



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

MAESTRÍA EN GOBIERNO Y ECONOMÍA POLÍTICA

TITULO

**INFORMALIDAD LABORAL EN LOS SERVICIOS DE
SALUD PÚBLICA DE BARRANQUERAS
CHACO**

ALUMNA

ALICIA MARINA ESPINOSA DE LEON ENCALADA

DIRECTOR

SANTIAGO SPADADORA

RESISTENCIA, CHACO

JUNIO DE 2014

A la memoria
de mi querida
Madre
cuyo sacrificio, amor y
dedicación
hicieron posible
los logros en mi vida...

AGRADECIMIENTOS

Al Gobierno de la Provincia del Chaco, a la Universidad Nacional de San Martín y a la Escuela de Gobierno de la Provincia del Chaco por darme la oportunidad de estudiar.

A mi primer director de tesis, que me alentó en mis primeros pasos Dr. Barberis Juan Carlos (post mortem), el cual organizó en el Hospital Perrando la unidad de cuidados paliativos y la unidad de epidemiología hospitalaria y público en la Revista de la facultad de Medicina su última investigación, en Mortalidad Materna que coincidió con su deceso.

A mi director de tesis Dr. Santiago Spadafora, por su paciencia, predisposición, por brindarme su tiempo y por su dedicación en la dirección de esta tesis.

A los Directivos, profesores y personal no docente de la Escuela de Gobierno de la Provincia del Chaco, por su generosidad y acompañamiento.

A mis compañeros de trabajo por su incondicionalidad, porque desde el principio fuimos un equipo y acompañan todo mi proceso.

A mi familia, quienes me han alentado, para que concluyera con éxito esta investigación.

INDICE

1-Titulo.....	4
2- Problema de investigación.....	4
3-Formalidad e Informalidad laboral-conceptos.....	8
3.1-Reseña histórica de la informalidad laboral.....	9
3.1.1-Actitud de la administración pública ante la informalidad laboral.....	11
3.1.2-La nueva cuestión social.....	12
4-Objetivo General.....	15
4.1- Objetivo específico.....	15
4.1.2- Tabla de operacionalización.....	15
5-Estrategias de la investigación.....	17
6- Viabilidad de la investigación.....	18
7-Resultados.....	19
8-Conclusiones.....	45
9-Bibliografía.....	49
10-Anexo.....	50
Anexo1-Mapa de la región NEA.....	51
Anexo 2-Indicadores INDEC 2001.....	51
Anexo 3-problemas de empleo en el Chaco y el país- HEP.....	52
Anexo 4-Mapas región metropolitana N°8.....	60
Anexo 5-Entrevistas individuales.....	63
Anexo6- Entrevistas a los Directores de Centros de salud	64
Anexo 7-.Ley N° 6528.....	65
Anexo 8-Programa entrenamiento laboral.....	68
Anexo 9-Memorandos Becarios Control Vectorial.....	69
Anexo 10-Contrato de Obra.....	73
Anexo 11- Recibo de sueldo contrato de servicio.....	74
Anexo 12-Reglamentos 1610 y Decreto 1249 pase a planta	75
Anexo13-Contrato Programa Medico Comunitario.....	95

1-TITULO

Informalidad laboral en los servicios de Salud Pública, de la Ciudad de Barranqueras, Provincia del CHACO.

ALICIA MARINA ESPINOSA

2-PROBLEMA DE INVESTIGACION

Definición del problema

El presente trabajo de investigación intenta conocer de que manera y bajo que modalidad se hallan desempeñando sus tareas los diferentes agentes sanitarios en los centros de salud pública, ubicados en la ciudad de Barranqueras. ¿Cuál es el nivel de informalidad laboral en los servicios de salud pública de Barranqueras, Chaco? Cuáles son los pensamientos y sentimientos de quienes trabajan en situación de precariedad laboral?

Informalidad laboral entendida de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en términos de trabajo precario sin registro y cobertura del trabajador; esto es, “personal que percibe un salario, generalmente bajo, con escasa e incompleta protección social asociada al trabajo”; trabajo que por otra parte generalmente es inestable y no está formalmente integrado a la misión de la organización.

En la ciudad de Barranqueras, Chaco, existen ocho Centros de Salud, dependientes del Ministerio de Salud Pública, éstos en los últimos años han duplicado y hasta triplicado su personal, su condición de ingreso al plantel de estas instituciones fue como “asalariados informales”, con diferentes regímenes laborales: contratos de obras, proveedores del estado, monotributistas sociales, diferentes programas: Nacionales; de extensión laboral, detección vectorial; Médicos comunitarios; becas, etc.

La mayor parte de ellos, sin una formal definición de las actividades de las cuáles se harían responsables, lo cual complicaría al momento de ser evaluados en un rol determinado y sólo una pequeña minoría de profesionales y técnicos.

Estos trabajadores padecen vulnerabilidad laboral por cuanto:

- No poseen una cobertura social adecuada en forma de seguros;
- No se les realizan aportes jubilatorios que pudieran luego contribuir a una jubilación digna;
- Poseen bajos ingresos;
- Poseen escasos vínculos con el sector productivo estructural.

La incertidumbre sobre el futuro que presenta este tipo de trabajo altera el comportamiento social del individuo porque aumenta las dificultades para conformar y afianzar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo. Además puede producir un aumento del sufrimiento psicológico y disminución de la calidad de vida y salud de las personas (stress laboral). Las personas se sienten inseguras, porque sienten la amenaza abstracta de la pérdida del empleo o pérdidas concretas de aspectos del trabajo, como la carrera profesional, las retribuciones, el status, etc.

Un capítulo aparte lo constituye la siniestralidad. En Argentina según la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) entre julio de 1998 y junio 1999, murieron 1.068 personas (3 personas por día) por accidentes de trabajo. En igual periodo se denunciaron 464.864 accidentes de trabajo (1.273 accidentes diarios) por esa razón se perdieron 7.426.711 jornales, se diagnosticaron aproximadamente 4.200 nuevos casos de enfermedades profesionales, (incidencia 0,84 por mil trabajadores expuestos). el costo de pérdida se estima en 1.000 millones de pesos por año. Debe destacarse que las cifras emitidas por la SRT provienen de datos referidos a la población cubierta por el sistema de riesgos de trabajo más de 4.980.000 personas.

Mientras que en Argentina NO existen datos respecto de la incidencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en el resto de la población económicamente activa, no cubierta por el sistema, es decir otros 11.000.000 personas. Tampoco existen en Argentina datos acerca de la incidencia de enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo.

Ante este vacío de registros y estadísticas, es posible especular que los accidentes laborales sean mayores con trabajos en condiciones de precariedad, por desconocimiento de las normas de seguridad y falta de aplicación de las mismas, así como la realización a cargo de estos empleados, de las actividades más nocivas y peligrosas.

Considerando la relevancia del problema, la información para la realización del presente trabajo se obtendrá directamente de las personas que se encuentran en ésta situación de informalidad laboral, tratando de obtener de cada una de ellas, sus opiniones y expectativas respecto a la situación de precarización laboral, en la que se encuentran.

Contexto del problema

De la región del NEA (Región Noreste Argentino), la provincia del Chaco, registra uno de los índices de pobreza más altos del país, si a esto le sumamos que la realidad socio-cultural de sus habitantes se caracteriza por tener familias numerosas, en su gran mayoría, su constitución varía de cuatro a once hijos, generalmente se puede observar la integración de algún menor al grupo familiar, hijos de familiares, vecinos, ahijados, etc.; además el tamaño del grupo familiar puede aumentar por la incorporación, de algún nuevo integrante como: abuelos, tíos o conocidos mayores de 65 años, desocupado y sin cobertura social. Esto complica más la situación económica de estas familias, pues muchas de ellas, tienen como único jefe de hogar, a mujeres solas o maridos desocupados.

La ciudad de Barranqueras, Chaco; es la segunda ciudad más poblada del Gran Resistencia y tercera en la provincia, con 54.698 habitantes (INDEC 2010).

Si bien las autoridades gubernamentales se encuentran en tratativas de reactivar el puerto de Barranqueras (anteriormente una de las salidas laborales más importante de la Zona) y otras fábricas como: Ucal, Tamet, Molinos, Loma Negra, etc.; y que actualmente tienen sus puertas cerradas, lo que representa claramente la falta de fuentes de trabajo, como en gran parte del país, el cierre de las fuentes laborales de la provincia y del país, han generado la crisis económica, social y de valores más grande de la historia, pues el trabajo dignifica al hombre y le otorga libertad; es además un derecho humano inalienable.

Las barreras de accesibilidad para lograr un trabajo digno, cada vez son mayores y esto obliga a los hombres, a realizar trabajos inestables: changas y a las mujeres a trabajar en quehaceres domésticos, por magros salarios; subsistiendo, en muchos casos de los planes sociales y ayudas económicas que solo palean la situación pero que de ninguna manera contribuye a satisfacer las necesidades básicas mínimas indispensables.

Hablar de trabajo decente implica referirnos a una buena calidad de vida, una forma digna de vivir que le permita a todo trabajador, usufructuar los derechos humanos fundamentales como vida sana, y equilibrada, formación profesional y espiritual,

preparación activa en eventos familiares, religiosos, sociales (culturales), disponibilidad del crédito ,obtención de una vivienda digna, acceso a la información (diario, revistas libros, Internet, etc.) y a la red capacitación y actualización continua y gratuita, obteniendo ingresos económicos sustentables, redundará en beneficio de las personas que prestan servicios en relación de dependencia, elevando su calidad de vida.

3-FORMALIDAD E INFORMALIDAD LABORAL CONCEPTOS:

Formalidad: una conducta encaminada al cumplimiento de las reglas o una situación de cumplimiento de las reglas. Por “formalidades” suele entenderse el conjunto de procedimientos y documentos que dan ropaje jurídico a una situación.

Informalidad: es lo opuesto a la formalidad, es la actitud de no ajustarse a las reglas o normas existentes.

La informalidad laboral fue redefinida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su 91ª Reunión del 2002, utilizando a partir de entonces el doble eje de la unidad económica y del **registro/cobertura del trabajador**, englobando así en la informalidad lo que antes se denominaba trabajo precario, admitiendo que se pueden recortar subsectores internos a esta definición amplia. Es a partir de este concepto que en el presente trabajo, la informalidad laboral es entendida como “personal que percibe un salario, generalmente bajo, con escasa e incompleta protección social asociada al trabajo”. Trabajo que por otra parte generalmente es inestable y no está formalmente integrado a la misión de la organización.

Para entender el concepto de trabajo precarizado, es necesario previamente tener claro que se considera como Trabajo Decente, en virtud de esto se puede decir que este tiene las siguientes características: es un trabajo productivo y seguro con respecto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, libertad sindical, negociación colectiva, participación y seguridad, que forman parte de la calidad del empleo y exigen continuidad o estabilidad de la relación de trabajo.

Según Laparro Navarro, Miguel, en su informe para la Fundación FOESSA, para caritas. La precariedad laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones:

- Inestabilidad en el empleo
- La vulnerabilidad
- Menores ingresos
- Menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales.

Cabe mencionar que la precariedad laboral en el mundo, es una realidad en la cual los derechos y la protección de los trabajadores son escasos o nulos. Esto no es una novedad, dado que este tipo de situación en el pasado, fue la que impulsó la creación del

derecho del trabajo, como una forma de preservar el derecho que le asiste a toda persona que realice una actividad en relación de dependencia, sea público o privado, actualmente la reglamentado está vigente, pero su ejecución es muy limitada.

3-1 RESEÑA HISTORICA DE LA INFORMALIDAD LABORAL

Parafraseando a Federico Nietzsche, la historia de la especie humana parece ser la historia del eterno retorno, y al pasar por un lugar ya transitado lo hace profundizando las situaciones del pasado. Por eso no extraña que la nueva precarización del ámbito del trabajo, al examinarla con detenimiento, parezca más injusta que en décadas pasadas.

Desde la gran transformación que comienza en la década del 70, se viene dando un debilitamiento de la fuerte asociación que existía hasta ese momento entre: el derecho del trabajo y la protección social.

”La flexibilidad “es el eslogan de la época, que cuando es aplicado al mercado del trabajo presagia “el fin del empleo tal y como lo conocemos”, y anuncia el advenimiento del trabajo regido por contratos breves, renovables o directamente sin contratos.

Esta tendencia que ha comenzado hace largo tiempo en nuestro país, con modificaciones legislativas, se arraigó gracias al empuje de las políticas de la década del 90, por lo que se puede inferir que se trató de una maniobra destinada a forzar a la normativa, a justificar la reducción de los costos y optimizar los beneficios de empresarios, todo a costa de los derechos del trabajador y legitimado por el estado.

Las distintas normas flexibilizadoras sancionadas a lo largo de estos años bajo la promesa que generarían más puestos de trabajos, demostraron que lo único que consiguieron fue disminuir la cantidad de trabajo decente, transformándolo en gran parte en precariedad laboral, situación que viven las personas que no han tenido otra oportunidad más que la de ejercer una actividad, carente de todo derecho social que por ley le corresponde, de inseguridad laboral y en muchos casos trabajar en condiciones infrahumanas: hacinamientos, insalubridad y con el temor constante de la terminalidad laboral.

La ausencia de derechos laborales y sociales, por la contratación precaria, desregula las normas, es decir se eliminan o mitigan y en consecuencia se vacían las relaciones laborales de derechos democráticos.

La categoría “trabajo” en el contexto actual

En las últimas décadas el trabajo se ha visto modificado por profundos cambios: innovaciones tecnológicas, transformaciones organizacionales, flexibilización y nuevos padrones de búsqueda de productividad y de gestión de la fuerza de trabajo.

Se han producido procesos de disminución de la clase obrera industrial y se ha heterogeneizado el mercado laboral, diversificándose las modalidades de trabajo: trabajo parcial, precario, terciarizado, subcontratado, vinculado a la economía informal, al sector de servicios, etc.

Así, en nuestro escenario laboral aparecen hoy figuras nuevas y se re significan otras ya conocidas: desocupación, subocupación, pluriempleo, sobre ocupación activa, y el fenómeno de los “desocupados con diploma” constituyen sólo algunos ejemplos.

La situación del mundo del trabajo a escala global, pero particularmente en los países periféricos, paso de ser preponderantemente un universo inclusivo, como actor de integración social, a transformarse en una vía restringida, no solo se caracteriza ahora el mundo del trabajo por la exclusión social , a la que condena a todos aquellos a los que privan de su derechos, sino por la precariedad de las condiciones laborales a las que someten a la mayoría de los trabajadores incluidos, presionados, a aceptar cualquier disminución en la calidad de sus empleos, si quieren seguir perteneciendo al sector al que se hayan integrado.

Es el resultado de décadas de la aplicación de distintas recetas flexibilizadoras de la relación de trabajo, que solo generó mayor exclusión social y pobreza, favoreciendo la acumulación de capital, cada vez menos en individuos y/o empresas, es un hecho probado a través de los años que el bien común y la justicia social, no se logran recortando los derechos de los trabajadores y generando incertidumbre, sino con una actitud reguladora del estado que tienda a una protección de los derechos del trabajo.

El trabajo en el campo de la salud

Las prácticas y subjetividades de los efectores de salud del sector público se han visto afectadas, entre otras, por la caída del valor social de los profesionales de salud en general, la escasez de recursos, la sobrecarga laboral por incremento en la demanda o por sobre empleo, la crisis salarial, la amenaza por juicios de mala praxis y los dilemas éticos que presentan las nuevas tecnologías u otros problemas emergentes frente al acto de salud (Zaldúa y Lodieu, 2001).

Se suman a esto, "la parcial declinación de la autonomía médica, como fruto, entre otras causas, de la tecno burocratización de la gestión y prestación de los servicios de salud, la profunda segmentación interna de la profesión, en términos de ingresos, prestigio y poder; y la masiva asalarización de los facultativos, la valorización cultural del cuidado personal de la salud, el surgimiento de las medicinas alternativas y la mayor presión social sobre los médicos vía los juicios por mala praxis". (Llovet y Ramos, 1995)

3.1.1- ACTITUD DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ANTE LA INFORMALIDAD LABORAL

La diferente visión del fenómeno de la informalidad en unas u otras regiones del mundo, determina una actitud diferente por parte de los poderes públicos. En los países en desarrollo en general, han sido escasos los intentos de imponer la aplicación de la legalidad existente, ya que el Estado se ha visto desbordado por el crecimiento de la informalidad y no ha sabido o podido adoptar medidas firmes o represivas, máxime cuando los aparatos administrativos de control han sido tradicionalmente poco eficaces y muy vulnerables.

La consideración de las actividades informales como medio de subsistencia y la regulación incompleta del mercado del trabajo o de grandes segmentos de este mercado, ha conducido a la permisividad o desentendimiento por un lado y las propuestas políticas de procurar o facilitar algún grado de protección, por otro.

En los países en que la informalidad se considera infracción de las reglas existentes en el mercado, la actitud de las administraciones públicas ha seguido la tendencia de intentar hacer aplicar la legalidad. Los medios del Estado, informativos, persuasivos y represivos se han puesto en marcha para regularizar las situaciones que no se ajustan a la ley.

Con el riesgo que siempre implican las generalizaciones, podemos resumir la actitud de la administración pública laboral ante la informalidad: En los países desarrollados la informalidad es prácticamente equivalente a la ilegalidad, por lo que los ministerios de trabajo están obligados a combatirla, sin distinción, por el tamaño de las empresas o los por los sectores en que aparece.

En los países en desarrollo, la administración laboral tiende a considerar a las micro y pequeñas empresas como fuera del espacio de la regulación y se ha desentendido de

ellas, sin ejercer ninguna medida de presión y de contralor, para la aplicación de la legalidad vigente.

3-1-2 LA NUEVA CUESTIÓN SOCIAL

Esta caracterizada por la conjunción de ciertos factores que nos llevan al: Desempleo y precarización: modelo económico, que implanta la flexibilidad laboral, la cual propone reducir el costo laboral a través de imponer topes y menores indemnizaciones por accidentes de trabajo, flexibilizar el contrato temporáneo de personal y disminuir los topes para las indemnizaciones por despidos injustificados y el aporte patronal para la jubilación y obras sociales.

Los avances vertiginosos de la tecnología, complico más el mercado del trabajo, induciendo a la marginación del personal no capacitado, y su reemplazo por aquellos que tuvieron acceso a la actualización (capacitación).

Esto produjo un desempleo estructural, por la precarización y rotación permanente de la mano de obra, que debilitó a la defensa gremial y legal del trabajo, por lo que el trabajo se transformó en un bien escaso, y aparecieron nuevas modalidades de empleo: temporal, discontinuo, a tiempo parcial, autoempleo, irregular o clandestino.

-Vulnerabilidad y exclusión: las personas que perdieron el empleo formal, quedaron desvinculadas de los marcos institucionales que las contenían, y debieron desarrollar estrategias para sobrevivir.

Además, las condiciones impuestas por el desarrollo tecnológico, fueron dejando progresivamente a una porción de la población lejos de cualquier posible acercamiento. Quienes son víctima de exclusión, que le dio carácter de población excedente, y que a la larga, se presentó como un efecto desocializante y de aislamiento social.

-Ampliación de la pobreza estructural: los pobres estructurales o pobres de necesidades básicas, los cuales no satisfacen sus necesidades básicas mínimas, en relación con la vivienda, condiciones sanitarias, educación y capacidad de subsistencia, poseen ingresos por debajo de la línea de pobreza, son los principales destinatarios de política del tipo asistencial, y que están lejos de ocupar la escena y de conformar activamente la opinión pública.

-Nuevos pobres y privación relativa: la diferencia básica con los pobres estructurales, es que estos poseen una vivienda digna y están más capacitados. Este sector caracteriza a

los pobres por ingresos, y es lo que constituye la clase media “empobrecida”, como los empleados públicos, docentes, jubilados, etc.

A la vez, son los más afectados por el modelo neoliberal, porque no tiene contención simbólica ni material en el mismo.

-Crisis de la clase media: estos sectores tienen las características de engrosar los índices de desempleo y subempleo por la recesión y el cierre de comercio. Están conformados por trabajadores con educación media completa y hasta superior.

-Nueva violencia social y de inseguridad: está representada por una violencia del tipo social, sin proyecto, y que llega el círculo de inseguridad y represión policial. Es producto de la nueva fase capitalista, que le sumo a la altísima tasa de desocupación, problemática en los jóvenes, por falta de contención, explotación infantil, aumento de mujeres cabezas de familias, y familias cada vez más inestables. Esta nueva violencia, está relacionada con el crecimiento del sector ilegal y criminal.

Las situaciones económicas políticas y sociales que se desataron en nuestro país a partir de los años 90', se vieron agravadas durante el periodo de gobierno del Dr. De La Rúa, quién, paradójicamente a sus promesas electivas, resolvió profundizar el modelo neoliberal imponiendo al parlamento, la LEY DE REFORMA LABORAL, que terminó con la última legislación que protegía los derechos del trabajador. La disminución del salario a los jubilados, con el propósito de llevar a cero el déficit fiscal, aumenta el riesgo país, se produce una fuga de capitales, y por último, el gobierno interviene congelando las cajas de ahorro, lo que culminó con el llamado “corralito”, situación de inestabilidad, inseguridad y disconformidad fueron las claras manifestación de una sociedad indignada por los excesos y la ausencia del estado, más aún la figura de un presidente sin autonomía y con actitudes confusas y contradictorias, que terminó por generar un caos institucional y social, que cobró vidas humanas, la gente se manifestó a viva voz a través de una serie de episodios violentos, de protestas: “cacerolazos”. El presidente tuvo que abandonar la gestión de una manera poco decorosa, fugándose del país a bordo de un helicóptero, un final muy triste, un fracaso social más, que marco nuestra historia.

Breve reseña de la evolución de la pobreza e indigencia en las provincias durante el año 2012

Según el Centro de Investigaciones Participativas en Políticas Económicas y Sociales (CIPPES), La provincia de Chaco es aquella con mayor incremento en la pobreza,

incrementándose en seis meses un 8,73% el porcentaje de pobres. Esto resulta cuanto menos preocupante, considerando las altas tasas con las que ya cuenta la provincia.

(A diciembre de 2012 con un 52,69% de pobres en el Chaco duplico la tasa nacional)

En segundo lugar se ubica Córdoba, con niveles promedio de pobreza en torno al 26% Para todo el 2012, y un alza del 1,01% en la última mitad del año. Finalmente, Salta muestra un leve incremento del 0,45% en el mismo período, aunque con niveles preocupantes, de más del 36% de la población.

Entre las provincias que aumentaron sus niveles de indigencia de junio a diciembre de 2012 se encuentran Mendoza, Córdoba y Chaco.

El caso de Mendoza revela un comportamiento diferente en los indicadores de indigencia respecto a los de pobreza, ya que la indigencia en la provincia creció un 2,72%, mientras la pobreza se redujo en 1,23%. Por un lado 48 mil personas entraron en la indigencia, y por el otro 22 mil salieron de la pobreza, lo que refleja una polarización de los ingresos entre personas pobres y extremadamente pobres (Indigentes).

Por su parte, Córdoba aumentó sus tasas de indigencia en un 2,06% en la segunda mitad de 2012, lo que implicó que más de 69 mil personas pasen a vivir en esas condiciones.

En relación a los registros nacionales, la indigencia en la provincia a diciembre de 2012 resultó un 23% mayor. La indigencia en Chaco también creció entre junio y diciembre, sumando 1,79% más de personas.

4. OBJETIVO GENERAL:

Describir y analizar la problemática de la informalidad laboral en los servicios de Salud pública de la ciudad de Barranqueras, Chaco.

4.1-OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1-Analizar el marco normativo que regula, la contratación del personal, en la administración pública de la provincia del Chaco.

2-Analizar y caracterizar las distintas modalidades contractuales, existentes en los servicios de salud pública de la ciudad de Barranqueras.

3-Analizar si la situación de informalidad afecta y como a la atención en salud.

4-Investigar las decisiones políticas, tomadas para revertir la situación de precariedad laboral de los agentes de estos servicios de salud.

5-Conocer las percepciones, expectativas del futuro laboral del personal precarizado de los servicios de salud, de la ciudad de Barranqueras, Chaco

4.2-TABLA DE OPERACIONALIZACION

Objetivos	Datos	Fuentes /técnica
1-Analizar el marco normativo que regula la contratación del personal ,en la administración pública en la Pcia del Chaco	Termino del contrato Salarios que percibe La no relación de dependencia con el estado.	Ley de contrato de trabajo Decretos
2-Analizar y caracterizar las distintas modalidades contractuales existentes en los servicios de salud pública de la ciudad de Barranqueras	Modalidad de Contratos (de obra, médicos comunitarios, de servicios etc.)	Ley contrato de trabajo
3-Analizar si la situación de Informalidad afecta, y como, la atención en salud	Calidad y cantidad de atenciones Datos estadísticos Oferta y demanda	Dirección de estadísticas Centros de Salud
4-Investigar las decisiones políticas, tomadas para revertir la situación de precariedad laboral de los agentes de estos servicios de salud	Beneficios de los trabajadores Cobertura total o parcial de todo el personal precarizado.	Lineamientos políticos nacionales y provinciales. Resoluciones, Decretos y leyes. Artículos de prensa.

Objetivos	Datos	Fuentes /técnica
5-conocer las percepciones expectativas del futuro del personal precarizado en los servicios de salud de la ciudad de Barranqueras	Conformidad Disconformidad. Estabilidad laboral Actitud superadora Capacitación, actualización	Entrevistas estructuradas y no estructuradas al personal y directivos de los servicios de salud de Barranqueras, en condiciones de precariedad laboral Encuestas Publicaciones (diario, carta a lectores, etc.)

