



Subsecretaría
de la Gestión Pública
Secretaría General
de la Gobernación

Gobierno de la Provincia
de Buenos Aires

Provincia de Buenos Aires
Plan Trienal de la Gestión Pública
2004-2007

**Eje 1 El Estado como proyecto
político-social y como organización**

**1.3 Trabajadores estatales:
empleo público y carrera**

**PLAN
TRIAL
GESTIÓN
PÚBLICA
2004 / 2007**

Documento N° 6
**6.2. Criterios generales
para el ejercicio de la función
pública provincial**

*Una gestión pública
para la inclusión*

La Plata, setiembre de 2005

AUTORIDADES

Gobernador de la Provincia de Buenos Aires

Ing. Felipe SOLÁ

Vicegobernadora de la Provincia de Buenos Aires

Dra. Graciela GIANNETTASIO

Secretario General de la Gobernación

CPN Ricardo BOZZANI

Subsecretaria de la Gestión Pública

Ing. Claudia BERNAZZA

Directora Provincial de la Gestión Pública

Prof. Patricia RODRIGO

Director de la Carrera Administrativa

C.P.N. Roberto PALVI

Sumario

1. Introducción	4
2. Marco conceptual	5
3. Propuestas para una gestión pública para la inclusión	9
3.1. Gestión por valores: lo general y lo particular	9
4. Herramientas	12
4.1. Asunción de la función pública	12
4.2. Desarrollo de la función pública	18
4.3. Fin de la gestión	19
ANEXO: Marco normativo de referencia	20
1. Marco normativo internacional	20
2. Marco normativo nacional	20
3. Marco normativo de la Función Pública en la provincia de Buenos Aires	23
5. Referencias bibliográficas	36

1. Introducción

El **Plan Trienal de la Gestión Pública 2004-2007**, en uno de sus ejes de acción, se propone el **fortalecimiento del Estado como proyecto social y como organización**, previendo acciones para mejorar la **relación de empleo público** y recuperar la **carrera profesional administrativa**. En este contexto, se enmarcan una serie de propuestas para instaurar una cultura renovada referida al **ejercicio de la función pública**, tanto para quienes se enmarcan en dicha carrera profesional como para quienes se incorporan a la conducción política del Estado a través de procesos electorales o como equipos convocados por los representantes electos.

Nos proponemos recuperar la **política** como vocación transformadora y constructora del Bien Común, el **ejercicio del gobierno** como una actividad que conduce al Estado y la comunidad que éste representa hacia la concreción de los proyectos colectivos y la **gestión pública** como acción que concreta a través del Estado las transformaciones que emanan del mandato político.

Para recorrer este camino, nos proponemos definir pautas y criterios para el ejercicio de la función pública. Así, entre los documentos del Plan Trienal de la Gestión Pública, hemos presentado un diagnóstico institucional de la provincia de Buenos Aires y propuestas de recuperación y mejora de la carrera administrativa. El presente documento referirá específicamente a pautas de **ingreso, actuación y egreso o desvinculación de los funcionarios sin estabilidad de la Administración Pública de la provincia de Buenos Aires**, aunque los criterios que se presentarán son aplicables a todos aquellos que optan por el trabajo en el Estado, una alternativa que deberá ser, cada vez más, una decisión estratégica, una opción de ciudadanos comprometidos con el desarrollo de su comunidad y con el rol del Estado.

Nos proponemos fortalecer el ejercicio de la función pública, mejorar el vínculo entre los funcionarios de la administración pública provincial y la ciudadanía, y favorecer una cultura institucional que colabore con la recuperación estatal, con especial crecimiento de los actores que se ocupan de la **conducción y gestión de Estado**.

Para cumplir con este objetivo, es que asumimos el desafío de establecer el **sistema o modelo de actuación del funcionariado bonaerense**, contribuyendo así a mejorar el sistema de gobierno y gestión de la provincia de Buenos Aires.

Para iniciar el debate y enriquecer este modelo, presentamos a continuación pautas, recomendaciones y herramientas elaboradas por organismos internacionales, nacionales y la propia Subsecretaría de la Gestión Pública.

Claudia BERNAZZA
**Subsecretaria de la Gestión Pública
de la provincia de Buenos Aires**

[Inicio >>](#)

2. Marco conceptual

Esta propuesta para el ejercicio de la función pública en la provincia de Buenos Aires, se sustenta en algunos principios ordenadores que quisiéramos presentar.

Una perspectiva ética para la gestión pública

En primer lugar, creemos que **la revinculación entre la Ética, la Política y la Gestión** es el imperativo de la época y la condición necesaria para comprender en qué dimensión se ubican la tarea de gobierno y la gestión.

Para presentar esta revinculación, diremos que la **moral** es el esfuerzo que realiza cada persona y cada comunidad para hacer coincidir sus acciones y su obrar con sus opciones más profundas y con los valores que asume. La **Ética** recupera y sistematiza los valores y convicciones de cada comunidad histórica, revisando todo lo que es compartido y afirmado en la experiencia moral de cada pueblo. La Ética se propone una síntesis, una sistematización de los valores colectivos, por lo que puede definirse como una búsqueda permanente que obliga a una revisión de las acciones humanas y sus consecuencias a lo largo del devenir histórico. La Ética tiene o aspira a tener un carácter universal: un ejemplo de dicha aspiración puede encontrarse en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, suscripta por la comunidad internacional con una clara intención de permanencia en el tiempo, la que permite tener un marco de valores compartidos a nivel planetario. Todo Pueblo que decide hacerse cargo de su Proyecto como Nación, necesita a su vez elaborar su propia síntesis de los valores colectivos que asume como sociedad, una ética referida al modo original en que vive y actúa a lo largo de su historia.¹

Para orientar su accionar colectivo en los valores que sustenta, para que la vida cotidiana se organice según estos valores y convicciones, toda sociedad necesita de la **Política**. Desde una mirada ética, la Política es la actividad humana más noble y más universal. Para la cosmovisión cristiana, es la realización plena de la caridad. Si definimos el **Bien Común** como el **conjunto estructurado de condiciones políticas, culturales, sociales y económicas que garantizan el desarrollo integral de toda la persona y todas las personas**, entonces la **Política**, cuyo objetivo es la construcción del Bien Común, puede considerarse como **la realización de la Ética** en la historia.

Hoy, esta actividad, cruzada por el desprestigio, muchas veces se realiza sin ser nombrada. En algunos casos, quienes la ejercitan abandonando el interés común para suplantarlos por intereses de grupo, alientan este desprestigio para ocupar sin reclamos ni señalamientos el lugar de las decisiones. En otros casos, quienes desertan de la política por el cansancio o el agobio, resignan un espacio de decisión que otros, inexorablemente, ocuparán². Este dilema ha cruzado fronteras y épocas históricas.

Finalmente, las funciones de gobierno y la gestión pública expresan en el aparato estatal las decisiones que se toman en el campo de la política, donde se dirime quiénes asumirán el gobierno y cómo se interactuará con las múltiples voces y demandas sociales a lo largo de cada período. La direccionalidad del aparato público tiene su origen en la política, por lo que podemos asumir que **la Gestión Pública es la expresión de la política**.

¹ HEALION, J. M.: Ética, política y Proyecto Nacional, Seminario LYCOS, 2005.

² Bertoldt BRECHT reflexionaba: *El peor analfabeto es el analfabeto político. No oye, no habla, no participa de los acontecimientos políticos. No sabe que el costo de la vida, el precio del poroto, del pan, de la harina, del vestido, del zapato y de los remedios, dependen de decisiones políticas. El analfabeto político es tan burro que se enorgullece y ensancha el pecho diciendo que odia la política. No sabe que de su ignorancia política nace la prostituta, el menor abandonado y el peor de todos los bandidos que es el político corrupto, mequetrefe y lacayo de las empresas nacionales y multinacionales.*

Si bien la democracia provee de mecanismos para la participación de las mayorías y minorías, espacios de deliberación, ejecución y control preestablecidos a través de poderes independientes, esta **perspectiva ética en materia de gestión pública** tiene múltiples consecuencias.

Las decisiones como expresión de valores compartidos

En el ejercicio de la función pública, los funcionarios no se limitan a responder a necesidades, demandas o a superar problemas a partir de la elección racional de la mejor opción. De hecho, la definición que hagan de estos problemas o la valoración de las demandas se realiza en el marco de los valores y convicciones que asumen como equipo de trabajo, como equipo de gobierno y como sociedad. Los funcionarios son, antes que actores racionales, *actores éticos*, que actúan desde un sistema de valores para analizar, interpretar y cambiar la realidad.

Este principio general ha llevado a algunos autores de las ciencias administrativas y del planeamiento estratégico a actualizar algunos de sus conceptos. De hecho, se han presentado modelos de gestión basada en valores, o modelos de gestión ética, que demuestran el esfuerzo que se realiza por reestablecer vínculos entre la ética, la política y la acción que habían sido ignorados o, en el peor de los casos, pacientemente desmantelados.

Los autores Simón DOLAN y Salvador GARCÍA proponen, incluso, un modelo que dan en llamar **Dirección por Valores**: *...“el planeamiento estratégico clásico propone efectuar las decisiones estratégicas tras un análisis situacional. Sin embargo, la Dirección por Valores plantea iniciar el proceso a la inversa: proyectando primero los valores esenciales de la visión y la misión y mirando hacia la realidad actual. La construcción de un puente estratégico para superar el desnivel entre ambas posiciones es lo que constituye precisamente el esfuerzo de cambio.”*³

Los esfuerzos de adjetivación de la gestión son siempre loables pero siempre insuficientes. Ha sucedido lo mismo con la adjetivación de la democracia⁴. En todo los casos, creemos que lo que se intenta es, básicamente, hacer hincapié en lo que en cada momento parece faltar: si hablamos de **gestión por objetivos** o **gestión por resultados**, es porque en algún momento las ciencias administrativas se preocuparon más por los procesos que por los fines. Si hoy escuchamos hablar de **gestión por valores** o **gestión ética**, es porque la filosofía y la política habían sido descartadas como cuestiones previas e inherentes a la gestión.

