripción y las condiciones generales y particulares exigibles.
- e) Las etapas de evaluación y la ponderación relativa correspondiente, para la determinación del orden de mérito, según la categoría a concursar.



- f) La conformación del Jurado.
- g) La previsión presupuestaria de los puestos y pases a planta objeto de la convocatoria.
- h) Un análisis de la necesidad del servicio para el cargo a cubrir, asegurando que la incorporación se justifica y se ajusta a la capacidad presupuestaria.

Artículo 4º: CONFORMACIÓN DEL JURADO O JUNTA EVALUADORA: El jurado será conformado por 1 persona de Gabinete de la Subsecretaría de Gobierno, 1 personal de gabinete del área en que se concursan los cargos, 1 persona de planta permanente con conocimientos en el perfil solicitado, 1 persona del sindicato municipal. En caso de empate en las decisiones a tomar, la persona de la Subsecretaría de Gobierno tendrá doble voto.

Artículo 5º: REQUISITOS GENERALES QUE DEBEN CUMPLIMENTAR POSTULANTES: Todas las personas postulantes a un concurso deberán cumplimentar lo dispuesto en la ley provincial 9286.

Deberán indagarse especialmente los aspectos relacionados a las posibilidades de acceso a la jubilación del agente que pasa a planta, considerando la edad y los aportes previsionales previos. Asimismo, será exigible para el ingreso a la Administración Pública el certificado negativo del Registro de Deudores Alimentarios Morosos.

Artículo 6º: POSIBILIDADES DE INVALIDACIÓN DE POSTULACIÓN: La falta de documentación debidamente certificada, que acredite la posesión de los requisitos exigidos con carácter excluyente en la convocatoria para la inscripción, invalidará la presentación al concurso. Toda inscripción deberá ir acompañada por la correspondiente Certificación de Servicios y antigüedad, expedida por la Subdirección de Personal.

Artículo 7º: PUBLICACIÓN DE CONVOCATORIA Y COMUNICACIÓN A POSTULANTES: Toda convocatoria se publica en el Boletín Oficial de la Provincia conforme Ley 9286 Anexo B Art. 87. La convocatoria abierta deberá publicarse en la página web, redes oficiales y enviarse por mail a los correos registrados de empleados de planta, contratados y transitorios. Dicha publicación deberá realizarse con 20 días hábiles de anticipación.

Artículo 8º: PONDERACIÓN DE CADA ETAPA DEL CONCURSO: La evaluación de cada etapa se realiza del 0 al 100.

1- EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES: Tiene por objetivo evaluar las competencias del postulante relacionadas a su experiencia laboral así como la educación y capacitación. Para concurso interno.



Puntaje total		Componente	Puntajes máximos
40	Estudios y capacitación (afín a la temática)	Educación Formal	25
		Capacitaciones	20
60	Experiencia laboral	Dentro de la unidad jurisdiccional	20
		Dentro de la Municipalidad	15
		Otros antecedentes laborales afines a la temática	10
		Antigüedad	5
		Docentes e investigación	5

Para concursos abiertos:

Puntaje total	Item	Componente	Puntajes máximos
50	Estudios y capacitación (afín a la temática)	Educación Formal	30
		Capacitaciones	20
50	Experiencia laboral	En temas vinculados a perfil del puesto	35
		En temas no vinculados	5
		Docentes e investigación	10

La numeración asignada a cada componente se realizará por mayoría simple.

2- EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS: El objetivo de esta etapa es conocer si los postulantes pueden aplicar sus conocimientos, habilidades y formación a situaciones concretas según los requerimientos típicos del puesto.

El cuestionario se conformará con una antelación máxima de 1 (una) hora previa a la realización de la evaluación, y se integrará con las preguntas aportadas por los miembros del Jurado, teniendo como base los requerimientos establecidos en el perfil del puesto.

Cuando se presentará más de un postulante, las evaluaciones escritas deberán ser anónimas, mediante la utilización de claves convencionales de identificación que permitan identificar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación. Los aspirantes que se hubieran identificado en los exámenes escritos serán excluidos del proceso de concurso.



Artículo 9º: ENTREVISTA PERSONAL: Se orienta a profundizar el conocimiento de los candidatos en torno a su experiencia, comportamientos, características de personalidad si así se requiriese y motivación.

Cada uno de los miembros del Jurado del Concurso asignará los puntajes estimados a cada postulante, obteniéndose el puntaje final en esta etapa, mediante el promedio resultante.