5- ESTRATEGIA DE LA INVESTIGACION

Método de estudio

La investigación, de tipo **descriptivo**, se basará fundamentalmente en técnicas cualitativas.

Recolección de datos

La recolección de datos se realizará esencialmente por medio de entrevistas, estructuradas y no estructuradas:

A. Entrevistas, a los Directivos de cada Centro asistencial, con la finalidad de que cada uno de ellos pueda evaluar el desempeño y necesidad de cada personal que se encuentra a su cargo.

B. Entrevistas al personal en general (formal e informal.), indagando sobre forma de ingreso al sistema de salud, cambios vivenciados en su desempeño profesional y personal, visión de sus posibilidades de continuidad.

Esto permitirá indagar las percepciones, concepciones, narrativas, pautas y expectativas sobre la informalidad laboral.

También habrá:

- Recolección de datos estadísticos, teniendo en cuenta planillas de atención diaria, y asistencia.
- Recolección de información y documentación de los programas (análisis documental)

Procesamientos de datos: Tablas y gráficos.

Temporalización: Un año.

Recursos: Humanos y técnicos

Evaluación procesual: Evaluando los procesos, su evolución, realizando los ajustes necesarios sobre la marcha.

6- VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Esta investigación, podrá ser factible de realizar, ya que la accesibilidad a los diferentes servicios es relativamente sencilla (medios de transporte en cercanías a cada Centro de Salud)

La entrevista, al personal y a los directivos de los servicios, se realizaran a todo el personal en forma anónima previa autorización de dichos directivos y del personal a encuestar, teniendo en cuenta su carga horaria y disponibilidad diaria, asistiendo a ambos turnos para efectuar las mismas.

Recolección de datos estadísticos se realizaran a través de cada servicio y de la Dirección de estadísticas sanitarias de la Provincia del Chaco, previa autorización de los Directores de cada establecimiento sanitario.

El resultado de las evaluaciones de supervisión, serian solicitados a la Dirección de Zona correspondiente a la ciudad de Barranqueras. Evaluaciones realizadas por equipos de supervisión provenientes del Ministerio de Salud, región 8.

El tiempo que podría insumir este proyecto sería aproximadamente un año.

7-RESULTADOS

A. ENCUESTA A DIRECTORES DE CENTROS DE SALUD – BARRANQUERAS –CHACO

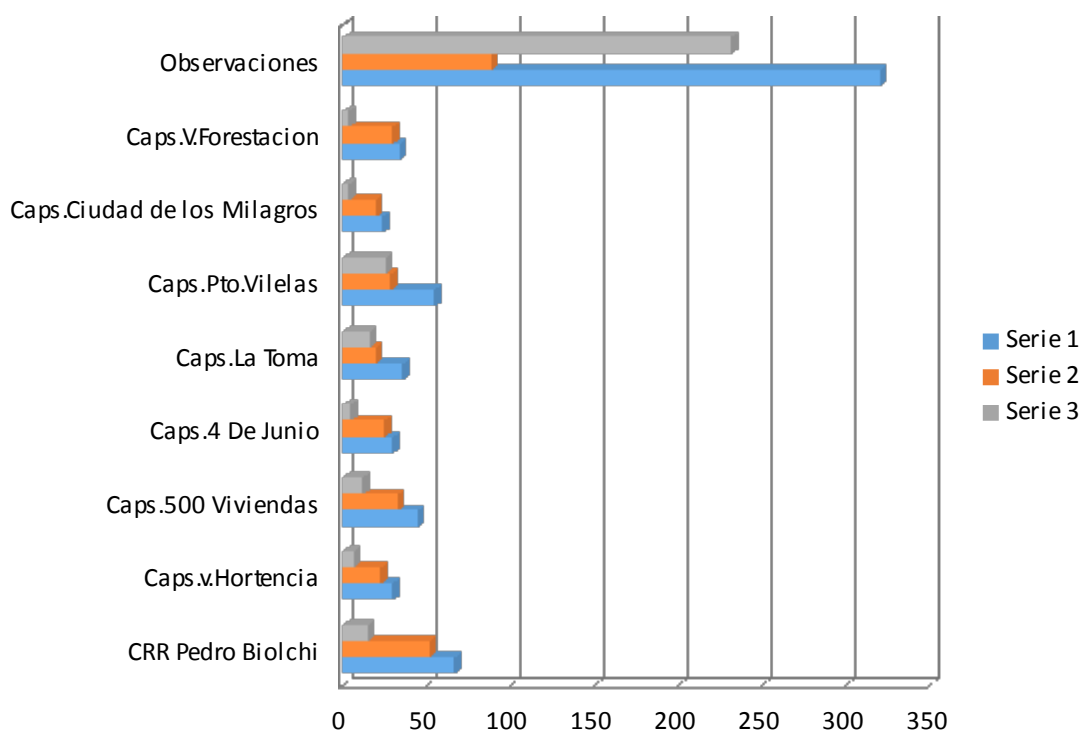
TABLA N° 1

PERSONAL QUE POSEE CADA SERVICIO DE SALUD

CRR PEDRO BIOLCHI.	CAPS VILLA HORTENCIA	CAPS 500 VIVIENDAS	CAPS 4 DE JUNIO	CAPS LA TOMA	CAPS PTO VILELAS	CAPS CIUDAD DE LOS MILAGROS	CAPS VILLA FORESTACION	OBSERVACIONES
67	30	45	30	36	55	24	34	321 TOTAL GRAL
52	23	33	25	20	29	20	30	232 PNAL CONTRATADO
15	7	12	5	16	26	4	4	89 PLANTA PERMANENTE

POR LO QUE SE PUEDE OBSERVAR DE 321 AGENTES DE SALUD, 89 ES PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE (28%) Y 232 ES PERSONAL CON DIFERENTES CONTRATOS (72 %)

GRAFICO N°1



El grafico 1 evidencia claramente que la situación de revista del personal en su mayoría son personal precarizado, con sueldos que se encuentran por debajo de índice canasta familiar, no gozan de la obra social y están desprovistos de los beneficios que tienen el personal de planta permanente. Siendo que en muchos de los casos el trabajo que realizan es el mismo que el que realiza un personal de planta; pero no está igualmente remunerado y a esto le sumamos la inestabilidad laboral, la incertidumbre de que pueden continuar o no, aun cuando vemos que desde este gobierno, hay una firme intención de terminar con la precarización laboral. La prueba está en que en estos últimos años se han producido dos (2) concursos de pase a planta y otro que está a la espera de la efectivización, como así también el pensamiento del gobernador insta al personal de las distintas instituciones a capacitarse, a formarse para desarrollarse como profesionales altamente capacitados, de esta manera se asegura una mejor calidad de atención, tanto en los CAPS como en los centros de mayor complejidad.

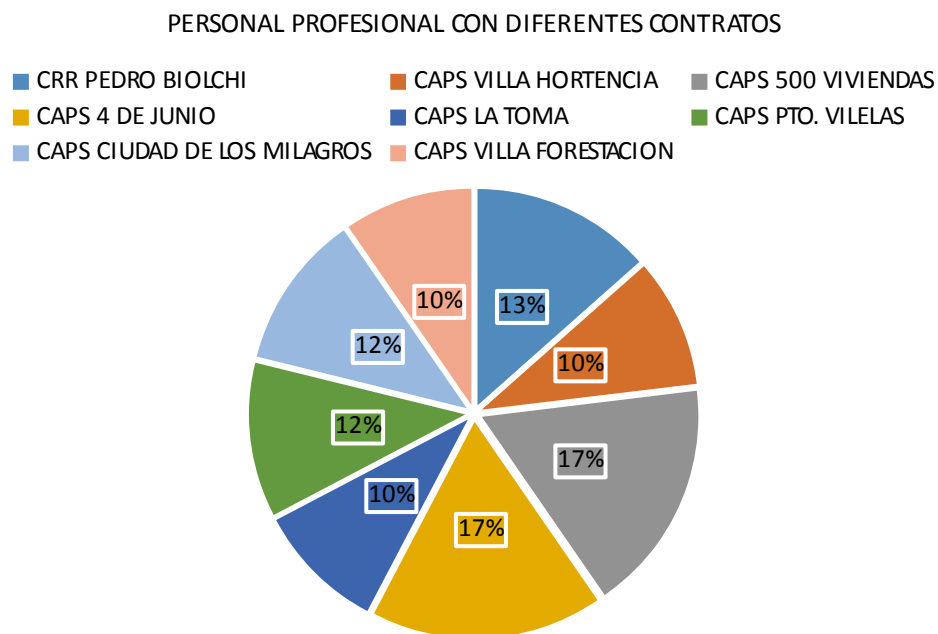
TABLA N°2

PERSONAL PROFESIONAL CON DIFERENTES CONTRATOS

CRR PEDRO BIOLCHI. 7	CAPS VILLA HORTENCIA 5	CAPS 500 VIVIENDAS 9	CAPS 4 DE JUNI O 9	CAPS LA TOMA 5	CAPS PTO VILELAS 6	CAPS CIUDAD DE LOS MILAGROS 6	CAPS VILLA FORESTACION 5
-------------------------------	---------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------	-----------------------------	---	-----------------------------------

Se observa que 52 agentes son personal profesional en situación laboral precarizados (22%)

GRAFICO N°2



Tanto en esta tabla y gráfico, se infiere que la mayoría de los CAPS de la ciudad de Barranqueras, se caracteriza por tener el mayor porcentaje de personal profesional en situación laboral precarizada, por el momento esperando que esta situación se vaya revirtiendo, y que el lapso de 1 a 2 años, puedan ser personal de planta permanente, por la estabilidad laboral, los beneficios y la posibilidad de ocupar puestos de trabajos estratégicos, habiendo realizado y cumplimentado la carrera sanitaria previamente.

TABLA N°3

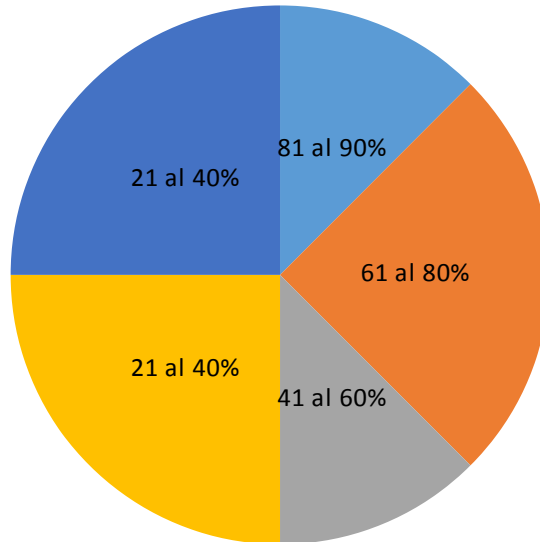
PORCENTAJE PERSONAL PRECARIZADO SE CAPACITA CONSTANTEMENTE

81 AL 90%	1
61 AL 80%	2
41 AL 60 %	1
21 AL 40%	2
21 AL 40%	2

De la encuesta realizada a los directores de centros de salud, se puede inferir que solo un director avalo y acompaño la capacitación de todo su personal. Dos avalaron parcialmente, y el resto como lo indica la tabla poca predisposición para incentivar al personal a capacitarse.

GRAFICO N°3

Capacitacion



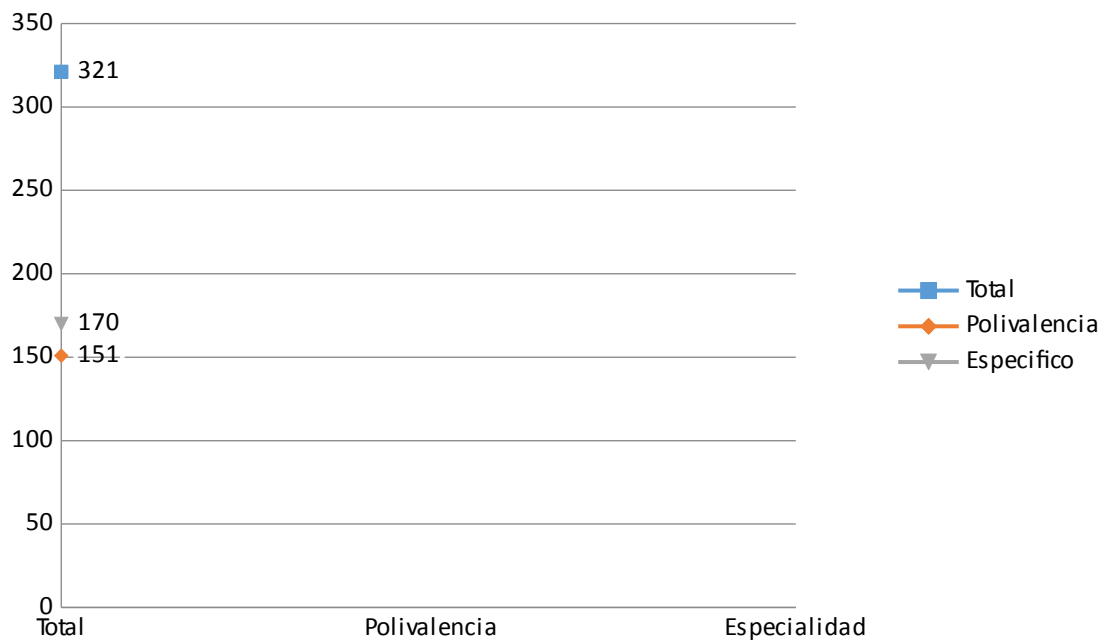
La diversidad de propuestas de capacitación y perfeccionamiento, ofrece la libertad y disponibilidad horaria; de que el personal se capacite y entienda que solo la formación académica le permitirá competir en el mercado laboral, para acceder a una mejor actividad laboral a ocupar puestos estratégicos y a crear la demanda en la comunidad de manera que el gobierno implemente líneas de acción destinadas a terminar con la precarización laboral, que personalmente creo que es una de las acciones a seguir, solo es cuestión de tiempo y presupuesto.

TABLA N°4 ,
QUE CANTIDAD DE PERSONAL ES POLIVALENTE.

Total	321
Polivalente	151
Especialidad	170

La sumatoria dio 151 personas, entre planta permanente y contratados, es un 47 % del total.

GRAFICO 4



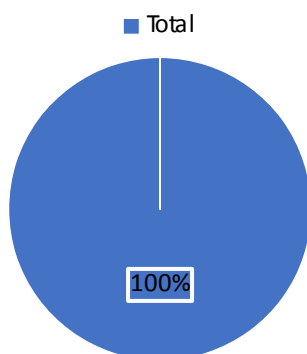
Se observa que el personal polivalente ocupa un lugar muy importante en los servicios de salud; es importante que una persona conozca todas las actividades (roles) en los CAPS, pues la rotación hace al enriquecimiento y a conocer todo, no en profundidad, pero sí lo necesario para que no lo sorprenda el desconocimiento y para la mejor atención a la comunidad.

TABLA N° 5

ESTA CONFORME CON EL SALARIO QUE PERCIBE EL PERSONAL DE PLANTA EN SALUD PUBLICA, DE ACUERDO A LA FUNCION QUE CUMPLE

100% MANIFESTO NO ESTAR DE ACUERDO.

Disconformidad Salarial



De la encuesta se desprende el descontento del personal, por los haberes que perciben; pero en realidad mejor sería que no hubiese inflación, así los sueldos amortizarían los gastos, de lo contrario estaremos en un círculo vicioso.

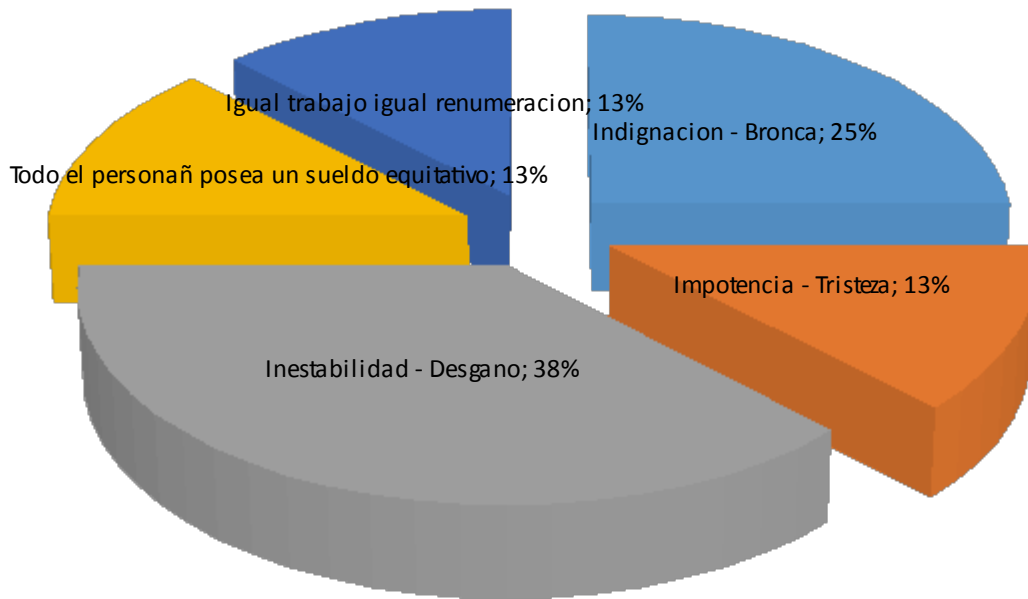
TABLA N°6

QUE OPINION O SENSACION LE GENERA LA SITUACION LABORAL DEL PERSONAL CONTRATADO

INDIGNACION – BRONCA	2
IMPOTENCIA – TRISTEZA	1
INESTABILIDAD – DESGANO	3
TODOS EL PERSONAL POSEA UN SUELDO EQUITATIVO	1
IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACION	1

GRAFICO 6

Situación laboral del personal contratado



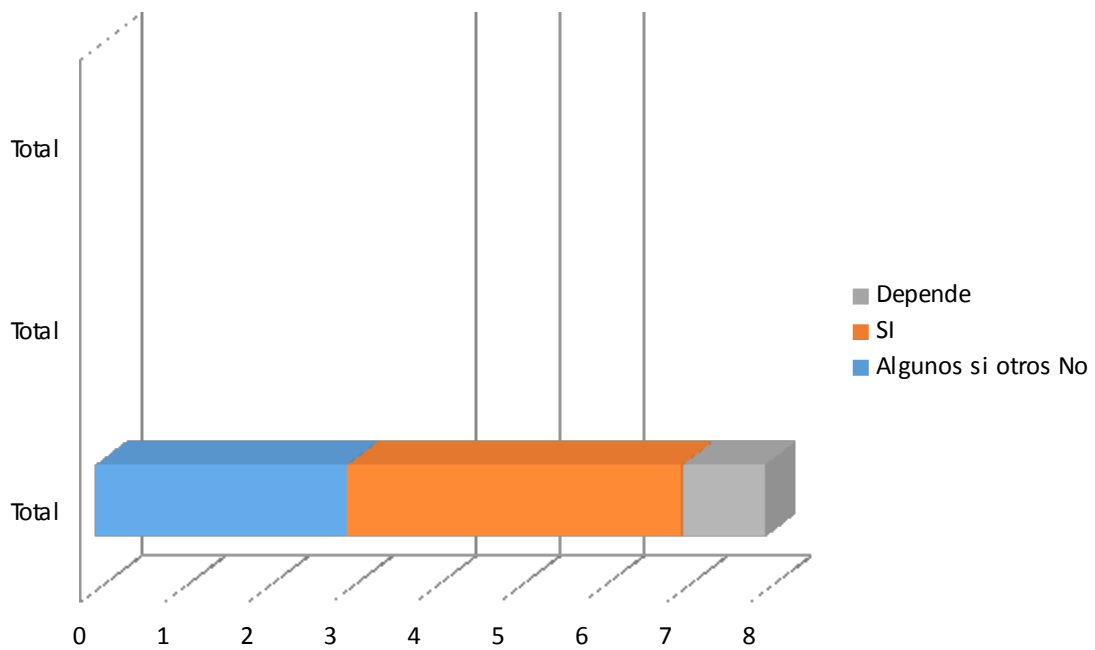
Esto refleja el desconcierto, inseguridad, impotencia, malestar porque se sienten indefensos, frente a la inestabilidad laboral, precarización y los bajos haberes.

TABLA N° 7

DESEA QUE EL PERSONAL CONTRATADO CONTINUE TRABAJANDO EN SU SERVICIO.

ALGUNOS SI OTROS NO	3
SI	4
DEPENDEN SI TIENEN COMPROMISO, CON SALUD PUBLICA SI, O DE LO CONTRARIO QUE AFIANSEN EL TRABAJO PRIVADO O QUE SE DEFINAN.	1

GRAFICO 7



Personalmente creo y sostengo que son personas que tienen derecho a trabajar y al bienestar general de su familia, son personas capacitadas en muchos de los casos y solo están usufructuando un derecho legítimo el de trabajar.

B. ENTREVISTA ANONIMA AL PERSONAL

DEL TOTAL 231 AGENTES SE ENTREVISTO A 168 PERSONAS QUE ES EL 73% DEL PERSONAL.

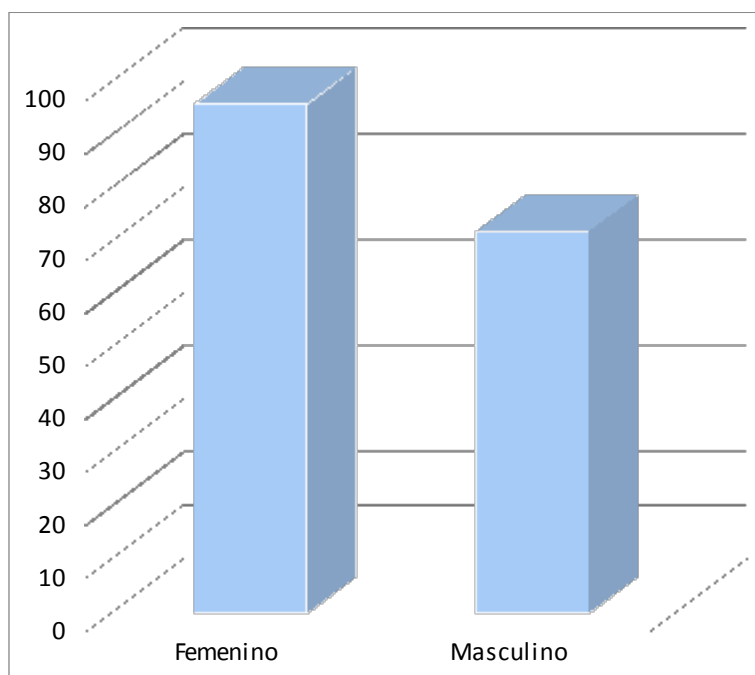
TABLA A -

SEXO DEL PERSONAL

FEMENIN O	MASCULINO
96	72
57 %	42%

GRAFICA A-

SEXO DEL PERSONAL



Somos una provincia donde el predominio poblacional es femenino y esto es una realidad que caracteriza, también en las situaciones laborales en las distintas instituciones, y no siempre la mujer contribuye a amortizar los gastos en el hogar porque cuenta con el aporte de su pareja, pero en muchos casos las mujeres son jefes de familia y ahí se complica la situación.

TABLA B-

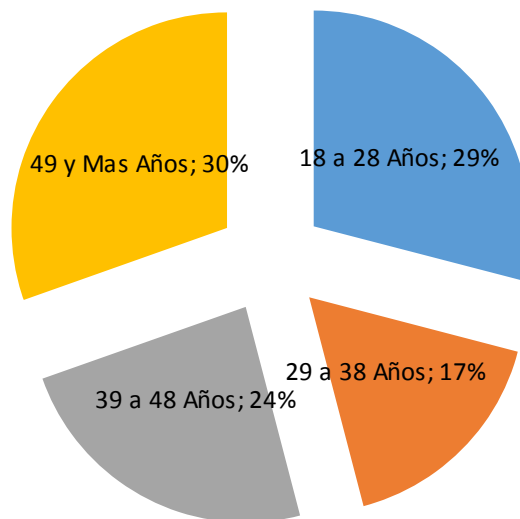
EDAD DEL PERSONAL

18 A 28 AÑOS	29 A 38 AÑOS	39 A 48 AÑOS	49 Y + AÑOS
35	45	42	46

GRAFICA B-

EDAD DEL PERSONAL

Edad del Personal



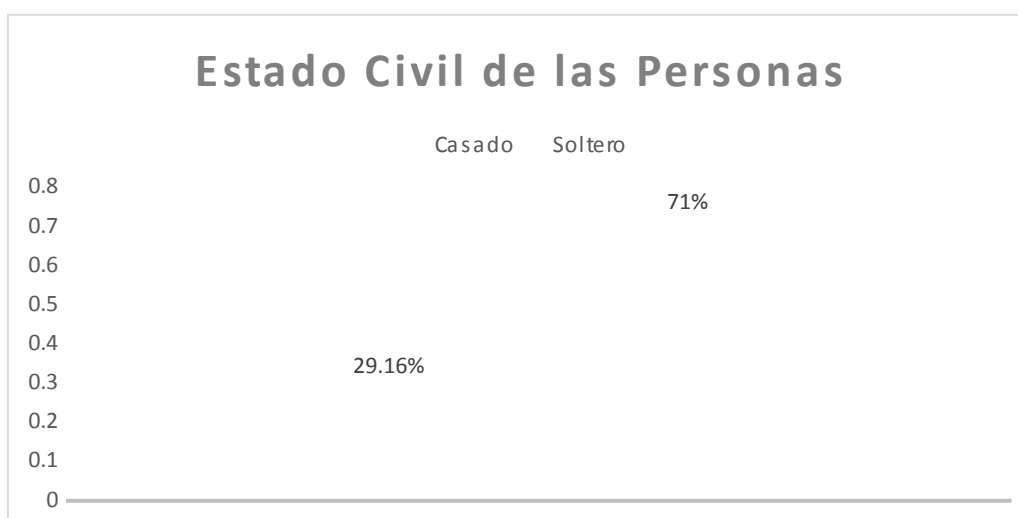
De lo observado en el gráfico podemos inferir que la mayor población laboral supera los 49 años, por lo que se deberían dinamizar los mecanismos de jubilación y disminuir la edad para que estas personas puedan gozar de ese beneficio que por ley le corresponde y dar lugar así a los jóvenes.

