



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

VIEDMA, 14 de setiembre de 2000.

Nota n° 20.

Señor Presidente de la  
Legislatura de la Provincia de Río Negro  
Ing. Bautista MENDIOROZ  
Su despacho

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para remitir a la Legislatura que dignamente preside el proyecto de ley que adjunta, por el que se aprueban el Estatuto General y Básico y el Escalafón Provincial General para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Río Negro.

Estas normas se inscriben en el proceso de reforma y reconversión del Estado que viene ejecutando la provincia, y manifiestan el firme compromiso de este Gobierno por dotar al sector público de un marco institucional, organizacional, material y financiero adecuado para el manejo de su personal. En tal sentido, con ocasión de la elevación del proyecto de la Ley de la Función Pública n° 3052, había anticipado la necesidad de ir adecuando progresivamente los estatutos y escalafones que quedaban encuadrados en dicha ley. Esta presentación viene entonces a cumplir aquel compromiso.

Pero especialmente proyecta el firme deseo de proporcionar a los hombres y mujeres que hacen de la función pública su medio de contribución profesional con el bien común del noble pueblo rionegrino, un régimen de empleo que dignifique y profesionalice su trabajo. Para ello, una primera cuestión es simplificar y clarificar las reglas de juego que con figuras la relación de empleo en el sector público provincial.

Con esa misma intención, esa Legislatura ha sancionado numerosas iniciativas y, en particular, la citada ley n° 3052 por la que se instituye el marco global y los vectores estratégicos del nuevo Régimen de la Función Pública.

La iniciativa que hoy ocupa nuestra atención materializa aspectos importantes de dicha ley y retoma su camino y orientación.

Debo señalar además que el proyecto que hoy se presenta a vuestra consideración, ha contado con invalorable aportes y sugerencias, no exentas de las lógicas diferencias menores, de la Unión del Personal Civil de la Nación, organización gremial que viene aportando su esfuerzo y apoyo en el



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

reordenamiento y reconversión genuinos del Estado Provincial. Asimismo, ha sido objeto de las contribuciones de numerosos profesionales de la Administración Pública, quienes han dado de sí aún el tiempo de sus descansos para acelerar la materialización de este proyecto bajo la dirección del Secretario Ejecutivo del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado.

Permítame, señor Presidente, esbozar en los siguientes párrafos las características, motivaciones y fundamentos de las principales disposiciones introducidas a vuestra consideración respecto del Estatuto General y Básico.

Antecedentes y sectores a afectar:

La sanción de la ya referida ley n° 3052 no supuso la derogación de los estatutos comprensivos del personal estatal. Por el artículo 60 de dicha ley se estableció que el Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado (CPFPyRE) fuera el órgano de interpretación del llamado Régimen de la Función Pública y que "...en caso de duda o incompatibilidad entre esta ley y los preceptos establecidos en los diferentes estatutos prevalecerá la primera".

Nada impide que se asegure, hasta donde sea posible, que esas dudas e incompatibilidades sean debidamente resueltas por vía legislativa. Este proyecto viene precisamente a asegurar la integración clara, precisa y simple de los diversos plexos normativos. No escapará a su buen criterio que cuando las normas adquieren esas características y, además, se integran en pocos textos, se facilita la divulgación, su aprendizaje y su cumplimiento, contribuyendo a elevar el marco de condiciones necesarias para la debida gobernabilidad de los asuntos públicos.

Por otra parte, tampoco escapa a su conocimiento la existencia de varios estatutos y escalafones vigentes y aplicables a diversos grupos de funcionarios o agentes, incluso trabajando en las mismas dependencias. En efecto, la ley n° 1844, comprensiva de casi 8.500 agentes, ha sido durante estos últimos años el marco normativo principal del cual además, depende una buena parte del personal asistencial regulado por la ley n° 1904. Esta última ley configura un escalafón profesional, aunque contiene numerosas cláusulas de naturaleza estatutaria superpuestas a sus correspondientes en la citada ley n° 1844 y abarca en la actualidad a cerca de 1.200 agentes.

