Santa Fe PROVINCIA | Ministerio de Desarrollo Productivo

Santa Fe, "Cuna de la Constitución Nacional", 23 de septiembre de 2024

Señores

Directorio de la
Empresa Provincial de la Energía (EPE)
de la Provincia de Santa Fe

S / D

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en virtud de las misiones y funciones que me fueran encomendadas por la Ley Orgánica de Ministerios N.º 14.224.

Dentro de las funciones que detenta esta jurisdicción se encuentran el planeamiento estratégico provincial en materia energética.

Por su parte la Empresa Provincial de la Energía tiene como finalidad satisfacer el derecho a la energía de la comunidad con arreglo a la política del superior gobierno de la provincia, procurando el abastecimiento de las necesidades energéticas brindando un servicio que garantice la seguridad, calidad, continuidad y economía.

En virtud de ello, y siguiendo los lineamientos de nuestro Señor Gobernador, Maximiliano Pullaro, se busca que las reparticiones públicas y empresas de estado se caractericen por su eficiencia, es decir que los recursos disponibles sean administrados de forma innovadora logrando los resultados deseados.

En consecuencia, se viene realizando un análisis exhaustivo en todas las áreas que están bajo la órbita de este ministerio, incluyendo Entes descentralizados y Empresas del Estado. Este proceso está permitiendo identificar situaciones a mejorar y anomalías que se buscan corregir en cada área.

A partir de observar detenidamente el informe realizado en la última audiencia pública cuyo resultado fue el aumento del VAD, específicamente la sección "EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO PRESTADO", surge que en 2023 se alcanzaron y/o superaron los índices del 2020 de SAIFI: índice de frecuencia de interrupción

media por usuario (cantidad de veces que un usuario promedio sufrió una interrupción de servicio en un periodo determinado) y SAIDI: índice de duración de interrupción media por usuario (tiempo total en que un usuario promedio no tuvo servicio en un periodo determinado).

Del mismo informe se observa en la sección “ESTRUCTURA DE COSTOS” que la Empresa Provincial de la Energía proyectó $85.569.903.000 en gastos de personal, resultando este uno de sus principales costos, pero que comparado al índice descripto demuestra una clara deficiencia en la administración de los recursos.

En este contexto, es preciso instar que la Empresa Provincial de la Energía utilice de forma más eficiente los recursos disponibles, impulsando que conforme prerrogativas que detenta el Directorio de la Empresa Provincial de la Energía se elabore un Plan integral de Recursos Humanos que aborde principal y fundamentalmente estas tres dimensiones: los ingresos , la capacitación, así como la adquisición de elementos necesarios para la seguridad y bienestar de los empleados (ropas, herramientas, etc).

En primer lugar, en relación a los ingresos, este plan deberá garantizar la idoneidad del personal que se incorpore a la mencionada sociedad de estado, con nuevos criterios de selección que exijan una mayor idoneidad técnica y profesional, así como otros requisitos relevantes, adecuando la normativa aplicable a los ingresos de personal a los preceptos consagrados en nuestra Constitución Nacional y Provincial. Para asegurar una selección adecuada, es necesario recurrir a concursos abiertos, que permiten una evaluación transparente y objetiva de los candidatos. Se sugiere al directorio que eleve propuesta en el término de 15 días.

En segunda instancia, se deberá realizar un diagnóstico de capacidades existentes, debiéndose evaluar las competencias actuales del personal y las habilidades requeridas, al sólo efecto de elaborar un esquema de capacitación y formación laboral permanente en todo el personal acorde a las necesidades detectadas.

En tercer lugar, es necesario elaborar un esbozo detallado de requerimientos logísticos que permita identificar de manera clara y organizada los recursos y herramientas necesarias para garantizar un funcionamiento eficiente.

En forma complementaria realizar, por sí o a través de un tercero, un análisis funcional de la estructura organizacional. El objetivo es maximizar los recursos disponibles y ajustar la organización a las exigencias actuales y futuras.

Fundamentos de la presente gestión:

Que los elementos técnicos/económicos ya han sido expuestos a los cuales me remito.

Que del análisis de la normativa aplicable a ingresos de personal (CCT 235/97, Actas acuerdos de 2012/2016 y Minuta de Comisión de Relaciones Laborales 2020) surge una clara demostración de una sociedad de estado arcaica donde existe “prerrogativas de sangre” a favor de familiares directos y una “prioridad de ingreso” como si fueran títulos nobiliarios de la edad media, donde la sola condición de hijo/viuda del fallecido otorga derecho o “prioridad” de ingreso a una empresa del estado que presta un servicio público esencial para toda la sociedad santafesina.

Que en relación al resto de ingresos de personal que no entran dentro de los derechos hereditarios referidos, los requisitos y mecanismos previstos por la normativa vigente no cumplen con las garantías y previsiones de la naturaleza de “empleo público” que cuenta el personal de la EPE.

Que los requisitos y mecanismos de ingresos previstos en la actualidad reflejados en el Acta Acuerdo de 2012 y ratificada en las actas complementarias, no buscan y muchos menos garantizan concursos de ingresos reales, transparentes, públicos y abiertos, que tengan como objetivo principal cubrir una vacante con la persona que revista características de capacidad, antecedentes e idoneidad.

