

LEY L Nº 3052

RÉGIMEN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Capítulo I OBJETIVOS Y ALCANCES

Artículo 1º - Se crea el Régimen de la Función Pública, cuyo objetivo general es adaptar el funcionamiento de la administración pública de la Provincia de Río Negro, a las necesidades de la comunidad demandante de bienes y servicios públicos.

Artículo 2º - El presente Régimen se rige por los principios básicos de:

- a) Eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios públicos.
- b) Racionalidad en la administración y distribución de los recursos.
- c) Equidad y justicia social.
- d) Participación de los usuarios y agentes públicos en los procesos de diseño y de prestación de los bienes y servicios que demanda la comunidad.

Artículo 3º - El Régimen de la Función Pública regula la definición y modificación de las estructuras organizativas, el ingreso, desarrollo, carrera, deberes y derechos del personal, la estructura y composición de los salarios, así como la relación de éstos con el presupuesto provincial.

Artículo 4º - El Régimen de la Función Pública responde a los siguientes objetivos específicos:

- a) Contribuir al mejoramiento y modernización de las estructuras organizativas del Estado Provincial y a su adecuación cualitativa y cuantitativa, a las necesidades y requerimientos de servicios de la sociedad.
- b) Profesionalizar la administración pública provincial en todos sus niveles, mediante la obtención y desarrollo de los recursos humanos necesarios y adecuados para el eficaz y eficiente funcionamiento de sus instituciones.
- c) Articular la administración de los recursos humanos con las necesidades organizacionales y con las políticas remuneratorias, presupuestarias y financieras.

Artículo 5º - El Régimen de la Función Pública se instrumenta mediante tres sistemas:

- a) Sistema de Administración de Estructuras Organizativas: para regular el proceso de diseño y aprobación de las unidades organizativas y sus puestos de trabajo, alcanzados por el presente régimen.
- b) Sistema de Administración de Recursos Humanos: Para regular los procesos relacionados con la carrera administrativa del personal.
- c) Sistema de Administración Salarial: Para regular los criterios de remuneración de los agentes públicos y su articulación con la gestión presupuestaria de recursos humanos.

Capítulo II ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 6º - El Régimen de la Función Pública es aplicable a todas las instituciones del Poder Ejecutivo Provincial, con las únicas excepciones establecidas en la presente.

El Sistema de Administración de Recursos Humanos establecido en el Capítulo V de la presente, es aplicable a todo el personal que preste servicios remunerados en forma permanente en cualquiera de las instituciones del Poder Ejecutivo Provincial y, supletoriamente, a los agentes públicos comprendidos en los estatutos específicos del Personal Docente (Leyes L Nº 391 y F Nº 4819), Personal Policial (Ley L Nº 679), Agentes del Servicio Penitenciario Provincial y Agentes Viales (Ley Nacional Nº 20.320 y Ley L Nº 846).

Dicho Capítulo no es de aplicación para el personal de Conducción política determinado en el artículo 17 de la presente.

Capítulo III ADMINISTRACIÓN DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS

Artículo 7º - Las estructuras organizativas y la clasificación de los puestos de trabajo son revisadas y aprobadas anualmente, a fin de verificar su adecuación a los objetivos institucionales y la racionalidad técnica de su diseño y dimensión.

La aprobación formal de las estructuras organizativas, es condición necesaria para la asignación de recursos presupuestarios, correspondientes a gastos en personal y para las designaciones de personal en los puestos de trabajo.

Dicha aprobación se realiza mediante decreto refrendado por los Ministerios de Economía, Obras y Servicios Públicos y el del área a que corresponda la estructura, siempre que se cuente con dictamen favorable del Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado.

Artículo 8º - Los proyectos de estructuras organizativas, deben contener:

- a) Una configuración de unidades organizativas.
- b) Una planta de puestos de trabajo, los cuales deberán cumplir con los requisitos que se enumeran en los artículos 9º y 10 de la presente.