Asimismo cabe citar el estatuto escalafón del personal informático establecido por ley n° 2094. Esta última reproduce en muy alta proporción las disposiciones de la ley n° 1844 pero incorpora otras de difícil compatibilización. Por otra parte, ese esquema estatutario y escalafonario aparece complejo frente a la exigua cantidad de agentes (56) que actualmente laboran dentro de él.



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

Por último, ha quedado sin sentido el encuadre laboral del personal de pilotos civiles de la provincia encuadrados en la ley n° 1951 por razones ampliamente conocidas.

De todas estas consideraciones se desprende la necesidad y conveniencia de reordenar y unificar la arquitectura estatutaria de un poco más de 9.700 agentes, derogando las normas citadas en sus aspectos correspondientes, y tornando más coherente a todo el conjunto de reglas de juego en la materia con lo establecido en la ley n° 3052.

No escapa a su consideración la importancia que las normas antes citadas han tenido en la historia administrativa de la provincia. La ley n° 1844 puede considerarse un hito fundamental establecido en el recién iniciado proceso de democratización política de 1983. Como tal, refleja los paradigmas y exigencias de aquellas épocas y otorgaba mayor justicia al trabajador estatal después de siete (7) años de gobierno de facto.

Hoy las realidades son otras. Los desafíos son distintos y los aprendizajes institucionales, muchos. De su debida capitalización resultan algunas de las mejoras introducidas en el nuevo texto proyecto. De su lectura podrá comprobarse el esfuerzo por asegurar y equilibrar el debido ejercicio de las facultades de organización y dirección del Estado empleador, con las legítimas y genuinas conquistas laborales del personal público.

En síntesis, el proyecto consolida las prerrogativas del Estado para disponer de la fuerza laboral a su servicio, pero también para promover la dignificación y progresiva profesionalización de miles de hombres y mujeres que animan el servicios público provincial.

En las próximas secciones, propongo al señor Presidente recorrer en el mismo orden del articulado, las principales disposiciones sometidas a vuestro análisis y aprobación.

### Capítulo I Ambito de aplicación

La principal disposición al respecto es la facultad requerida por el Poder Ejecutivo para incorporar el régimen de estabilidad y carrera al personal directivo superior (Directores Generales) de manera progresiva y selectiva.

Esta medida está llamada a producir un fuerte impacto institucional para el bienestar futuro de la provincia, en la medida que consolida la profesionalización de la alta gerencia pública, sin desmedro de los nombramientos del personal de confianza política que todo gobierno tiene derecho a efectuar como depositario de la confianza popular. La medida apunta entonces a permitir el reclutamiento, retención y adecuado horizonte temporal para que los mejores talentos y espe



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

cialistas profesionales puedan aportar al y acogerse en el servicio público.

No escapa al señor Presidente que las complejidades del mundo moderno exigen una administración fuertemente profesionalizada y motivada que, en sus escalones superiores, puede encontrar en este instituto un canal de colaboración y adecuada gestión. Esta propuesta completa lo dispuesto en el correspondiente artículo 17 de la ley n° 3052.

### Capítulo II - Condiciones generales de ingreso.

Se requiere en principio, la nacionalidad argentina y la constitución de domicilio legal en el lugar de prestación del servicio, no la residencia en la provincia, resolviendo el problema de los residentes en localidades próximas fuera de la provincia o en la ciudad de Buenos Aires.

Se consagra el principio de idoneidad en el ingreso estableciendo el concepto de "sistema de selección" cuyas características operativas son detalladas en el proyecto escalafonario.

Se especifican los impedimentos que evitan el ingreso del personal que por su situación laboral, previsional o antecedentes ante la justicia, no sea conveniente para el interés del Estado. En el caso del personal retirado o jubilado con adecuadas competencias laborales, se prevé su incorporación en carácter de no permanente.

Se extiende la readquisición automática del derecho a la estabilidad para quienes regresen al servicio público bajo ciertas condiciones.

### Capítulo III - Relación de Empleo

Se han simplificado los esquemas de contratación en el empleo público a dos, quedando el peso de la Administración Pública en el personal de la Planta Permanente. No obstante, cabe conservar la figura de Personal de Planta No Permanente en atención a las necesidades mínimas de flexibilidad organizacional en la materia (trabajos eventuales, transitorios, etcétera). A este personal no permanente se le dedica un capítulo específico comentado más adelante.

