H. Cámara de Diputados
ENTRE RIOS

PROYECTO DE LEY

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS, SANCIONA CON FUERZA DE LEY:

Artículo 1º: Encomiéndese al Poder Ejecutivo la realización de un censo biométrico de todos los agentes activos pertenecientes a la administración central y organismos descentralizados y autárquicos del Estado provincial.

Artículo 2º: Se considerarán agentes activos a los efectos del Artículo 1º de la presente, a todas aquellas personas que pertenezcan a la planta permanente del Estado, como así también a las partes locadoras en los contratos de locación de servicios celebrados con la administración central, sus organismos descentralizados y autárquicos.

Artículo 3°: Instrúyase a la Dirección General de Informática dependiente de la Secretaría General de la Gobernación, a través de la Secretaría de Modernización del Estado, Ciencia y Tecnología, y a la Dirección General de Recursos Humanos perteneciente al Ministerio de Gobierno y Justicia provincial, para la realización en forma conjunta de todas las tareas que sean necesarias a fin de concretar el censo encomendado en forma inicial y su actualización anual.

Artículo 4°: La Dirección General de Recursos Humanos, perteneciente al Ministerio de Gobierno y Justicia provincial, deberá analizar la información obtenida originalmente y anualmente por actualización, conjugando la misma con la existente en dicha Dirección General o con la que deba ser requerida a las diferentes áreas, dependencias u organismos, debiendo elevar un informe al Ministro de Gobierno y Justicia que contenga:

1.- La determinación de índices de eficiencia productiva, ausentismo, accidentes de trabajo, temporalidad, movilidad interna y cualquier otro que sea necesario para realizar una evaluación de la gestión.

2.- La definición de políticas de desarrollo técnico y profesional de los agentes activos.

3.- La determinación de necesidades del personal, incentivos y capacitación.

4.- El mejoramiento de las relaciones internas de trabajo, para una mayor satisfacción del personal y logro más eficientes de objetivos de gestión.

5.- La definición de un sistema de calificación del personal para su promoción.

6.- La realización de evaluación de desempeño del personal actual y la posible generación de necesidades laborales.

7.- La proyección de potenciales necesidades de personal ante futuros acogimientos al régimen jubilatorio actual o ante la posible implementación de cualquier régimen de jubilación anticipada**.**

Artículo 5°: El titular del Ministerio de Gobierno y Justicia provincial, será el responsable de asegurar la coordinación dispuesta en el Artículo 3º y la realización de tareas establecidas en el Artículo 4º, debiendo efectuar todas las compulsas necesarias a tal fin, incluidas las gestiones para obtener el herramental (equipos en general, software, hardware, recursos humanos) o su contratación, en caso que el Estado provincial no cuente con el necesario para el relevamiento de datos en forma original, su actualización anual y análisis de los mismos.

Artículo 6°: Establécese el resguardo de la información obtenida por la realización del censo biométrico y sus actualizaciones anuales, asegurando su confidencialidad general, quedando prohibida su utilización para otros fines que no guarden relación directa con los objetivos planteados en el Art. 4º de la presente Ley.

Artículo 7°: De forma.-

FUNDAMENTOS

Honorable Cámara:

Cuando se habla de la modernización del Estado como objetivo primordial para el logro de una mayor eficiencia, poco se trata el tema de la necesidad de conocimiento real sobre los recursos humanos con que cuenta la administración pública para lograr sus objetivos.

Los recursos humanos constituyen la herramienta fundamental de la modernización y el motor diario en la concreción de objetivos de gestión.

El valor del capital humano para el cumplimiento de un plan estratégico estatal es un factor clave, sobre todo por la adaptación a los cambios tecnológicos, sociológicos, políticos y económicos, lo que repercute indudablemente sobre las relaciones laborales, la estructura organizativa y los sistemas de gestión.