Artículo 9º - La definición de la configuración de unidades organizativas de las estructuras, se regirá por los siguientes criterios:

- a) Las unidades organizativas deben constituir centros de responsabilidad, por la producción de resultados requeridos para el cumplimiento de los objetivos asignados a las instituciones de que formen parte.
- b) A cada unidad organizativa se le asigna el tipo de unidad que corresponda, según el Clasificador de Tipos de Unidades Organizativas del Sector Público Provincial que, como Anexo I, forma parte de la presente. Dicha asignación se realiza de acuerdo con la valoración de cada unidad. Los instrumentos y procedimientos de valoración de unidades organizativas, deben determinar de manera objetiva y confiable, el grado de responsabilidad de cada una de dichas unidades respecto de los resultados encomendados a las instituciones a las que pertenezcan y el volumen y la criticidad de los recursos bajo su responsabilidad.
- c) La cantidad de unidades, su clasificación, tipo y asignación de responsabilidades, deben ser definidas con arreglo a principios de

racionalidad técnica generalmente aceptados, en función del mejor cumplimiento de los objetivos institucionales.

Artículo 10 - La definición de la planta de puestos de trabajo de las estructuras organizacionales, se rige por los siguientes criterios:

- a) La definición de las tareas y los requisitos de los puestos de trabajo deben realizarse de manera integral y orgánica, mediante la aplicación de instrumentos de descripción objetivos basados en criterios homogéneos y comunes al conjunto del Poder Ejecutivo, que permitan su clasificación. A tales efectos, todos los puestos de trabajo son descriptos con un único clasificador ocupacional, el cual establece para cada clase ocupacional, las tareas y requisitos profesionales mínimos.
- b) Los requisitos de los puestos de trabajo, deben establecerse a partir de las necesidades de las tareas que deben cumplirse y tomar en cuenta el máximo aprovechamiento posible del recurso humano de la administración pública provincial.
- c) Los puestos de trabajo deben ser valorados a los efectos de establecer su nivel jerárquico y, de manera congruente y homogénea, su correspondencia con los grados en los diferentes escalafones o regímenes de recursos humanos. La valoración de los puestos debe efectuarse empleando técnicas que respondan al estado del conocimiento en la materia y que permitan establecer la equivalencia de jerarquía entre puestos funcionalmente diferentes.
- d) Podrán ser considerados "puestos claves", aquéllos que tengan un impacto -directo o indirecto- especialmente alto sobre los resultados sustantivos de la gestión pública y sus ocupantes deben ser incluidos en un régimen especial a efectos salariales, de capacitación y desarrollo.

Capítulo IV ADMINISTRACIÓN SALARIAL

Artículo 11 - La política salarial de la administración pública provincial da prioridad al mantenimiento de niveles adecuados de remuneración de su personal, incentivando una mayor dedicación y un mejor desempeño.

Artículo 12 - En la administración pública provincial se establece una única estructura de niveles salariales para todos sus organismos, sobre la base de una adecuada relación entre los requisitos, las responsabilidades y las remuneraciones de los puestos de trabajo, a fin de retener y desarrollar recursos humanos calificados, dentro de un marco que brinde una equitativa carrera administrativa.

Artículo 13 - Las remuneraciones deben estar compuestas por:

- a) Salario básico del grado en el respectivo escalafón.
- b) Conceptos asociados a las características y antecedentes personales de los agentes públicos.
- c) Conceptos asociados a las características de los puestos de trabajo, los cuales conforman la compensación a la función. Dicha compensación es mayor, respecto del salario básico del grado, cuanto más alto sea el nivel de responsabilidad de los puestos de trabajo.

Artículo 14 - Las remuneraciones pueden incluir conceptos vinculados a los resultados obtenidos y a las metas alcanzadas por el agente en el desempeño de sus funciones, que constituyan un incentivo para lograr:

- a) Mejoras en la calidad y/o aumento en la cantidad de los bienes y servicios producidos.
- b) Incremento de los ingresos del Estado.
- c) Disminución de los costos de producción de bienes y servicios.