Entre los principios escalafonarios básicos se mantiene lo dispuesto en la ley n° 3052 especificando el concepto y criterio remunerativo de los llamados "niveles escalafonarios", "grados" y "tramos".

En materia de derechos del personal, se han ordenado las diferencias entre los estatutos vigentes; se ha añadido el concepto de no discriminación y el de capacitación y evaluación de desempeño, ligado al derecho de la carrera adminis



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

trativa. A diferencia de lo dispuesto en la ley n° 1844 con el tratamiento de algunos derechos, en este proyecto se han especificado las características centrales de sus respectivos goces.

En materia de adquisición de la estabilidad funcional, se ha visto conveniente ampliar el período de prueba a seis (6) meses, lo cual lo empareja con el sector privado, aunque queda a mitad de camino con lo recientemente revalidado en el ámbito nacional por el decreto n° 66/99. Dada la trascendencia del instituto de la estabilidad en el empleo del que goza el agente público, debe considerarse la necesaria evaluación del desempeño normal sin fisura alguna. De allí que se impone la obligación de la Administración de evaluar y/o capacitar al agente antes de conferirle el pleno ejercicio de dicho derecho, pero se conserva en favor de aquélla, la potestad de desprenderse del agente que no reúna las condiciones exigidas.

En materia de carrera administrativa se anticipan las características del nuevo régimen escalafonario. Se introducen los conceptos de promoción vertical (o ascenso de nivel escalafonario) y horizontal (o de grado dentro de cada uno de sus niveles). Se abandona definitivamente el concepto de mera antigüedad para la promoción de los agentes. De ahora en más, el personal progresa demostrando y dignificando su función y sus capacidades, a través de los sistemas de selección, de evaluación de desempeño y de actualización técnico-profesional.

En estos sentidos, la capacitación y la evaluación de desempeño reciben una especial consideración en el articulado, pues serán institutos claves en el progreso administrativo de los agentes. En materia de capacitación y desarrollo se incorpora el concepto de acreditación de "competencias laborales", que tanto en el sector privado como público en todo el mundo está revolucionando la gestión de los recursos humanos. También se conserva el derecho del personal asistencial de zonas difíciles, para hacer uso de las pasantías correspondientes y preservando la disposición establecida en la ley n° 1904.

Se resguarda el interés del Estado en el ejercicio del derecho de renuncia, facultando a suspenderla por hasta ciento ochenta (180) días en caso de sumariados.

En materia de deberes y prohibiciones del personal, se han redefinido y, en algunos casos, ampliado sus alcances. Así, por caso, se imponen deberes más agudos para el funcionario con personal a cargo, pero también el derecho y deber de cada integrante de la Administración de mantenerse capacitado y actualizado para un ejercicio digno y competente de las funciones a su cargo.

Entre las prohibiciones se incorpora la figura del acoso sexual y de la discriminación por acción y omisión.



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

Del régimen de licencias, justificaciones y franquicias.

Una consideración especial merecen estas cuestiones, atento a su trascendencia y sensibilidad social.

En primer lugar, cabe señalar las diferencias necesarias y ampliamente aceptadas en lo que respecta al personal de Planta Permanente del de Planta No Permanente. Hace a la justicia y la claridad en la relación laboral, el que ellas queden perfectamente manifestadas para aventar injusticias en el tratamiento de la cuestión, pero también la extensión indebida e injustificable de derechos a personal que no permanecerá en la Administración. Además, y sólo en consideración subsidiaria, se evitarán costos laborales que el pueblo de la provincia y su Administración no deben tener que soportar.

En segundo lugar, cabe reflexionar sobre disposiciones elaboradas en épocas y bajo circunstancias diferentes a la actual. La generosidad imprevista e inviable no ha hecho más que sembrar futuros y costosos conflictos laborales y aumentar desilusiones evitable. Por ello, en el proyecto sometido a vuestra consideración, se han ajustado a prácticas y dimensiones más usuales, realistas, viables y menos costosas en materia de licencias. Pero, también, se han ampliado y fortalecido a otras tantas.