TABLA C-

ESTADO CIVIL DEL PERSONAL

CASADO	SOLTERO
49 PNAS	119 PNAS
29,16 %	71 %

GRAFICA C



Se observa cada vez más que las personas no se casan, solo forman parejas, con un pensamiento posmoderno por excelencia, relaciones ocasionales y si resultan se prolongan más o menos pero tratan de esquivar a toda costa las responsabilidades y el compromiso con el grupo familiar.

TABLA D-

NUMERO DE HIJOS

0 A 2 HIJOS	3 A 4 HIJOS	+ DE 4 HIJOS
32	65	71
19%	39%	42%

GRAFICO D

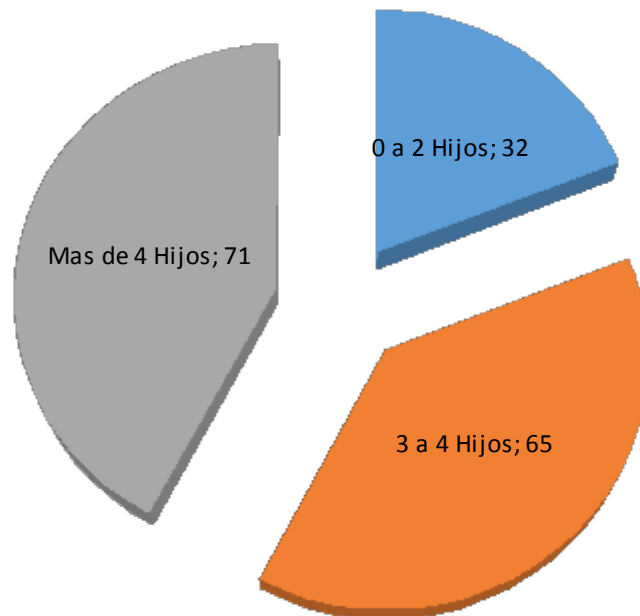


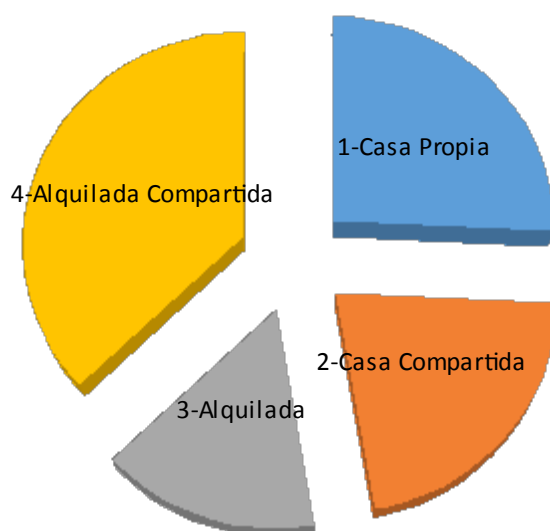
TABLA E

CONDICION HABITACIONAL

1-CASA PROPIA	2-CASA COMPARTIDA	3.ALQUILADA	4-ALQUILADA COMPARTIDA
43	36	26	62
25,5%	21%	15%	36%

GRAFICA E

Condiciones Habitacional



Hoy el sueño de la casa propia sigue en vigencia y que cada vez cuesta más acceder a una vivienda propia pues son muy costosas y acceder a las viviendas otorgadas por la provincia, implica trámites burocráticos, pocos accesibles, constituyen una verdadera barrera.

TABLA F

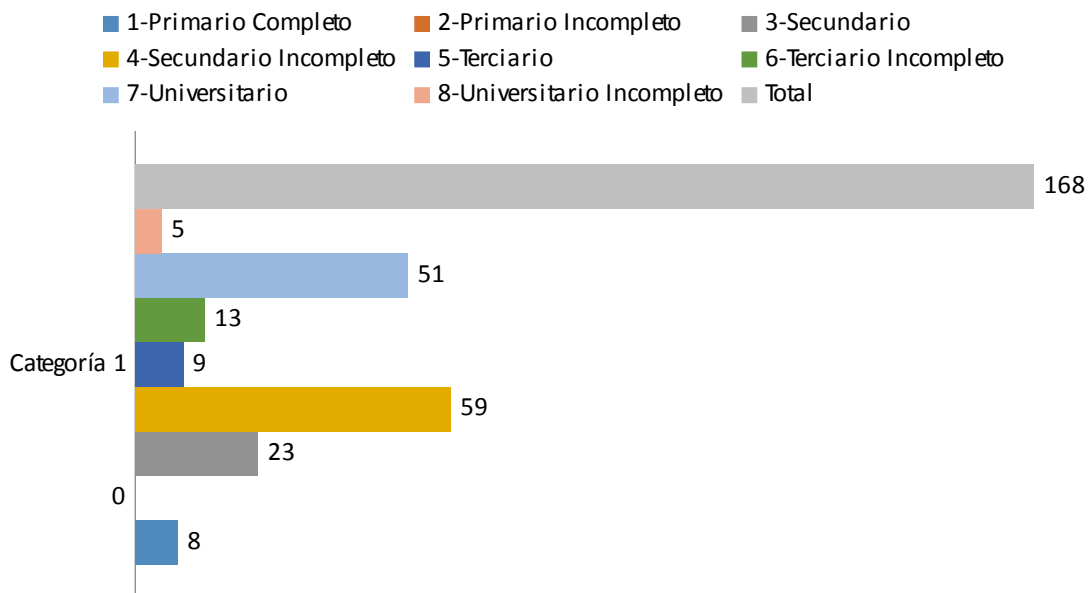
NIVEL DE INSTRUCCIÓN

1-PRIMARIO COMPLETO	8
2-PRIMARIO INCOMPLETO	-

3-SECUNDARIO	23
4-SECUNDARIO INCOMPLETO	59
5-TERCIARIO	9
6-TERCIARIO INCOMPLETO	13
7-UNIVERISTARIO	51
8-UNIVERSITARIO INCOMPLETO	5
TOTAL	16
	8

GRAFICA F

NIVEL DE INSTRUCCIÓN



De la tabla inferimos que el mayor porcentaje de formación académica es el nivel medio, pero también cabe mencionar que es relevante el número de universitarios, lo que implica que las personas apuestan a un proyecto de vida mejor porque solo el conocimiento da la posibilidad de desarrollarse y crecer como personas de bien en una sociedad educada.

TABLA SITUACION LABORAL

PREGUNTA NO FUE CLARA POR LO QUE SE MARCARON, DOS CONSIGNAS POR EJEMPLO CONTRATO DE OBRA Y CONTRATO DE SERVICIO, O CONTRATO DE OBRA Y OTROS.

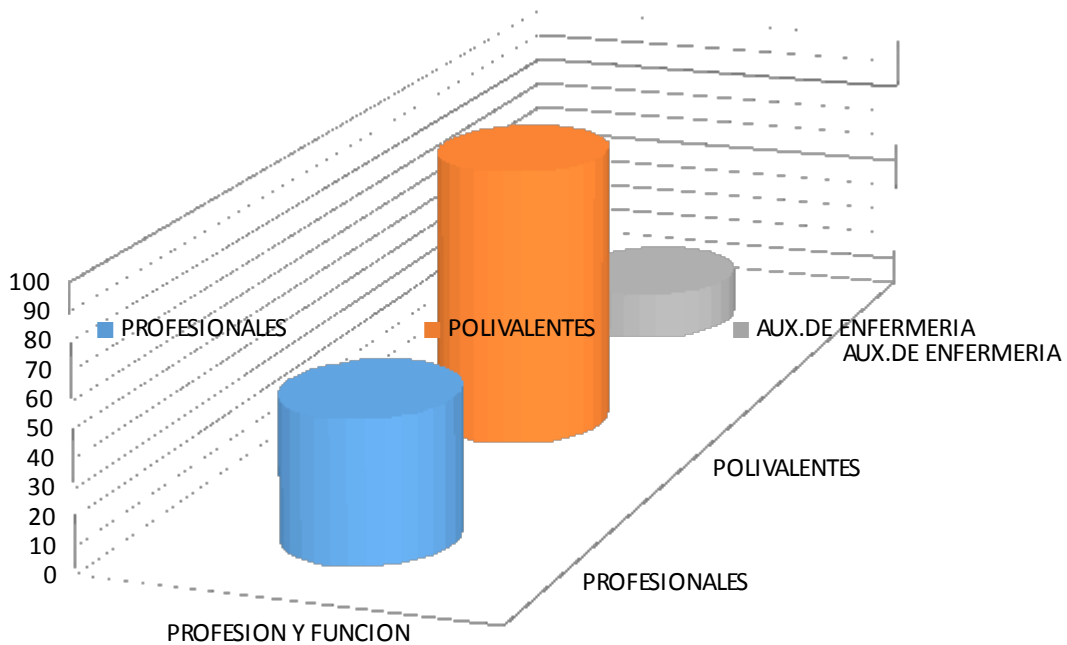
TABLA G

PROFESION Y FUNCION

PROFESIONALES	POLIVALENTES	AUX. DE ENFERMERIA
51	100	17

GRAFICA G

PROFESION Y FUNCION



Esta tabla refleja que el número de personal polivalente es el número mayor, segundo lugar los profesionales, posteriormente los auxiliares de enfermería.

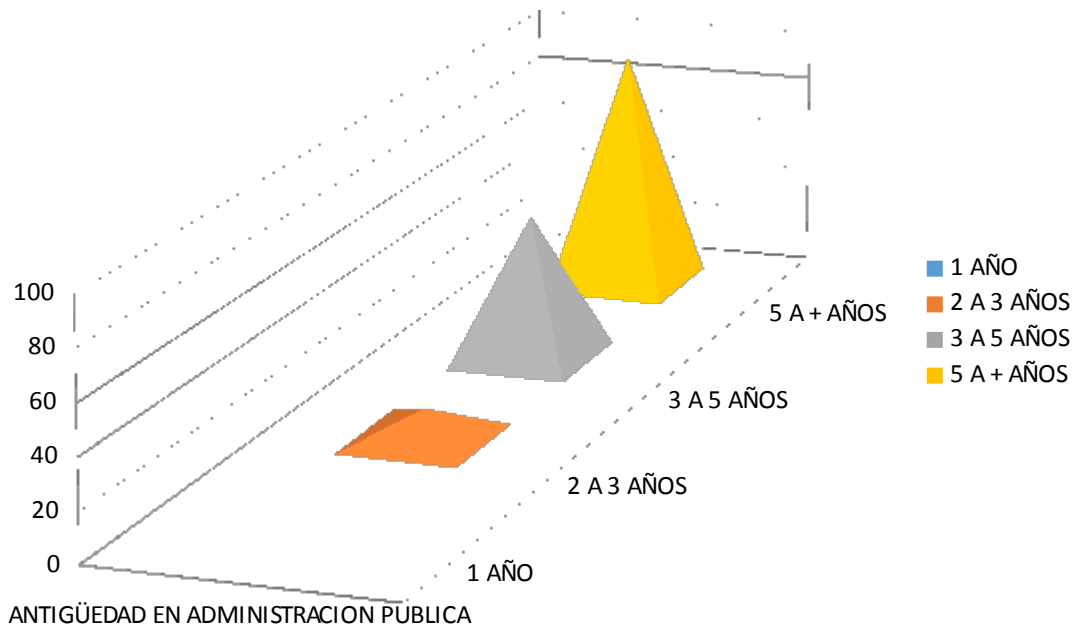
TABLA H

ANTIGÜEDAD EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA

1 AÑO	1 A 3 AÑOS	3 A 5 AÑOS	5 A + AÑOS
-	12	58	98

GRAFICA H

ANTIGÜEDAD EN LA ADMINISTRACION PUBLICA



Observamos que el mayor número de empleados, gozan de una antigüedad considerable.

En cualquier repartición pública, es muy importante pues genera beneficios y denota una trayectoria laboral.

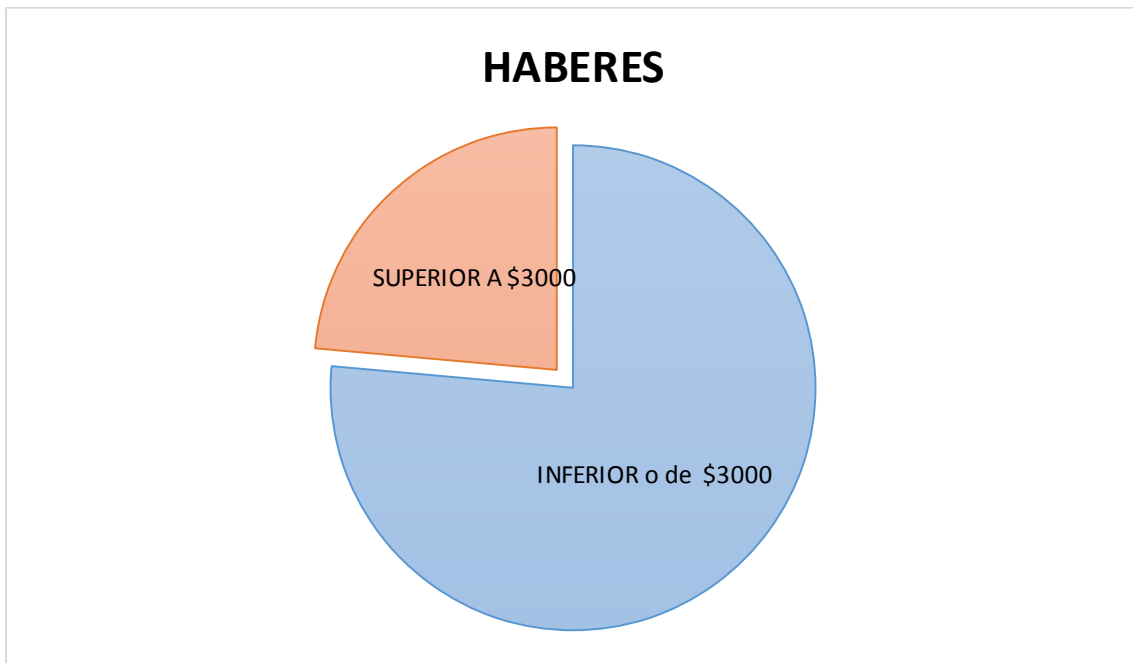
TABLA I

HABERES

INFERIOR o = \$3000	SUPERIOR A \$3000
94	29

GRAFICO I

HABERES



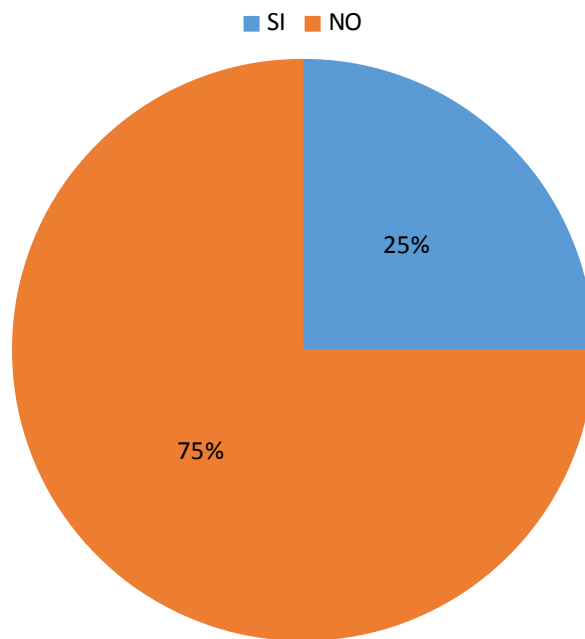
Se observa con gran pesar que la mayoría de las personas perciben haberes inferiores a 3000 pesos, lo que muestra a las claras que con estos haberes y con familias numerosas Se dificulta notablemente la administración del hogar y poder cubrir los gastos de las necesidades básicas.

TABLA K

CONFORMIDAD CON TU INGRESO EN SALUD PUBLICA

SI	NO
42	126
25	75
%	%

GRAFICA K



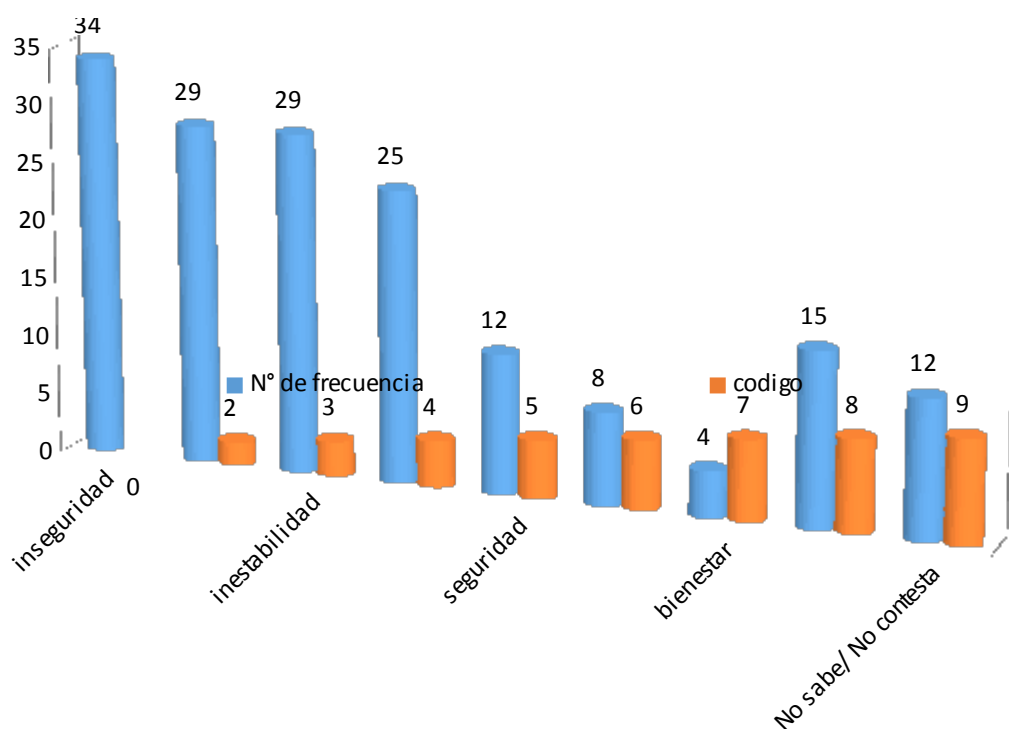
Esto me hace suponer que la pregunta no se entendió, porque si no plantea una gran disyuntiva, haber ingresado como personal y no estar conforme (es una paradoja) que quita la posibilidad a quienes si anhelan formar parte como personal de planta permanente y desarrollar las actividades que elige por decisión personal.

TABLAL

QUE OPINION O SENSACION TE GENERA TU SITUACION LABORAL?

código	categoría	Nº de frecuencia
1	inseguridad	34
2	incertidumbre	29
3	inestabilidad	29
4	estabilidad	25
5	seguridad	12
6	conformidad	8
7	bienestar	4
8	descontento	15
9	No sabe/ No contesta	12

GRAFICAL



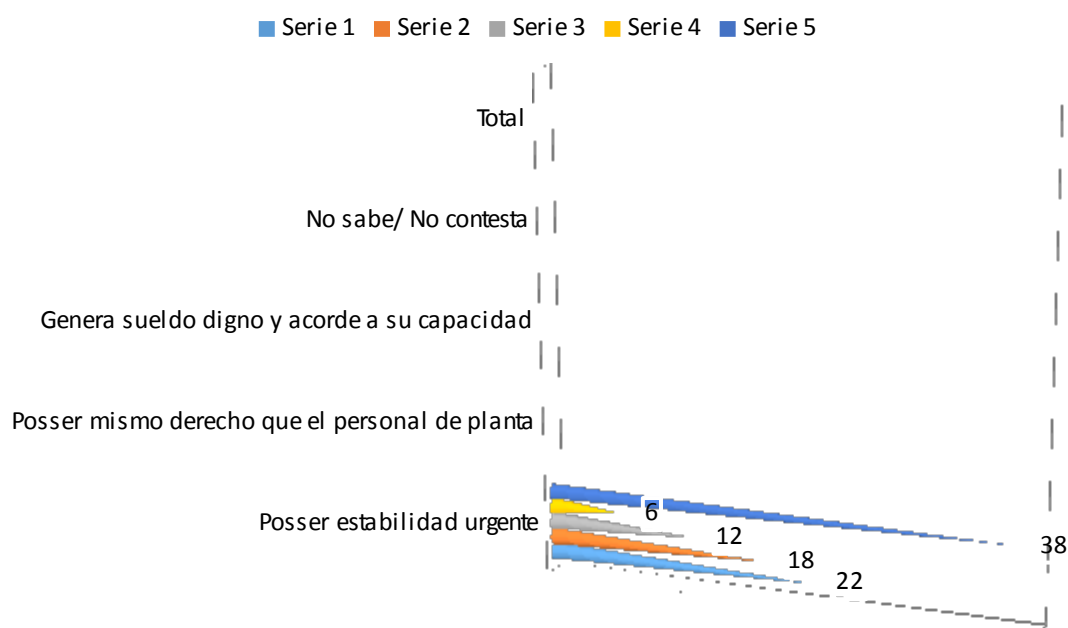
La precarización laboral genera sensaciones negativas como desazón, desconcierto, inseguridad, inestabilidad. Esperan ansiosamente la resolución del concurso de pase a planta permanente, el trabajo en blanco, con aportes y beneficios en pos del mejoramiento en la calidad de vida de la persona y de su entorno familiar.

TABLA M

EN CASO DE SER PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE QUE OPINION LE AMERITA EL PERSONAL NO PERMANENTE

Poseer estabilidad	2
urgentemente	2
Poseer mismos derechos	1
Que el personal de planta	8
Generar sueldos dignos y	1
Acordes a su capacidad	2
No sabe /	6
No contesta	
total	5
	8

GRAFICO M



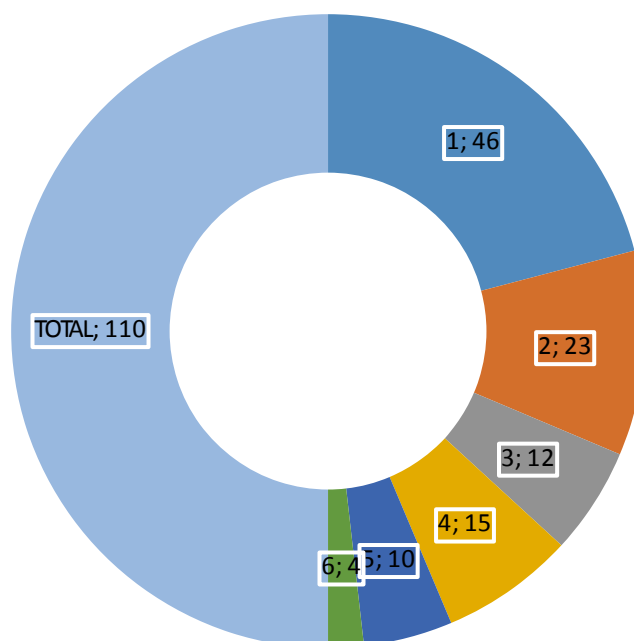
El deseo de toda persona es de que todos tengan las mismas oportunidades “Trabajo, estabilidad laboral”, y poder competir en el mercado laboral, situación que dependerá de cada persona, es individual, pero la oportunidades de capacitarse y superarse en el plano laboral está la decisión última es muy personal vale la pena resaltar que en la Argentina es el único lugar del mundo donde se puede capacitar en forma Gratuita.