Sin querer caer en una adjetivación del modelo que aquí propondremos, resulta claro que nos basaremos en un modelo que considera a la gestión pública como expresión de la política y como portadora de valores.

La acción de gobierno y la gestión pública suponen, entonces, una actuación ética. Los equipos de gobierno deben aspirar a una creciente **“visión compartida”** de la transformación que pretenden, la que se expresará en las políticas públicas y el plan y los programas de gobierno.

Hacia un modelo de gestión estatal: una gestión pública para la inclusión

El modelo de gestión estatal que queremos recuperar presenta a la comunidad valores, principios doctrinarios, metas, resultados y formas operativas de evaluación de lo actuado por parte de quienes ejercen la función pública. Anclada en valores universales, la gestión estatal **no podrá abstraerse de los problemas del desarrollo y de la promoción de toda**

³ Salvador GARCÍA y Simón DOLAN, “La dirección por valores”, cap. 7, pág. 234, Ed. Mc Graw-Hill, 1997.

⁴ Democracia representativa, delegativa, cesarista, etc.

la personas y todas las personas, prestando particular atención al respeto de los derechos humanos y la inclusión social, sin perjuicio de los planes y políticas necesarias en cada momento histórico y cada período, y de los valores particulares que éstos sustenten.

La función pública, por su naturaleza, es una gestión de equipos, por lo que este modelo no refiere a la cuestión de los comportamientos individuales, sino a los comportamientos y acciones a los que se compromete un **equipo de gobierno** y un **equipo ampliado de gestión**. Esto incluye a los **agentes estatales de planta**, ya que ellos deben formar parte de estos equipos: en este sentido, podemos decir que el empleo público no es una alternativa por descarte sino una decisión. En el origen de esa decisión puede primar una opción laboral legítima, la que se verá enriquecida por un creciente compromiso con el bien común que invita a interpelar y enriquecer los programas de gobierno.

A los fines de dar operatividad a este modelo, postularemos **mecanismos** para su concreción. Pero cabe consignar que **no postularemos la sanción de leyes o marcos regulatorios supletorios o ampliatorios de los ya existentes**. En esta materia, existen normas en la provincia de Buenos Aires -tanto la Constitución Provincial como leyes y decretos que regulan los distintos aspectos de la gestión pública- que presentan valores y principios que guían su ejercicio. Asimismo, se parte del supuesto de que el funcionario está llamado a trabajar a favor de valores universales y de los ideales políticos que, en el marco del juego democrático, lo llevaron a gobernar. Y finalmente, están los valores surgidos del margen de libertad de cada funcionario y equipo de trabajo, quienes a partir de una deliberación situada en el espacio, tiempo y temática que les toca gestionar emiten un cierto juicio y definen pautas que deben orientar su ejercicio de la función pública.

Por lo que se ha expresado, parece redundante aclarar, pero preferimos hacerlo, que **los mecanismos que propondremos no refieren a mecanismos de reducción de la corrupción**, una cuestión importante de la agenda pública pero que no agota la totalidad de los problemas éticos de la gestión.

¿Quiénes son funcionarios públicos?

Llamaremos **funcionario público** a *cualquier funcionario o empleado del Estado, incluídos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos*. A tales efectos, los términos funcionarios, servidor, agente, oficial o empleado se consideran sinónimos.⁵ Consideraremos, sin embargo, un tipo específico de funcionarios a los que denominaremos **funcionarios políticos**: llamaremos así a las personas que *tienen responsabilidades de decisión en los programas de gobierno* por elección de la ciudadanía o por haber sido convocados por los representantes electos a través de sistemas más o menos formales, lo que supone, por parte de la persona, la aceptación del ejercicio del poder y la asunción de las responsabilidades que acompañan ese ejercicio⁶.

¿A qué llamamos función pública?

La **función pública** hace referencia al cumplimiento, por parte de un conjunto de personas convocadas para ejercerla, de mandatos constitucionales, políticos e institucionales. La satisfacción de las aspiraciones ciudadanas respecto de lo que producen las organizaciones públicas, expresada a través del sistema representativo, debe constituir la preocupación central de quienes asumen esta función.

⁵ Código de Ética de la Nación Argentina, artículo 3°.

⁶ También se consideran aquí las jefaturas intermedias o inferiores, ocupadas en general por personal de carrera, dado que son funciones ejecutivas que hacen responsables a las personas por las decisiones que toman en el ejercicio de dicha función.

La **Carta Iberoamericana de la Función Pública** la define como “*el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran éste, en una realidad nacional determinada. Dichos arreglos comprenden normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general. En el ámbito público, las finalidades de un sistema de gestión del empleo y los recursos humanos deben compatibilizar los objetivos de eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad que son propios de administraciones profesionales en contextos democráticos*”.⁷

Si bien hacemos propios los conceptos vertidos en la Carta, expresaremos nuestras reservas en cuanto al uso del término *recursos humanos*, que aunque aparece en la bibliografía extensamente, remite, a nuestro entender, a una concepción de las personas a la que no adherimos (equiparables a recursos físicos). Para nosotros, las personas convocadas por el Estado para formar parte de su organización, son trabajadores estatales o funcionarios públicos, sin perjuicio del debate conceptual que aún nos debemos para sostener una u otra denominación.⁸

[Inicio >>](#)

⁷ Carta Iberoamericana de la Función Pública, 2003. Disponible en: www.clad.org.ve

⁸ BERNAZZA, C.: *Líneas directrices del Plan Trienal de la Gestión Pública de la Provincia de Buenos Aires 2004/2007*. Disponible en: www.gestionpublica.sg.gba.gov.ar

3. Propuestas para una gestión pública para la inclusión

Desde la provincia de Buenos Aires, se define al Estado no como una institución con fines en sí misma sino como una organización de ejecución de lo que el pueblo devenido en Nación tiene como proyecto de vida histórica.⁹

“Hoy, la tarea del Estado es la de renovar un Proyecto Nacional, una utopía a alcanzar, un perfil de país para las nuevas generaciones. Un proyecto de este tipo rescata lo mejor de nosotros mismos, nuestra identidad y nuestra historia, asume los aprendizajes que quedan después del dolor y los errores, y se lanza con confianza al futuro.

El primer paso, necesariamente es la recuperación del Estado, pero no es una cuestión que refiera solamente a los funcionarios: es necesario el protagonismo social, por lo que la comunicación entre el Estado y la sociedad se convierte en una de las principales preocupaciones.

Creemos en una gestión pública para la inclusión, en un Estado que atienda las necesidades y demandas de la población en general y de los excluidos en particular.”

El ejercicio de la función pública supone la expresión de convicciones y valores vitales de quienes gestionan, referidos al propio Estado, a la gestión pública y a los temas abarcados por las políticas estatales. Un conjunto de estos valores deben conformar una “base” o plataforma compartida por el conjunto de los funcionarios del Poder Ejecutivo. Otros principios específicos deben conformar, junto con los primeros, el conjunto de principios doctrinarios compartidos por el equipo de gestión. Autores dedicados a las ciencias administrativas hablan de una **gestión fundada en valores** cuando el equipo de conducción, en conjunto con el equipo operativo, presentan la **misión** que tienen, la **visión** de lo que pretenden alcanzar y los **valores** que subyacen en las metodologías que utilizarán para recorrer el camino que separa la situación inicial de la situación objetivo¹⁰.

3.1. Gestión por valores: lo general y lo particular

Realizamos una división entre valores generales y particulares, a fin de diferenciar aquellos que la Provincia destaca como aplicables a toda la administración y los que el funcionario, al momento de definir su Plan de Acción, considera fundantes de la misión y visión que se propone, sustentando el ejercicio de la función pública en su ámbito de competencia.

⁹ Ver Plan Trienal de la Gestión Pública, documento síntesis “Una gestión pública para la inclusión”. Disponible en: www.gestionpublica.sg.gba.gov.ar

¹⁰ Ver Documento 4 del Plan Trienal de la Gestión Pública: *Gestión estratégica: planificación y evaluación en el ámbito público provincial*. Disponible en: www.gestionpublica.sg.gba.gov.ar.

Sistema de valores de la gestión pública provincial: ¹¹

- a) **Construcción del Bien Común:** actuar para promover y afianzar el bienestar general a través de la formulación y ejecución de proyectos colectivos en la gestión estatal.
- b) **Defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia:** respeto de las personas y sus derechos elementales, del gobierno popular y de la gestión en democracia.
- c) **Justicia social y equidad:** otorgar a cada uno lo que por justicia le corresponde en el marco de un proyecto común de vida en sociedad.
- d) **Inclusión:** atender debidamente las demandas de la población en general y de los excluidos en particular.
- e) **Solidaridad:** afianzamiento de los lazos de la comunidad nacional y provincial, en un marco de indispensable justicia social.
- f) **Igualdad de oportunidades y trato:** para todos los ciudadanos/as, sin discriminación de género, raza, religión, convicción política u otras.
- g) **Responsabilidad social:** cuanto más elevado sea el cargo que ocupa un funcionario público, mayor es su responsabilidad hacia la ciudadanía en el cumplimiento de las obligaciones y valores éticos inherentes.
- h) **Probidad/Honradez:** actuar con rectitud y honradez, mantener y exteriorizar una conducta honesta, desechando todo provecho o ventaja personal.
- i) **Prudencia¹²:** actuar con pleno conocimiento de las materias pertinentes, inspirar confianza en la comunidad y evitar acciones que puedan poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado o la imagen de sus servidores.
- j) **Legalidad/Legitimidad/Razonabilidad:** respetar y aplicar las normas vigentes y formular y proponer normas que acerquen el ideal de justicia. Búsqueda de soluciones justas, equitativas y razonables según las situaciones y condiciones objetivas.
- k) **Templanza¹³:** desarrollar las funciones con respeto y sobriedad, usando las prerrogativas y los medios a su cargo únicamente para el cumplimiento de sus funciones y deberes, evitando cualquier posible exceso.
- l) **Idoneidad:** aptitud técnica, legal y moral, como condición para el acceso y ejercicio de la función pública.