Dichos conceptos se remuneran, siempre que puedan ser medidos en forma objetiva y homogénea, cuando la relación entre los resultados logrados en relación a los costos incurridos para conseguirlos, sea positivo.

Artículo 15 - Las compensaciones a la función, previstas en el artículo 13, inciso c), deben basarse en los procesos de valoración de puestos de trabajo a que se refieren los incisos c) y d) del artículo 10 de la presente y solo pueden ser percibidas mientras se ocupe efectivamente el respectivo puesto de trabajo.

Artículo 16 - La afectación de recursos a gastos en personal que permitan ejecutar la política salarial, sólo puede efectuarse una vez aprobadas las estructuras organizativas, según lo dispone el artículo 7º de la presente.

Capítulo V ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 17 - Tienen la condición de personal de conducción política los Ministros, Secretarios, Subsecretarios y Directores Generales del Poder Ejecutivo, como así también los miembros de instituciones descentralizadas que ocupen puestos de trabajo equivalentes. También tienen dicha condición, quienes se desempeñen en funciones para las cuales las estructuras aprobadas requieran el carácter de puestos de conducción política.

Las designaciones de los asesores y asistentes de gabinete, tienen carácter transitorio con duración indeterminada y cesan, automáticamente, cuando finalicen en su gestión los funcionarios de conducción política a quienes asistan.

Artículo 18 - Los agentes públicos comprendidos en el régimen instituido por la presente, pueden revistar en alguna de las siguientes condiciones:

- a) Gerentes públicos.
- b) Empleados públicos.

Artículo 19 - Tienen la condición de gerentes públicos los agentes de planta permanente que revisten en los agrupamientos tipificados como de "Gerencia Pública" en los respectivos escalafones, en los términos y condiciones que se establecen más adelante.

Tienen la condición de empleados públicos los restantes agentes que se desempeñen en el ámbito del Poder Ejecutivo, con las excepciones previstas en la presente.

Artículo 20 - Los agentes públicos no pierden su condición de tales por el hecho de ser asignados a puestos de designación y remoción discrecional u otras designaciones de carácter transitorio, ya sea en el ámbito gremial, otros poderes, Estado Nacional o Municipal.

Artículo 21 - Todos los escalafones de la administración pública provincial, incluidos los que correspondan a personal regido por ordenamientos particulares, deben adecuarse a las siguientes reglas:

- a) Se componen de "Agrupamientos" o denominación equivalente que emplee el escalafón. En los escalafones que incluyan personal titular de unidades organizativas de nivel directivo, el o los agrupamientos referidos a tal personal, serán tipificados como "Gerencia Pública".
- b) Cada agrupamiento puede subdividirse en tantas aperturas como sea necesario, las que se denominan "Nivel" o en su caso, con el nombre equivalente que reciban en el respectivo escalafón.
- c) Cada nivel o agrupamiento se subdivide en "Grados" de una escala única, válida para el conjunto del escalafón.
- d) Cada grado está asociado a un valor o coeficiente que permita establecer el salario básico correspondiente al mismo.

Artículo 22 - La asignación de grados escalafonarios a los agentes públicos, con la consiguiente asignación de salario básico, es realizada mediante procesos de valoración individual y utilización de técnicas que respondan al estado del conocimiento en la materia y que permitan la aplicación de criterios homogéneos en todo el ámbito del Poder Ejecutivo.

Artículo 23 - La designación inicial en los puestos de trabajo en las instituciones del Poder Ejecutivo y la posterior transferencia a otros, requiere:

- a) La realización de las evaluaciones necesarias por medio del concurso de oposición y antecedentes para determinar la mejor calificación en cuanto a aptitud para el desempeño en el puesto de trabajo que corresponda, criterio que prevalece sobre todo otro en la decisión con respecto a dicha designación.
- b) La realización de las valoraciones necesarias para determinar el grado escalafonario adecuado, según los criterios que se indican en el artículo 21 y la asignación de dicho grado.
- c) La asignación de la remuneración que corresponda según el régimen salarial aplicable.