TABLAN

EN CASO DE SER PERSONAL CONTRATADO Y OTROS, QUE OPINIÓN LE AMERITA EL PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE

1	Deberíamos poseer la misma Situación laboral	46
2	Son exactamente igual a los contratados No hay diferencia	23
3	Buena relación- respeto y compañerismo- Apoyo y solidaridad con los contratados	12
4	En varios casos se prenden de los contratados Para no trabajar	15
5	Tienen estabilidad ,pero están mal remunerados	10
6	No sabe / no contesta	4
	Total	110

GRAFICA N



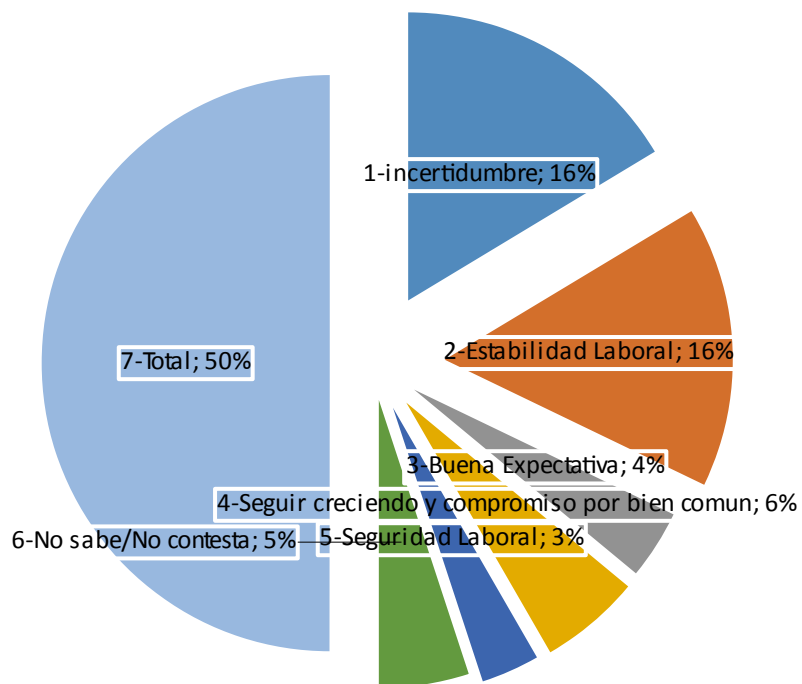
La gran mayoría responde que es una condición laboral que debería ser extensiva a todo el personal, porque los roles que desempeñan demandan responsabilidad y cumplimiento para todos de igual manera, la diferencia solo existe en los haberes y los beneficios sociales, el resto es igual para todos. Cabe mencionar que algunos lugares conservan aun la representación mental de que el personal contratado debe pagar el derecho de piso, o lo que es peor aún que el personal de planta delega sus funciones al personal contratado, típico caso de la “viveza criolla”. Afortunadamente estos son casos aislados pero igual debe existir control de estas situaciones.

TABLA O

QUE EXPECTATIVA LE GENERA SU FUTURO?

1-INCERTIDUMBRE	55
2- ESTABILIDAD LABORAL	53
3-BUENA EXPECTATIVA	13
4-SEGUIR CRECIENDO Y COMPROMISO POR UN BIEN COMUN	19
5-SEGURIDAD LABORAL	11
6- NO SABE / NO CONTESTA	17
TOTAL	16
	8

GRAFICO O



En la gran mayoría la precariedad laboral genera incertidumbre, preocupación por la inseguridad laboral, la falta de beneficios y la diferencia de haberes que hay entre un personal de planta permanente y un personal contratado.

TABLA P

DESEA CONTINUAR CON ESTA SITUACION LABORAL, PORQUE?

N	STRESS LABORAL	3
O		9
N	NECESITO ESTABILIDAD	3
O	LABORAL	5
SI	TENGO CENSACION	2
	QUE MEJORARA	9
SI	ME AGRADA	2
		8
	NO SABE/ NO CONTESTA	3
		7

GRAFICO P

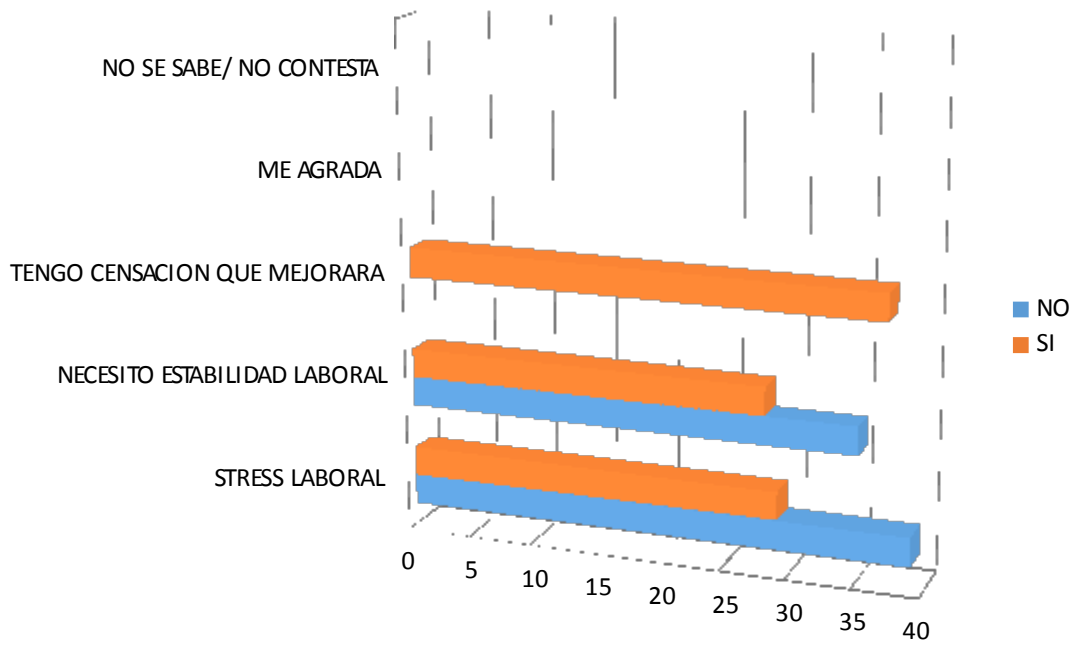
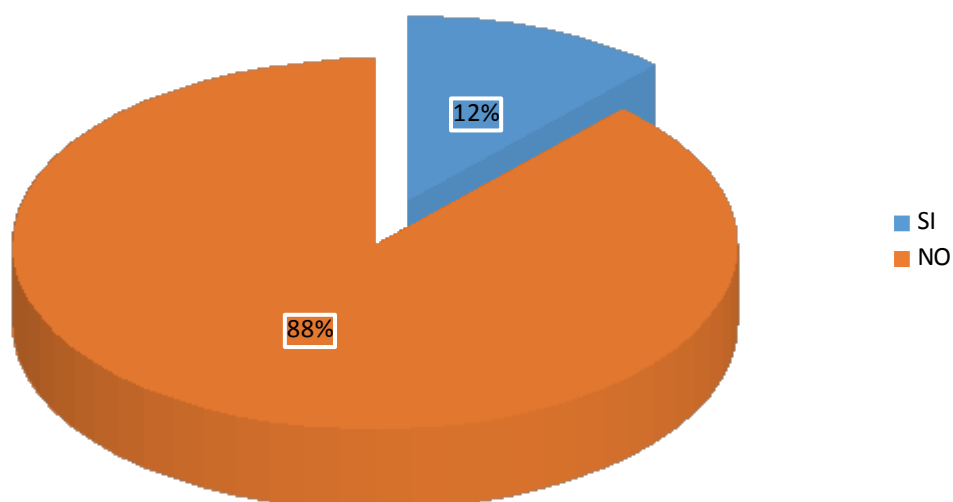


TABLA Q

PRESTA SERVICIO EN OTRA INSTITUCION?

NO	SI
148	20
88	12
%	%

GRAFICA Q



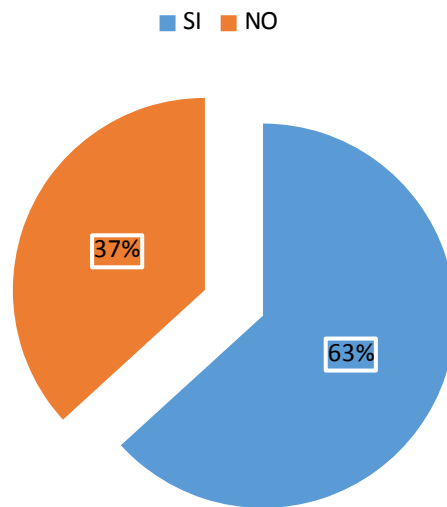
La mayor parte de los encuestados solo realizan esta actividad, solo un bajo porcentaje cuenta con otra fuente laboral, que le permita enfrentar día a día las necesidades básicas.

TABLA R

TIENES POSIBILIDAD DE CAPACITARTE EN EL AMBITO LABORAL?

SI	NO
109	59
63	37
%	%

GRAFICO R



Gran cantidad del personal respondió que si se capacitan y esto es una fortaleza, pues los prepara para desenvolverse como profesionales capacitados y además para poder alcanzar a competir en el mercado laboral por trabajo calificado

8-CONCLUSIONES

El resultado de la presente investigación evidenció que el nivel de informalidad laboral en los servicios de salud pública de Barranqueras, Chaco, es elevado.

En las entrevistas a los directores se pudo constatar que de 321 agentes de salud, 90 es personal de planta permanente (28%) y 231 es personal con diferentes contratos (72 %). Asimismo, entre el personal con trabajo precario se observa tanto un muy bajo ingreso como elevados sentimientos negativos.

Para la realización de este trabajo se entrevistó al personal en forma anónima previa autorización de dichos directivos y del personal observado, teniendo en cuenta su carga horaria y disponibilidad diaria, asistiendo a ambos turnos para efectuar las mismas.

Del total 231 agentes se entrevistaron 168 personas que representa el 73% del personal. En general los directores de los servicios de salud, fueron accesibles, exceptuando dos directores, fueron más reticentes a las entrevistas al personal, se sintieron amenazados por las probables respuestas del personal, temiendo que este trabajo tuviera otra finalidad, a pesar de lo manifestado por la tesista. De la encuesta realizada a los directores de centros de salud, se puede inferir que solo un director avalo y acompañó la capacitación de todo su personal. Dos avalaron parcialmente, y el resto como lo indica la tabla poca predisposición para incentivar al personal a capacitarse.

Respecto a la pregunta cuantos profesionales son personal contratado, la respuesta fue de 51 agentes (22%).

A la pregunta que cantidad de personal es polivalente, de 321 agentes, 151 personas (47%) se encuentran en esta condición, entre personal de planta permanente y contratados. Surge aquí la primer incógnita, será por falta de una carrera sanitaria, o un llamado a concurso para cargos y funciones?

La pregunta está conforme con el salario que percibe el personal de salud pública de acuerdo a la función que cumple, fue un unánime NO estar de acuerdo.

A qué opinión o sensación le genera la situación laboral del personal contratado, fue del más variado, pero se pudo evidenciar el descontento generalizado en las respuestas.

La respuesta a la pregunta ¿desea que este personal continúe trabajando en su servicio? Fue mayormente positivo, el resto manifestó no estar de acuerdo, o dudo en la respuesta.

Respecto a las entrevistas al personal surgieron las siguientes respuestas:

Sexo femenino, es de 96 agentes (57%) y masculino 72 agentes (42%), la diferencia fue a favor de las mujeres.

La edad ,fueron variadas la respuestas, en primer lugar fue el grupo etario mayor de 49 años con 46 agentes (29%), segundo lugar de 29 a 38 años ,45 agentes (27%) ,tercer lugar 39 a 48 años , 42 agentes (25%) y por último el grupo etario de 18 a 28 años con 35 agentes (21 %). Sin ser mayormente significativa las diferencias etareas.

El estado civil casado fue de 49 agentes (29%) y soltero fue de 119 (71%).

Número de hijos fue de más de 4 hijos ,71 agentes (42%), de 2 a 4 hijos 65 (39%) y de 0 a 2 hijos ,32 agentes (19%), de este informe se puede constatar que sin situación legal (casado) se encuentra un gran número de agentes, y mayoritariamente con más de 4 hijos, características propias de la región de noroeste argentino.

Condición habitacional el mayor índice fue el de casa alquilada compartida, segundo lugar casa propia y casa compartida y en último lugar fue alquilada. También esta característica es común en esta zona, ya que tanto los propietarios o familias numerosas (más de una familia en una misma casa, hija soltera con uno o más hijos) comparte los gastos de mantención de una casa.

El nivel de instrucción revela que el personal ha estado superándose a nivel intelectual, ya que solo un minino posee primario completo.

La pregunta sobre situación laboral, no se entendió la consigna o los encuestados no tenían claro su situación laboral, ya que contestaban por ejemplo contrato de obra y servicio o contrato de obra y otros, lo cual se constató en los contratos tampoco allí se especifica que contrato son, esto se puede observar en los anexos.

El número de personal polivalente es el número mayor, segundo lugar los profesionales, posteriormente los auxiliares de enfermería. Observamos que el mayor número de empleados, gozan de una antigüedad considerada, en cualquier repartición pública, es muy importante pues genera beneficios y denota una trayectoria laboral. Se observa con gran pesar que la mayoría de las personas perciben haberes inferiores a 3000 pesos, lo que muestra a las claras que con estos haberes y con familias numerosas Se dificulta notablemente la administración del hogar y poder cubrir los gastos de las necesidades básicas.

A la pregunta conformidad con su ingreso en salud pública, esto me hace suponer que la pregunta no se entendió, porque si no plantea una gran disyuntiva, haber ingresado como personal y no estar conforme (es una paradoja) que quita la posibilidad a quienes

si anhelan formar parte como personal de planta permanente y desarrollar las actividades que elige por decisión personal. La precarización laboral, esta situación refleja lo mencionado en la tabla anterior, sensaciones negativas como desazón, desconcierto, inseguridad, inestabilidad. Esperan ansiosamente la resolución del concurso de pase a planta permanente, el trabajo en blanco, con aportes y beneficios en pos del mejoramiento en la calidad de vida de la persona y de su entorno familiar.

El deseo de toda persona es de que todos tengan las mismas oportunidades “ Trabajo, estabilidad laboral”, y poder competir en el mercado laboral, situación que dependerá de cada persona, es individual, pero la oportunidades de capacitarse y superarse en el plano laboral está la decisión última es muy personal vale la pena resaltar que en la Argentina es el único lugar del mundo donde se puede capacitar en forma Gratuita.

La gran mayoría responde que es una condición laboral que debería ser extensiva a todo el personal, porque los roles que desempeñan demandan responsabilidad y cumplimiento para todos de igual manera, la diferencia solo existe en los haberes y los beneficios sociales, el resto es igual para todos. Cabe mencionar que algunos lugares conservan aun la representación mental de que el personal contratado debe pagar el derecho de piso , o lo que es peor aún que el personal de planta delega sus funciones al personal contratado , típico caso de la “viveza criolla” , suerte que estos son casos aislados pero igual debe existir control de estas situaciones.

En la gran mayoría la precariedad laboral genera incertidumbre, preocupación por la inseguridad laboral, la falta de beneficios y la diferencia de haberes que hay entre un personal de planta permanente y un personal contratado.

Nadie que aspire a una condición laboral estable con un ingreso acorde a las necesidades básicas y al tener acceso a una obra social, a que sea reconocido su antigüedad, etc. puede querer continuar en la precariedad laboral por que esta genera inseguridad, stress, impotencia y malestar general.

La mayor parte de los encuestados solo realizan esta actividad, solo un bajo porcentaje cuenta con otra fuente laboral, que le permita enfrentar día a día las necesidades básicas. Gran cantidad del personal respondió que si se capacitan y esto es una fortaleza, pues los prepara para desenvolverse como profesionales capacitados y además para poder alcanzar a competir en el mercado laboral por trabajo calificado

Las evaluaciones de supervisión, no se pudo constatar ya que la Dirección de Zona correspondientes a la ciudad de Barranqueras. No realizaron evaluaciones en este año.

Los datos son relevantes a la hora de sentarse a planificar y delimitar líneas de acciones, a tomar por parte del estado, está claro por las decisiones ejecutadas por los mismos que existe una clara intencionalidad de terminar con la precarización laboral, que todo es cuestión de tiempo, que la voluntad y firme decisión hay, pero que este es un proceso gradual que demanda tiempo y paciencia.

En los últimos años se ha observado grandes avances en el plano laboral como en el de ejecución de obras construcciones edilicias (construcción de CAPS) apuntando a mejorar la calidad en la APS también en la diversidad de propuestas superadoras, personalmente sostengo que debemos ser optimistas por el buen , desarrollo y crecimiento de nuestra provincia y tratar de evitar la resistencias, porque estas son actividades negativas que no construyen , por el contrario frena los avances y que debemos seguir apuntando a la capacitación y superación en la formación académica de cada uno de los actores activos institucionales ,sean personal de planta permanente o precarizado, todos tienen las mismas oportunidades y trabajar en equipo , superándose y enriqueciéndose día a día y competir en el buen sentido de la palabra , en el mercado laboral ,para poder acceder a mejores puestos de trabajo.

Sería interesante como propuesta para una próximo trabajo investigativo, analizar si la informalidad laboral en los servicios de salud pública de Barranqueras, Provincia del Chaco impacta negativamente en la eficiencia y eficacia en los servicios de salud y sobre el grado de cumplimiento de la misión.

Conocer el impacto en el cumplimiento de la misión.....	Calidad de las prestaciones Satisfacción de los pacientes Equidad (demanda insatisfecha)	Reportes estadísticos al Ministerio de salud. Informes de gestión de los centros
---	--	---

9-BIBLIOGRAFÍA

Carter, Desiderio (2004) “Materiales de reflexión contra la precariedad”.Edición CGT comisión confederal febrero 2004.

Cruces, Guillermo, Gasparini, Leonardo “Los determinantes de los cambios en la desigualdad de ingresos en Argentina. Evidencia y temas pendientes “, Banco Mundial Ecco, Humberto (2005), “Como se hace una tesis “.Barcelona: Gedisa.

Ferreira Negri, Sebastián (2010) “Trabajo Decente “Chaco Librería de la paz

Gomez Maria Celeste (2013) Pobreza e indigencia en la Argentina CIPPES

Laparro NavarroMiguel “La construcción del empleo precario, dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral “Fundación FOESSA

Liwski, Norberto (2002)” Salud Comunitaria” .Buenos Aires edición Haiprint servicios gráficos.

Maxwell Joseph, (1996)” Que hará para conducir una tesis”

Ministerio de la Nación, (2005)” Trabajo, Ocupación y Empleo”, TEO Buenos Aires Edición 2

Ministerio de la Nación, (2008)” Trabajo, Ocupación y Empleo”, TEO Buenos Aires Edición 8

Moro Javier, (2000) “Problemas de agenda y problemas de investigación “Buenos Aires: Eudeba

Rodríguez Gómez, (1999) “Metodología de la investigación” Málaga Ediciones Aljibe

Sabio Carlos, (1998) “Como hacer una tesis y elaborar todo tipo de escritos” Buenos Aires Lumen Hymanitas .Capitulo 7

Sautu Ruth, (2001) “Acerca de qué y que no es investigación científica en ciencias sociales “Buenos Aires: Lumiere.

Wainerman Catalina (2001) “La trastienda de la investigación.”Buenos Aires Lumiere Páginas 15-43.

Zaldúa, G.; Lodieu, M.T.; Tisera, A. y Pawlowicz, M. P. (2000): “Las problemáticas de los trabajadores de la salud” en VIII ANUARIO de Investigaciones. Secretaría de Investigaciones de la Facultad de Psicología-UBA.

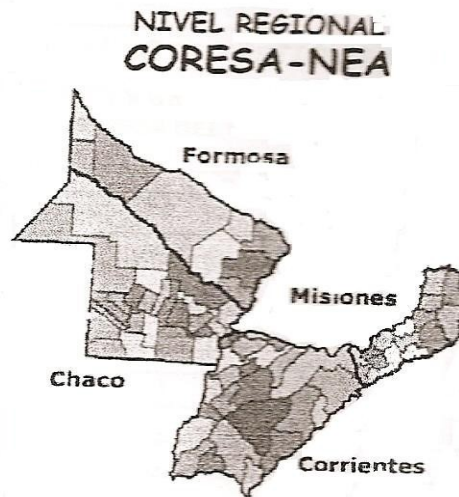
http://w.w.w.cielo.org.ve/scielo.php?pid. _gaceta laboralFlexibilización de las relaciones laborales. (2006) Maracaibo

[www.george](http://www.george.org.ve)”informalidad laboral en la Argentina”

www.srt.gog.ar Superintendencia de riesgo trabajo Ministerio de trabajo y seguridad social de la Nación Argentina.

ANEXOS

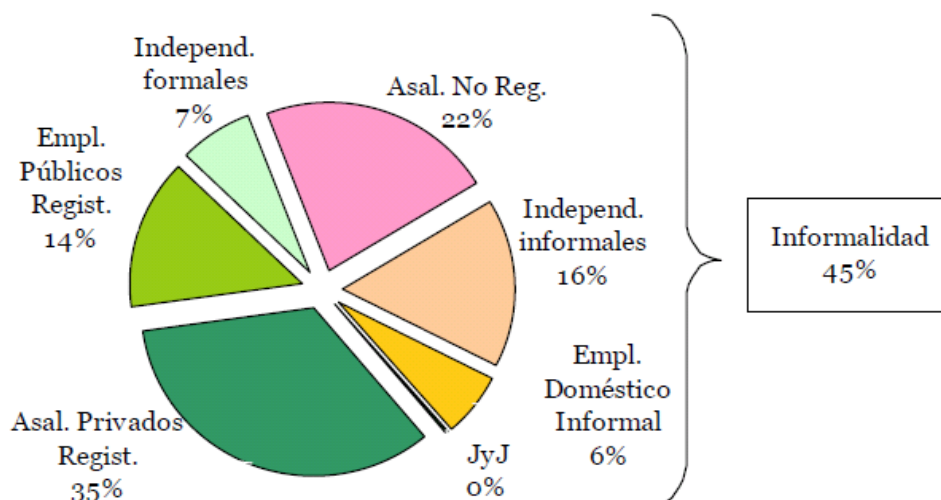
1. ANEXO MAPA REGION NEA



2- ANEXO INDICADORES INDEC 2001

Indicadores INDEC	Periodos	Gran Resistencia	Resto del país
Tasa de actividad	1º trimestre 2009	34,8%	46,1%
Línea de pobreza	2ª semestre 2008	30,2%	15,3%
Línea de indigencia	2ª semestre 2008	11,2%	4,4%
Población con N.B.I.	Censo 2001	17,7%	33%
Tasa de analfabetismo	Censo 2001	7,98%	2,61%

MERCADO LABORAL EN ARGENTINA -INDEC
 Mapa de Empleo en la Argentina
 Datos del 2t-10



- Patrón
 - Formal: si posee cualquier tipo de capital (local, auto, herramientas).
 - Informal: sin ningún capital propio
- Independiente
 - Formal: profesional o con todas las formas de capital
 - Informal: resto
- Asalariados no Registrados (incluye empleados públicos informales)

ANEXO 3-PROBLEMAS DE EMPLEO DEL CHACO Y DEL PAIS DATOS DE EPH

Este informe contiene una descripción del mercado de trabajo de la Provincia del Chaco. Se analiza cuál es la dimensión del problema de empleo local, observando proporciones de ocupados, desocupados, sub. Ocupados y algunas categorías de inactivos particulares. Además, se analizan las características socioeconómicas de estos distintos grupos en cuanto a nivel educativo, condición de pobreza, tamaños de las familias para conocer cualitativamente el tipo de inconvenientes que esto genera.

Esto permite conocer por qué conviven tasas de desempleo bajas con altos índices de pobreza e indigencia. Al mismo tiempo, permite observar que la baja calificación y experiencia de los desocupados junto a una baja dinámica productiva provincial hacen más difícil de solucionar los problemas de empleo provinciales.

A.1.1. Estructura del Mercado de Trabajo

En el Chaco hay 390.000 personas que participan en el mercado laboral, algunas trabajan, otras no, pero buscan empleo y otras lo hacen dentro de los planes Jefes de Hogar, tal como se detalla en el cuadro 1.

Según este cuadro, el 5% está desempleado, pero si consideramos a los beneficiarios del plan Jefes de Hogar como desocupados, esta tasa aumenta al 23%. A nivel nacional estos porcentajes son menores, 9% y 15,5% respectivamente. Existen además 15.000 personas que están subempleadas y buscando trabajo. Esto implica que el problema de empleo de la provincia es de un poco más de 100.000 personas, que representa el 10% de la población del Chaco y el 27% de las personas que participan del mercado laboral. La tasa de inactividad, es decir, la población del Chaco que no ofrece sus servicios al mercado, es del 61%, mayor que el 55% que existe a nivel nacional. Esta población no económicamente activa está compuesta por menores de 18 años, jubilados, discapacitados y mayores de 18 años que no buscan trabajo. Esta última categoría contiene a las personas que están en condiciones de trabajar, pero no lo hacen y son potenciales demandantes de puestos laborales, representan a casi el 20% de la población del Chaco. En comparación con los datos del país esta tasa es mayor, ya que en Argentina es del 16%.

Cuadro 1: Estructura del mercado laboral en Chaco y Argentina. 2006.			
	CHACO		ARGENTINA
	Cantidad	%	%
Población total	1.000.0000	100%	100%
Población Económicamente Activa (PEA)	390.000	39%	45%
▪ Ocupados	295.000	29,5%	31%
▪ Plan Jefes de Hogar	⇒ 70.000	7%	3%
▪ Subocupados demandantes	⇒ 15.000	1,5%	7%
▪ Desocupados	⇒ 20.000	2%	4%
Población No Económicamente Activa (PNEA)	610.000	61% ←	⇒ 55%
▪ Inactivos menores de 18 años	340.000	34%	31%
▪ Inactivos mayores de 18 años	270.00	27%	24,5%
- Jubilados	65.000	6,5%	8%
- Discapacitados	10.000	1%	0,5%
- Inactivos en estado laboral	195.000	19,5%	16%

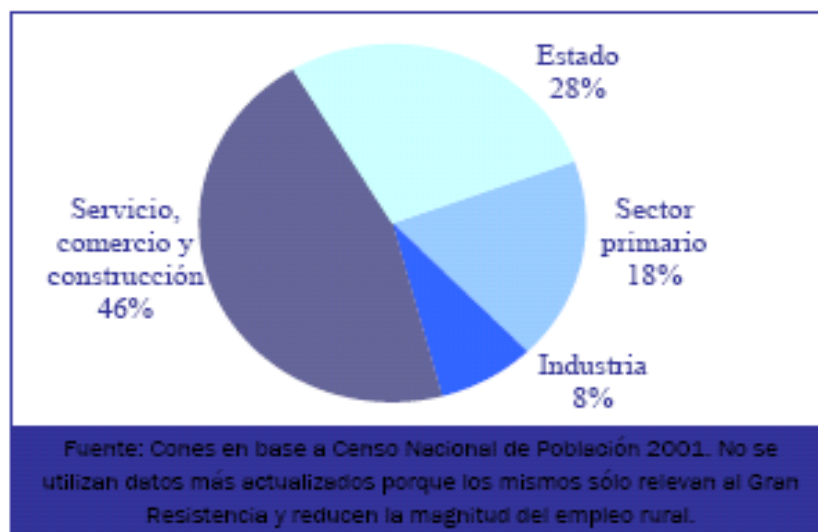
Fuente: Cones en base a EPH.