Valores particulares:

Se integran con la reflexión sustantiva sobre principios, conceptos y convicciones que el funcionario público y su equipo de trabajo asumen según su ámbito de actuación específico (valores contenidos en los principios particulares de la Ley Nacional de Ética Pública, defensa del medio ambiente, desarrollo sustentable, promoción de las minorías, etc.).

¹¹ Tomados de los Valores Generales del Código de Ética de la Nación Argentina, considerando asimismo, los emanados de las Constituciones Nacional, Provincial, la Carta Iberoamericana de la Función Pública y el Plan Trienal de la Gestión Pública.

¹² Si bien tomamos el nombre del Código Nacional de Ética, creemos que la prudencia no debe confundirse con la anomia o la deserción a la hora de tomar decisiones.

¹³ Concepto tomado del Código Nacional de Ética que también nos obliga a una aclaración: el concepto no es de uso coloquial y puede prestarse a confusiones, si bien su compartimos su significado.

Metodología

Se pretende que los funcionarios adhieran a los valores generales de la gestión pública provincial y que a éstos sumen los particulares, es decir, aquellos que consideran oportunos para la concreción de su misión.

Estos valores surgen de los enunciados en el Sistema de Valores para la Gestión Pública provincial (generales) o son propios del funcionario (particulares), seleccionados de acuerdo a la misión y visión que éste tenga como responsable político junto con su equipo de trabajo.

A partir de esta selección de valores, y como expresión de éstos, el funcionario define su **Plan de Gestión**¹⁴. Una planificación con enfoque estratégico es la garantía institucional de la realización de un diagnóstico, el establecimiento de objetivos de gestión, y la determinación de una serie de indicadores que permitan la evaluación de lo realizado¹⁵.

La declaración de aquellos valores que se compromete a asumir, pueden presentarse públicamente a través de la firma de un **Protocolo de Asunción**. Este instrumento, conjuntamente con el **Plan Institucional**, conforman la plataforma inicial de la gestión. En algunos casos, puede optarse también por la firma de una **Carta Compromiso con el Ciudadano**.

[Inicio >>](#)

¹⁴ **Plan de Gobierno**: refiere a las decisiones estratégicas del Gobernador. **Plan de Gestión**: refiere a planes y políticas sectoriales. **Plan Institucional**: refiere al caso de planes de acción de organismos. **Plan de Acción**: el que realiza el funcionario de línea.

Ver Documento 4 del Plan Trienal de la Gestión Pública: *Gestión estratégica: planificación y evaluación en el ámbito público provincial*.

Disponible en: www.gestionpublica.sg.gba.gov.ar.

¹⁵ **Ver Documento 4** del Plan Trienal de la Gestión Pública: *Gestión estratégica: planificación y evaluación en el ámbito público provincial*. Disponible en: www.gestionpublica.sg.gba.gov.ar.

4. Herramientas

A través de la **Subsecretaría de la Gestión Pública** se pone a disposición del funcionario una serie de mecanismos para la puesta en marcha del modelo de gestión pública propuesto. Estos mecanismos son orientativos y cumplen con el objetivo de adoptar un criterio compartido en cuanto al desempeño de la función pública.

En esta línea, pensamos que la carrera del funcionario se puede dividir en **tres momentos claves**, el primero: la **asunción**, el segundo: el **desarrollo** de la gestión, y el tercer y último momento es el **fin de la gestión**.

Enumeraremos para cada etapa de la gestión del funcionario las herramientas con las que puede contar para adherir al modelo:

MODELO DE GESTION		
ASUNCION	DESARROLLO	FIN
<p>Firma de Protocolo de Asunción Incluye la Declaración Jurada de valores patrimoniales.</p> <p>Elaboración del Plan Institucional o Plan de Acción, expresando:</p> <ul style="list-style-type: none"><i>Valores seleccionados</i><i>Objetivos de la gestión</i><i>Análisis situacional (incluye diagnóstico organizacional)</i><i>Indicadores de Gestión</i> <p>Firma de la Carta Compromiso con el Ciudadano. Opcional.</p>	<p>Informe de gestión / Memoria anual.</p> <p>Presentación del nuevo Plan Anual.</p> <p>Programa de Formación para la Alta Dirección en el Estado.</p>	<p>Balance final o Memoria de Gestión. Incluye Declaración Jurada patrimonial</p>

4.1. Asunción de la función pública

Para acompañar esta primera etapa, se prevén las siguientes herramientas: Protocolo de Asunción, Declaración Jurada Patrimonial, Planificación con enfoque estratégico y Carta Compromiso con el Ciudadano.

4.1.1. Protocolo de Asunción

El Protocolo de Asunción tiene como objetivo comprometer públicamente al funcionario que comenzará a gestionar, haciendo públicos los valores generales y aquellos particulares que considera oportunos y convenientes para sustentar su programa de gestión o de gobierno. En el mismo acto de firma de este protocolo, se firma la Declaración Jurada Patrimonial.

El Protocolo se presenta con anterioridad al Plan de Gestión o de Gobierno, el que se constituye en la expresión práctica de esos valores. En el Protocolo, el funcionario debe enriquecer el Sistema de Valores preestablecido para la Administración Pública Provincial con aquellos que considere pertinentes para la aplicación específica en el área de su competencia.

Modelo de Protocolo de Asunción:



Por el presente documento el señor/a, que asume en el día de la fecha como funcionario a cargo del área llevará adelante su gestión sobre la base de los valores y convicciones que a continuación se detallan:

Valores Generales	Conceptualización
Construcción del Bien Común:	Actuar para promover y afianzar el bienestar general a través de la formulación y ejecución de proyectos colectivos en la gestión estatal.
Defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia:	Respeto de las personas y sus derechos elementales, del gobierno popular y de la gestión en democracia.
Justicia social y equidad:	Otorgar a cada uno lo que por justicia le corresponde en el marco de un proyecto común de vida en sociedad.
Inclusión:	Atender debidamente las demandas de la población en general y de los excluidos en particular.
Solidaridad:	Afianzamiento de la comunidad nacional y provincial, en un marco de indispensable justicia social.
Igualdad de oportunidades y trato:	Para todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras.
Responsabilidad Social:	Cuanto más elevado sea el cargo que ocupa un funcionario público, mayor es su responsabilidad hacia la ciudadanía para el cumplimiento de las obligaciones y valores éticos inherentes.

Valores Generales	Conceptualización
Probidad/Honradez:	Actuar con rectitud y honradez, mantener y exteriorizar una conducta honesta, desechando todo provecho o ventaja personal.
Prudencia:	Actuar con pleno conocimiento de las materias pertinentes, inspirar confianza en la comunidad y evitar acciones que puedan poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado o la imagen de sus servidores.
Legalidad/Legitimidad/Razonabilidad:	Respetar y aplicar las normas vigentes y formular y proponer normas que acerquen el ideal de justicia. Búsqueda de soluciones justas, equitativas y razonables según las situaciones y condiciones objetivas.
Templanza:	Desarrollar las funciones con respeto y sobriedad, usando las prerrogativas y los medios a su cargo únicamente para el cumplimiento de sus funciones y deberes, evitando cualquier posible exceso.
Idoneidad:	Aptitud técnica, legal y moral, como condición para el acceso y ejercicio de la función pública.

Asimismo adoptará los siguientes valores específicos:

Valores Específicos	Conceptualización

En el plazo dedías corridos a partir de la firma del presente protocolo hará formal entrega a su superior y comunicará fehacientemente a la comunidad su Programa de Gestión, en el cual indicará puntualmente:

- 1. Análisis Situacional. Diagnóstico de la organización a cargo.*
- 2. Objetivos iniciales.*
- 3. Indicadores de gestión a utilizar.*

Declaraciones Juradas Patrimoniales

Como parte de las presentaciones de asunción, el funcionario público debe firmar una declaración jurada de su situación patrimonial y financiera. El funcionario público debe declarar los cargos y funciones, públicos y privados, ejercidos durante el año anterior a la fecha de ingreso y los que desempeñe posteriormente.

La experiencia recogida a través de las sucesivas presentaciones efectuadas en el marco del Decreto Ley N° 9624/80 por funcionarios del Poder Ejecutivo Provincial, ha tornado necesaria la reformulación del mismo, introduciendo elementos que alivianen la carga de trabajo del presentante de la información y que permitan una verificación de datos más eficaz y eficiente por parte de los organismos de contralor.

En la provincia de Buenos Aires, se está trabajando puntualmente en el Ministerio de Justicia, Servicio Penitenciario Bonaerense, como caso testigo para crear un nuevo sistema de presentación de Declaraciones Juradas Patrimoniales con el objetivo de superar las dificultades que plantea el actual modelo e incorporar herramientas tecnológicas que facilitan la labor de los actores involucrados en el sistema.

4.1.2. Planificación con enfoque estratégico¹⁶

Toca a los poderes públicos escoger y ver el modo de expresar los objetivos que se propone, las metas a fijar, los medios para llegar a ellas, presentando al mismo tiempo los recursos que permiten su concreción.