Que sin lugar a dudas la Empresa Provincial de la Energía, como la Ley N.º 10.014 indica, reviste plena autarquía para su funcionamiento, sin embargo la naturaleza de “empleo público” de su personal, impiden que su designación sea contraria a los preceptos consagrados en nuestra Constitución Nacional y Provincial, y por ende exige su adecuación inmediata tomando en cuenta la preservación del orden público que resulta de la prestación de un servicio público esencial.

Que nuestra Constitución Provincial establece en su art. 8 la igualdad de todos los habitantes de la Provincia ante la ley, estableciendo que incumbe al Estado remover los obstáculos de orden económico y social que, limitando de hecho la igualdad y la libertad de los individuos, impidan el libre desarrollo de la persona humana y la efectiva participación de todos en la vida política, económica y social de la comunidad. Y en su art. 14 establece que todos los ciudadanos tienen derecho a ejercer, según las propias posibilidades y la propia elección, una actividad o profesión que concurra al progreso material o espiritual de la sociedad, en las condiciones que establezca la ley.

Que por su parte, el artículo 16 de la Constitución Nacional, establece que "Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad". El requisito de la idoneidad, crea un plano de igualdad para todos los habitantes del país y constituye, según destacada doctrina, una innovación adoptada por los constituyentes de 1853/60. Desde un punto de vista histórico, se ha sostenido que el objetivo de esta norma ha sido abolir "de iure" todo privilegio o impedimento fundado en motivos personales y de cualquier otro tipo.

Que la Corte Suprema de la Provincia de Santa Fe (con distinta integración) ha sostenido que mediante la instauración de mecanismos de selección del postulante más idóneo para la incorporación de agentes a los cuadros de personal permanente de la Administración se apunta a garantizar el principio de igualdad que se encuentra consagrado en el artículo 14 de la Constitución Provincial cuando establece el derecho de todos a acceder a los cargos públicos en iguales condiciones, según los requisitos que se determinen. Tal interpretación, por lo demás, se halla en sintonía con la exigencia de que se adopten métodos democráticos de reclutamiento para conformarse a los principios que derivan del régimen republicano de gobierno (art. 1 de la Constitución nacional).

Que en el sistema de ingresos actual no surgen indicios que demuestren que se busca la idoneidad de los nuevos integrantes de la Empresa Provincial de la Energía, atento que los mecanismo de ingresos se contraponen a la Constitución Nacional y Provincial, impidiendo que personas ajenas a las asociaciones sindicales puedan acceder a cargos dentro de una empresa estatal que provee un servicio esencial para la comunidad Santafesina.

Es decir, que el ingreso a la Empresa de Energía está priorizado por familiares y bolsa de trabajo sindical, limitando la apertura al resto de la comunidad santafesina. Y según registra la práctica, producida una vacante, la Empresa define un perfil basado en nivel educativo, jurisdicción y tipo de tarea y se envía solicitud al gremio; la Entidad Sindical eleva el postulante (uno) y comienza el proceso de ingreso.
Ante esto podemos afirmar que el ingreso está gerenciado por la Entidad Sindical.

Que por otro lado, en base a la información recabada, los planes de capacitación y desarrollo actuales no satisfacen las necesidades organizacionales que se requieren, por lo que se considera necesario generar planes de formación innovadores que permitan desarrollar una fuerza laboral altamente capacitada, alineada con los requerimientos de la sociedad y con las necesidades de la organización. Esto deberá ser acompañado con una mejora en las herramientas, elementos y equipamientos que utiliza el personal y que resultan necesarios para una mejor calidad del servicio brindado.

Por ello, en este marco normativo se impulsa que el Directorio de la Empresa Provincial de la Energía conforme las facultades conferidas por la Ley N.º 10.014, CCT N.º 235/97, Actas complementarias;

1.-) Dicte, en el término de 15 días, un nuevo mecanismo de ingreso, adecuando la normativa a los preceptos establecidos en nuestra Constitución Nacional y Provincial, donde se realice un examen que refleje los conocimiento técnicos del personal que se incorpore a su planta permanente, así como la confección de perfiles de reclutamiento que se dirijan en este sentido, sin vulnerar los derechos laborales de los trabajadores, pero garantizando sistemas de postulación abiertos, públicos que garanticen la idoneidad técnica de sus ingresos.

2.-) Diseñe un Programa Integral de Capacitación que alinee las competencias del personal con las necesidades actuales y futuras de la empresa. El mismo deberá combinar las nuevas tecnologías y métodos de enseñanza y aprendizaje que permitan contar con empleados competentes y altamente capacitados para su desempeño laboral. Además, se debe asegurar la evaluación permanente de la idoneidad de los agentes.

3.-) Presente un informe de los requerimientos de equipamiento necesarios; identificando de manera clara y organizada los recursos y herramientas imprescindibles para asegurar un funcionamiento eficiente.

4.-) Inicie, ya sea de manera directa o a través de un tercero, un análisis funcional de la estructura organizacional de la empresa. Este análisis debe identificar las áreas estratégicas, así como los objetivos a mediano y largo plazo, con el fin de maximizar los recursos disponibles. En caso necesario, se deberá ajustar o actualizar la estructura para que cumpla con las exigencias actuales y futuras.

Sirva esta de atenta nota de estilo.

C.C. Verónica Geese
Secretaria Energía de la Provincia de Santa Fe