En síntesis, el mercado laboral se compone de cinco categorías: ocupados, desocupados, beneficiarios del Plan Jefes de Hogar, sub. Ocupados demandantes e inactivos en edad laboral. Analizando la primera se puede conocer la estructura de la economía provincial y de las cuatro últimas se pueden inferir cuáles son los problemas de empleo de la provincia.

A.1.1.a. Ocupados

Las personas que tienen empleo en la provincia son aproximadamente 300.000, el 58% son varones y el 60% tienen entre 30 y 55 años. El 65% tienen como máximo nivel de instrucción el secundario completo.

Están insertos principalmente en el sector privado (73%), el gráfico 1 muestra la participación de los distintos sectores: el campo genera el 18% de los puestos de trabajo, la industria el 8% y servicio, comercio y construcción el 46%.



En el año 2006 el sueldo bruto promedio en el sector privado del Chaco era de \$1.281, un 21% menor al promedio nacional (\$1.629), según las declaraciones hechas al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Cuadro 2). En todos los sectores el salario promedio en el Chaco es menor, pero en los sectores productores de bienes la brecha es más grande. En agricultura y ganadería el salario del chaco es \$620, el más bajo del país, un 37% menos que el promedio nacional.

	Chaco	Promedio país	Chaco/país
Promedio Sector Privado	➔ 1.281	1.629	79%
<u>Sectores Productores de Bienes</u>	<u>1.134</u>	<u>1.781</u>	➔ 64%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	➔ 620	980	➔ 63%
Industria manufacturera	1.449	1.892	77%
Construcción	1.014	1.373	74%
Otros sectores productores de bienes	2.682	3.348	80%
<u>Sectores Productores de Servicios Privados</u>	<u>1.391</u>	<u>1.508</u>	<u>92%</u>
Comercio mayorista, minorista y reparaciones	1.241	1.340	93%
Act. inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.198	1.328	90%
Enseñanza, servicios soc. y de salud privados	1.270	1.389	91%
Otros sectores productores de servicios privados	1.717	1.796	96%
<u>Sin especificar</u>	<u>668</u>	<u>815</u>	<u>82%</u>

Fuente: Cones en base a Ministerio de Economía de la Nación.

Sin embargo, estos datos corresponden al empleo formal, que representa sólo el 40% del empleo total. El trabajo en negro es mucho más vulnerable porque no cuenta con obra

social, no hace aportes para jubilación, ni está amparado por las leyes de despido y licencias.

Sumado al bajo salario que reciben los ocupados, la cantidad de personas que tienen que vivir del mismo sueldo es mayor en el Chaco que en el resto del país. En promedio, cada persona ocupada tiene que mantener a otras 2,2 que no trabajan en Argentina, en el Chaco a 2,4, un 10% más.

El bajo salario, la informalidad y el tamaño de las familias da como resultado que aun teniendo trabajo, 4 de cada 10 ocupados es pobre y de éstos, dos son indigentes.

A.1.1.b. Desocupados

Los desocupados son aquellas personas que no tienen empleo, pero lo buscan activamente, quedando fuera de la categoría los que perciben el Plan Jefes y Jefas de Hogar y aquellos que desearían trabajar, pero no buscan un puesto de manera activa. En la provincia son 20.000 personas.

El 50% son mujeres, el 60% corresponde a desempleo de larga duración, más de 6 meses. En el Chaco este es un desempleo de jóvenes principalmente, ya que el 75% tiene menos de 35 años.

Los desempleados tienen en su mayoría baja calificación. El 50% tiene como máximo secundaria incompleta y sólo el 12% tienen un nivel de instrucción universitaria o de educación superior.

La situación familiar es variable, el 63% aún no tiene familia propia y vive con sus padres, lo que es congruente con el desempleo joven. Sin embargo, el 20% es jefe de la familia y el 15% es cónyuge del jefe de familia.

La situación social de estas 20.000 personas es realmente grave ya que el 72% es pobre y el 30% es indigente.

A.1.1.c. Beneficiarios del Plan Jefes y Jefas De Hogar

En los indicadores de empleo oficiales, este segmento es considerado ocupado, debido a que percibe un ingreso y realiza una contraprestación. Sin embargo, es un sector con problemas de empleo debido a que el ingreso que perciben es mínimo.

Esta categoría tiene características diferentes a la de los desocupados. El 76% son mujeres (contra 50% entre los desempleados). Tienen un promedio de edad un poco mayor al de los desocupados, el 54% de las mujeres tienen menos de 30 años y el 80% entre 20 y 45.

Tienen una carga familiar importante, en promedio tienen 4 hijos cada una. Y un nivel de instrucción mucho menor que los desocupados, el 80% tiene como máximo secundaria completa y el 60% como máximo primaria completa.

La condición de pobreza e indigencia es mucho más grave que la categoría analizada antes, el 90% es pobre y el 60% indigente.

A.1.1.d. Inactivos

Fuera del mercado laboral se encuentran los menores, que no están en edad de trabajar y algunos mayores que no trabajan ni buscan trabajo. Estos últimos no son considerados desocupados, y en algunos casos es justificado ya que no son personas que deseen trabajar, como los jubilados y los discapacitados. Pero existe en este grupo un porcentaje de personas que abandonaron la búsqueda activa de trabajo debido a que los largos periodos de espera los desanimaron.

Es llamativo que a nivel nacional el porcentaje de población inactiva es menor, 55% contra 61% en el Chaco, tal como lo muestra el cuadro 1. En parte se debe a que en el

Chaco las familias son más grandes, en promedio, por lo que existe una mayor proporción de menores de 18 años.

De igual manera, dentro de las personas en edad laboral, la proporción de inactivos es mayor en el Chaco que en el resto del país (ver Cuadro 3). Del total de mayores de 18 años, el 45% es inactivo en el Chaco y el 37% en Argentina. Hay más proporción de estudiantes en el Chaco mayores de 18 años (11% contra 7% en Argentina) y la proporción de discapacitados es del doble en nuestra provincia (1% contra 2%).

La categoría que alberga las mayores diferencias es la de “Otros” (7% contra 2% en el país). Son aproximadamente 40.000 personas (el 4% de la población total del Chaco) que no trabajan, no tienen jubilación, no tienen ninguna discapacidad, no estudian, ni son amas de casa. Son potenciales desocupados.

Cuadro 3. Proporción de inactivos mayores de 18 años, según categoría de inactividad. Año 2006.

Categoría de inactividad	Chaco	Argentina
Jubilado	11%	12%
Estudiante	11%	7%
Ama de casa	15%	14%
Discapacitado	2%	1%
Otro	7%	2%
Total Inactivos	45%	37%

Fuente: Cones en base a EPH.

Tal como lo expresa el cuadro 4, el 56% de las de personas de entre 18 y 30 años se encuentra en esta categoría, 19 puntos menos que el promedio nacional. En tanto que, para el estrato de personas entre 30 y 64 años esta diferencia es de solo 5 puntos. Aun así las tasas de inactividad de la provincia son menores en todas las edades.

Dentro de la categoría de inactivos sin especificar (no son amas de casa, ni estudiantes, ni jubilados, ni discapacitados) las mayores diferencias se encuentran también en el estrato de jóvenes, 13% en el Chaco y 4% en el resto del país.

Cuadro 4. Tasa de Inactividad, según edades. Chaco-Argentina. Año 2006

	Inactivos		Inactivos sin especificar	
	Chaco	Argentina	Chaco	Argentina
Total mayores de 18	45%	37%	7%	2%
entre 18 y 29 años	56%	37%	13%	4%
entre 30 y 64 años	30%	25%	3%	1%
mayores de 64 años	88%	84%	9%	4%

Fuente: Cones en base a EPH.

En resumen, los indicadores de empleo y pobreza del Chaco resultan contradictorios a primera vista. El Chaco posee unas de las tasa de pobreza e indigencia más altas del país (60 y 35% respectivamente) junto a una de las tasas de desocupación más reducidas, el 5%. Tres características del empleo de la población pueden explicar esta paradoja: las bajas tasas de salarios, la mayor cantidad de personas que tiene que mantener cada trabajador y la alta proporción de desocupación “escondida” en la provincia.

La mayor parte de las personas con problemas de empleo en la provincia se encuentran en una situación estructural. Son en su mayoría jóvenes tienen bajo nivel de instrucción y mucho tiempo en el desempleo. Suman aproximadamente 130.000 personas.

Una radiografía de la informalidad laboral en la Argentina

La informalidad laboral es uno de los problemas más graves que afecta al mercado de trabajo en la Argentina y en toda Latinoamérica.

En el año 2002 la Organización Internacional del Trabajo, en su 90ª Conferencia, planteó que la informalidad laboral constituye un fenómeno estructural (no temporal ni marginal) y que una de sus causas principales es el proceso de descentralización productiva que impulsan las grandes corporaciones con el objetivo de disminuir sus costos laborales. El nuevo esquema de división internacional del trabajo con eje en las Empresas Transnacionales, con mercados globales y con la incorporación al mercado mundial de países con abundantes recursos humanos alienta las estrategias de reducción de los costos laborales a costa de los derechos de los trabajadores.

En nuestro país, si bien es cierto que la informalidad laboral es un fenómeno de larga data, resulta claro que en las últimas dos décadas el retroceso -en términos de calidad y cantidad- ha sido enorme. Las políticas de flexibilización laboral, impulsadas por los organismos financieros internacionales en la década de los 90, no han hecho sino profundizar la precariedad de las relaciones laborales.

El crecimiento económico posterior a la crisis del año 2001 ha sido muy efectivo en generar nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, los avances en la calidad de las relaciones laborales y en el combate contra la informalidad han sido muy modestos.

La informalidad es un fenómeno complejo, heterogéneo y multidimensional. Por lo tanto, es necesario destinar recursos humanos y materiales para avanzar en la conceptualización, la medición y el diseño de una estrategia adecuada para combatirla.

En ese sentido, cabe destacar la muy reciente aparición del estudio “La informalidad laboral en el Gran Buenos Aires. Una nueva mirada” realizado por el INDEC, el Ministerio de Trabajo de la Nación y el Banco Mundial.

Este trabajo recolectó los datos primarios a través de un Módulo específico que fue incluido en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que elabora el INDEC.

El elevamiento fue efectuado en el aglomerado Gran Buenos Aires en el cuarto trimestre de 2005.

Esta interesante investigación define a la informalidad laboral como una inserción laboral precaria, ya que la realización de actividades por fuera del marco legal determina que los trabajadores no tengan acceso a los beneficios del sistema de protección social y, por lo general, los obliga a percibir ingresos inferiores a los de los trabajadores formales. La normativa laboral establece que los asalariados tienen derecho a gozar de vacaciones pagas, aguinaldo, indemnización, cobertura médica, de riesgo de trabajo y provisional; así como a percibir ingresos no inferiores al salario mínimo vigente. La informalidad excluye de estos beneficios a los trabajadores afectados.

Como puede verse en el gráfico 1 la informalidad laboral es un fenómeno muy extendido en nuestro país. El 45% de los 5,3 millones de trabajadores del Gran Buenos Aires se desempeña en puestos de trabajo informal.

Se observa en el Diagrama 1 que el trabajo informal se lleva a cabo en diferentes unidades productivas.

En primer lugar, existe trabajo informal en empresas (unidades productivas) formales, es decir en empresas que por sus niveles de rentabilidad están en condiciones de cumplir con sus obligaciones laborales. La evasión de estas obligaciones se origina en la decisión del empresario de elevar sus ganancias, vulnerando los derechos de los trabajadores. En este caso, el trabajo informal sólo puede ser trabajo asalariado.

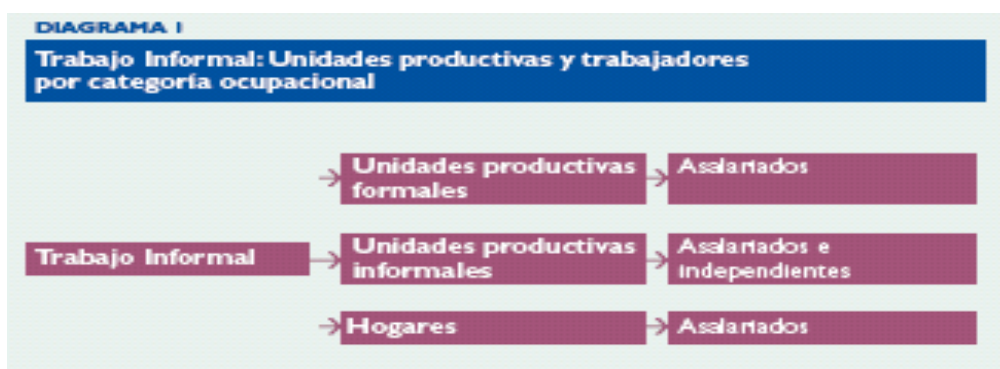
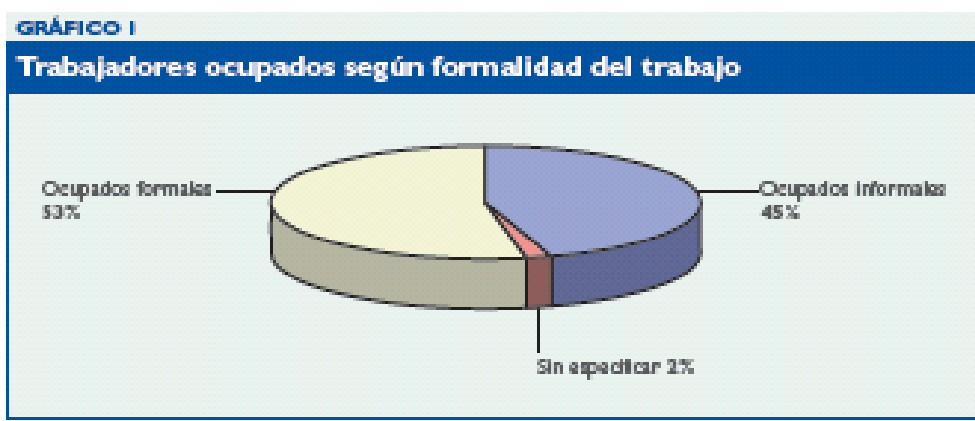
En segundo lugar, existe trabajo informal en unidades productivas informales. Se entiende que el no cumplimiento de la normativa laboral se explica por el propio subdesarrollo -baja productividad y escasa capacidad de acumulación- de la unidad productiva. En este caso, los trabajadores pueden ser asalariados informales o trabajadores independientes (patrones o cuenta propia).

Finalmente, hay trabajo informal que se realiza para los hogares particulares. En este caso, el empleo (en su gran mayoría servicio doméstico) es siempre asalariado.

Como puede verse en el gráfico 2, el grupo más importante –casi un tercio del total reviste en empresas formales. Este dato es crucial, porque se trata de una informalidad relativamente “visible” y por lo tanto más permeable a la fiscalización de las autoridades.

En segundo lugar, el 26% corresponde a trabajadores independientes por cuenta propia que desarrollan su propio emprendimiento económico sin contar con personal asalariado permanente. La informalidad los coloca en una situación de vulnerabilidad laboral y económica.

Le siguen en importancia, con el 18%, los asalariados en hogares, que son en su gran mayoría mujeres dedicadas al servicio doméstico.



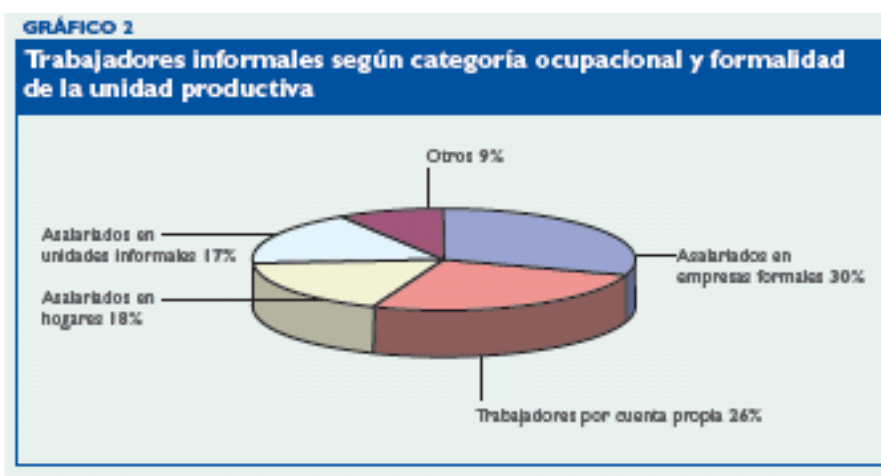
Finalmente, el 17% de los trabajadores informales están ocupados en unidades productivas informales, que como dijimos, no están en condiciones económicas de

encuadrar su actividad dentro del marco legal. En este caso, trabajadores y unidades productivas comparten una misma situación de vulnerabilidad.

Dentro del rubro “otros” se encuentran trabajadores familiares sin remuneración, trabajadores independientes (patrones) que contratan asalariados y asalariados que no especificaron las características de la unidad productiva en la que se desempeñan.

En el gráfico 3 se resume el perfil ocupacional de los trabajadores informales. Un 72% son asalariados, un 26% trabajadores independientes y un 2% trabajadores familiares sin remuneración.

Desde la perspectiva de la unidad productiva que los ocupa un 44% de los trabajadores informales (entre asalariados e independientes) está ocupado en unidades productivas informales y por lo tanto están al margen de toda normativa que regule su actividad.



En los estudios que se realizan del mercado de trabajo también se analiza a las empresas y se las clasifica en función del cumplimiento que tienen de las normas que regulan su funcionamiento.

Las unidades de producción y de servicios tienen la obligación de llevar los libros donde registran sus operaciones, de pagar los impuestos y de realizar los aportes provisionales del personal contratado.

Si se tiene en cuenta el cumplimiento de la normativa vigente quedan determinados dos extremos, en uno de ellos están las empresas que cumplen con todas las obligaciones y en el otro las que las evaden. Entre los que operan en blanco y los que lo hacen en negro

hay una zona intermedia gris donde se encuentran las empresas que cumplen, al menos parcialmente, algunas de las obligaciones.

En el estudio “La informalidad laboral en el Gran Buenos Aires” los autores utilizan una definición amplia y consideran como empresas formales a todas aquellas unidades que cumplen como mínimo con algunas de las obligaciones tributarias, contables o laborales.

Las unidades informales realizan actividades marginales que se caracterizan por tener una escala de negocios reducida, poco visible, y por contar una escasa o nula vinculación con el sector formal. La mayoría de ellas son de baja productividad y de exigua rentabilidad. Esto último es lo que provoca que no puedan solventar los costos de las obligaciones legales.

En la zona gris intermedia se encuentran las empresas que están vinculadas con el sector formal. Esta circunstancia las obliga a cumplir, al menos parcialmente con algunas de las normas legales. Existen tres causas fundamentales que les dan origen; la rentabilidad, la tercerización y la especulación.

Hay unidades que tienen una baja rentabilidad y sólo pueden subsistir evadiendo el pago de las contribuciones fiscales o de los aportes previsionales. Otras son el producto del desplazamiento de las actividades de baja productividad de las grandes empresas hacia unidades terciarias. Por último están las empresas formales que contratan como proveedores a unidades que producen con una mano de obra sujeta a condiciones que orillan la servidumbre.

5- ANEXO -Entrevista anónima y personal

Sexo: F M marcar lo que corresponda

Edad.....Estado civil.....N° de hijos.....

Condición habitacional Nivel de instrucción Situación laboral

1 planta permanente
2 contrato de servicio
3 contrato de obra
4 otros

PROFESION..... FUNCION.....

ANTIGÜEDAD: HABERES

<u>1</u> menos de un año
<u>2</u> de 1 a 3 años
<u>3</u> de 3 a 5 años
<u>4</u> mas de 5 años

¿Estas conforme con tu ingresos en Salud Publica?.....

¿Que opinión o sensación le genera su situación laboral?

En caso de ser personal de planta permanente ¿Qué opinión le amerita el personal no permanente?.....

En caso de ser contratado y otros ¿qué opinión le amerita el personal de planta?.....

¿Qué expectativas le genera su futuro laboral?

Desea continuar en esta situación?.....porque?.....

Presta función en otra institución?.....cual?.....

Tienes la posibilidad de capacitarte dentro de tu ámbito laboral?.....

6-ANEXO –ENCUESTAS PARA DIRECTORES DE CENTROS DE SALUD

Encuestas para Directores de los Centros de Salud

¿Qué cantidad de personal posee el staff del servicio?.....

¿Qué cantidad de ese personal, es de PLANTA PERMANENTE ?.....

¿Qué porcentaje de los precarizados se capacitan constantemente?

Cuantos de los profesionales, son contratados?.....

Qué cantidad de personal es polivalente?.....

Está conforme con el salario que percibe el personal de salud pública de acuerdo con la función que cumple?.....

Qué opinión o sensación le genera la situación laboral del personal contratado?.....

Desea que este personal continúe trabajando en su servicio?.....

7- ANEXO – LEY N° 6528

La Cámara de Diputados de la Provincia del Chaco

Sanciona con fuerza de Ley Nro.6528

ARTÍCULO 1°: Créanse cargos a partir del 1° de julio del 2010 en la Jurisdicción 06: Ministerio de Salud Pública, de acuerdo al siguiente detalle:

a. Personal de Planta Permanente: 2.325 cargos.

b. Personal de la Planta Transitoria: 675 cargos, conforme con la categoría y función establecida en la Planilla Anexa I que forma parte integrante de la presente ley, los que serán destinados a cubrir en los establecimientos asistenciales de las regiones sanitarias funciones de profesionales, técnicos, auxiliares, personal administrativo, personal de servicios, obreros y maestranzas.

ARTÍCULO 2°: Los cargos creados por el artículo precedente, deberán incorporarse a la estructura de cargos del Presupuesto General de la Provincia correspondiente al Ejercicio año 2010 -ley 6.476- y serán destinados a cubrir, en establecimientos asistenciales de las regiones sanitarias, funciones de profesionales, técnicos, auxiliares, personal administrativo, personal de servicios, obreros y maestranzas.

ARTÍCULO 3°: Establécese que el Poder Ejecutivo incorporará y distribuirá los cargos de la Planta Permanente destinados a profesionales, técnicos y auxiliares de la salud totalizando 2.100 cargos, de conformidad con el siguiente cronograma:

CANTIDAD TIPOLOGIA DEL CARGO FECHA DE INGRESO

600 Planta permanente 1° de julio de 2010

300 Planta permanente 1° de octubre de 2010

300 Planta permanente 1° de enero de 2011

300 Planta permanente 1° de abril de 2011

300 Planta permanente 1° de julio de 2011

300 Planta permanente 1° de octubre de 2011

ARTÍCULO 4°: Determinase que el ingreso a la Planta Permanente se realizará conforme al siguiente detalle:

a) 2.100 cargos, destinados a profesionales, técnicos y auxiliares.

b) 225 cargos, destinados a personal administrativo, personal de servicios, obreros y maestranzas.

En ambos casos, los beneficiarios deberán acreditar vínculo prestacional al 30 de abril de 2010, bajo cualquier modalidad con el Ministerio de Salud Pública; orden de mérito que surja del mecanismo de evaluación que se determine por vía reglamentaria la que deberá contemplar en orden prelativo la mayor antigüedad en la función de cumplimiento efectivo, asistencia, aptitud y capacitación laboral a través de cursos realizados.

Con relación al ingreso a planta permanente de los profesionales, técnicos y auxiliares de la salud, se efectuará de conformidad con los cargos detallados en la planilla anexa I que forma parte integrante de la presente ley, en las modalidades

dedicación exclusiva -44 horas, mayor dedicación- 40 horas; horario normal 32,30 horas de acuerdo a la carga horaria que tuviesen al momento del pase a planta.

ARTICULO 5°: Establécese que el Poder Ejecutivo, incorporará al personal administrativo, personal de servicios, obreros y maestranzas, previsto en el artículo 1° inciso b) en un total de 675 cargos a Personal de la Planta Transitoria, y en el marco del artículo 1° inciso a) incorporará un total de 225 cargos a Planta Permanente de conformidad con la planilla anexa I a la presente ley y teniendo en cuenta el siguiente cronograma:

CANTIDAD TIPOLOGÍA FECHA DE TIPOLOGÍA CANTIDAD DEL CARGO

INGRESO DEL CARGO

113 Contrato de 1° de julio Planta
Servicio de 2010 Permanente 37
113 Contrato de 1° de octubre Planta
Servicio de 2010 Permanente 37
113 Contrato de 1° de enero Planta
Servicio de 2011 Permanente 37
113 Contrato de 1° de abril Planta
Servicio de 2011 Permanente 37
113 Contrato de 1° de julio Planta
Servicio de 2011 Permanente 37
110 Contrato de 1° de octubre Planta
Servicio de 2011 Permanente 40

ARTÍCULO 6°: Determinase que serán requisitos para el ingreso del personal mencionado

en el artículo precedente los siguientes: acreditación del vínculo prestacional al 30 de abril de 2010, bajo cualquier modalidad con el Ministerio de Salud Pública; orden de mérito que surja del mecanismo de evaluación que se determine por vía reglamentaria, ellos serán exigidos para el acceso a contratos de servicios, en tanto para el personal que acceda a planta permanente se realizará conforme al mecanismo señalado en el artículo 4° de la presente ley.