Artículo 10º: EVALUACIÓN PSICOTÉCNICA: Estará a cargo de profesionales de la psicología. En esta etapa se analizarán las aptitudes y actitudes del postulante para el cargo que se concursa, mediante la utilización de herramientas psicométricas, que permitirán tener mayor conocimiento sobre las capacidades cognitivas y relacionales del concursante, en relación a las exigencias del puesto específico que se concursa y al ámbito en que deberá prestar sus servicios. El resultado de estos exámenes tendrá carácter reservado. Cada postulante, cuando así lo solicite, podrá conocer los resultados que le conciernan personalmente.

Artículo 11º: COMUNICACIONES A POSTULANTES: El resultado de cada etapa debe publicarse en la Web oficial, junto con el listado de los aspirantes que superaron y los que no superaron la presente etapa, y se notificará a cada interesado vía e-mail. Dentro de los tres (3) días de practicada dicha notificación, los aspirantes podrán solicitar aclaratoria tendiente a suplir eventuales omisiones, corregir errores materiales o aclarar conceptos.

Artículo 12º: MÍNIMO DE CALIFICACIÓN PARA PASAR DE ETAPA: En los Concursos internos de todas las categorías, los postulantes deberán obtener un mínimo de 60 puntos en esta etapa evaluatoria, para poder acceder a las etapas siguientes. Los participantes de concursos abiertos sólo pasarán a la etapa siguiente, si hubieren obtenido un mínimo de 70 puntos en esta instancia.

Artículo 13º: CONSTRUCCIÓN DEL ORDEN DE MÉRITOS: El Jurado tendrá un plazo de diez (10) días hábiles computados a partir de la última Etapa evaluatoria que corresponda a cada convocatoria, para elaborar el Orden de Méritos. En esta fase, se deberá calcular el puntaje bruto ponderado de cada Etapa. Para ello se sumarán los puntajes brutos ponderados y se obtendrá el puntaje global ponderado. Con este puntaje global se realizará el Orden de Mérito. El Orden de Mérito se confeccionará con los puntajes globales ponderados cuyo valor sea igual o mayor a 60 puntos. En el caso de que ninguno de los concursantes alcance este puntaje, el concurso se declarará desierto, debiendo procederse a convocar a concurso interno interjurisdiccional si así correspondiese o a concurso abierto.

Artículo 14º: DICTAMEN DEL JURADO: El dictamen del Jurado debe contener como mínimo: 1. Nómima de Inscriptos: Indicando el puntaje obtenido en cada una de las etapas. 2. Puntaje Global



Ponderado. 3. Presentaciones descalificadas por improcedentes indicando la causa. 4. La nómina confeccionada por el orden de méritos. 5. Toda la información que el jurado considere necesaria incluir.

Artículo 15º: UTILIZACIÓN ORDEN DE MÉRITOS: Hasta los veinticuatro (24) meses de formalizada la designación o promoción del personal permanente, las bajas que se produzcan en el cargo concursado o la no presentación del postulante elegido, podrán ser cubiertas por los que sigan en el orden de mérito asignado por el Jurado en los concursos.

Artículo 16: CAPACITACIÓN OBLIGATORIA PARA MIEMBROS DEL JURADO: Todos los miembros del jurado deberán participar en una capacitación obligatoria sobre procesos de selección, igualdad de oportunidades y normativas vigentes antes de iniciar su labor como jurado. Esta capacitación será proporcionada por la Municipalidad y deberá ser actualizada anualmente.

Artículo 17: INFORME ANUAL DE RESULTADOS DE CONCURSOS: El Departamento Ejecutivo Municipal deberá publicar un informe anual que detalle los resultados de todos los concursos realizados, incluyendo estadísticas sobre la participación y el éxito de postulantes internos y externos. Este informe será accesible al público a través de la página web oficial de la Municipalidad.

Artículo 18: EVALUACIÓN CONTINUA DE LOS PROCESOS: Cada dos (2) años, el Departamento Ejecutivo Municipal realizará una revisión exhaustiva de los procesos de selección para evaluar su eficacia y alineación con las mejores prácticas. Los resultados de esta revisión se utilizarán para realizar las mejoras necesarias en el proceso de selección.



ANEXO I:

La Comisión de Revisión, creada a través del artículo 2 del Decreto 3352/2024, integrada por los siguientes funcionarios, Secretario de Producción y Finanzas, Subsecretaria de Gobierno y representantes del área de Asesoría Legal y Técnica, ha concluido su labor de revisión de los actos administrativos y contratos, de fecha posterior al 10 de diciembre de 2022, que dispongan designaciones de personal en carácter permanente, contratados, pases a planta permanente y prestación de servicios.