Cuando hablamos de un sistema de gestión, si buscamos realmente la modernización del Estado es imprescindible implementar y optimizar cada vez más dicho sistema, evitando tareas repetitivas, pérdida de tiempo laboral, ausentismo laboral, etc. Es aquí donde los datos biométricos toman importancia.

Importancia vinculada no sólo al control sino también a la obtención de información para el logro de mayor eficiencia y productividad.

Periódicamente se discuten pautas para lograr una recomposición salarial en relación con los índices inflacionarios pasados y proyectados, pero poco se analiza y discute la

necesidad de establecer reglas de juego claras para los agentes estatales abocados a su desarrollo laboral dentro de la administración pública.

Para lograr un conocimiento real de los recursos humanos existentes y determinar pautas de promoción laboral que los beneficien a mediano y largo plazo, la existencia de datos biométricos pasibles de combinación con otros existentes resulta de fundamental importancia.

La existencia de este tipo de datos permite tomar decisiones más acertadas en relación con medidas internas vinculadas a la administración de personal, incluyendo la determinación de incentivos, promociones, necesidades, satisfacción, eficiencia productiva, niveles y causas de ausentismo, movilidad interna, temporalidad y otros directa e indirectamente relacionados.

Antecedentes:

Al conformar el presente proyecto, no se encontraron datos de aplicación anterior de información biométrica en la administración pública de la Provincia de Entre Ríos, siendo de aplicación en algunos estamentos del Estado Nacional, en países americanos como México y de Europa como España.

Definición conceptual:

La biometría se basa principalmente en métodos de reconocimiento de rasgos únicos en los seres humanos.

La palabra biometría proviene del griego “BIOS” que significa vida y “METRÓN” que significa medida.

Se puede definir como la ciencia que estudia los métodos automatizados de identificación de los sujetos.

En el ámbito de la tecnología de la información se utiliza el concepto denominado "autenticación biométrica" que se basa en características físicas/anatómicas (reconocimiento facial, geometría de la mano, iris) o rasgos conductuales/dinámicos (firma, dinámica de teclado, voz).

Barreras:

Antes de la realización de un censo biométrico que forme la base de datos ya explicada, es importante lograr una previa internalización o comunicación para los agentes activos del Estado provincial, de los objetivos que se quieren alcanzar, los beneficios a mediano y largo plazo tanto para ellos como para la administración estatal y la inexistencia de cualquier finalidad vinculada a la persecución, control indebido o precarización laboral.

La comunicación es trascendente considerando la resistencia normal a este tipo de procedimiento.

Relaciones Normativas:

- Constitución de la Provincia de Entre Ríos – Art. 36
- Ley provincial Nº 9958 y modificatorias - Organización Administrativa del Gobierno provincial.
- Decreto provincial Nº 3593/2017 - Artículos 9º y 10º - Modificación de la conformación de Ministerios y Secretarías del Gobierno provincial.

Objetivos:

Sobre la base de datos biométricos relevados, con o sin combinación de los mismos con otros existentes (Léase: información de legajo, ejecuciones presupuestarias, cumpli-

miento de metas, número de trámites intervenidos, número de ingreso y egreso de expedientes por departamento u organismo, otros):

- Determinación de índices de eficiencia productiva, ausentismo, accidentes de trabajo, temporalidad, movilidad interna y cualquier otro que sea necesario para realizar una evaluación de la gestión.
- Definición de políticas de desarrollo técnico y profesional de los agentes activos.
- Determinación de necesidades del personal, incentivos y capacitación.
- Mejoramiento de las relaciones internas de trabajo, para una mayor satisfacción del personal y logro más eficientes de objetivos de gestión.
- Definición de un sistema de calificación del personal para promoción.
- Realización de evaluación de desempeño del personal actual y la posible generación de necesidades laborales.
- Proyección de potenciales necesidades de personal ante futuros acogimientos al régimen jubilatorio actual o ante la posible implementación de cualquier régimen de jubilación anticipada.

En virtud de motivos expuestos, solicitamos a los Sres. Legisladores se acompañe la presente iniciativa de ley.