En el Plan Trienal de la Gestión Pública 2004-2007, postulamos que todo método de planificación con enfoque estratégico es válido a la hora de presentar la voluntad de acción¹⁷.

“Llamaremos planificación con enfoque estratégico al ordenamiento de la voluntad institucional alrededor de una misión y/o un conjunto de objetivos que son propios de la institución, y que por lo tanto la justifican”¹⁸. “Ese ordenamiento que abarca un conjunto de creencias, valores y actitudes y que supone una mirada racional sobre la actividad a realizar, precederá y presidirá la acción”¹⁹.

El Documento 4 del Plan Trienal de la Gestión Pública orienta la planificación estatal en el ámbito de la Provincia.

¹⁶ Ver “Plan Trienal de la Gestión Pública 2004-2007, Eje 1 El Estado como proyecto político-social y como organización. .La planificación estatal con enfoque estratégico.

Anexo “*Criterios generales para la planificación sectorial, territorial e integral en la provincia de Buenos Aires.*”

¹⁷ Cabe consignar que las diferentes modalidades puede responder a la naturaleza institucional: organismos de decisión, de control o de ejecución programática y prestación de bienes y servicios.

(G. LOPETEGUI: *Conferencia en el Seminario "Política, planificación y gobierno. Hacia un modelo de Planificación para la provincia de Buenos Aires"*. Documentos del IPAP, noviembre de 2004).

¹⁸ A priori, son las competencias que emanan de decreto o ley de creación, o la Ley de ministerios vigente. Ver: Documento N° 5: Criterios Generales para la elaboración de estructuras en la Administración Pública Provincial, Plan Trienal de la Gestión Pública 2004-2007.

¹⁹ MATUS, C.: *Política, planificación y gobierno. El método PES*. Ed. Altadir, Caracas, 1998.

Sistema de Indicadores ²⁰

Un sistema de Indicadores es un conjunto integrado y coherente de indicadores que logran dar cuenta de la realidad observada, tanto en la situación inicial como en la situación objetivo, a fin de obtener datos en cada momento que se los mida –en las situaciones reales de avance de los proyectos-. Si se seleccionan dos o más indicadores como fundamentales para obtener datos de la realidad en cada momento, en forma relativamente rápida estamos ante un Tablero de Control o de Comando.

Desde esta perspectiva, la construcción de indicadores se convierte en un factor de relevancia dentro de las instituciones, ya que contribuyen a desarrollar una cultura organizacional orientada a los resultados, proporcionar una visión sintética de la evolución de la gestión institucional y orientar las decisiones institucionales al respecto.²¹

Los conceptos referidos a la evaluación y el control de los planes institucionales pueden consultarse en el Documento: *Hacia un Sistema Provincial de Gestión Estratégica: Planificación y Evaluación en el ámbito provincial* (Documento 4 Plan Trienal de la Gestión Pública, Subsecretaría de la Gestión Pública).

Se espera que las jurisdicciones expresen, para cada meta física o resultado, los indicadores con los que se medirá el grado en el que se ha alcanzado, los que conformarán el Sistema de Indicadores de la jurisdicción. De allí surgirá, a través de una selección, el Sistema de Indicadores Integral de gobierno, lo que alimentará el diseño de un Tablero de Control.²²

La selección de indicadores por parte del funcionario es una cuestión que resulta imprescindible a los efectos de considerar viable y realista el compromiso firmado en el Protocolo de Asunción.

4.1.3. Carta Compromiso con el Ciudadano

La Carta Compromiso con el ciudadano es una herramienta que permite expresar y comprometer públicamente estándares de actuación de los organismos públicos que prestan servicios a la ciudadanía.

La carta permite gestionar y evaluar la acción del organismo con relación a las políticas públicas definidas para atender las demandas de la sociedad. El objetivo es lograr la mejora continua del estándar de la administración.

Se debe elaborar un documento donde se enumeran los compromisos de servicios hacia los ciudadanos (decir lo que se hace e incluso lo que no hace el organismo), se transparentan las condiciones y modalidades operativas de las prestaciones y se proclaman derechos y obligaciones de los ciudadanos.

La Carta Compromiso con el Ciudadano debe ser un instrumento operativo para el monitoreo, asignación de responsabilidades y realimentación de los resultados.

²⁰ Ver documento N° 4 “Hacia una gestión estratégica: Planificación y Evaluación en el ámbito provincial.”

²¹ Extraído de: CASTRO, Luis: “Indicadores en la Función Pública”. Documentos del IPAP, 2002

²² Criterios generales para la planificación sectorial, territorial e integral en la Provincia de Buenos Aires²² Subsecretaría de la Gestión Pública, Documento en elaboración, Noviembre de 2004.

4.2. Desarrollo de la función pública

La segunda etapa refiere al ejercicio de la función pública propiamente dicho.

Desde la Subsecretaría, se proponen dos herramientas para esta etapa: el **Programa de Formación para la Alta Dirección en el Estado** y el **Informe de Gestión Anual**. Esta etapa se caracteriza por la puesta en marcha del Plan de Acción, el que se desdobra en planes anuales, para lo que es necesario contar con **capacidad de gobierno**. Entendemos por capacidad de gobierno la capacidad de conducción o dirección, y refiere al acervo de técnicas, destrezas y habilidades de un actor y su equipo de gobierno para conducir el proceso social hacia objetivos declarados. Para fortalecer esta capacidad, se pone a disposición del funcionario el Programa de Formación para la Alta Dirección en el Estado, entre otras propuestas formativas del IPAP.

Programa de Formación para la Alta Dirección en el Estado y otras propuestas formativas del IPAP

A través del **Instituto Provincial de la Administración Pública**, y con el fin de fortalecer la organización a través de su alta dirección, se promueve la formación de los conductores políticos y de gestión, para acercar conocimientos y técnicas de alto valor académico en temas de gobierno y administración. Asimismo, se busca ampliar el conocimiento de las temáticas propias de la política sectorial que conducen los funcionarios involucrados y se comparten técnicas que promueven la innovación en el Estado.

A través de este programa y del conjunto de propuestas formativas del IPAP también se pretende mejorar las relaciones interpersonales, las capacidades de liderazgo, conducción y comunicación de los funcionarios y agentes del Estado.

Informe de Gestión o Memoria Anual

El Informe de Gestión Anual permite realizar la evaluación institucional y generar de esta forma un monitoreo del "Protocolo de Asunción" y del Plan de Gestión Anual.

En él, básicamente se debe hacer referencia a los valores comprometidos y los objetivos organizacionales fijados, y de esta forma efectuar un análisis de lo propuesto y las acciones cumplidas, con estudio detallado de cada una de ellas y comparación entre las aspiraciones iniciales y los resultados obtenidos.

En este informe, se presentan los motivos que llevaron al mayor o menor cumplimiento de objetivos planificados, se expresan los objetivos que se alcanzaron aún cuando no estaban previstos y se da cuenta de los aprendizajes realizados.

Al respecto se deben enumerar las medidas tomadas tendientes a eliminar los obstáculos en la consecución de dichos objetivos (presentación del análisis situacional realizado y las estrategias de viabilidad desplegadas).

Este informe se constituye en una verdadera memoria institucional que facilita el replanteo de la gestión de ser necesario o la reformulación de los objetivos iniciales.

Asimismo, es una modalidad que da la posibilidad de informar y comunicar a la comunidad el devenir de la gestión, lo que puede hacerse en reuniones públicas, conferencias de prensa o a través de publicaciones.

4.3. Fin de la gestión

El egreso o desvinculación del funcionario de la gestión pública implica observar críticamente las dos etapas anteriores y documentar las reflexiones que se consideren necesarias a modo de síntesis de gestión y evaluación. Se proponen, como herramientas, la elaboración de un Balance Final de Gestión y la presentación de la Declaración Jurada Patrimonial.

Balance Final de gestión

Es una herramienta útil como evaluación de resultados finales para el funcionario saliente que lo obliga a cotejar su Protocolo de Asunción y el Plan de Gestión con los resultados alcanzados.

Su comunicación a la conducción superior y a los ciudadanos constituye una obligación para con la comunidad y el funcionario que le confió una parte sustantiva de la función de gobierno y administración del Estado.

Respecto del funcionario entrante, es una guía útil que le permite tener un conocimiento cierto de las debilidades y progresos de la organización.

Facilita la continuidad de la gestión organizacional, independientemente de la gestión personal, en beneficio de la sociedad y el bien común.

Declaración Jurada Patrimonial

En cumplimiento a lo dispuesto por la normativa vigente ,Dto-Ley 9624/80, el funcionario tiene la obligación de presentar su declaración jurada patrimonial dentro de los treinta días de egreso del cargo.

[Inicio >>](#)

ANEXO: Marco normativo de referencia

1 Marco normativo internacional ²³

1.2 Carta Iberoamericana de la Función Pública (Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, junio 2003).

A nivel internacional, tomamos como documento de referencia la citada Carta aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno mediante Resolución N° 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra” (Bolivia, 14 y 15 de noviembre de 2003). Entre los principios rectores de todo sistema de función pública enumera:

- Igualdad de trato a todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras.
- Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión.
- Transparencia, objetividad e imparcialidad.
- Pleno sometimiento a la ley y al derecho.

Respecto del cambio cultural, señala: Los integrantes de los sistema de función pública requerirán en mayor o menor medida, de la adaptación de las reglas informales, modelos mentales y pautas establecidas de conducta que caracterizan al funcionamiento de los sistemas públicos. Será imprescindible:

- la superación de visiones burocráticas sobre las administraciones públicas, basadas en la adopción de rutinas normalizadas y la reproducción de procedimientos establecidos, y su sustitución por enfoques orientados a la producción de resultados, la innovación y el aprendizaje.
- la adopción de enfoques flexibles de gestión de las personas, coherentes con las tendencias actuales del mundo del trabajo y las reformas de la gestión pública.
- la incorporación por los diferentes actores institucionales de los valores propios del servicio público y en particular la honestidad de los comportamientos públicos, la austeridad en el manejo de los recursos, la transparencia de las decisiones, la evaluación y rendición de cuentas y el compromiso con el servicio a los ciudadanos.