Artículo 24 - El ingreso a las instituciones del Poder Ejecutivo, sólo puede efectivizarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Exista un puesto de trabajo vacante en la estructura organizativa aprobada de la respectiva institución.
- b) Exista la previsión salarial correspondiente a dicho puesto en el presupuesto vigente de gastos en personal de la institución.
- c) Se haya cumplido con los requisitos generales de ingreso contemplados en el artículo 25 y los específicos del correspondiente escalafón.

Artículo 25 - Son requisitos generales para el ingreso a la administración pública:

- a) Tener como mínimo dieciséis (16) años de edad.
- b) Gozar del pleno ejercicio de los derechos civiles.
- c) No tener intereses incompatibles con la función a cumplir.
- d) Tener domicilio en la Provincia de Río Negro.
- e) Aprobar el sistema de evaluación establecido a tal efecto.

Artículo 26 - Los agentes públicos son valorados como mínimo anualmente mediante procesos objetivos, que tomarán en cuenta al menos los siguientes aspectos:

- a) La formación y la capacitación de la persona.
- b) Las características de la experiencia laboral previa.
- c) Las aptitudes personales.
- d) El desempeño anterior en la institución.

Artículo 27 - El desempeño de los agentes públicos en sus puestos de trabajo debe ser evaluado como mínimo anualmente, mediante procesos objetivos que tomen en cuenta, al menos, los siguientes aspectos:

- a) Los resultados logrados en su trabajo, habida cuenta de las condiciones y recursos disponibles.
- b) Las capacidades y conocimientos relativos a la función desempeñada.
- c) Las actitudes hacia el trabajo y el servicio público.

Artículo 28 - Los agentes públicos que obtengan mejores valoraciones y que cumplan con los requisitos mínimos para la promoción, pueden ser promovidos a grados superiores en los respectivos escalafones, siempre que el grado al que se promueve, esté entre los admitidos por el puesto que ocupen, según el clasificador ocupacional a que se refiere el artículo 10, inciso a).

Artículo 29 - La transferencia de los agentes públicos de un puesto de trabajo a otro, está condicionada a la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) El cumplimiento de los requisitos de idoneidad establecidos para ocupar el puesto de trabajo de destino, de acuerdo con lo normado en el artículo 10, inciso a) y b) de la presente.
- b) La aprobación de la evaluación establecida en el artículo 23, inciso a) de la presente, para el puesto de trabajo de destino.
- c) Las necesidades propias del funcionamiento institucional.
- d) La congruencia entre el grado escalafonario del agente y el puesto de destino al que sería transferido, según el clasificador ocupacional a que se refiere el artículo 10, inciso a).

Cuando la transferencia a otro puesto de trabajo por necesidades propias del funcionamiento institucional, implique traslado permanente a otra localidad, se requiere el consentimiento expreso del agente.

Artículo 30.- La transferencia de los agentes públicos a otros puestos de trabajo no puede implicar disminución de su grado escalafonario previo.

Artículo 31.- Los agentes públicos pierden la titularidad de los puestos de trabajo que ocupen cuando:

- a) No se desempeñen en los mismos por los períodos que determinen los respectivos escalafones, salvo las excepciones establecidas en el Estatuto General y Básico para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Río Negro.
- b) Su desempeño no sea adecuado a los requerimientos del puesto de trabajo.

- c) No haya sido elegido en concursos realizados para la cobertura de dichos puestos, cuando esta circunstancia resultare aplicable.

La pérdida de titularidad de sus puestos de trabajo no afecta la situación escalafonaria de los agentes.