ARTÍCULO 7°: Créase por la presente una Comisión de Seguimiento del Proceso de Regularización Laboral con participación gremial, del Poder Ejecutivo, del Poder Legislativo en sus distintas representaciones y por representantes de asociaciones profesionales y de trabajadores de la salud, a los efectos de la transparencia del proceso y efectivo cumplimiento de la presente ley. Dicha comisión deberá constituirse en un plazo que no exceda a los treinta (30) días, contados a partir de la reglamentación de la presente.

ARTÍCULO 8°: Regístrese y comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dada en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Provincia del Chaco, a los cinco días del mes de mayo del año dos mil diez.

Pablo L.D. BOSCH Juan José BERGIA

SECRETARIO PRESIDENTE

CAMARA DE DIPUTADOS CAMARA DE DIPUTADOS

PLANILLA ANEXA I A LA LEY N°6528

CATEGORIA: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TECNICO

FUNCION APARTADO Y GRUPO

(S/ley 6010)

Médico C4

Odontólogo C4

Bioquímico C4

Kinesiólogo C4

Asistente Social C3

Farmacéutico C3

Psicólogo C3

Nutricionista C3

Obstetra C3

Licenciado en Enfermería C3

Profesionales con Títulos Universitarios de carrera de cinco o más años de duración C3

Profesionales con Títulos Universitarios de C3 carreras menores de cinco años de duración C2

Técnicos con Títulos Universitarios o Terciarios de dos o más años de duración C2

Enfermero Universitario C2

Auxiliar de Enfermería D1

Otros auxiliares con certificado de capacitación específica D1

Personal Administrativo D1

Obrero y Maestranza Categoría Obrero y

Maestranza 1

Servicios Categoría Personal de Servicio 1

Programa de Entrenamiento Laboral

INICIA DEL CUACO R EJECUTIVO

ARTICULO 3º: Establézcase en la cantidad de MIL CIENTOS (1.100) el número máximo de beneficiarios que podrán acceder al programa de Entrenamiento Laboral del Sector Público Provincial, cifra que surge del cruzamiento de información de los registros del Censo de la Administración Pública Provincial con los registros particulares del organismo de aplicación del presente.

ARTICULO 4º: Fijase el plazo de duración de las actividades del Programa de Entrenamiento Laboral del Sector Público Provincial hasta DOCE (12) meses en una primera etapa.

ARTICULO 5º: La implementación del programa definido en el Artículo 1º del presente instrumento Legal, comenzará a partir del mes de agosto del año en curso, para lo cual las jurisdicciones involucradas deberán designar un equipo técnico para coordinar el armado de los proyectos correspondientes e informar fehacientemente a la Autoridad de Aplicación.

ARTICULO 6º: Los beneficiarios de los programas a los que alude el Artículo 1º del presente, además de la prestación no remunerativa a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación tendrán derecho al cobro de una suma mensual no remunerativa de PESOS CINCUENTA (\$50.-) en concepto de incentivo a su inserción en el mercado de trabajo, financiado por dicho Ministerio, y de una compensación no remunerativa por los gastos de traslado y refrigerio o almuerzo solventada por el Estado Provincial, por la suma de PESOS CIENTO VEINTIOCHO CON OCHENTA Y NUEVE CENTAVOS (\$128,89.-), si la carga horaria del proyecto es de CUATRO (4) horas diarias o VEINTE (20) horas semanales o PESOS CIENTO NOVENTA Y TRES CON TRIFENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$193,34) si la carga horaria es de SEIS (6) horas diarias o TREINTA (30) horas semanales.

ARTICULO 7º: Cumplido el plazo estipulado en el primer párrafo del Artículo 5º, los beneficiarios de los programas JEFES DE HOGAR y SEGUROS de CAPACITACION y EMPLEO podrán incorporarse al PROGRAMA de INSERCIÓN LABORAL instituido por la Resolución N° 45/06 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, de conformidad al Artículo 15º de la misma, en Jurisdicciones de la Administración Pública Provincial.

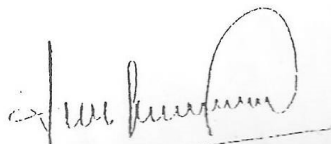
ARTICULO 8º: El desarrollo de las actividades en el marco del programa citado en el Artículo anterior será bajo la modalidad de contratación que prevé el Punto a) del inc. 2) del Artículo 4º de la Ley 2047.

ARTICULO 9º: Designase al Ministerio de Economía, Producción y Empleo como autoridad de aplicación del presente Decreto, y como tal queda debidamente facultado al dictado de las normas aclaratorias, interpretativas y/o complementarias. Asimismo, definirá los criterios, procedimientos y el cronograma de selección e incorporación de los beneficiarios, que se adecuará a las posibilidades presupuestarias de la Administración Pública Provincial.

ARTICULO 10º: Comuníquese, dese al Registro Provincial, publíquese en forma sintetizada en el Boletín Oficial y archívese.

DECRETO N°

2951



DR. JOSÉ MARÍA CAPITANUCCI



Provincia del Chaco
MINISTERIO DE SALUD PUBLICA

MEMORANDO N°: 46

PARA: Dirección de Zona Sanitaria 1 – Área Metropolitana e Interior
Centros de Salud "Barrio España"- "Villa Libertad" – "Villa Alvear"- "Villa don Alberto"- "Villa Odorico"- "Villa San Martín" - "Villa Barberan" – "Villa Pegoraro" – "Villa Los Lirios" – "Fontana" – "Juan de Garay" – "Cacique Pelayo" – " Villa Elba" – " 4to Vicentin" – " Barrio España" – " Villa Ghio" – " Villa los Lirios" – " Barrio Cristo Rey" – " Villa Tte. Saavedra" – " Villa Río Negro"- " Dr. Pedro Biolchi" - " Ramón Carrillo" – " 4 de Junio" – " Barrio la Toma" – " Villa Hortensia" – " Villa Forestación" – " Ciudad de los Milagros"

DE: - SUBSECRETARIO DE SALUD PUBLICA- **Dr. MARCELO RAFAEL SLIMEL.**

RESISTENCIA 17 JUN 2009

Comunicamos que a partir de la fecha del presente, los agentes detallados en planilla adjuntas, como becarios para control vectorial del Dengue del Programa Salud Familiar, pasaran a cumplir funciones con una carga horaria de 30 hs. semanales en los Centros de Salud correspondientes.

La Dirección de Chagas y control de Vectores coordinara las actividades de todas las dependencias provinciales que cuenten con personal de control de vectores. Se establecerá un cronograma y programa de capacitación para todo el personal incorporado.

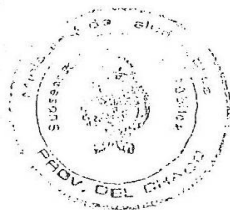
Las tareas que deben realizar incluyen toda actividad referente al control y erradicación de los vectores que transmiten enfermedades.

En aquellas localidades que se encuentren de manera urgente afectadas por el Dengue, las personas designadas en los distintos servicios sanitarios, deberán incorporarse de manera inmediata a los equipos que realizan tareas de promoción, fumigación, descacharrado, y/o identificación de áreas de riesgos.

Asimismo, se informa que las certificaciones de prestación de servicio deberán ser presentadas del 01 al 05 de cada mes del corriente año, en las oficinas del Programa Salud Familiar de este Ministerio.

Atentamente

Dr. Marcelo Rafael Slimel
Subsecretario de Salud Pública
Provincia del Chaco



ES COPIA DE...

Marta Cristina Samudio
Marta Cristina Samudio
A.G. Secretaria General
Subsecretaría de Salud Pública

NOMINA DE BECARIOS PARA CONTROL DE VECTORES

APELLIDO Y NOMBRE	DOCUMENTO	SERVICIO
FERNANDEZ CARLOS OMAR	35307283	VILLA TTE. SAAVEDRA
FERNANDEZ PAULO DANIEL	26968303	VILLA TTE. SAAVEDRA
GOMEZ JUAN OSMAR ALCIDES	34898327	VILLA TTE. SAAVEDRA
GONZALES LUCAS ADRIAN	34237839	VILLA TTE. SAAVEDRA
MAIDANA LEONARDO ANDRES	31971032	VILLA TTE. SAAVEDRA
MEZA ALBERTO VICTORIANO	08300098	VILLA TTE. SAAVEDRA
MONTANA JOSIAS GABRIEL	34899718	VILLA TTE. SAAVEDRA
MONTENEGRO RAUL ARMANDO	21860156	VILLA TTE. SAAVEDRA
NUÑEZ LUIS ALFREDO	33144086	VILLA TTE. SAAVEDRA
TOLEDO EDUARDO VICTOR	33383166	VILLA RIO NEGRO
TORALES CORDEIRO LUCAS A.	36117282	VILLA RIO NEGRO
VALLEJOS GABRIEL OSVALDO	26447561	VILLA RIO NEGRO
VILLALBA CLAUDIO JAVIER	25904658	VILLA RIO NEGRO
ALVAREZ CAROLINA SOLEDAD	28234265	DR. PEDRO BIOLCHI
CAMPDONICO NOELIA E.	34703621	DR. PEDRO BIOLCHI
ROMERO HORACIO DANIEL	24989772	DR. PEDRO BIOLCHI
FERNANDEZ GERARDO RENE	30092698	DR. PEDRO BIOLCHI
ACOSTA MARIA BEATRIZ	21349630	RAMON CARRILLO
VILLASANTI RAMONA ELBA	16349329	RAMON CARRILLO
ESCARLON SERGIO ALBERTO	22882761	RAMON CARRILLO
DI BENEDETTO JULIO	28317529	RAMON CARRILLO
DI BENEDETTO FELIX MARCELO	33549455	RAMON CARRILLO
OBREGON MONICA ALEJANDRA	23691257	4 DE JUNIO
OCAMPO MONICA ROSANA	23059555	4 DE JUNIO
ACOSTA CLAUDIO ADRIAN	29934296	B° LA TOMA
ORTIZ ROSANA GABRIELA	26247435	VILLA HORTENCIA
RUIZ DIAZ MARIA CRISTINA	18141464	VILLA FORESTACION
CABALLERO-ROMINA LORENA	30705527	CIUDAD DE LOS MILAGROS

Dr. Marcelo Esteban Slin
 Subsecretario de Salud PGB
 Provincia del Chaco



Maria Cristina Samudio
 A/D. Secretaría General
 Subsecretaría de Salud Pública

RESISTENCIA, 15 NOV 2010

VISTO:

El Expediente N° E6-2010-13088-E, por el cual se tramita el pago a Seiscientos Setenta y Dos (672) beneficiarios Becarios de Control de Vectores, correspondiente al mes de Octubre de 2010, por un monto total de \$470.400,00.-y;

CONSIDERANDO:

Que realizaron tareas de Control de Vectores -Dengue- conjuntamente con vigilancia epidemiológica en distintas localidades de la provincia.

Que dicho equipo de trabajo fue conveniente capacitado en las actividades mencionadas, con financiamiento nacional.

Que las acciones delineadas se enmarcan en el Proyecto Funciones Esenciales y Programas de Salud Pública - F.E.S.P.

Que en la Dirección de Epidemiología, se encuentran las certificaciones de trabajo de los beneficiarios, a disposición de los organismos de control.

Que las subsecretaría de Promoción y Prevención para la Salud, Coordinación y Control de Gestión de Salud y Dirección de Administración Intervienen favorablemente.

EL MINISTRO DE SALUD PÚBLICA
RESUELVE:

ARTICULO 1º: AUTORIZASE a la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACION a abonar la suma total de PESOS CUATROCIENTOS SETENTA MIL CUATROCIENTOS (\$ 470.400.-), para cubrir el pago a Seiscientos Setenta y Dos (672) beneficiarios de control de Vectores, pertenecientes a las Regiones Sanitarias 1 -Umdesoch; 2 -Centro Chaqueña; 3 -Oriental Chaqueña; 4 -Sudoeste II; 5 -Impenetrable; 6 -Norte; 7 -Centro Oeste; 8 -Metropolitana, correspondiente al mes de Octubre de 2010, a razón de PESOS SETECIENTOS (\$ 700.-) a cada uno, quienes realizaron tareas de control de Vectores - Dengue- conjuntamente con vigilancia epidemiología en distintas localidades de la provincia, conforme con Visto y Considerando de la presente Resolución.

ARTICULO 2º: La erogación que demande el cumplimiento del presente gasto, se imputará a la respectiva partida presupuestaria de este Ministerio, JURISDICCION 06, de acuerdo a su naturaleza

ARTICULO 3º: REGISTRESE, Comuníquese y archívese

Dirección. ADM.
clant.

J. V. R. HUMAHOS -
S. P. P. Salud
D. Epidemiología

RESOLUCION N° 2089

PERA ABEL ADELDO
Subsecretario de Promoción
y Prevención de la Salud
Ministerio de Salud Pública

Dr. RAFAEL JOSE SABATINELLI
Subsecretario de Promoción
y Prevención de la Salud
Ministerio de Salud Pública
Provincia del Chaco

Dra. María Esther Muttinelli
Subsecretaria de Promoción
y Prevención de la Salud
Ministerio de Salud Pública
Provincia del Chaco

Dr. Juan Roberto de Nivez
Subsecretario de
Cooperación y Sistema de Salud
Ministerio de Salud Pública
Provincia del Chaco

544	Metropolitana	12	21069794	Romero Monica Elena	8 - Resistencia	\$ 700,00
545	Metropolitana	12	25379865	Quiros Hermelinda G.	8 - Resistencia	\$ 700,00
546	Metropolitana	12	29989533	Mendoza, Romina	8 - Resistencia	\$ 700,00
547	Metropolitana	12	35689636	Havela Brenda	8 - Resistencia	\$ 700,00
548	Metropolitana	12	23691257	Obregon, Monica Alejandra	8 - Barranqueras	\$ 700,00
549	Metropolitana	12	23059555	Ocampo, Monica Rosana	8 - Barranqueras	\$ 700,00
550	Metropolitana	12	28317529	Di Benedetto, Julio	8 - Barranqueras	\$ 700,00
551	Metropolitana	12	16700846	Ojeda Gladis	8 - Barranqueras	\$ 700,00
552	Metropolitana	12	14813083	Diaz Isabel	8 - Resistencia	\$ 700,00
553	Metropolitana	12	34900163	Aguilera Carolina	8 - Resistencia	\$ 700,00
554	Metropolitana	12	10627535	Caballero, Marta	8 - Resistencia	\$ 700,00
555	Metropolitana	12	26635738	Correa Esteban	8 - Resistencia	\$ 700,00
556	Metropolitana	12	35285576	Caric Petrovic, Tomas	8 - Resistencia	\$ 700,00
557	Metropolitana	12	34036150	Oviedo, Danilo Lionel	8 - Resistencia	\$ 700,00
558	Metropolitana	12	30583459	Pereyra, Natalia Romina Y.	8 - Resistencia	\$ 700,00
559	Metropolitana	12	30399878	Gomez Cristian Gabriel	8 - Resistencia	\$ 700,00
560	Metropolitana	12	29657822	Gomez Hector David	8 - Resistencia	\$ 700,00
561	Metropolitana	12	34164833	Rojas, Luciano Sebastian	8 - Resistencia	\$ 700,00
562	Metropolitana	12	11058174	Ayala, Nilda	8 - Fontana	\$ 700,00
563	Metropolitana	12	34301091	Cano, Jonathan	8 - Fontana	\$ 700,00
564	Metropolitana	12	17090500	Gomez, Eduardo	8 - Fontana	\$ 700,00
565	Metropolitana	12	22492301	Gomez, Pedro	8 - Fontana	\$ 700,00
566	Metropolitana	12	35801282	Gonzalez, Pablo	8 - Fontana	\$ 700,00
567	Metropolitana	12	22711143	Molina, Gerardo	8 - Fontana	\$ 700,00
568	Metropolitana	12	32729018	Pelozo, Gustavo	8 - Fontana	\$ 700,00
569	Metropolitana	12	33074130	Perez, Perla	8 - Fontana	\$ 700,00
570	Metropolitana	12	21860342	Pineda, Guillermo Alfredo	8 - Fontana	\$ 700,00
571	Metropolitana	12	33074241	Rios, Sergio Gustavo	8 - Fontana	\$ 700,00
572	Metropolitana	12	32088829	Romero, Omar	8 - Fontana	\$ 700,00
573	Metropolitana	12	34055708	Perez, Paola Soledad	8 - Fontana	\$ 700,00
574	Metropolitana	12	33988269	Villanueva, Eliana	8 - Fontana	\$ 700,00
575	Metropolitana	12	33074284	Sanchez Carmen Azucena	8 - Resistencia	\$ 700,00
576	Metropolitana	12	21351687	Silvero, Carlos	8 - Fontana	\$ 700,00
577	Metropolitana	12	34413873	Diaz Matias Ezequiel	8 - Resistencia	\$ 700,00
578	Metropolitana	12	36198176	Diaz Gian Lucas Gaston	8 - Resistencia	\$ 700,00
579	Metropolitana	12	31458151	Aguirre Ana Maria	8 - Resistencia	\$ 700,00
580	Metropolitana	12	36117145	Cabral Augusto Esteban	8 - Resistencia	\$ 700,00
581	Metropolitana	12	20090717	Valenzuela, Hilda Ester	8 - Resistencia	\$ 700,00
582	Metropolitana	12	16317440	Zeniquel Noemi	8 - Resistencia	\$ 700,00
583	Metropolitana	12	18386861	Jilguero Antonio	8 - Resistencia	\$ 700,00
584	Metropolitana	12	34431346	Zeniquel Gonzalo	8 - Resistencia	\$ 700,00
585	Metropolitana	12	34006025	Ruiz Silvana Maricel	8 - Resistencia	\$ 700,00
586	Metropolitana	12	30791599	Lopez Natalia	8 - Resistencia	\$ 700,00
587	Metropolitana	12	32065773	Serrano Mauro Andres	8 - Resistencia	\$ 700,00
588	Metropolitana	12	16119222	Aresti Ana Maria	8 - Resistencia	\$ 700,00
589	Metropolitana	12	36020823	Ruiz Rocio Antonela	8 - Resistencia	\$ 700,00
590	Metropolitana	12	34739485	Lopez Mavel Macarena	8 - Resistencia	\$ 700,00
591	Metropolitana	12	26984895	Baez Mariela G.	8 - Resistencia	\$ 700,00
592	Metropolitana	12	27238459	Barreto Griselda	8 - Resistencia	\$ 700,00
593	Metropolitana	12	33548575	Barreto Mercado Cesar H.	8 - Resistencia	\$ 700,00
594	Metropolitana	12	21349630	Acosta, Maria	8 - Barranqueras	\$ 700,00
595	Metropolitana	12	33072723	Balbuena Cinthia L.	8 - Barranqueras	\$ 700,00
596	Metropolitana	12	29657642	Encizo Aron	8 - Barranqueras	\$ 700,00
597	Metropolitana	12	31630811	Di Benedetto, Mariana	8 - Barranqueras	\$ 700,00
598	Metropolitana	12	30942598	Medina, Roxana	8 - Barranqueras	\$ 700,00
599	Metropolitana	12	16349329	Villasanti, Elba	8 - Barranqueras	\$ 700,00
600	Metropolitana	12	30705756	Ayala Diego	8 - Barranqueras	\$ 700,00
601	Metropolitana	12	35223327	Figueredo, Nerina	8 - Barranqueras	\$ 700,00
602	Metropolitana	12	20591475	Lestani, Claudia	8 - Barranqueras	\$ 700,00
603	Metropolitana	12	28234265	Alvarez, Carolina Soledad	8 - Barranqueras	\$ 700,00
604	Metropolitana	12	32953121	Bernachea Diego	8 - Resistencia	\$ 700,00
605	Metropolitana	12	34398679	Montenegro, Walter, Andres	8 - Resistencia	\$ 700,00
606	Metropolitana	12	33669400	Lezcano, Daniel	8 - Resistencia	\$ 700,00
607	Metropolitana	12	32494041	Balcaza Norberto German	8 - Resistencia	\$ 700,00
608	Metropolitana	12	17697922	Bogado Lucio Horacio	8 - Resistencia	\$ 700,00

CONTRATO DE LOCACIÓN DE OBRAS

Entre el Gobierno de la Provincia del Chaco, representado en este acto por el Sr. Ministro de Salud Pública, **Dr. FRANCISCO JOSÉ BAQUERO**, autorizado por Resolución N° 146/11 quien en adelante se denominará "LOCATARIO" por una parte y por la otra la Sr./a. **Bermudes, Ernesto David (DNI. N° 28.927.984)** quien en adelante se denominará "LOCADOR", convienen en celebrar el presente Contrato de Locación de Obras de conformidad a las cláusulas que seguidamente se detallan:-----

Primera: El LOCADOR realizará por encargo del LOCATARIO **tareas de Agente Sanitario de 36 hs. semanales** para el área de **C.S 4 de Junio- Región Sanitaria 8** – en el marco del Programa de Salud Familiar aprobado por Decreto 454/09, según modalidad que el jefe de dicha área determine.-----

Segunda: El LOCADOR percibirá en concepto de retribución, precio u honorarios la suma mensual de **Pesos mil (\$ 1.000,00)**, previa conformidad escrita de las entregas parciales del trabajo u obra, otorgada por el Jefe del área mencionada en la cláusula precedente, o quien haga sus veces.-----

Tercera: El LOCATARIO anticipará al LOCADOR, cuando en virtud de los trabajos encomendados y/o actividad de capacitación deba trasladarse a una ciudad, localidad, zona o paraje alejado de su residencia, previa autorización del LOCATARIO, la suma para hacer frente a gastos personales que le ocasione el desempeño de la actividad o Comisión de Servicios, equivalentes al importe diario correspondiente al Estrato I de la Administración Pública Provincial y la liquidación y rendición se efectuará con arreglo al Régimen de Viáticos aprobado por Decreto N° 1324/78 (t.v.), además de la suma correspondiente a gastos de movilidad, de la cual deberá rendir cuenta documentada.-----

Cuarta: El LOCADOR realizará el trabajo u obra encomendada a partir del día **01/01/11** y en un plazo que no deberá exceder el día **31/12/11**.- Durante dicho período y en el cumplimiento del trabajo encomendado, el LOCADOR no guardará relación de dependencia con la Provincia, ni le serán aplicables normas estatutarias, escalafonarias, salariales, previsionales o disciplinarias propias de la relación de empleo público.-----

Quinta: El monto convenido en la cláusula SEGUNDA podrá ser reajustado unilateralmente por el LOCATARIO en base a las pautas que en el Decreto que autoriza la contratación se determinan.-----


Sexta: El presente Contrato podrá ser rescindido por voluntad de cualquiera de las partes mediante notificación fehaciente efectuada con cuarenta y ocho (48) horas de antelación, sin derecho a indemnización.-----

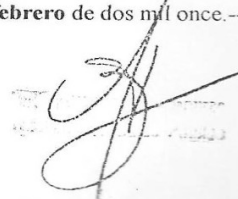
Séptima: Los gastos de sellado que demande el presente Contrato serán abonados en su totalidad por el LOCADOR.-----

Octava: A todo efecto las partes constituyen sus domicilios legales, el LOCATARIO en Marcelo T. de Alvear 145 - 8° Pisp - Resistencia - Chaco, y el LOCADOR en UB 67 PC 32 500 viviendas donde se tendrán por válidas las notificaciones y emplazamientos a realizar.-----

Novena: En prueba de conformidad, firman las partes cuatro (4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la ciudad de Resistencia, a los 17 días del mes de **febrero** de dos mil once.-----

FIRMA:


Bermudes, Ernesto, David
DNI: 28.927.984



Mecanismo de Evaluación
(Ley N° 6528)

REGLAMENTACIÓN

La presente reglamentación establece los requisitos y procedimientos para el ingreso a la planta permanente y transitoria del personal que cumplirá funciones de profesionales, técnicos, auxiliares, personal administrativo, personal de servicios y personal obrero y maestranza del Ministerio de Salud Pública, conforme con la Ley N° 6528.

I. CRONOGRAMA

- a. Publicación y comunicación a las oficinas o establecimientos de la jurisdicción: Dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la fecha de aprobación del presente Decreto.
- b. Apertura de inscripción: El octavo (8°) día hábil posterior a la fecha de aprobación del presente Decreto.
- c. Cierre de inscripción: El décimo tercer (13°) día hábil siguiente a la apertura de inscripción.
- d. Remisión de documentación a la Unidad de Recursos Humanos: Dentro de los ocho (8) días hábiles posteriores al cierre de inscripción.
- e. Remisión de la documentación de la Unidad de Recursos Humanos a las Comisiones Calificadoras: Dentro de los dieciocho (18) días hábiles posteriores al cierre de inscripción.
- f. Remisión de la documentación de las Comisiones Calificadoras al Tribunal Evaluador: Diez (10) días hábiles desde la recepción de la documentación.
- g. Emisión de dictamen del tribunal evaluador: Siete (7) días hábiles desde la recepción de la documentación de las Comisiones Calificadoras.