2. Marco normativo nacional

2.1. Constitución Nacional

La Constitución Nacional hace referencia en varios artículos a principios éticos en el ejercicio de la función pública, los que se citan a continuación.

Artículo 16: La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

²³ Cabe consignar que la Carta no es una norma en sentido estricto Es un compromiso de los Estados miembro.

Artículo 36: Esta Constitución mantendrá su imperio aun cuando se interrumpiere su observancia por actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático. Estos actos serán insanablemente nulos.

Sus autores serán pasibles de la sanción prevista en el Artículo 29, inhabilitados a perpetuidad para ocupar cargos públicos y excluidos de los beneficios del indulto y la conmutación de penas.

Tendrán las mismas sanciones quienes, como consecuencia de estos actos, usurparen funciones previstas para las autoridades de esta Constitución o las de las provincias, los que responderán civil y penalmente de sus actos. Las acciones respectivas serán imprescriptibles.

Todos los ciudadanos tienen el derecho de resistencia contra quienes ejecutaren los actos de fuerza enunciados en este Artículo.

Atentará asimismo contra el sistema democrático quien incurriere en grave delito doloso contra el estado que conlleve enriquecimiento, quedando inhabilitado por el tiempo que las leyes determinen para ocupar cargos o empleos públicos.

El Congreso sancionará una ley sobre ética pública para el ejercicio de la función.

2.2. Código de Ética de la Función Pública

Fue aprobado por Decreto N° 41/1999 del 27/1/1999 (B.O. 3/2/99). Sus disposiciones se reseñan a continuación.

- **Fines y deberes**

Establece que el fin de la función pública es el bien común, ordenado por las disposiciones de la Constitución Nacional, los tratados internacionales ratificados por la Nación y las normas destinadas a su regulación, y que el deber primario del funcionario público es ser leal con su país a través de las instituciones democráticas de gobierno, con prioridad a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones de cualquier naturaleza.

- **Principios generales**

Establece los siguientes principios generales para los funcionarios:

- a) **probidad:** actuar con rectitud y honradez, procurar la satisfacción del interés general, desechar todo provecho o ventaja personal, y exteriorizar una conducta honesta (art. 8),
- b) **prudencia:** actuar con pleno conocimiento de las materias pertinentes, inspirar confianza en la comunidad y evitar acciones que puedan poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado o la imagen de sus servidores (art. 9),
- c) **justicia:** tener permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido (art. 10),
- d) **templanza:** desarrollar las funciones con respeto y sobriedad, usando las prerrogativas y los medios a su cargo únicamente para el cumplimiento de sus funciones y deberes y evitar cualquier posible ostentación (art. 11),
- e) **idoneidad:** aptitud técnica, legal y moral, como condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública (art. 12),
- y f) **responsabilidad:** esfuerzo honesto para cumplir con sus deberes (art.13).

- **Principios particulares**

Establece los siguientes principios particulares: aptitud e idoneidad, capacitación para el mejor desempeño de las funciones, legalidad, evaluación de los antecedentes, motivos y consecuencias de los actos a su cargo, veracidad en sus relaciones funcionales con particulares, superiores y subordinados, y contribuir al esclarecimiento de la verdad, discreción, transparencia, declaración jurada patrimonial y financiera, obediencia, independencia de criterio, equidad de acuerdo a los fines perseguidos por las leyes, igualdad de trato, ejercicio adecuado del cargo, sin obtener ni procurar beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros, ni adoptar represalia de ningún tipo, uso adecuado de los bienes del estado, uso adecuado del tiempo de trabajo, para cumplir con sus quehaceres de manera eficiente y eficaz, y velar para que sus subordinados actúen de la misma manera, colaboración, uso de información, obligación de denunciar actos que pudieran causar perjuicio al Estado, constituir un delito o violar las disposiciones del código, dignidad y decoro en la conducta, actuando con sobriedad, moderación, respeto y corrección, honor, tolerancia frente a las críticas del público y de la prensa y equilibrio.

2.3 Ley Nacional de Ética Pública

La Ley 25.188 de Ética en el Ejercicio de la Función Pública establece un conjunto de deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables a todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal, extendiéndose su aplicación a todos los magistrados, funcionarios y empleados del Estado.

2.4. Comisión Nacional de Ética Pública

El artículo 23, de la ley 25.188, dispone la creación de la Comisión Nacional de Ética Pública en el ámbito del Congreso de la Nación, que funcionará como órgano independiente y actuará con autonomía funcional, en garantía del cumplimiento de lo normado en la ley. La Comisión estará integrada por once miembros que serán designados:

- a) uno por la Corte Suprema de Justicia
- b) uno por el Poder Ejecutivo de la Nación
- c) uno por el Procurador General de la Nación
- d) ocho designados por resolución conjunta de ambas Cámaras del Congreso.

Las funciones de la Comisión son:

- a) recibir las denuncias de personas o de entidades intermedias respecto de conductas de funcionarios o agentes de la Administración contrarias a la ética pública.
- b) recibir las quejas por falta de actuación de los organismos de aplicación, frente a las denuncias ante ellos incoadas
- c) redactar el Reglamento de Ética Pública del Congreso de la Nación
- d) recibir y en su caso exigir de los organismos de aplicación copias de las declaraciones juradas de los funcionarios

- e) garantizar la publicación del listado de declaraciones juradas en el Boletín Oficial y la prohibición del uso ilegal de las declaraciones juradas
- f) registrar con carácter público las sanciones administrativas y judiciales aplicadas por violaciones a la ley
- g) asesorar y evacuar consultas no vinculantes en la interpretación de situaciones comprendidas en la ley
- h) diseñar y promover programas de capacitación y divulgación del contenido de la ley para el personal comprendido en ella
- i) requerir colaboración de las distintas dependencias del Estado Nacional para obtener informes necesarios para el desempeño de sus funciones
- j) dictar su propio reglamento y elegir sus autoridades
- k) elaborar un informe anual de carácter público dando cuenta de su labor y asegurar su difusión
- l) requerir, cuando lo crea pertinente, la presentación de las declaraciones juradas a los directores y administradores de las entidades sometidas a control externo del Congreso de la Nación.

3. Marco normativo de la Función Pública de la provincia de Buenos Aires

Teniendo en consideración que el fin principal de la función pública es procurar el bien común, se detallarán a continuación las normas vigentes en la provincia de Buenos Aires. A modo de ejemplo, tomamos algunas que contienen prescripciones de orden ético para sus trabajadores y funcionarios, en miras a la consecución de la finalidad antes aludida, mencionándose en cada caso de manera enunciativa el o los valores involucrados.

3.1. Constitución de la provincia de Buenos Aires

Preámbulo:

Nos, los representantes de la provincia de Buenos Aires, reunidos por su voluntad y elección, con el objeto de constituir el mejor gobierno de todos y para todos, afianzar la justicia, consolidar la paz interna, proveer la seguridad común, promover el bienestar general y asegurar los beneficios de la libertad para él pueblo y para los demás hombres que quieran habitar su suelo, invocando a Dios, fuente de toda razón y justicia, ordenamos, decretamos y establecemos esta Constitución. **(Construcción del bien común)**

Sección 1º : Declaraciones, Derechos y Garantías (arts. 1 a 57):

Artículo 2.- Todo poder público emana del pueblo; y así éste puede alterar o reformar la presente Constitución, siempre que el bien común lo exija y en la forma que por ella se establece **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia)**

Artículo 3.- (...) También agravan y lesionan la sustancia del orden constitucional los actos de corrupción. La ley creará el Tribunal Social de Responsabilidad Política que tendrá su cargo examinar los actos de corrupción que pudieren cometer los funcionarios de los poderes públicos, provinciales y municipales. A los habitantes de la Provincia les asiste el derecho de no acatar las órdenes o disposiciones provenientes de los usurpadores de los poderes públicos. **(responsabilidad social, probidad / honradez, prudencia)**

Artículo 11.- Los habitantes de la Provincia son iguales ante la ley, y gozan de los derechos y garantías que establece la Constitución Nacional, los que emanan en su consecuencia a través de los tratados celebrados por la Nación y los que se expresan en esta Constitución.

La Provincia no admite distinciones, discriminaciones ni privilegios por razones de sexo, raza, religión, nacionalidad, lengua, ideología, opinión, enfermedades de riesgo, características físicas o cualquier otra condición amparada por las normas constitucionales. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia)**

Es deber de la Provincia promover el desarrollo integral de las personas garantizando la igualdad de oportunidades y la efectiva participación de todos en la organización política, económica y social. **(justicia social y equidad, inclusión, igualdad de oportunidades y trato,)**

Artículo 12.- Todas las personas en la Provincia gozan, entre otros, de los siguientes derechos:

- 1) A la vida, desde la concepción hasta la muerte natural. **(defensa de los derechos humanos y valores de la democracia)**
- 2) A conocer la identidad de origen. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia)**
- 3) Al respeto de la dignidad, al honor, la integridad física, psíquica y moral. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, inclusión)**
- 4) A la información y a la comunicación. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia)**
- 5) A la inviolabilidad de los documentos privados y cualquier otra forma de comunicación personal. La ley establecerá los casos de excepción en que por resolución judicial fundada podrá procederse al examen, interferencia o interceptación de los mismos o de la correspondencia epistolar. **(prudencia, templanza)**

Artículo 52.- Los empleados públicos a cuya elección o nombramiento no provea esta Constitución, serán nombrados por el Poder Ejecutivo.