Artículo 32.- Los agentes públicos que sean desafectados de sus puestos de trabajo, deben ser designados en otros puestos acordes con sus aptitudes y situación escalafonaria siempre y cuando tales puestos formen parte de la estructura organizativa aprobada de alguna institución y se hallaren vacantes.

Artículo 33 - Los agentes públicos deben ser capacitados cuando:

- a) Las necesidades del servicio, en cuanto a mantener o mejorar los niveles de desempeño en los puestos de trabajo que ocupen, así lo requieran.
- b) Pueda lograrse la retención o mejor aprovechamiento del recurso humano disponible, mediante procesos de reconversión en los que la capacitación constituya un medio adecuado.

Artículo 34 - Los agentes públicos tienen derecho a participar en procesos orientados al desarrollo de personal, cuando:

- a) Cuenten con potencial y aptitudes para cubrir funciones que hayan sido identificadas como necesarias para su futura cobertura, entre las cuales tienen prioridad las que correspondan a los “puestos claves” a que se refiere el artículo 10, inciso d).
- b) Se encuentren comprendidos dentro de las condiciones generales de carrera administrativa a que se refieren los artículos 36, 37 y 38 o en las específicas previstas en el escalafón de revista del agente.

Los procesos de desarrollo incluyen la capacitación que se realice con tal fin, así como otras acciones que resulten adecuadas para el crecimiento profesional del agente, tales como pasantías, estudios de especialización o transferencias permanentes o temporales a puestos de trabajo en los que pueda obtener experiencias útiles.

Artículo 35 - Hay dos tipos de programas de desarrollo profesional:

- a) De Gerencia Pública.
- b) De Empleado Público.

Artículo 36 - Pueden ser incorporados a los programas de desarrollo de Gerencia Pública, quienes:

- a) Se encuentren revistando dentro de un agrupamiento tipificado como “Gerencia Pública”, en el escalafón al que pertenezcan, según los términos establecidos en la presente.
- b) Revisten en la condición de empleado público, según lo establecido en el artículo 18 y hubieren sido objeto de los procesos de valoración y evaluación a que se refieren los artículos 26 y 27, debiéndose haber comprobado que disponen de potencial para cubrir funciones propias de la Gerencia Pública.

Artículo 37 - Pueden ser incorporados a los Programas de Desarrollo de Empleado Público, los agentes que:

- a) Tengan tal condición según lo establecido en el artículo 19.
- b) Hubieren sido objeto de un proceso de evaluación mediante el cual se hubiese comprobado que disponen de potencial para cubrir, en el futuro, funciones de mayor responsabilidad no tipificadas como de Gerencia Pública.

Artículo 38 - Los agentes públicos pueden ser excluidos de los respectivos programas de desarrollo, cuando:

- a) No aprueben los procesos de formación, capacitación u otros requisitos que se establezcan en los respectivos programas.
- b) No acrediten un desempeño satisfactorio en sus actuales funciones.

La exclusión de los programas de desarrollo no afecta la situación escalafonaria del agente público, salvo disposición en contrario del respectivo escalafón de revista.

Artículo 39 - Los agentes públicos tienen los siguientes derechos:

- a) No ser objeto de discriminación por razones raciales, políticas, sociales, religiosas o de sexo.
- b) No ser removidos de sus puestos de trabajo de manera arbitraria.
- c) Percibir la retribución que corresponda por sus servicios.
- d) Gozar de los descansos y licencias que establezcan las disposiciones pertinentes.
- e) Interponer las peticiones y recursos que consideren conducentes a la defensa de sus derechos.

Artículo 40 - Los agentes públicos tienen los siguientes deberes:

- a) Cumplir puntual y regularmente sus tareas.
- b) Respetar los límites de su competencia.
- c) Mantener en todo momento una conducta ética.
- d) Cumplir las órdenes de sus superiores jerárquicos emitidas en la esfera de su competencia, que estén referidas al servicio y no sean manifiestamente ilegales.
- e) Mantener reserva respecto de los hechos y datos de los que tengan conocimiento en razón de sus funciones.
- f) Abstenerse de intervenir en toda actuación o gestión en que estén involucrados sus intereses personales o los de sus allegados.
- g) Denunciar los delitos que lleguen a su conocimiento en ejercicio de sus funciones.
- h) Someterse a los procesos de evaluación que correspondan.

