**LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL N° 25.164.
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL, HOMOLOGADO POR DECRETO N° 66/99.
INGRESO A PLANTA PERMANENTE. REQUISITOS.**

No corresponde el pase del personal contratado como así tampoco de los pasantes a la planta permanente.

De conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo General, homologado por Decreto N° 66/99, y la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, el ingreso a la planta permanente se realiza a través de los sistemas de selección previstos al efecto.

BUENOS AIRES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2005

SEÑOR SUBSECRETARIO:

I.— En las presentes actuaciones se remite a esta Oficina Nacional de Empleo Público varias presentaciones formuladas por personas que, según manifiestan, son becados y contratados (discapacitados) del Consejo Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia y de la Editora Nacional Braille y Libro Parlante, sobre su intención de ser incorporados a la planta permanente a fin de dar cumplimiento con la Ley N° 22.431, y su Decreto reglamentario N° 498/93, haciendo extensiva la presente petición a aquellos que sin ser discapacitados se desempeñan en instituciones en las cuales trabajan personas discapacitadas.

II.— En este estado toma intervención esta Oficina Nacional de Empleo Público, señalando que por la Ley N° 25.165 se creó el Sistema de Pasantías Educativas, las que tienen por objeto: brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida que habilite para el ejercicio de la profesión u oficio, Contactar en el ámbito en que se desenvuelven empresas u organismos públicos afines a los estudios que realizan los alumnos involucrados, Capacitar en el conocimiento de las características fundamentales de la relación laboral, Formar al estudiante en aspectos que le serán de utilidad en su posterior búsqueda laboral, Ofrecer la posibilidad de conocer y manejar tecnologías actualizadas y Contribuir a la tarea de orientación vocacional dirigida a efectuar una correcta elección profesional futura.

La situación de pasantía por lo tanto, no genera relación jurídica entre el pasante y el organismo o empresa respectivas

Por otra parte, cabe recordar que el Decreto N° 707/05 no ha previsto la incorporación a la planta transitoria del personal contratado bajo el régimen del Decreto N° 1184/01, sino por el contrario una nueva relación contractual de aquellas personas que perciban honorarios mensuales que no superen los MIL QUINIENTOS DOCE PESOS (\$1.512), bajo la modalidad prevista en el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164, siendo estas contrataciones de naturaleza y fines distintos a los previstos en las pasantías. Esa normativa no abarca a los pasantes.

Por su parte por la Ley N° 22.431, establece que el Estado Nacional está obligado a ocupar personas con discapacidad, que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al CUATRO POR CIENTO (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

Asimismo, se prevé que el Estado deberá asegurar en los sistemas de selección de personal las condiciones para cumplimentar lo reseñado precedentemente.

En este mismo orden de ideas, la Resolución de la ex Secretaría de la Función Pública N° 76/99 dispone que las jurisdicciones y entidades, antes de convocar a la cobertura de vacantes deberán cumplir con las exigencias establecidas por el Decreto N° 2043 del 22 de septiembre de 1980 y la Resolución S.F.P. N° 192 del 31 de mayo de 1994 y remitir al Sistema de Control de Aplicación del artículo 8° de la Ley N° 22.431 creado por Resolución S.F.P. N° 67/98, la información sobre la cantidad de vacantes y los perfiles asignados a ellas a efectos de verificar el

cumplimiento de la citada previsión legal. Las personas discapacitadas tendrán prioridad para el ingreso a la función pública una vez comprobada su idoneidad entre los distintos postulantes, en los términos de la Ley N° 22.431 y su decreto reglamentario.

Cabe señalar, que no corresponde el pase del personal contratado como así tampoco de los pasantes a la planta permanente. Al respecto el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público Nacional, homologado por el Decreto N° 66/99, dispone en su artículo 43 que la carrera del personal se orientará según determinados principios dentro de los cuales se encuentra consagrado el del **reclutamiento del personal por sistemas de selección**.

Los sistemas de selección se realizarán mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones (art. 48, Decreto N° 66/99), señalando que se respetará la igualdad de trato por razones de género o de discapacidad, y se dará cumplimiento con lo normado por las Leyes 22.431 y 23.109, o las que en el futuro se dicten.

En este mismo sentido, se manifiesta la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, al establecer que el ingreso a la carrera deberá efectuarse a través de sistemas de selección (artículo 8°).

Atento las consideraciones vertidas, no resulta procedente la incorporación del personal contratado ni del pasante a la planta permanente de los organismos en que prestan servicios. Su ingreso al igual que la promoción vertical de los agentes que revistan en la planta permanente del escalafón del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, debe efectuarse a través de los sistemas de selección vigentes respetando la normativa vigente que regula el sistema de protección integral del personal con discapacidad.

Ello no obsta a que el organismo del caso pueda proceder de estimarlo necesario a la contratación bajo el régimen previsto por el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164.

SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA

REGGEMESENT N° 897/2005.

DICTAMEN DE LA OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO N° 2556/05