Artículo 53.- No podrá acumularse dos o más empleos a sueldo en una misma persona, aunque sea el uno provincial y el otro nacional, con excepción de los del magisterio en ejercicio. En cuanto a los empleos gratuitos y comisiones eventuales, la ley determinará los que sean **incompatibles**. **(construcción del bien común, responsabilidad social, probidad/honradez, prudencia,)**

Artículo 54.- Todo funcionario y empleado de la Provincia, cuya residencia no este regida por esta Constitución, deberá tener su domicilio real en el partido donde ejerza sus funciones. La ley determinará las penas que deban aplicarse a los infractores y los casos en que pueda acordarse licencias temporales. **(probidad/honradez)**

Artículo 56.- Las declaraciones, derechos y garantías enumerados en esta Constitución, no serán interpretados como negación o mengua de otros derechos y garantías no enumerados o virtualmente retenidos por el pueblo, que nacen del principio de la soberanía popular y que corresponden al hombre en su calidad de tal. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia)**

Artículo 132.- Al tomar posesión del cargo, el Gobernador y el Vicegobernador prestarán juramento ante el Presidente de la Asamblea Legislativa en los términos siguientes: "Juro por Dios y por la Patria y sobre estos Santos Evangelios, observar y hacer observar la Constitución de la Provincia, desempeñando con lealtad y honradez

el cargo de Gobernador (o Vicegobernador). Si así no lo hiciere, Dios y la Patria me lo demanden". **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia)**

Artículo 201.- El Gobierno y la Administración del sistema cultural y educativo provincial, estarán a cargo de una Dirección General de Cultura y Educación, autárquica y con idéntico rango al establecido en el artículo 147.

La titularidad del mencionado organismo será ejercida por un Director General de Cultura y Educación, designado por el Poder Ejecutivo con acuerdo del Senado. Durará cuatro años en su mandato pudiendo ser reelecto, deberá ser idóneo para la gestión educativa y cumplir con los mismos requisitos que para ser senador. **(idoneidad)**

El Director General de Cultura y Educación priorizará el control de la calidad en la prestación del servicio educativo. **(inclusión, igualdad de oportunidades y trato)**

Corresponde al Director de Cultura y Educación el nombramiento y remoción de todo el personal técnico, administrativo y docente. **(idoneidad)**

3.2. Ley 10.430 Estatuto del empleado público

Artículo 1°: El presente cuerpo normativo constituye el régimen designado al personal de la Administración Pública de la provincia de Buenos Aires, dependiente del Poder Ejecutivo, y será de aplicación al personal de los restantes poderes cuando exista una adhesión expresa de las autoridades respectivas y con los alcances que la misma disponga, con las siguientes excepciones:

DEBERES Y PROHIBICIONES

Artículo 78°: Deberes. Sin perjuicio de lo que particularmente impongan las leyes, derechos, resoluciones y disposiciones, los agentes deben cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones:

- a) Prestar servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que de acuerdo a la naturaleza y necesidad de los mismos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la Administración Pública. **(probidad/honradez)**
- b) Obedecer las órdenes de su superior jerárquico con jurisdicción y competencia cuando éstas se refieran al servicio y por actos del mismo y respondan a las determinaciones de la legislación y reglamentación vigentes. **(templanza)**

Cuestionada una orden dada por el superior jerárquico, advertirá por escrito al mismo sobre toda posible infracción que pueda acarrear su cumplimiento. Si el superior insiste por escrito, la orden se cumplirá. **(templanza)**

- c) Mantener, en todo momento, la debida reserva que los asuntos del servicio requieren de acuerdo a la índole de los temas tratados. **(responsabilidad social)**
- d) Cuidar los bienes del Estado, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen. **(probidad/honradez, prudencia, templanza)**

- e) Conservar en el servicio y fuera de él, una conducta decorosa y digna, acorde con las tareas que le fueran asignadas. **(probidad/honradez, templanza)**
- f) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público. **(igualdad de oportunidades y trato, justicia social y equidad, prudencia, legalidad/legitimidad/razonabilidad)**
- g) Mantener vínculos cordiales, demostrar espíritu de cooperación, solidaridad y respeto para con los demás agentes de la Administración. **(inclusión, solidaridad)**
- h) Conocer fehacientemente las reglamentaciones, disposiciones y todas aquellas normas que hacen a la operatividad y gestión de la Administración y las referidas específicamente a las tareas que desempeña. **(idoneidad, legalidad/legitimidad/razonabilidad)**
- i) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio. **(responsabilidad social, idoneidad,)**
- j) Dar cuenta, por la vía jerárquica correspondiente a los organismos de fiscalización y control, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento. **(responsabilidad social, prudencia,)**
- k) Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres. **(responsabilidad social)**
- l) Declarar bajo juramento, en la forma y tiempo que la ley respectiva y su reglamentación establezcan, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio. **(probidad/honradez, prudencia, templanza)**
- m) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretación de parcialidad. **(justicia social y equidad, igualdad de oportunidades y trato legalidad / legitimidad / razonabilidad)**
- n) Declarar bajo juramento los cargos y o actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, como asimismo toda otra actividad lucrativa. **(probidad/honradez)**
- o) Declarar y mantener actualizado su domicilio ante la repartición donde presta servicios, el que subsistirá a todos los efectos legales mientras no denuncie otro nuevo. **(legalidad/legitimidad/razonabilidad)**
- p) Declarar en los sumarios administrativos ordenados por autoridad competente, siempre que no tuviere impedimento legal para hacerlo, así como también en las informaciones sumarias. **(legalidad / legitimidad / razonabilidad)**
- q) Observar la vía jerárquica en toda presentación referida a actos de servicio y mientras no se hubiere dispuesto otro procedimiento. **(legalidad/ legitimidad/razonabilidad)**

Artículo 79°: Prohibiciones.

Está prohibido a todo agente, complementariamente a lo que dispongan otras normas y reglamentaciones:

- a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes, aceptar dádivas u obsequios que se ofrezcan como

retribución de actos inherentes a sus funciones o como consecuencia de ellas. **(probidad/honradez)**

- b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan. **(responsabilidad social, legalidad/legitimidad/razonabilidad)**
- c) Ser directa o indirectamente, proveedor o contratista habitual u ocasional de la Administración Pública o dependiente o asociado de las mismas. **(responsabilidad social, probidad/honradez)**
- d) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas, que cuestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración provincial, salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público y que no se manifiesten incompatibilidades entre las funciones o tareas asignadas en la Administración y las desarrolladas en tales entidades, ni puedan presumirse situaciones de favoritismo o arbitrariedad en el otorgamiento de tales beneficios, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por la representación a que pertenezca. **(probidad/honradez, prudencia, legalidad legitimidad/razonabilidad)**
- e) Referirse en forma evidentemente despectiva por la prensa o por cualquier otro medio; a las autoridades o a los actos de ellas emanados, pudiendo, sin embargo, en trabajos firmados o de evidente autoría, criticarlos desde un punto de vista doctrinario o de la organización del servicio. **(prudencia, templanza)**
- f) Retirar y o utilizar, con fines particulares, los bienes del Estado y los documentos de las reparticiones públicas, así como también los servicios del personal a su orden dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado. **(responsabilidad social, probidad/honradez, prudencia, templanza)**
- g) Practicar la usura en cualquiera de sus formas. **(responsabilidad social, probidad/honradez, prudencia, templanza)**
- h) Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que las mismas cumplan un fin social, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización superior. **(responsabilidad social, probidad/honradez, prudencia, templanza)**
- i) Vender todo tipo de artículos o ejercer cualquier actividad comercial en el ámbito de la Administración Pública. **(responsabilidad social, probidad/honradez, prudencia, templanza)**
- j) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obediencia a los superiores jerárquicos. **(probidad/honradez)**
- k) Patrocinar trámites o gestiones administrativas o judiciales referentes a asuntos de tareas que se encuentren o no oficialmente a su cargo. **(responsabilidad social, probidad/honradez, prudencia, templanza,)**
- l) Realizar gestiones, por conducto de personas extrañas a las que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidos en este régimen. **(responsabilidad social, probidad/honradez, prudencia, templanza,)**
- m) Hacer uso de las credenciales otorgadas por el servicio para autenticar su calidad de agente público en forma indebida o para fines ajenos a sus funciones. **(responsabilidad social, probidad/honradez, prudencia, templanza,)**

- n) Exigir adhesiones políticas, religiosas o sindicales a otros agentes en el desempeño de su función. **(responsabilidad social, probidad / honradez, prudencia, templanza,)**
- o) Hacer abandono del servicio sin causa justificada. **(legalidad / legitimidad / razonabilidad, prudencia)**

3.3. Ley 10.579 Estatuto del Docente

Ver, asimismo, art. 201 de la Constitución Provincial.