Artículo 41 - Los agentes públicos no pueden:

- a) Representar a terceros o patrocinar gestiones ante el Estado, hasta un (1) año después de cesada su condición de tal.
- b) Tener intereses relacionados con contratistas del Estado.
- c) Recibir obsequios, comisiones o beneficios en ejercicio de sus funciones.

Artículo 42 - Los agentes públicos pueden ser objeto de las siguientes sanciones:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de hasta treinta (30) días.
- c) Remoción.

Estas sanciones son aplicadas en relación con la gravedad de la falta, en las condiciones específicas y según los procedimientos que la reglamentación establezca para los respectivos puestos de trabajo.

Capítulo VI REMOCIONES

Artículo 43 - Los agentes públicos pueden ser removidos por causa de mal desempeño o incumplimiento de normas vigentes que prevean tal medida.

Capítulo VII ÓRGANO DE APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 44 - Los órganos de aplicación de la presente son:

- a) El Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, del cual dependerán:
 - a.1) La Comisión Técnica General Ejecutiva del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado.
 - a.2) Los Comités Institucionales de Organización y Recursos Humanos y de Área.
- b) La Junta de Reclamos.
- c) La Junta de Disciplina.
- d) La Junta Evaluadora Central.

Artículo 45 - Se crea, en el ámbito de la Secretaría General de la Gobernación, el Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, que tendrá las siguientes funciones:

- a) Implantar y administrar los sistemas de Administración de Estructuras, Administración Salarial y Administración de Recursos Humanos que se establecen por el artículo 5º de la presente.
- b) Producir los dictámenes necesarios para cumplir con el artículo 7º de la presente.
- c) Proponer al Poder Ejecutivo las modificaciones a la política salarial vigente.
- d) Asistir técnicamente a las instituciones del sector público provincial en los procesos de reconversión y adaptación permanente de sus estructuras organizativas para el mejor cumplimiento del rol que el Estado tiene a su cargo.
- e) Asesorar y asistir al Poder Ejecutivo en la fijación de las políticas requeridas en materia organizativa, coordinando operativa y administrativamente los proyectos de desarrollo y fortalecimiento institucional y administrativo en el ámbito del Poder Ejecutivo.
- f) Proveer servicios de capacitación y evaluación de personal a las instituciones del Poder Ejecutivo.

- g) Procesar, mantener y suministrar a las instituciones del sector público y demás usuarios que correspondan, la información sobre organización, recursos humanos, salarios y funcionamiento del Estado y servicios de procesamiento de la misma.
- h) Coordinar operativa y administrativamente las actividades de la Comisión General Técnica Ejecutiva del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, la Junta Evaluadora, la Junta de Disciplina y la Junta de Reclamos.
- i) Suscribir con instituciones públicas y/o privadas convenios que tengan por objeto la prestación de servicios, remunerados o no, inherentes a sus funciones. Los fondos que ingresen por este concepto se destinan al funcionamiento del Consejo.

Artículo 46 - El Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, es presidido por el señor Gobernador y está constituido por:

- a) Tres (3) vocales designados por el Poder Ejecutivo, uno (1) de los cuales ejercerá la presidencia en ausencia del señor Gobernador.
- b) Dos (2) vocales designados uno (1) por cada una de las asociaciones gremiales mayoritarias legalmente reconocidas.
Cuando los asuntos a tratar por el Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado involucren a los sectores excluidos de lo establecido en el Capítulo V de la presente, de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 6° de la presente, integran el Consejo a los fines del tratamiento de dichos temas:
 - 1) Un (1) representante del organismo involucrado, designado por resolución del titular de la jurisdicción.
 - 2) Dos (2) representantes designados uno (1) por cada una de las asociaciones gremiales legalmente reconocidas que agrupen a los trabajadores comprendidos en el sector docente o vial de la provincia, según el caso.