II. INSCRIPCIÓN

Toda persona que acredite vínculo prestacional al 30 de abril de 2010, bajo cualquier modalidad con el Ministerio de Salud Pública podrá aspirar, acorde con el título habilitante y las funciones o tareas efectivamente desempeñadas, a cargos profesionales, técnicos, auxiliares, administrativos, obrero y maestranza y de servicios.

El área administrativa que cada Director establezca entregará a los interesados el Formulario de Inscripción, que en forma completa deberá presentar con la documentación probatoria conformando la Carpeta de Antecedentes.

Cuando el aspirante cumpla funciones en más de una oficina o establecimiento presentará su inscripción y Carpeta de Antecedentes en un sólo lugar, debiendo adjuntar Informes de Asistencia y Aptitud Laboral suscriptos por el Director de cada oficina o establecimiento donde preste servicios.

En el formulario de inscripción el interesado consignará la tarea y/o función que desempeña, debiendo ser certificada en la Hoja 2 del Formulario de Inscripción por el Director de la oficina o establecimiento. Las tareas y/o funciones declaradas en la inscripción no serán vinculantes para la decisión administrativa final que disponga la designación.



El interesado deberá adjuntar la documentación probatoria referida a los siguientes puntos:

- a) Antigüedad en la función
- b) Capacitación laboral

Los datos que el interesado consigne al inscribirse tendrán el carácter de declaración jurada. Cualquier falsedad incurrida en ellos será causal inmediata de eliminación del proceso de selección, debiendo informarse de esta situación al Tribunal Examinador.

Los antecedentes presentados deberán ser acreditados con la presentación del original o mediante copia certificada por Escribano Público o Juez de Paz, ambos de la Provincia del Chaco.

El Director de cada oficina o establecimiento en que la que se desempeña el aspirante emitirá y suscribirá un informe, conforme con los modelos siguientes, sobre los siguientes puntos:

- a) Asistencia: Se informará la asistencia al trabajo del aspirante en el período 01/05/2009 a 30/04/2010. Si el aspirante se desempeña en más de una oficina o establecimiento cada responsable emitirá el informe.

Informe de ausencias (Período 01/05/2009 a 30/04/2010)	
Apellido y nombres:	Valoración (marcar una sola opción con X)
Hasta 5 ausencias	
Hasta 10 ausencias	
Hasta 15 ausencias	
Más de 15 ausencias	

.....
Firma del Director

- b) Aptitud laboral: Se valorará la capacidad y disposición puestas de manifiesto por el aspirante en el desempeño de las funciones asignadas.

Valoración de la aptitud laboral -Capacidad y disposición en las funciones asignadas-	
Apellido y nombres:	Valoración (marcar una sola opción con X)
Muy alta	
Alta	
Normal	
Poca	
Nada	

.....
Firma del Director

ES FUERZA DEL ORIGINAL

Los Informes sobre ausencias y aptitud laboral serán incorporados en sobre cerrado a la Carpeta de Antecedentes de cada aspirante.

Una vez presentadas las Carpetas de Antecedentes por los aspirantes, la Dirección de cada oficina o establecimiento remitirá las mismas, en un solo paquete, y siguiendo la vía jerárquica correspondiente a la Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública quien procederá a: a) Verificar la información declarada y la documentación probatoria; b) Agrupar las carpetas de antecedentes recibidas según el lugar de trabajo y función del aspirante; c) Remitir a las comisiones calificadoras las carpetas de antecedentes y el listado de aspirantes de cada grupo.

Las Carpetas de Antecedentes que hayan sido presentadas con documentación incompleta serán motivo de no valoración del antecedente o de eliminación del proceso de selección según corresponda debiendo notificarse al aspirante cuya postulación hubiere sido rechazada, indicando la causa. Los aspirantes que hayan cumplido con los requisitos solicitados accederán a la etapa de valoración de antecedentes.

III. VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

Conforme con lo establecido en los Artículos 4º y 6º de la Ley Nº 6528, los conceptos a examinar y valorar por las Comisiones Calificadoras serán la antigüedad, la asistencia, la aptitud laboral y la capacitación laboral.

Para el proceso de valoración de antecedentes se establece un máximo de cien (100) puntos el que surge de la sumatoria de los siguientes conceptos:

Concepto	Puntaje máximo
a. Antigüedad en la función	30 puntos
b. Asistencia	20 puntos
c. Aptitud laboral	20 puntos
d. Capacitación laboral	30 puntos
TOTAL	100 puntos

Valoración de conceptos

a. Antigüedad en la función: (Máximo: 30 puntos)

El puntaje por antigüedad se valorará con los Informes presentados por los aspirantes que demuestren el vínculo prestacional con el Ministerio de Salud Pública al 30 de abril de 2010. El mismo se acreditará mediante la presentación de los instrumentos legales que hubieren autorizado la prestación (Decreto o Resolución cuando correspondiere). La antigüedad se valorará conforme al puntaje fijado en la siguiente tabla. Toda fracción igual o superior a nueve (9) meses se computará como un (1) año más de antigüedad.

Antigüedad en la función	Puntaje
6 y más años	30
5 años	25
4 años	20
3 años	15
2 años	10
1 año	5
Menor a un año	0

EL CHACO
EJECUTIVO

b. **Asistencia** (Máximo: 20 puntos)

Este concepto valora los antecedentes de asistencia al lugar de trabajo a partir del informe obrante en la Carpeta de Antecedentes. Se valorará la asistencia al trabajo en el período 01/05/2009 a 30/04/2010, no asignándose puntaje por este concepto cuando el aspirante posea una antigüedad menor a un (1) año. La Comisión Calificadora asignará el puntaje conforme a la siguiente tabla.

Valoración	Puntos
Hasta 5 ausencias	20
Hasta 10 ausencias	15
Hasta 15 ausencias	5
Más de 15 ausencias	0

c. **Aptitud laboral**

Este concepto valora la capacidad y disposición puestas de manifiesto por el aspirante en el desempeño de las tareas o funciones asignadas. La Comisión Calificadora asignará el puntaje conforme a la siguiente tabla a partir del informe obrante en la Carpeta de Antecedentes.

Aptitud laboral (Capacidad y disposición en las funciones asignadas)	Puntos
Muy alta	20
Alta	15
Normal	10
Poca	5
Nada	0

d. **Capacitación laboral:** (Máximo: 30 puntos)

El puntaje de concepto se obtendrá a partir de los antecedentes presentados por los aspirantes en los ítems: a) Formación educacional (Máximo: 20 puntos), se considerará el último nivel de formación alcanzado, y b) Capacitación (Máximo: 10 puntos), solamente se considerarán los antecedentes invocados que cuenten con el correspondiente respaldo documental.

a. **Formación educacional**

- **Posgrado:** Se valorarán en este ítem los Títulos de Postgrado o Especialización relacionados con las funciones que desempeña el aspirante.
- **Superior:** Se valorará en este ítem los Títulos de Grado (Universitario/Terciario) relacionados con las funciones que desempeña el aspirante.
- **Secundaria:** Se valorará en este ítem el Título que posee el aspirante.

b. **Capacitación**

Se valorará la participación del aspirante en actividades de Congresos, Simposios, Jornadas, Cursos, Talleres, Seminarios, etc. relacionados con sus tareas o funciones. Puntaje acumulable hasta un máximo de diez (10) puntos.

El concepto capacitación laboral se valorará en base al puntaje fijado en la siguiente tabla:

1610

Hece

Tabla 1

Valoración del concepto capacitación laboral
A. Profesionales y Técnicos

Capacitación laboral	Puntaje
a) Formación educacional	
Educación de Posgrado	20
Educación Superior	15
b) Capacitación	
De 400 horas o más de duración	3
De 200 a 399 horas de duración	2
De 100 a 199 horas de duración	1
De 30 a 99 horas de duración	0,5
Menor a 30 hrs. de duración o carga horaria s/determinar	0,2

Tabla 2

Valoración del concepto capacitación laboral
B. Auxiliares, Administrativos, Obrero y Maestranza y Servicios

Capacitación laboral	Puntaje
a) Formación educacional	
Educación Secundaria	10
b) Capacitación	
De 400 horas o más de duración	3
De 200 a 399 horas de duración	2
De 100 a 199 horas de duración	1
De 30 a 99 horas de duración	0,5
Menor a 30 hrs. de duración o carga horaria s/determinar	0,2

IV. DETERMINACION DEL PUNTAJE DEL ASPIRANTE

Finalizada la evaluación de antecedentes las Comisiones Calificadoras procederán a determinar el puntaje de los aspirantes sumando los puntos parciales obtenidos en los conceptos: a) Antigüedad en la función; b) Asistencia; c) Aptitud laboral y d) Capacitación laboral. Deberán labrar un acta donde constará la nómina y puntaje obtenido por los inscriptos la que será remitida a consideración del Tribunal Evaluador.

Una vez verificado por el Tribunal Evaluador el puntaje final de los aspirantes de cada categoría laboral, el mismo procederá a determinar la nómina de orden de mérito final.

En base a la nómina de orden de mérito final de cada categoría, los cargos de la planta permanente y transitoria serán cubiertos por los aspirantes conforme con los cupos, lugares y fechas de ingreso detallados en los Anexos 2, 3 y 4 del presente.

V. COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS

El Presidente del Tribunal Evaluador elevará al Sr. Ministro de Salud Pública la nómina de personas propuestas para cada función y lugar, conforme con el orden de mérito final.

RESISTENCIA, 22 JUN 2011

VISTO:

La Ley N° 6655 – de Regularización Laboral y Estabilidad en las Relaciones de Trabajo en el Sector Público Provincial; y

CONSIDERANDO:

Que la citada Ley fija un proceso de incorporación a la planta permanente de la Administración Pública Provincial, de aquellas personas vinculadas a la misma mediante modalidades de planta transitoria, contratos de obras y algunos beneficiarios de programas de empleo;

Que a fin de dotar de operatividad a las disposiciones de la norma citada es menester proceder a su reglamentación;

Que el presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el inciso 3) del Artículo 141 de la Constitución Provincial;

Por ello;

**EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DEL CHACO
DECRETA:**

Artículo 1º: Apruébase la reglamentación de la Ley N° 6655 de Regularización Laboral y Estabilidad en las Relaciones de Trabajo en el Sector Público Provincial, que como Anexo I forma parte del presente.

Artículo 2º: Apruébase el Anexo II conformado por los apartados A) "Grilla de ponderación de factores para el examen de antecedentes" y B) "Modelo de Formulario para la inscripción de los postulantes", que integra este Decreto.

Artículo 3º: Créase la "Comisión para la Ejecución del Proceso de Regularización Laboral" cuya función consistirá en la coordinación e implementación de las acciones emergentes de la aplicación de la Ley N° 6655 y su reglamentación. La comisión creada en el párrafo anterior estará integrada de la siguiente manera:

- a) Dos representantes del Ministerio de Economía, Industria y Empleo, uno de los cuales deberá ser designado por la Subsecretaría de Hacienda y Finanzas.
- b) Dos representantes de la Secretaría General de la Gobernación, uno por la Subsecretaría de Coordinación y Gestión Pública y otro por la Subsecretaría de Legal y Técnica,

Toda disposición emanada de la Comisión deberá contar con la firma de por lo menos uno de los representantes de cada jurisdicción designados de conformidad con los incisos a) y b) precedentes.

Artículo 4º: Las jurisdicciones comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley N° 6655, constituirán subcomisiones sectoriales en su área de competencia, las que tendrán a su cargo el análisis de los antecedentes de las personas incluidas en los Artículos 1º y 2º de la misma, sin perjuicio de las tareas asignadas en el Anexo I, y las que en virtud del Artículo 6º del presente les asigne la "Comisión para la Ejecución del Proceso de Regularización Laboral".

JUAN MANUEL PEDRINI
Ministro de Gobierno,
Justicia, Seguridad y Trabajo

Lic. Eduardo A. Aguilar
MINISTRO DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA Y EMPLEO

DR. FRANCISCO JOSE BAQUERO
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA

Dr. Fermín Benítez Bogado

Artículo 5º: A los fines del procedimiento fijado en este Decreto y sus Anexos, las subcomisiones sectoriales dependerán de la Comisión creada en el Artículo 3º, estarán presididas por los máximos responsables de la jurisdicción, y deberán prever la participación, con carácter consultivo, de un representante de asociaciones sindicales con personería gremial con ámbito de actuación personal en la jurisdicción.

Artículo 6º: Designase a la "Comisión para la Ejecución del Proceso de Regularización Laboral" como Autoridad de Aplicación de la Ley N° 6655, en virtud de lo cual queda facultada para el dictado de las normas aclaratorias, interpretativas y complementarias que fueren menester para dotar de operatividad al proceso de Regularización Laboral.

Artículo 7º: Comuníquese, dese al Registro Provincial, publíquese en el Boletín Oficial y archívese.

DECRETO N° 1249

DR. JORGE MILTON CAPTANICH
Gobernador
Provincia del Chaco

Esc. JUAN MANUEL PEDRINI
Ministro de Gobierno,
Justicia, Seguridad y Trabajo

Dr. Enrique Roberto Orban
Ministro de Producción y Ambiente

Ing. OMAR VICENTE JUDIS
Ministro de Infraestructura
y Servicios Públicos

DR. FRANCISCO JOSE BAQUERO
MINISTRO DE SALUD PUBLICA

Lic. Eduardo A. Aguilas
MINISTRO DE ECONOMIA,
INDUSTRIA Y EMPLEO

Cra. Fermín Beatriz Bogado
Ministra de Desarrollo Social
y Derechos Humanos

ES COPIA

RODRIGO RUIZ DIAZ
SECRETARIO
OFICIO DE GESTIÓN Y RECURSOS HUMANOS
AUTORIZADO POR RES. 000/07 DEL
GOBIERNO

ANEXO I AL DECRETO N° **1249**

Artículo 1º: A los fines de la aplicación de la Ley N° 6655 y el presente reglamento se deberán entender los conceptos previstos en ambas normas según las siguientes definiciones:

- a) **Administración Pública Provincial:** es el agregado institucional integrado por los subsectores 1, 2 y 3 a los que se refiere el Artículo 4º de la Ley N° 4787, con excepción de las jurisdicciones mencionadas en el Artículo 5º in fine de la Ley. Cuando en la Ley N° 6655 y en este reglamento se haga alusión a Estado Provincial o Administración Pública debe entenderse Administración Pública Provincial según la presente definición.
- b) **Unidades de Recursos Humanos:** son las dependencias encargadas de la administración de personal en los Ministerios y las Secretarías de la Gobernación y de Planificación y Evaluación de Resultados, creadas por el Decreto N° 2130/09. A los efectos del presente reglamento se designarán del mismo modo a las dependencias de otras jurisdicciones de la Administración Pública Provincial, que aún cuando no se denominen de esa manera, cumplan funciones similares.
- c) **La Ley:** en el marco de este Decreto y salvo aclaración en contrario, "la Ley" hace referencia a la Ley Provincial N° 6655.

Capítulo I: Personas incluidas en el Artículo 1º de la Ley

Artículo 2º: Las Unidades de Recursos Humanos (URRHH) de las jurisdicciones de la Administración Pública Provincial, coordinadas por la Dirección General de Recursos Humanos, deberán en un plazo no mayor a 15 días corridos posteriores a la publicación de este Decreto en el Boletín Oficial, tener disponible el formulario digital del Anexo II, para que las personas, que en su jurisdicción, reúnan los requisitos exigidos por el Artículo 1º de la Ley, realicen su inscripción. Los datos indicados por las personas en el formulario digital tendrán el carácter de declaración jurada.

Artículo 3º: La inscripción en el formulario digital procederá por un período de 30 días corridos contados desde su puesta a disposición en la página web oficial de la Provincia, idéntico plazo en el cual las URRHH recibirán, en carpetas foliadas, la documentación respaldatoria de lo declarado por los inscriptos.

Artículo 4º: La documentación respaldatoria que se admitirá en cada caso es la que se indica en el apartado A) del Anexo II.

Artículo 5º: Las personas que no completen el formulario digital en el período señalado en el Artículo 3º de este Anexo, o que no presenten en dicho lapso la respectiva documentación respaldatoria, quedarán excluidas del proceso de regularización laboral.

Artículo 6º: Finalizado el período de inscripción y presentación de la documentación, las URRHH solicitarán a los jefes de la repartición donde se desempeñe la persona la asignación del puntaje correspondiente a la aptitud laboral, a fin de completar el puntaje otorgado a cada inscripto.

Artículo 7º: Con la información provista por las URRHH, las subcomisiones sectoriales determinarán el puntaje total correspondiente a cada persona y en base a los mismos confeccionarán el orden de mérito para el ingreso a la planta permanente en dicha jurisdicción, aplicando los siguientes criterios:

Esc. JUAN MANUEL PEDRINI
Ministro de Gobierno,
Justicia, Seguridad y Trabajo

Lic. Eduardo A. Aguilera
MINISTRO DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA Y EMPLEO

DR. FRANCISCO JOSÉ BAQUERO
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA

1249

- c) Las relaciones técnicas determinadas para cada programa o actividad deberán contar con la aprobación de la "Comisión para la Ejecución del Proceso de Regularización Laboral".
- d) Una vez aprobadas las relaciones técnicas y definida la planta óptima de cada programa o actividad, se especificará el número de puestos necesarios no cubiertos por personal permanente y el que se incorpore por imperio del Artículo 1º de la Ley N° 6655.
- e) Los puestos no cubiertos, luego de la aplicación del inciso anterior, y necesarios para la normal continuidad de los servicios, se ocuparán aplicando el orden de mérito confeccionado para el personal comprendido en el Artículo 2º de la Ley.
- f) Las personas seleccionadas se incorporarán al proceso de pase a planta en las etapas que a tal fin determine la Comisión creada por el Artículo 3º del presente Decreto.

Artículo 12: La antigüedad computable en el caso de las personas incluidas en el Artículo 2º de la Ley será la del período en el cual estuvieron vinculados al Estado Provincial en calidad de prestador de servicios por la percepción de la retribución de una beca, contrato de jornalizado, convenio o plan de empleo, pudiendo acreditar certificación efectiva de la prestación de servicios expedida por la Provincia.

Artículo 13: Las personas beneficiarias de algunas de las modalidades previstas en el Artículo 2º de la Ley deberán acreditar contraprestación laboral continua al 31 de julio de 2010. Quiénes no cuenten con acreditación a dicha fecha, como mínimo, no serán incluidas en el proceso de regularización laboral, considerándose a tal efecto su vinculación como beneficiario de una transferencia social sin contraprestación laboral.

Artículo 14: Para la acreditación de la antigüedad en la contraprestación laboral sólo se admitirá documentación respaldatoria emitida por el jefe de la repartición en que se preste servicio, con el respaldo de la autoridad superior de la cual dependa directamente la repartición. La antigüedad en la prestación efectiva de servicios deberá ser acompañada por documentación fehaciente que acredite, en fecha correlativa, el pago de la beca, plan de empleo, u otro tipo de transferencia social recibida por parte del Estado Provincial.

Artículo 15: Aquellas personas comprendidas en las disposiciones del Artículo 2º de la Ley N° 6655, y que en función del orden de mérito confeccionado en base a la capacitación, antigüedad y aptitud laboral, no resulten seleccionadas para cubrir los cargos necesarios determinados según el procedimiento fijado en los Artículos anteriores; en su jurisdicción o en alguna otra que tuviera lugares a cubrir, continuarán recibiendo las transferencias correspondientes al plan o programa social que perciben en la actualidad.

Dichas personas tendrán prioridad para futuras incorporaciones a planta permanente que, a través de concurso público como los indicados en el Artículo 8º de la Ley, realice el Estado Provincial, de acuerdo a sus capacidades y el tipo de personal necesario en cada caso. La prioridad otorgada consistirá en que dichas personas tendrán derecho a computar dentro de la grilla de antecedentes el tiempo de antigüedad transcurrido desde el momento en que puedan acreditarlo y hasta la fecha del concurso, y a igualdad de puntaje general serán consideradas en primer lugar.

Artículo 16: Alternativamente, y de manera optativa, las personas mencionadas en el Artículo precedente, podrán acogerse a programas de inserción laboral en el sector privado elaborados por el Sector Público Provincial; y en particular podrán:



DR. JUAN MANUEL PEDRINI
 Ministro de Gobierno,
 Justicia, Seguridad y Trabajo

Lic. Eduardo A. Aguilar
 MINISTRO DE ECONOMIA,
 INDUSTRIA Y EMPLEO

DR. FRANCISCO JOSE BAQUERO
 MINISTRO DE SALUD PUBLICA

DEC. 000/07 000

1249

a) Capacitación Laboral: se utilizará como indicador el máximo nivel de instrucción formal alcanzado por la persona, según Anexo II, otorgándose los puntajes indicados en el mismo. Este ítem tendrá una ponderación del treinta por ciento (30%) en el puntaje global asignado a la persona.

b) Antigüedad: se considerará el total de tiempo transcurrido durante el vínculo con la Administración Pública Provincial bajo las modalidades previstas en los Artículos 1º y 2º de la Ley. Este ítem tendrá una ponderación del cuarenta por ciento (40%) en el puntaje global asignado a la persona.

c) Aptitud Laboral: se define como tal la disposición, responsabilidad y contracción al trabajo en las tareas en las que se desempeña la persona que cumple los requisitos fijados por la Ley para incorporarse a la planta permanente de la Administración Pública Provincial. Este ítem tendrá una ponderación del treinta por ciento (30%) en el puntaje global asignado a la persona.

Artículo 8º: Confeccionado el orden de mérito en cada jurisdicción, las subcomisiones sectoriales habilitarán un período de 5 días hábiles para dar publicidad detallada del mismo, y recibir por escrito las objeciones que pudieran plantearse. Finalizado dicho plazo, las subcomisiones tendrán 5 días hábiles para resolver la aceptación o no de las objeciones presentadas, tras lo cual confeccionarán el orden de mérito definitivo.

Capítulo II: Personas incluidas en el Artículo 2º de la Ley.

Artículo 9º: Las personas comprendidas en el Programa de Entrenamiento Laboral del Sector Público (PEL), incorporadas a través del Convenio N° 95/08 celebrado entre el Poder Ejecutivo Provincial y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, ratificado por Decreto Provincial N° 2951/08, y prórrogas sucesivas, serán consideradas con tratamiento similar al personal contratado de obra y de servicio, en virtud de las compromisos asumidos con el Gobierno Nacional.

Artículo 10: Para el caso de las personas comprendidas en el Artículo 2º de la Ley N° 6655, las subcomisiones sectoriales procederán de manera similar a la indicada en capítulo anterior aplicando los mismos criterios y ponderaciones, salvo lo que se indica seguidamente:

- a) Confeccionarán una base de datos diferenciada,
- b) Elaborarán un orden de mérito por separado, el cual estará sujeto a los mismos plazos de publicación y observaciones.

Artículo 11: A fin de determinar los cargos necesarios a cubrir a que hace referencia el Artículo 2º de la Ley, las subcomisiones sectoriales procederán como se indica a continuación:

- a) Sobre la base de relaciones técnicas que indiquen la cantidad (en términos unitarios) de personal necesaria para atender una determinada cantidad de beneficiarios o servicios equivalentes, se determinará la planta óptima de cada programa o actividad que cuente con contraprestación laboral de personas incluidas en el Artículo 2º de la Ley N° 6655,
- b) Los programas o actividades consideradas serán aquellos incluidos en la red de programas agentes de la jurisdicción en cuestión, y que cuenten con presupuesto asignado para tal fin en el corriente ejercicio,

Esc. JUAN MANUEL PEDRINI

PROVINCIA DEL CHACO
PODER EJECUTIVO

ES FOTOCOPIA FIEL DEL ORIGINA
180
ROBERTO RUIZ DIAZ
DIRECTOR
COMISION DONANTES - MODELO TRIALITIVA
AUTORIZADO POR RES. N° 658/07 800
GOVERNACION

B) MODELO DE FORMULARIO PARA LA CARGA DE DATOS PERSONALES DE LOS POSTULANTES

1. DATOS PERSONALES

Nombre completo.....
 Nombre/s Apellido/s

Número de documento (sin puntos) DNI.....
 CUIL (sin puntos)

Fecha de nacimiento
 Es usted discapacitado? Si No

Tipo de discapacidad

Posee un familiar directo con discapacidad? Si No

Tipo de discapacidad parentesco

Domicilio Real
 Barrio
 Calle..... Numero.....
 Monoblock..... Manzana.....
 Parcela..... Unidad funcional /Dpto.....
 Zona Urbana Zona Rural.....
 Código Postal.....

Correo Electrónico.....
 Teléfono particular.....
 Teléfono laboral.....
 Teléfono móvil.....

2. DATOS LABORALES

Jurisdicción en la que presta servicios actualmente

¿Cuál es su dependencia Jerárquica inmediata?

Contratación Actual (última vigente)

Modalidad de contratación	Fecha de inicio	Instrumento legal
	Fecha de Finalización	Número Año

Tarea específica que desempeña (en su contratación vigente)

Antecedentes Contractuales
 Para agregar antecedentes laborales haga clic por cada periodo anterior

Modalidad de contratación	Fecha de inicio	Instrumento legal
	Fecha de Finalización	Número Año

3. CAPACITACION LABORAL (ESTUDIOS)

Máximo nivel de instrucción.....
 Título obtenido.....
 Institución.....