Artículo 6°: Son obligaciones del personal docente:

- a) Desempeñar digna, eficaz y responsablemente las funciones inherentes al cargo. **(idoneidad)**
- b) Observar dentro y fuera del servicio donde se desempeñe una conducta que no afecte la función y la ética docentes. **(probidad/honradez)**
- c) Formar a los alumnos en las normas éticas y sociales con absoluta prescindencia partidaria y religiosa, en el amor y respeto a la patria y en el conocimiento y respeto de la Constitución Nacional y la Constitución Provincial. **(construcción del bien común, probidad/honradez, inclusión)**
- d) Ampliar su cultura y su formación pedagógica, procurando su perfeccionamiento. **(construcción del bien común, inclusión, responsabilidad social)**
- e) Conocer, respetar y cumplir el presente estatuto. **(legalidad / legitimidad / razonabilidad)**
- h) Declarar bajo juramento los cargos y/o actividades oficiales o privadas computables para la jubilación que desempeñe o haya desempeñado. **(legalidad/ legitimidad/razonabilidad)**
- k) Mantener el secreto, aún después de haber cesado en el cargo, de los asuntos del servicio que por su naturaleza o en virtud de disposiciones especiales sea necesario. **(responsabilidad social, probidad/honradez)**

3.4.1 Ley 13.201 del Personal de las Policías de la provincia de Buenos Aires

Artículo 12.- El personal tendrá los siguientes deberes:

- a) Desempeñar su función de acuerdo con las leyes y reglamentaciones vigentes. **(legalidad legitimidad/razonabilidad)**
- b) Desempeñar los cargos y las comisiones de servicio ordenadas por autoridad competente con arreglo a las instrucciones recibidas. **(legalidad legitimidad/razonabilidad)**
- c) Guardar secreto, aún después del retiro, de todo asunto que se relacione con el servicio, que por su naturaleza o en virtud de disposiciones especiales impongan esa conducta, salvo requerimiento judicial. **(responsabilidad social, probidad/honradez)**
- e) Presentar y actualizar anualmente la declaración jurada de sus bienes y las modificaciones que se produzcan en su situación patrimonial y en la de su cónyuge. **(legalidad legitimidad/razonabilidad, probidad/honradez)**
- h) Intervenir para evitar la comisión de delitos y detener a sus autores, siempre que se encuentre en servicio. Si voluntariamente interviniera encontrándose fuera de

servicio, los actos que realice para cumplir el cometido indicado en este inciso y sus consecuencias, serán considerados a todos los efectos como actos de servicio. **(construcción del bien común legalidad, solidaridad, legitimidad/razonabilidad, , templanza)**

- m) Conocer los preceptos establecidos en el Código de Conducta Ética para los Funcionarios Encargados de hacer cumplir la Ley, aprobado por la resolución 34/169 de la Organización de las Naciones Unidas ²⁴ , cuyo texto se agrega como Anexo 1 y forma parte integrante de la presente ley, como así también toda otra norma que de similar o superior jerarquía se dicte sobre la materia. Los textos completos de estos instrumentos deberán estar disponibles en todas las dependencias policiales. Los superiores jerárquicos constatarán el conocimiento por parte de los funcionarios policiales a su cargo. **(construcción del bien común, responsabilidad social, legalidad / legitimidad / razonabilidad, probidad/honradez,)**

3.4.2. Código de Conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la Ley (adopta la Resolución de la Asamblea General n° 34/169, anexo 34 de Naciones Unidas).

Artículo 1: Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley cumplirán en todo momento los deberes que les impone la ley, sirviendo a su comunidad y protegiendo a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto grado de responsabilidad exigido por su profesión. **(construcción del bien común responsabilidad social, legalidad / legitimidad / razonabilidad, probidad /honradez)**

Artículo 2: En el desempeño de sus tareas, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas. **(construcción del bien común, defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, responsabilidad social, legalidad / legitimidad / razonabilidad, probidad /honradez)**

Artículo 3: Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley podrán usar la fuerza sólo cuando sea estrictamente necesario y en la medida que lo requiera el desempeño de sus tareas. **(responsabilidad social, templanza)**

Artículo 4: Las cuestiones de carácter confidencial de que tengan conocimiento los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley se mantendrán en secreto, a menos que el cumplimiento del deber o las necesidades de la justicia exijan estrictamente lo contrario. **(responsabilidad social, templanza)**

Artículo 5: Ningún funcionario encargado de hacer cumplir la ley podrá infligir, instigar o tolerar ningún acto de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, ni invocar la orden de un superior o circunstancias especiales, como estado de guerra o amenaza de guerra, amenaza a la seguridad nacional, inestabilidad política interna, o cualquier otra emergencia pública, como justificación de la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. **(responsabilidad social, templanza)**

Artículo 6: Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley asegurarán la plena protección de la salud de las personas bajo su custodia y, en particular, tomarán medidas inmediatas para proporcionar atención médica cuando se precise. **(construcción del bien común, defensa de los derechos humanos y los**

²⁴ Este es el único caso de normativa provincial que hace referencia expresa a un Código de Ética.

valores de la democracia, responsabilidad social, legalidad / legitimidad / razonabilidad, probidad)

Artículo 7: Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley no cometerán ningún acto de corrupción. También se opondrán rigurosamente a todos los actos de esa índole y los combatirán. **(responsabilidad social, legalidad/ legitimidad/razonabilidad, probidad/honradez, templanza)**

Artículo 8: Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán la ley y el presente Código. También harán cuanto esté a su alcance por impedir toda violación de ellos y por oponerse rigurosamente a tal violación. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley que tengan motivos para creer que se ha producido o va a producirse una violación del presente Código informarán de la cuestión a sus superiores y, si fuere necesario, a cualquier otra autoridad u organismo apropiado que tenga atribuciones de control o correctivas. **(responsabilidad social, legalidad / legitimidad / razonabilidad, probidad / honradez, templanza)**

3.5. Ley 11.759 Carrera Hospitalaria

Artículo 2°: Créase en el ámbito de la provincia de Buenos Aires la Carrera Hospitalaria para todos los agentes incluidos en la disposición del artículo primero de ésta ley, sobre la base de los principios de idoneidad, igualdad, acceso y progreso por concurso para el personal y estabilidad en los términos de este estatuto **(responsabilidad social, igualdad de oportunidades y trato, legalidad / legitimidad/razonabilidad, probidad/honradez, templanza)**

3.6. Ley 10.328 Estatuto para el Personal de la Planta Permanente de la Dirección de Vialidad de la provincia de Buenos Aires

Artículo 2°: El presente ESTATUTO ESCALAFON asegurará la selección del personal más idóneo y la formación de cuadros permanentes de profesionales, técnicos, empleados y obreros especializados en los diferentes aspectos de la técnica vial. **(idoneidad)**

Artículo 24°: Los agentes comprendidos en el Artículo 1° adquieren los derechos y contraen los deberes establecidos en el presente ESTATUTO ESCALAFON: SON DEBERES DE LOS AGENTES:

- a) La prestación del servicio con su mayor eficiencia y capacidad. **(responsabilidad social, probidad/honradez)**
- b) Obedecer las órdenes del personal superior jerárquico, debiendo observar dicha orden las siguientes condiciones: **(legalidad/legitimidad/razonabilidad)**
 - 1- Que emanen del superior jerárquico dentro de los límites de su competencia.
 - 2- Que sea relativa a las obligaciones del servicio.
 - 3- Que no sea manifiestamente ilícita.
- c) Cuidar y velar por los bienes de la DIRECCION. **(prudencia)**
- d) Observar conductas y costumbres dignas del decoro de la función. **(probidad/honradez, prudencia)**
- e) Mantener en secreto, aún después de haber cesado en sus funciones, los asuntos del servicio que por su naturaleza o en virtud de disposiciones especiales así lo requieran o establezcan. **(responsabilidad social)**

- f) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público. **(igualdad de oportunidades y trato, templanza)**
- g) Demostrar espíritu de cooperación, solidaridad y respeto con los demás agentes de la DIRECCION. **(templanza)**
- h) Cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor. **(legalidad/legitimidad/razonabilidad)**
- k) Declarar bajo juramento, en la forma y época que la ley respectiva establezca, los bienes que posean y toda alteración de su patrimonio. **(legalidad/legitimidad/razonabilidad)**

3.7. Ley 12.029 modificando artículo 4°, 11°, 13°, y 20° del Decreto-Ley 9.578/80 - Personal del Servicio Penitenciario-

Artículo 4°: Además de los requisitos generales enumerados en el artículo 3°, para el ingreso a los distintos escalafones y subescalafones se deberá cumplir con los siguientes recaudos de idoneidad:

1. ESCALAFÓN CUERPO GENERAL.

Personal Superior: Título habilitante expedido por la jefatura del Servicio Penitenciario a propuesta del Instituto de Reclutamiento y Formación correspondiente.

Personal Subalterno: Certificados de estudios primarios completos, aprobación de los cursos y/o pruebas de competencia y demás requisitos que establezca la Reglamentación.

2. ESCALAFON PROFESIONAL Y TECNICO.

Personal Superior: Título universitario o de nivel terciario oficial, concurso de antecedentes y/u oposición y aprobación de los cursos y demás requisitos que establezca la Reglamentación.

Personal Subalterno: Certificado de estudios primarios completos y certificado de capacitación y demás requisitos que establezca la Reglamentación.

3. ESCALAFON ADMINISTRATIVO.

Personal Superior: Título secundario y aprobación de los cursos y demás requisitos que establezca la Reglamentación.

Personal Subalterno: Certificado de estudios primarios completos, prueba de competencia y demás requisitos que establezca la Reglamentación.

4. ESCALAFON AUXILIAR.

Personal Subalterno: Certificado de estudios primarios completos, prueba de competencia y demás requisitos que establezca la reglamentación". **(responsabilidad social, idoneidad, templanza)**

3.8. Decreto ley 9.688/81 Carrera del Investigador Científico y Tecnológico

Artículo 1°: La presente ley establece el régimen de carrera para el Investigador Científico y Tecnológico de la provincia de Buenos Aires, correspondiendo a la Comisión de Investigaciones Científicas el carácter de órgano de aplicación.