Artículo 47 - El Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, es asistido por un Secretario Ejecutivo, quien tiene a su cargo la conducción administrativa y la ejecución de las políticas diseñadas por el mismo.

El Secretario Ejecutivo es designado por el Poder Ejecutivo a propuesta del Consejo.

Artículo 48 - Los recursos necesarios para el funcionamiento del Consejo Provincial de la Función Pública, son aportados por el tesoro provincial y por los ingresos provenientes de servicios prestados de acuerdo al artículo 45 inciso i) de la presente.

Artículo 49 - Se crea, con carácter permanente, la Comisión General Técnica Ejecutiva del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, la cual tiene las siguientes competencias:

- a) Ejecutar las directivas emanadas del Secretario Ejecutivo en materia de implantación de los sistemas de Administración de Estructuras, Administración Salarial y Administración de Recursos Humanos.
- b) Evaluar las estructuras organizativas propuestas por los Comités Generales de Organización y Recursos Humanos de cada institución, según los criterios establecidos en el artículo 9° y producir los dictámenes técnicos correspondientes, los cuales tendrán carácter vinculante.

- c) Valorar según los criterios que se establecen en el artículo 9º, inciso b), las unidades organizativas de las estructuras cuyos dictámenes técnicos incluyan la recomendación de su aprobación y ordenarlas según el Clasificador de Tipos de Unidades Organizativas del Sector Público Provincial.
- d) Aprobar la clasificación ocupacional de los puestos de trabajo realizados por los Comités Institucionales de Organización y Recursos Humanos.
- e) Proponer al Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado, las medidas de política de recursos humanos que resulten necesarias para el mejor aprovechamiento del personal del sector público.
- f) Evaluar las modificaciones a la política salarial vigente y producir los dictámenes técnicos correspondientes, los cuales tendrán carácter vinculante.
- g) Convocar a los agentes, técnicos y funcionarios necesarios, con el fin de que le brinden los informes que la Comisión requiera. Asimismo, puede invitar a usuarios, instituciones o personas cuya participación se estime conveniente.

Artículo 50 - La Comisión General Técnica Ejecutiva del Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado, está compuesta por:

- a) El Secretario Ejecutivo de Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado, quien actuará como coordinador.
- b) El funcionario responsable de la gestión del presupuesto público del Poder Ejecutivo.
- c) El funcionario responsable de la gestión de los recursos humanos del Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado.
- d) El funcionario del Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado, responsable del manejo de la información organizativa, de personal y salarial.
- e) Los coordinadores de los Comités Institucionales de Organización y Recursos Humanos de las instituciones cuyas temáticas se consideren en cada caso.
- f) Dos (2) representantes sindicales designados uno (1) por cada una de las asociaciones gremiales mayoritarias legalmente reconocidas.

Artículo 51 - Cada institución del Poder Ejecutivo constituye, con carácter permanente, un Comité Institucional de Organización y Recursos Humanos y tantos Comités de Área de Organización y Recursos Humanos como resulten necesarios, los que tienen las siguientes responsabilidades:

- a) Proponer a la Comisión General Técnica Ejecutiva del Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado, las decisiones relativas a la definición de las estructuras organizativas, de acuerdo con los requisitos técnicos que se establecen en el artículo 3º.
- b) Proponer a la Comisión General Técnica Ejecutiva del Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado, las decisiones relativas a ingreso, designación en puestos de trabajo, desarrollo, promoción y capacitación.
- c) Realizar la valorización y evaluación del personal en las estructuras organizativas definidas a que hace referencia el artículo 27.

Los Comités de Área se conforman según lo indicado por la reglamentación de la presente y son coordinados por el titular de la unidad organizativa de mayor

nivel del área o sector de la institución correspondiente y sus propuestas son canalizadas a través del Comité Institucional.