...No me encuentro comprendido en las inhabilidades del Artículo 16 de la ley 2017 de facto tv
 ...Todos los datos consignados en este formulario tiene carácter de Declaración Jurada

Esc. JUAN MANUEL PEDRINI
Ministro de Gobierno,
Justicia, Seguridad y Trabajo

ENVIAR

FIRMA

Dr. Enrique Roberto Orban
Ministro de Producción y Amparo al Consumidor

Profr. Francisco F. Mari Komari
Ministro de Educación, Cultura,
Ciencia y Tecnología

DR. FRANCISCO JOSÉ BAQUERO
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA

Cra. Fermín Benítez Bogado
Ministro de Justicia, Igualdad
y Derechos Humanos

Lic. Eduardo A. Aguilar
MINISTRO DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA Y EMPLEO

ANEXO II AL DECRETO N° **1584**


A) Grilla de ponderación de factores para el examen de antecedentes.


- a) Título universitario de grado con plan de estudios igual o superior a cinco (5) años treinta (30) puntos.
- b) Título de grado universitario y/o pregrado con plan de estudios de entre tres (3) y cuatro (4) años: veinticinco (25) puntos.
- c) Universitario de grado incompleto con plan de estudios igual o superior a cinco (5) años, con más del cincuenta por ciento (50%) de materias aprobadas: veintitrés (23) puntos.
- d) Universitario de grado incompleto con plan de estudios de entre tres (3) y cuatro (4) años, con más del cincuenta por ciento (50%) de materias aprobadas: dieciocho (18) puntos.
- e) Título terciario expedido por institución reconocida oficialmente: veinte (20) puntos.
- f) Título secundario: diez (10) puntos.
- g) Título ciclo básico: ocho (8) puntos.
- h) Título primario: seis (6) puntos.
- i) Antigüedad: se otorgarán cinco (5) puntos por cada año de antigüedad o fracción mayor a seis meses. El puntaje máximo que se podrá asignar por este concepto será de cuarenta (40) puntos.
- j) Aptitud laboral: se otorgará por este concepto hasta treinta (30) puntos. El puntaje a fijar podrá asumir únicamente los valores de diez (10), veinte (20) o treinta (30) puntos. El funcionario que asignará el puntaje será el jefe formal de la repartición o dependencia donde se desempeña el beneficiario de la Ley N° 6655.

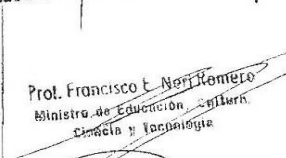
Observaciones:


- 1- Puntos a) a h) se requiere respaldo emitido por establecimientos educativos legalmente habilitados.
- 2- En caso de que la persona posea dos o más antecedentes por estudios de los mencionados en los incisos a) a h) de este Anexo se considerará el mayor puntaje.


Dr. Enrique Xodo
Ministro de Producción y Ambiente



Ing. Omar Vicente Judis
Ministro de Infraestructura y Servicios Públicos



Dr. Francisco José Baquero
Ministro de Salud Pública


Prof. Francisco E. Nori Romero
Ministro de Educación, Ciencia y Tecnología


Dra. Fermína Benítez Bogado
Ministra de Desarrollo Social y Derechos Humanos

ES FOTOCOPIA FIEL DEL ORIGINAL


Lto. Eduardo A. Aguilar
Ministro de Economía, Industria y Empleo


ROBERTO RUIZ DÍAZ
DIRECTOR
BOJON, CONTROL Y REG. LEGISLATIVA
AUTORIZADO POR RES. N° 052/07 888
GOBERNACION

1584

PROVINCIA DEL CHACO
PODER EJECUTIVO

f) Las personas seleccionadas se incorporarán al proceso de pase a planta en las etapas que a tal fin determine la Comisión creada por el Artículo 3º del presente Decreto.”

Capítulo III: Disposiciones generales

“Artículo 17: Una vez elaborado el orden de méritos definitivo para las personas indicadas en los Artículos 1º y 2º de la ley, el pase a planta permanente se producirá por jurisdicción en tres etapas, por tercios, y para cada uno de los casos por separado, garantizándose el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 49 de la Ley N° 6477 - Régimen Integral para la Inclusión de las Personas con Discapacidad- y prioridad establecida en el 2º párrafo de Artículo 14 de la Ley N° 6555.”

Esc. JUAN MANUEL PEDRINI
Ministro de Gobierno,
Justicia, Seguridad y Trabajo

Ing. OMAR V. MENTECU
Ministro de Infraestructura
y Servicios Públicos

DR. FRANCISCO JOSE BAQUERO
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA

Dr. Enrique Roberto Orjón
Ministro de Producción y Comercio

Lic. Eduardo A. Aguilera
MINISTRO DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA Y EMPLEO

Prof. Francisco L. Ben Romere
Ministro de Educación, Cultura,
Ciencia y Tecnología

Cra. Fermina Benitez Bogado
Ministra de Desarrollo Social
y Derechos Humanos

ES FOTOCOPIA FIEL DEL ORIGINAL

ROBERTO RUIZ DIAZ
DIRECTOR
OFICINA GENERAL DE ASISTENCIA LEGISLATIVA
AUTORIZADO POR RES. N° 052/07 066
GOBERNACION

PROVINCIA DEL CHACO
PODER EJECUTIVO

ES FOTOCOPIA FIEL DEL ORIGEN.
RODOLFO RUIZ DIAZ
DIRECCION
DIRECCION GENERAL DE LEGISLATIVA
AUTORIZADO POR RES. N° 026/07 680
GOBERNACION

ANEXO I AL DECRETO N° 1584

Capítulo I: personas incluidas en el Artículo 1° de la ley

Artículo 7°: Con la información provista por las URRHH, las subcomisiones sectoriales determinarán el puntaje total correspondiente a cada persona y en base a los mismos confeccionarán el orden de mérito para el ingreso a la planta permanente en dicha jurisdicción, aplicando los siguientes criterios:

- A) Capacitación Laboral: se utilizará como indicador el máximo nivel de instrucción formal alcanzado por la persona.
- B) Antigüedad: se considerará el total de tiempo transcurrido durante el vínculo con la Administración Pública Provincial bajo las modalidades previstas en los Artículos 1° y 2° de la Ley.
- C) Aptitud Laboral: se define como tal la disposición, responsabilidad y contracción al trabajo en las tareas en las que se desempeña la persona que cumple los requisitos fijados por la Ley para incorporarse a la planta permanente de la Administración Pública Provincial."

Capítulo II: Personas incluidas en el Artículo 2° de la ley

Artículo 11: A fin de determinar los cargos necesarios a cubrir a que hace referencia el Artículo 2° de la ley, las subcomisiones sectoriales procederán como se indica a continuación:

- a) Sobre la base de relaciones técnicas que indiquen la cantidad (en términos unitarios) de personal necesaria para atender una determinada cantidad de beneficiarios o servicios equivalentes, se determinarán las necesidades institucionales de cada programa o actividad que cuente con contraprestación laboral de personas incluidas en el Artículo 2° de la Ley N° 6655.
- b) Los programas o actividades consideradas serán aquellos incluidos en la red de programas vigentes de la jurisdicción en cuestión y que cuenten con presupuesto asignado para tal fin en el corriente ejercicio.
- c) Las relaciones técnicas determinadas para cada programa o actividad deberán contar con la aprobación de la Comisión para la Ejecución del Proceso de Regularización Laboral.
- d) Una vez aprobadas las relaciones técnicas y definidas las necesidades institucionales de cada programa o actividad, se especificará el número de puestos necesarios no cubiertos por personal permanente y el que se incorpore por imperio del Artículo 1° de la Ley N° 6655.
- e) Los puestos no cubiertos, luego de la aplicación del inciso anterior, y necesarios para la normal continuidad de los servicios, se ocuparán aplicando el orden de mérito confeccionado para el personal comprendido en el Artículo 2° de la Ley N° 6655.

Dr. Enrique Roberto Ojeda
Ministro de Producción y Empleo

Prof. Francisco F. Romero
Ministro de Educación, Cultura,
Ciencia y Tecnología

DR. FRANCISCO JOSÉ RAQUER
Ministro de Salud Pública

Lic. Eduardo V. Aguilar
Ministro de Economía,
Industria y Empleo

Dr. Perla Benítez Bogado
Ministra de Desarrollo Social
y Derechos Humanos

PROVINCIA DEL CHACO
PODER EJECUTIVO

Las reuniones de la Comisión deberán ser notificadas a cada uno de los miembros con un mínimo de tres (3) días de antelación a su realización. La Comisión deberá contar con un libro de actas donde quede expresado lo decidido y actuado en cada reunión.

Artículo 4º: Modifícase el Artículo 5º del Decreto 1249/11, que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 5º: A los fines del procedimiento fijado en este Decreto y sus Anexos, las subcomisiones sectoriales dependerán de la Comisión creada en el Artículo 3º y estarán conformadas por tres (3) miembros por el Poder Ejecutivo, que serán, dos (2) representantes de la jurisdicción, una de los cuales será la máxima autoridad de la misma y uno (1) por la Dirección General de Recursos Humanos, los mismos podrán delegar sus funciones por intermedio de instrumento legal. Asimismo la conformará un (1) representante de la entidad sindical por personería gremial, con ámbito de actuación en la jurisdicción que tenga la mayor cantidad de afiliados cotizantes.

Artículo 5º: Sustitúyase el Anexo II del Decreto N° 1249/11 (Grilla de ponderación de factores para el examen de antecedentes y Modelo de Formulario para la inscripción de los postulantes) por el Anexo II del presente Decreto.

Artículo 6º: El presente Decreto será refrendado en acuerdo general de ministros.

Artículo 7º: Comuníquese, dese al Registro Provincial, publíquese en el Boletín Oficial y archívese.

DECRETO N° 1584

Dr. Enrique Roberto Urzón
Ministro de Producción y Ambiente

Dr. Jorge Milton Capitanich
Gobernador
Provincia del Chaco

Ing. OMAR VICENTE JUDIS
Ministro de Infraestructura
y Servicios Públicos

Asc. JUAN MANUEL PEDRINI
Ministro de Gobierno,
Justicia, Seguridad y Trabajo

Dr. Fermín Rentería Bogado
Ministra de Desarrollo Social
y Derechos Humanos

DR. FRANCISCO JOSÉ BAQUERO
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA

Prof. Francisco E. Neri Romero
Ministro de Educación, Cultura,
Ciencia y Tecnología

ES FOTOCOPIA FIEL DEL ORIGINAL

Lic. Eduardo A. Aguilar
MINISTRO DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA Y EMPLEO

ROBOLFO RUIZ DIAZ
DIRECTOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REG. LEGISLATIVA
AUTORIZADO POR RES. N° 068/07 CDB
GOBERNACION

PROVINCIA DEL CHACO
PODER EJECUTIVO

RESISTENCIA, 04 AGO 2011

VISTO:

La ley N° 6655 -de Regularización Laboral y Estabilidad en las Relaciones de Trabajo en el Sector Público Provincial-; y

CONSIDERANDO:

Que por el Decreto N° 1249/11 y su modificatorio Decreto N° 1313/11 se reglamentó la Ley N° 6655 -de Regularización Laboral y Estabilidad en las Relaciones de Trabajo en el Sector Público Provincial-;

Que es menester realizar adecuaciones parciales al Decreto N°1249/11 a los fines de instituir e instrumentar los procedimientos efectivos y convenientes para la aplicación de la ley N° 6655;

Que a tal efecto, resulta necesario dejar sin efecto el Decreto N° 1313/11;

Que, el presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el inciso 3) del Artículo 141 de la Constitución Provincial;

Por ello;

ES FOTOCOPIA FIEL DEL ORIGINAL
ROBOLFO RUIZ DIAZ
DIRECTOR
DINIA - DISTRITO FEDERAL LEGISLATIVO
AUTORIZACION DES. N° 001/07 008
GOBERNACION

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DEL CHACO
DECRETA:

Artículo 1º: Déjese sin efecto en todas sus partes, el Decreto N° 1313/11, en virtud de los motivos expuestos en los Considerandos precedentes

Artículo 2º: Modifícase el Anexo I del Decreto 1249/11, en lo que se refiere exclusivamente a los Artículos 7º -Capítulo I-, 11 -Capítulo II- y 17 -Capítulo III-, los que quedarán redactados de acuerdo al Anexo I del presente Decreto.

Artículo 3º: Modifícase el Artículo 3º del Decreto N° 1249/11, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 3º: Créese la Comisión para la Ejecución del Proceso de Regularización Laboral, cuya función consistirá en la coordinación e implementación de las acciones emergentes de la aplicación de la Ley N° 6655 y su reglamentación.

La Comisión creada en el párrafo anterior estará integrada de la siguiente manera:

- a) Dos representantes del Ministerio de Economía Industria y Empleo, uno de los cuales deberá a ser designado por la Subsecretaría de Hacienda y Finanzas
- b) Dos representantes de la Secretaría General de la Gobernación, uno por la Subsecretaría de Coordinación y Gestión Pública y otro por la Subsecretaría de Legal y Técnica.
- c) Dos representantes por la Asociación Sindical con personería gremial más representativa y con ámbito personal y territorial de actuación en la Administración Pública Provincial.

Esc. JUAN MANUEL PEDRINI
Ministro de Gobierno,
Justicia, Seguridad y Trabajo

Ing. MARCELO JUDIS
Ministro de Infraestructura
y Servicios Públicos

Lic. Eduardo A. ABULLO
Ministro de Economía
Industria y Empleo

DR. FRANCISCO JOSE BAQUERO
Ministro de Salud Pública

Dr. Enrique Roberto Orban
Ministro de Producción y Consumo

Prof. Francisco E. Nieto Romero
Ministro de Educación, Cultura,
Ciencia y Tecnología

Cra. Verónica Bonilla Bogado
Ministra de Desarrollo Social
y Derechos Humanos

FORMULARIO PARA LA CARGA DE DATOS PERSONALES

1. DATOS PERSONALES

Apellidos:
 Nombres:
 Documento (Tipo y N°): CUIL/CUIT N°:
 Fecha de Nacimiento:
 Domicilio real:
 Localidad: Provincia:
 Código Postal:
 Correo electrónico: Tel. Particular:
 Tel. Laboral: Celular:

2. DATOS LABORALES

Lugar donde presta servicios:
 Jurisdicción: Repartición: Área específica:
 Modalidad de contratación, plan social o programa:
 Tarea específica que desempeña:

3. CAPACITACIÓN LABORAL (ESTUDIOS)

Máximo nivel de instrucción alcanzado (marcar el que corresponda)
 Título Universitario de carreras de 5 o más años
 Título Universitario de carreras de entre 3 y 4 años
 Universitario Incompleto de carreras de 5 o más años (al menos 50% materias aprobadas)
 Universitario Incompleto de carreras de entre 3 y 4 años (al menos 50% materias aprobadas)
 Título Terciario
 Título Secundario
 Título Primario

Título obtenido: Institución:
 Cantidad de materias aprobadas (para el caso de los Incompletos):
 Cantidad de materias del plan de estudios (para el caso de los Incompletos):

4. ANTIGÜEDAD LABORAL

Tiempo de servicios bajo contrato de servicios (años y meses)
 Tiempo de servicios como jornalizado-Planillas Anexas I y II (años y meses)
 Tiempo de servicios bajo contrato de obra (años y meses)
 Tiempo de servicios como becado, conveniado o plan social (años y meses)

Fecha:/...../.....

.....
 Firma y Aclaración:

Esc. JUAN MANUEL PEDRINI
 Ministro de Gobierno,
 Justicia, Seguridad y Trabajo

Dr. Enrique Roberto Orban
 Ministro de Presidencia y Ambiente

OMAR VICENTE JUDIS
 Ministro de Infraestructura
 y Servicios Públicos

DR. FRANCISCO JOSE BAQUERO
 MINISTRO DE SALUD PUBLICA

Eduardo A. Aguilar

Cra. Fermín Benítez Bogado



1249

ANEXO II AL DECRETO N°

A) Grilla de ponderación de factores para la selección de antecedentes

- a) Título universitario de grado con plan de estudios igual o superior a cinco (5) años: treinta (30) puntos.
- b) Título de grado universitario y/o pregrado con plan de estudios de entre tres (3) y cuatro (4) años: veinticinco (25) puntos.
- c) Universitario de grado incompleto con plan de estudios igual o superior a cinco (5), con más del cincuenta por ciento (50%) de materias aprobadas: veintitrés (23) puntos.
- d) Universitario de grado incompleto con plan de estudios de entre tres (3) y cuatro (4) años, con más del cincuenta por ciento (50%) de materias aprobadas: dieciocho (18) puntos.
- e) Título terciario expedido por institución reconocida oficialmente: veinte (20) puntos.
- f) Título secundario: quince (15) puntos.
- g) Título primario: nueve (9) puntos.
- h) Antigüedad: Se otorgará un punto y medio (1,5) por año de antigüedad o fracción mayor a seis meses.
- i) Aptitud laboral: Se otorgarán por este concepto hasta diez (10) puntos. El funcionario que otorgará el puntaje será el jefe formal de la repartición o dependencia donde se desempeña el beneficiario de la Ley N° 6655.

Observaciones:

- 1.- puntos a) a g): se requiere respaldo emitido por establecimiento educativo legalmente habilitado.
- 2.- En caso de que la persona posea dos o más antecedentes por estudios de los mencionados en los incisos a) a g) de este Anexo se considerará al de mayor puntaje.

Esc. JUAN MANUEL PEDRINI
Ministro de Gobierno,
Justicia, Seguridad y Trabajo

Dr. Enrique Roberto Ceban
Ministro de Educación y Cultura

Ing. OMAR VICENTE JUDIS
Ministro de Infraestructura
y Servicios Públicos

DR. FRANCISCO JOSE BAQUERO
MINISTRO DE SALUD PUBLICA

Lic. Eduardo A. Aguilar
MINISTRO DE ECONOMIA,
INDUSTRIA Y EMPLEO

Cra. Verónica Beatriz Bogado
Ministra de Desarrollo Social
y Derechos Humanos

ES COPIA

RODOLFO

SECRETARÍA DE ESTADO

MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

BOGOTÁ, D. C.

1249

- a) La creación de los cargos necesarios a los que se refiere el Artículo 9º de la Ley, observando la previsión dispuesta en el primer párrafo del Artículo 7º de la misma,
- b) El orden de mérito definido,
- c) El cronograma de incorporación determinado, dentro de las etapas especificadas.

Esc. JUAN MANUEL PEDRINI
Ministro de Gobierno,
Justicia, Seguridad y Trabajo

Dr. Enrique Roberto Urban
Ministro de Producción y Ambiente

Ing. OMAR VICENTE JUDIS
Ministro de Infraestructura
y Servicios Públicos

DR. FRANCISCO JOSE BAQUERO
MINISTRO DE SALUD PUBLICA

Lic. Eduardo A. Aguilar
MINISTRO DE ECONOMIA,
INDUSTRIA Y EMPLEO

Cra. Fermina Beatriz Bogado
Ministra de Desarrollo Social
y Derechos Humanos

~~EN COPIA~~

~~RODOLFO ROX DIAZ~~

~~SECRETARIO DE ESTADO~~

~~SECRETARÍA DE ESTADO LEGISLATIVA~~

~~ESTADOS UNIDOS PARAGUAY 1992~~

~~GOBERNACION~~

a) Acceder a aportes no reintegrales para la puesta en marcha de emprendimientos o proyectos productivos particulares.

b) Insertarse en empleos privados, subsidiando el Estado Provincial el salario pagado por el empleador que realice la incorporación de estos trabajadores.

Las alternativas citadas en los incisos a) y b) de este Artículo podrán alcanzar un monto de hasta el equivalente a veinticuatro (24) meses de la transferencia que dichas personas reciban actualmente de parte del Estado Provincial.

La opción por algunas de las alternativas indicadas en este Artículo implicará la pérdida del derecho a que hace referencia el último párrafo del Artículo anterior.

Capítulo III: Disposiciones Generales.

Artículo 17: Una vez elaborado el orden de mérito definitivo para las personas indicadas en los Artículos 1º y 2º de la Ley, el pase a planta permanente se producirá por jurisdicción en tres etapas, por tercios, y para cada uno de los casos por separado.

Artículo 18: Las etapas a que hace referencia el artículo anterior se concretarán de acuerdo al siguiente calendario y duración, de conformidad con la fecha límite fijada por el Artículo 3º de la Ley:

a) La primera: desde el momento que el orden de mérito, para cada caso, resulte aprobado en forma definitiva, y hasta el 30 de mayo de 2012.

b) La segunda: desde el 1º de junio de 2012 hasta el 30 de marzo de 2013

c) La tercera: desde el 1º de abril de 2013 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

La Comisión creada por el Artículo 3º de este Decreto establecerá el momento de inicio y finalización de los procesos administrativos de incorporación de personal en cada una de las etapas fijadas en el párrafo anterior.

Artículo 19: Sin perjuicio de las tareas asignadas a las URRHH en otros Artículos de este Anexo, éstas deberán:

a) Recibir los formularios y carpetas de inscripción,

b) Certificar las copias de antecedentes de corresponder,

c) Requerir y verificar las constancias de la real y efectiva prestación de servicios para el cargo a desempeñar, de cada una de las áreas donde se haya prestado servicio,

d) Certificar antigüedad en la Administración Pública Provincial teniendo en cuenta todas las modalidades previstas en el Artículo 1º de la Ley,

e) Armar legajo de inscripción que contendrá la documentación debidamente foliada,

f) Verificar y emitir constancia del cumplimiento de los incisos a) y b) del Artículo 1º de la Ley,

g) Verificar el cumplimiento de los requisitos y presentación de la documentación prevista en los Artículos 14º y 15º de la Ley N° 2017.

Artículo 20: Con base en la cantidad de personas con derecho a ser incorporadas a la planta permanente de la Administración Pública Provincial, la "Comisión de Control de la Ejecución del Proceso de Regularización Laboral", dentro de los cuarenta y cinco (45) días corridos de recibida la información por parte de las Unidades de Recursos Humanos, elaborará los proyectos de decretos que contemplan lo siguiente:

MAZ
LEGISLATIVA
10-000
Lic. JUAN MANUEL PEDRINI
Ministro de Gobierno,
Justicia, Seguridad y Trabajo

Lic. Eduardo A. Aguilar
MINISTRO DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA Y EMPLEO

DR. FRANCISCO JOSE BACQUERO
MINISTRO DE SALUD PUBLICA

Cra. Fernán Rentriz Bogado

Dr. Felipe Roberto Orban

DEL MES DE Octubre DEL AÑO 2011

CONTRATO DE LOCACIÓN DE OBRAS

Entre el Gobierno de la Provincia del Chaco, representado en este acto por el Sr. Ministro de Salud Pública, **Dr. FRANCISCO JOSÉ BAQUERO**, autorizado por Decreto N° 2236/11 quien en adelante se denominará "LOCATARIO" por una parte, y por la otra la Sr./a. **LEON ENCALADA Lorena Anahí (DNI. N° 31.698.966)** quien en adelante se denominará "LOCADOR", convienen en celebrar el presente Contrato de Locación de Obras de conformidad a las cláusulas que seguidamente se detallan:-----

Primera: El "LOCADOR" realizará por encargo del "LOCATARIO" tareas de **Agente Sanitario** para el área de C. S. 4 de Junio Las Malvinas- Región Sanitaria 8-según modalidad que el jefe de dicha área determine.-----

Segunda: El "LOCADOR" percibirá en concepto de retribución, precio u honorarios la suma mensual de **Pesos mil setecientos cincuenta (\$1.750,00)**, previa conformidad escrita de las entregas parciales del trabajo u obra, otorgada por el jefe del área mencionada en la cláusula precedente, o quien haga sus veces.-----

Tercera: El "LOCATARIO" podrá reconocer al "LOCADOR", gastos de movilidad, como así también de alojamiento y alimentación, cuando en virtud de los trabajos encomendados deba trasladarse a una ciudad, localidad, zona o paraje alejado de su residencia, previa autorización del "LOCATARIO".-----

Cuarta: El "LOCADOR" realizará el trabajo u obra encomendada a partir del día **01/10/11** y en un plazo que no deberá exceder el día **31/12/11**.- Durante dicho período y en el cumplimiento del trabajo encomendado, el LOCADOR no guardará relación de dependencia con la Provincia, ni le serán aplicables normas estatutarias, escalafonarias, salariales, previsionales o disciplinarias propias de la relación de empleo público.-----

Quinta: El monto convenido en la cláusula segunda podrá ser reajustado unilateralmente por el "LOCATARIO" en base a las pautas que en el instrumento legal que autoriza la contratación se determinan-----


Sexta: El presente Contrato podrá ser rescindido por voluntad de cualquiera de las partes, mediante notificación fehaciente efectuada con cuarenta y ocho (48) horas de antelación, sin derecho a indemnización-----

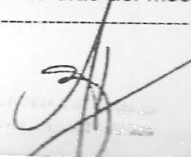
Séptima: Los gastos de sellado que demande el presente Contrato serán abonados en su totalidad por el "LOCADOR".-----

Octava: A todo efecto las partes constituyen sus domicilios legales, el "LOCATARIO" en Marcelo T. de Alvear 145 - 8° Piso - Resistencia - Chaco, y el "LOCADOR" en S.R.O.S. 46.67. Pcia. de Resistencia donde se tendrán por válidas las notificaciones y emplazamientos a realizar.-----

Novena: En prueba de conformidad, firman las partes cuatro (4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la ciudad de Resistencia, a los 15 días del mes de noviembre del año dos mil once.-----

FIRMA: _____


Leon Encalada


10/20/11