Artículo 11°: Sin perjuicio de lo que particularmente impongan otras normas, el Investigador Científico y Tecnológico debe cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones:

- a. Prestar su concurso en las tareas conexas a la investigación que le sean encomendadas por el Directorio de la Comisión de Investigaciones Científicas, tales como organización y conducción de institutos de investigación, seminarios y dictado de conferencias. **(responsabilidad social, prudencia)**.
- b. Brindar asesoramiento científico tecnológico sobre temas de su especialidad, toda vez que sea requerido y/o autorizado por el Directorio de la Comisión de Investigaciones Científicas. **(idoneidad)**.
- c. Presentar un informe científico tecnológico exhaustivo sobre la labor desarrollada en el período, acompañando las publicaciones a que haga mención. La presentación será anual para los Investigadores Asistentes, y bienal para las restantes categorías. **(idoneidad)**

3.9. Ley 12.764 Acoso Sexual

Artículo 1° - Todo funcionario y/o empleado de la Provincia, tiene prohibido ejercer sobre otro las conductas que esta Ley tipifica como acoso sexual. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, legalidad / legitimidad / razonabilidad)**

Artículo 2° - Se entiende por acoso sexual el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posesión jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que tengan por objeto cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado por la persona a quien va dirigido, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias: **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, legalidad/legitimidad/razonabilidad)**

- a) Cuando someterse a dicha conducta se convierta de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona.
- b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
- c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente laboral de abuso, intimidante, hostil u ofensivo.

Artículo 3° - El incumplimiento de la prohibición establecida en el Art. 1° de esta Ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta 60 días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad pueda encuadrarse en las figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate. **((defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, legalidad / legitimidad / razonabilidad)**

3.10. Código Fiscal, Ley 10.397

Artículo 7°: Para determinar la verdadera naturaleza de los hechos imposables, se atenderá a los hechos, actos o situaciones efectivamente realizados, con prescindencia de las formas o de los actos jurídicos de Derecho Privado en que se exterioricen. **(igualdad de trato y de oportunidades)**

No obstante, la forma jurídica obligará al intérprete cuando la misma sea requisito esencial impuesto por la Ley Tributaria para el nacimiento de una obligación fiscal.

Cuando las formas jurídicas sean manifiestamente inapropiadas a la realidad de los hechos gravados y ello se traduzca en una disminución de la cuantía de las obligaciones, la Ley Tributaria se aplicará prescindiendo de tales formas. **(justicia social y equidad, legalidad legitimidad/razonabilidad)**

3.11. Ley 12.475 Acceso a la documentación

Artículo 1°: Se reconoce a toda persona física o jurídica que tenga interés legítimo, el derecho de acceso a documentos administrativos, según las modalidades establecidas por la presente Ley. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia).**

3.12. Decreto-Ley 7.647/70. Normas de procedimiento administrativo

Artículo 6°: Ningún funcionario o empleado es recusable, salvo cuando normas especiales así lo determinen. Son causales de obligatoria excusación para los funcionarios o empleados que tengan facultad de decisión o que sea su misión dictaminar o asesorar:

- a) Tener parentesco con el interesado por consanguinidad dentro del cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado.
- b) Tener interés en el asunto o amistad íntima o enemistad manifiesta con el actuante.

El funcionario que resolviera excusarse deberá elevar las actuaciones al superior jerárquico, quien considerará su procedencia o improcedencia. En el primer caso designará el funcionario sustituto o resolverá por sí. En el segundo, devolverá las actuaciones al inferior para que continúe entendiendo. En ambos casos la decisión causará ejecutoria. **(responsabilidad social, probidad/honradez, templanza,)**

3.13. Decreto-Ley 9.624/80: Declaraciones Juradas de Bienes

Determina la Obligación de los funcionarios de presentar una declaración jurada de bienes al tomar posesión de sus cargos.

La Declaración Jurada deberá efectuarse:

- Al asumir el cargo público, en el plazo de treinta días a contar de la toma de posesión.
- Dentro de los treinta días de egreso del cargo
- Cada cinco años

Sin perjuicio de ello, los agentes obligados podrán actualizar dicha documentación en oportunidad de modificar su patrimonio durante el ejercicio de sus funciones. **(probidad / honradez, legalidad legitimidad / razonabilidad)**

3.14. Decreto 739/03: Declaraciones Juradas Patrimoniales para el Servicio Penitenciario Bonaerense

Dentro de los considerádoos se destaca:

Que es necesario adoptar pautas que permitan una rápida consulta de los contenidos de las Declaraciones Juradas Patrimoniales por parte del Órgano que

debe controlar las mismas, adecuándolas a los fines que en materia de ética pública y transparencia se ha propuesto el gobierno provincial.

Que con el propósito de evitar prácticas irregulares, deviene necesario obtener información respecto de la evolución patrimonial de los funcionarios responsables del manejo de fondos, a través de mecanismos eficientes y oportunos.

Artículo 1°.- Determinase que el personal del Servicio Penitenciario Bonaerense, comprendido entre las jerarquías de Subprefecto e Inspector

General, deberá presentar la Declaración Jurada Patrimonial, con la modalidad y especificaciones que determine el Ministerio de Justicia.

Artículo 2°.- La Subsecretaría de Política Penitenciaria y Readaptación Social tendrá acceso al contenido de las Declaraciones Juradas Patrimoniales y procederá al control y análisis de las mismas. **(probidad/honradez, legalidad / legitimidad / razonabilidad)**

3.15. Ley 13.168: Violencia Laboral

Artículo 1°: Los funcionarios y/o empleados de la Provincia, no podrán ejercer sobre otros las conductas que esta Ley define como violencia laboral.

Artículo 2°: A los efectos de la aplicación de la presente Ley se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, igualdad de trato y de oportunidades, templanza)**

Artículo 3°: Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente esta dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, igualdad de trato y de oportunidades, templanza)**

Artículo 4°: Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, igualdad de trato y de oportunidades, templanza)**

Artículo 5°: Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- b) Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.
- c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- d) Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.
- f) Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados, aislados.
- g) Encargar trabajo imposible de realizar.

- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.
- i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
- j) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.
- k) Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, igualdad de trato y de oportunidades, templanza)**

Artículo 6°: Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, igualdad de trato y de oportunidades, templanza)**

Artículo 7°: Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, igualdad de trato y de oportunidades, templanza)**

Artículo 8°: Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2° de la presente Ley o haya comparecido como testigo de las partes podrá por ello ser sancionado, ni despedido ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, igualdad de trato y de oportunidades, templanza)**

Artículo 9°: El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esta Ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate. **(legalidad, defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, igualdad de trato y de oportunidades, templanza)**

Artículo 10: Por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los efectos de la tramitación del mismo se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal, el titular del poder u organismo al que perteneciere el trabajador determinará el procedimiento a seguir para formular la denuncia y designará un instructor a efectos de sustanciar el sumario y de constatar la existencia del hecho irregular, luego de lo cual se procederá a la remoción y/o destitución del cargo.

En la instrucción del sumario respectivo se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia. **(legalidad/legitimidad/razonabilidad)**

Artículo 11: En el supuesto que un particular incurra en alguna de las conductas descriptas en el artículo 2°, el funcionario responsable del área en que se produzca este hecho deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psico-física de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado provincial, bajo apercibimiento de sustanciarse el sumario respectivo. **(defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia, igualdad de trato y de oportunidades, templanza)**

5. Referencias bibliográficas

- **ANDER EGG, Ezequiel.** *“La Planificación”*. Adaptación de Ing. Claudia Bernazza. Documento del IPAP, La Plata 2001.
- **BERNAZZA, Claudia.** *“Apuntes sobre planificación estratégica”*. Documento del IPAP, La Plata, 2001.
- **CASTRO, Luis:** *“Indicadores en la Función Pública”*. Documentos del IPAP, La Plata, 2002
- **CIAPPINA, Carlos** *“Ejes y principios para orientar el cambio cultural en el Estado”*. Documentos del IPAP, La Plata, 2004.
- **CIAPPINA Carlos,** *“Aportes a la cuestión de la ética y la función pública”*. Documentos del IPAP, La Plata, 2004.
- **Congreso de la Nación,** *“Ley 25.188 de Ética en el Ejercicio de la Función Pública”, Bs. As. 1999.*
- **Constitución de la Nación Argentina.**
- **Constitución de la provincia de Buenos Aires.**
- **XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno,** *“Carta Iberoamericana de la Función Pública”,* Santa Cruz de la Sierra, junio 2003.
- **GARCÍA, Salvador y DOLAN, Simón** *“La dirección por valores”,* IESE/Ed. McGraw-Hill, Madrid, 1997
- **HEALION, Juan María:** *“Ética, Política y Proyecto Nacional”,* Seminario LYCOS, IPAP, 2005.
- **MATUS, Carlos.** *“La planificación como un problema entre los hombres” Parte 1, cap I: en “Política Planificación y Gobierno”,* Editorial ILPES, Caracas, 1987.
- **Poder Ejecutivo Nacional,** *“Código de Ética de la Función Pública”,* aprobado por Decreto N° 41/1999, Bs. As. 1999.
- **ROBIROSA, Mario, CALDARELLI, Graciela y LAPALMA, Antonio.** *“Turbulencia y Planificación social”,* Editorial UNICEF-Siglo XXI, Bs. As., 1990.
- **SHACK YALTA, Nelson Eduardo; BACH, Roger Salhuana Cavides** *“Medición y Evaluación del desempeño en la administración pública”*. Ministerio de Economía y Finanzas Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros. Documento de Trabajo, Lima, Octubre 2000.
- **Subsecretaría de la Gestión Pública, provincia de Buenos Aires,** *“Plan Trienal de la Gestión Pública 2004-2007”,* La Plata, 2004.
 - **Documento N° 4** *“Hacia una gestión estratégica: Planificación y Evaluación en el ámbito provincial.”*
 - **Documento N° 5:** *“Criterios Generales para la elaboración de estructuras en la Administración Pública Provincial”*.

[Inicio >>](#)