El personal designado en carácter de contratados transitorios y prestación de servicios se relevó al inicio de la gestión y en base a criterios de adecuación cualitativa y cuantitativa a la estructura de puestos y tareas se dieron de baja al día de la fecha un total de 38 contratos y prestaciones de servicios.

Durante el año 2023 se realizaron 7 concursos de pases a planta permanente, por un total de 56 personas que se encontraban trabajando en condición de contratados transitorios. Los concursos correspondieron a diferentes agrupamientos y categorías:

- Agrupamiento Administrativo – Personal de Ejecución – Cat. 11 – 11 personas
- Agrupamiento Administrativo – Personal de Ejecución – Cat. 11 – 1 persona
- Agrupamiento Administrativo – Personal de Supervisión – Cat. 16 – 7 personas
- Agrupamiento Administrativo – Personal de Supervisión – Cat. 17 – 11 personas
- Agrupamiento Servicios Generales – Personal de Ejecución – Cat. 11 – 22 personas
- Agrupamiento Servicios Generales – Personal de Ejecución – Cat. 16 – 1 persona
- Agrupamiento Servicios Generales – Personal de Ejecución – Guardia Urbana Sunchales - Cat. 16 – 3 personas

El proceso de estos concursos se inició en el mes de Mayo 2023 finalizando en el mes de Julio con la publicación de los decretos en los que se oficializa el orden de mérito resultante por el cual las personas pasan a ser Personal Permanente dependiente de la Municipalidad. El período en el que se realizaron los concursos se encuentra al límite del plazo de prohibición considerado por la Ley Provincial de Ética Pública, la cual limita las designaciones, contrataciones y movimiento de personal por parte del DEM, a fines de no incrementar gastos corrientes de carácter permanente.



Actualmente, según lo dispuesto en la Ordenanza 3123/2023 a partir de su promulgación en el mes de Agosto 2023, el plazo se extiende a un año previo a la finalización del mandato del Intendente.

Los actos administrativos que involucraron estos pases a planta, además de ser analizados en el marco de las pautas temporales y medidas impuestas por el régimen de responsabilidad fiscal y la normativa vigente, han sido analizados exhaustivamente en relación a su ejecución conforme a derecho y a la posible existencia de vicios de legitimidad en sus elementos esenciales.

Sin embargo, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, se detectaron algunas prácticas en la gestión de las contrataciones que, si bien se ajustan a lo exigible por la normativa vigente, no compatibilizan objetivos de eficacia y eficiencia en el proceso de selección con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad que requiere la administración profesional del proceso.

En primer lugar, en cuanto a la sujeción al presupuesto y a las vacantes de la planta municipal, podemos observar que las personas que participaron y pasaron a planta en estos concursos ya contaban con un contrato transitorio, por lo que la inversión en remuneraciones y gastos de contratación se entiende estaba ya incluida dentro del presupuesto estipulado para el año en curso no representando un aumento en gastos corrientes. Dentro de la estructura organizacional no se evidencia en el proceso claridad en las vacantes existentes, considerando por un lado que los concursos se realizaron por agrupamientos sin presentar un detalle de los puestos específicos a cubrir en cada uno de ellos, y por otro lado, observando que en los llamados a concursos se pide expresamente que el/la aspirante identifique el puesto a concursar en una leyenda en el sobre cerrado en el cual presenta su documentación. De esta manera, siendo que los puestos que se cubren e incorporan a la estructura de planta permanente son definidos y propuestos por las personas que los ocupan de manera transitoria y presentan la solicitud para obtener el pase a planta, no resulta posible afirmar, ni fundamentar, la real necesidad y existencia de vacante de determinados puestos.

A su vez, de la circunstancia administrativa nombrada anteriormente se desprenden otras dos observaciones que manifiestan la ausencia de principios rectores de un sistema de función pública que inspire buenas prácticas en la gestión del empleo y los recursos humanos. Por un lado, la falta

de ajuste del suministro de capital humano con reales necesidades organizacionales expresadas a través de las descripciones de puestos de trabajo vacantes y, por ende, la incompleta definición de los perfiles de competencias, cualidades y características que los/as aspirantes deben presentar para asegurar la idoneidad de la persona para el desempeño del puesto a ocupar.