Artículo 52 - El Comité Institucional de Organización Recursos Humanos, es único para cada institución y es compuesto por:

- a) El titular de la institución, quien establece los procedimientos de trabajo internos del comité.
- b) Por los titulares de las unidades organizativas o los coordinadores de los Comités de Área de Organización y Recursos Humanos de la institución, uno (1) de los cuales, designado por la máxima autoridad de la institución, actúa como coordinador.
- c) Un (1) técnico designado por el Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, el cual cumple la función de Asesor Técnico del Comité Institucional.
- d) Dos (2) representantes sindicales designados uno (1) por cada una de las asociaciones gremiales mayoritarias legalmente reconocidas, según corresponda.

Artículo 53 - Se crea con carácter permanente la Junta de Reclamos, que está integrada por dos (2) representantes del Poder Ejecutivo y dos (2) representantes designados uno (1) por cada una de las asociaciones gremiales mayoritarias legalmente reconocidas. Dicha junta entiende, necesariamente, en todo reclamo interpuesto por los agentes públicos, respecto de actos administrativos que hagan a sus derechos y no estén comprendidos en los regímenes disciplinarios. Las decisiones de la Junta de Reclamos se adoptan con acuerdo de ambas representaciones, son de aplicación obligatoria y tienen efectos individuales y generales. Si no media acuerdo, la controversia queda sujeta a las contingencias judiciales que puedan resultar.

Artículo 54 - Se crea con carácter permanente la junta de Disciplina, que es el órgano de aplicación del régimen disciplinario de los agentes públicos sujetos a la presente. Está integrada por un (1) presidente y dos (2) representantes designados por el Poder Ejecutivo y dos (2) representantes designados uno (1) por cada una de las asociaciones gremiales mayoritarias legalmente reconocidas. Dicha junta funciona bajo los criterios de descentralización operativa, celeridad en los procedimientos y objetividad en sus resoluciones, procurando dar carácter correctivo a las medidas disciplinarias que imponga.

Artículo 55 - Se crea con carácter permanente la Junta Evaluadora Central, que es la máxima instancia de apelación en caso de que existiere disconformidad en los procesos de evaluación y valorización de personal, según los criterios definidos en los artículos 26 y 27 de la presente.

Artículo 56 - La Junta Evaluadora Central está integrada por un (1) presidente y dos (2) representantes designados por el Poder Ejecutivo y dos (2) representantes designados uno (1) por cada una de las asociaciones gremiales mayoritarias legalmente reconocidas.

Capítulo VIII
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 57.- Dentro de los seis (6) meses a partir de la publicación de la reglamentación de la presente, se redefinen las estructuras organizativas de las instituciones del sector público, con arreglo a lo establecido en la misma.

Artículo 58 - Dentro de los diez (10) meses a partir de la publicación de la reglamentación de la presente, se evalúa y valora a todo el personal comprendido en el alcance de la misma, determinando su ubicación en las estructuras organizativas y, cuando corresponda, en los escalafones.

Capítulo IX
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 59 - El Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado, es el órgano de interpretación de la presente. En caso de duda o incompatibilidad entre la presente y los preceptos establecidos en los diferentes estatutos, prevalece la primera.

Artículo 60 - La presente es reglamentada.

ANEXO I
CLASIFICADOR
DE TIPOS DE UNIDADES ORGANIZATIVAS DEL SECTOR PUBLICO PROVINCIAL

A. Unidades Permanentes:

1. Unidad Ministerio del Poder Ejecutivo.
2. Unidad Secretaría de Estado.
3. Unidad Subsecretaría.
4. Unidad Dirección General.
5. Unidad Dirección.
6. Unidad Subdirección.
7. Unidad Departamento.
8. Unidad División.
9. Unidad Sección.
10. Unidad Grupo de Trabajo.

B. Unidad Ejecutora Transitoria