Otro principio de buenas prácticas de gestión de contrataciones que se observa afectado en la realización de los pases a planta es la publicidad, entendiendo que se debe garantizar una difusión efectiva cuyas condiciones y medios utilizados permitan que las convocatorias sean conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales. En este sentido, todos los concursos fueron de carácter abiertos y de antecedentes y oposición, y la difusión del llamado a concurso se limitó a la publicación en el boletín oficial de la Provincia, conforme a lo que se dispone como requisito básico en el escalafón, aunque el medio utilizado tiene un alcance muy limitado ya que el conocimiento y acceso por parte de las/os agentes municipales y toda la comunidad es muy bajo. Una muestra del bajo impacto y nivel de atracción de postulantes que tiene este medio es que en todos los concursos se presentó la misma cantidad de candidatos que puestos existentes.

Asimismo, el proceso en cuestión, no ha considerado aspectos relacionados a la edad del agente que pasa a planta y su situación en relación a los aportes previsionales previos (hay casos de agentes de más de 50 años incluidos en las designaciones). Cabe destacar que este aspecto también mantiene una clara distancia con las prácticas esperadas, generando dificultades en el momento que la persona adquiere la edad jubilatoria sin acercarse a los aportes necesarios para adquirir el beneficio previsional. La Comisión sugiere que para futuros pases a plantas se considere la edad y los aportes previsionales previos, brindando información clara y oportuna al agente sobre su posible acceso a la jubilación.

Por último, es importante resaltar dos observaciones sobre la instancia de evaluación de los candidatos para obtener el orden de mérito. En primer lugar, al no estar clara y precisamente definidos los perfiles de cada puesto todos los instrumentos de evaluación resultan insuficientes para verificar las competencias específicas de los aspirantes, ya que las entrevistas o exámenes pueden resultar válidos para indagar competencias básicas, no así para evaluar con fiabilidad que el perfil de competencias de cada aspirante se corresponda con los requerimientos funcionales del puesto a aplicar. Sumado a esto, se evidencia que la junta examinadora estaba integrada por

personas que no presentaban una cualificación profesional que garantizara el conocimiento propio de cada tarea y el manejo de los instrumentos de selección de personas. Si bien se contó con la participación de una persona profesional en Psicología, de su intervención solo se registran observaciones muy generales respecto a las conductas y actitudes de las personas en la instancia de entrevista, sin expresar observaciones respecto a la relación entre el perfil de las personas y el puesto a cubrir.

A la luz de todas estas observaciones surgidas del análisis de los concursos ejecutados para concretar los pases a planta, la Comisión de Revisión entiende que legalmente se ha cumplido con los requerimientos normativos mínimos para realizar los procesos conforme a derecho, por lo que no es factible tomar alguna decisión que implique rescindir contrataciones y realizar nuevamente los procesos, aunque sí se encuentren evidencias objetivas de la falta de buenas prácticas en los elementos y pasos esenciales de los procesos de concurso y selección como claramente hemos señalado en los párrafos anteriores.

Ante estos hallazgos, y con el objetivo de crear una administración profesional que preserve en su funcionamiento la independencia e imparcialidad de la política y desarrolle el máximo valor del capital humano disponible por el gobierno para asegurar la calidad de los servicios públicos prestados, entendemos es necesario y primordial trabajar en la creación de una nueva normativa que regule los procesos de concurso y selección para asegurar el cumplimiento de los siguientes principios democráticos que protejan eficazmente la profesionalidad e imparcialidad de los órganos que gestionan y resuelven los procedimientos:

- igualdad y no discriminación de todos los ciudadanos
- acreditación de la cualificación, mérito y capacidad acordes al perfil del puesto.
- criterios de publicidad y difusión que permitan un amplio alcance y que las contrataciones sean conocidas por la totalidad de candidatos potenciales
- libre concurrencia, solo restringida por los requerimientos de competencias derivados del perfil y funciones del puesto.
- pleno sometimiento de los procesos conforme a la ley y al derecho.



Municipalidad
de Sunchales

“30 ANIVERSARIO DE LA REFORMA DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL”

- transparencia, imparcialidad, especialización y cualificación profesional de los órganos y personas encargadas de gestionar y resolver los procesos de reclutamiento, selección y acceso al empleo.
- fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para evaluar y verificar las competencias de los aspirantes y transparencia en los resultados de los mismos.

RESOLUCIÓN:

Esta comisión sugiere proceder a elaborar un Régimen de Selección y Concursos de Empleados Municipales, el cual será compartido con el Sindicato de Empleados Municipales y el Concejo Municipal para acordar sus contenidos, términos y alcances, asegurando la institucionalidad del régimen mediante la sanción de una ordenanza local.