En materia de licencia anual ordinaria o vacaciones, a la generosa disposición de la ley n° 1844 de contar con un piso de doce (12) días laborales y uno (1) adicional por año de antigüedad acumulada, se le ha puesto un techo de treinta (30) días laborables como máximo, el que de por sí, excede cualquier parámetro privado o incluso público nacional. Se acordará de ahora en más por año vencido y se retiene la facultad de la Administración de acordarla en cualquier momento del año e incluso durante el receso anual administrativo que se disponga.

En contraposición con ello se contemplan situaciones más favorables al agente para interrumpirlas, atendiendo a situaciones no previstas en la ley n° 1844.

En materia de licencias por enfermedad o accidentes, se recortan al cincuenta por ciento (50%), con las debidas intervenciones de la Junta Médica Central y Unica, y de las instancias de reconversión y reubicación previstas ya por ley n° 3052.

La simulación del agente en estos aspectos será causal la cesantía y se asegura el interés del Estado contra la tramitación espúrea de estas licencias.

En materia de licencias por maternidad o adopción de menores, se ha introducido la previsión para casos de partos sin vida, así como la concesión de licencia para ambos agentes



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

cónyuges adoptantes de menores.

La preocupación por favorecer el debido cuidado de nuestros pequeños y la paternidad ante situaciones en que falleciera la parturienta, así como la atención de cualquiera de los padres ante el fallecimiento del otro, ha llevado al Poder Ejecutivo a proponer el establecimiento de estas nuevas figuras en el Estatuto. Con igual criterio se ha seguido en materia de licencias por asuntos familiares ampliando o limitando algunas causales.

Se ha suprimido el supuesto de licencia por el fallecimiento de parientes de 3° y 4° grado, por entenderlo excesivo, y se ha acotado a familiar de primer grado, cónyuge o conviviente, para el caso de cuidados por razones de salud debidamente comprobadas. El límite en esta licencia será de ahora en más, de veinte (20) días corridos. Asimismo, se ha acortado la franquicia para madres lactantes pues los tres (3) años concebidos en la ley n° 1844 es a todas luces una exageración que no refleja siquiera, la práctica habitual de nuestras madres.

Se ha reducido a cuatro (4) días laborables por año, los diez (10) establecidos en la ley n° 1844 para la atención de razones particulares, pues se configuraba como un privilegio excesivo y encubierto, cuyo costo laboral es incompatible con el esfuerzo de toda la provincia por elevar su producción y competitividad general. Los días de más que el agente utilice a efectos personales podrán ser justificados sin goce de haberes por hasta otros cuatro (4) días al año.

Se incorpora la licencia para la integración de mesas examinadoras y se encuadra temporalmente la licencia para los estudiantes, quienes deberán, a partir de ahora, completar sus estudios en un plazo más que prudencial.

La reducción de los días de licencia acompaña prácticas usuales en el mercado laboral, pero contempla también el hecho de que la jornada laboral en nuestra Administración es bastante menor que en otras organizaciones privadas y públicas.

Se mantienen las licencias para realizar estudios y actividades culturales o deportivas no rentadas, pero se especifican los requisitos de su otorgamiento (dictamen previo del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado) y la debida contraprestación y aprovechamiento del beneficio obtenido por el agente, para la Administración. En general, se le pedirá al agente un informe de las principales enseñanzas, su adecuada difusión y transferencia, así como su permanencia y puesta a disposición a favor de la Administración. Se entiende con ello que se actúa justicieramente para ambas partes de la relación laboral, pero se considerará abandono de funciones, y por ende causal de cesantía, cuando el agente beneficiado decida egresar intempestivamente de la Administración que le facilitó la práctica de esas actividades.



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

des.

Se entiende conveniente mantener la licencia especial para agentes de servicios hospitalarios de alto riesgo, consagrada en la ley n° 1904, pero ajustada a costos más viables para la provincia.

### Modalidades en la jornada de trabajo

En esta materia se establecen diversas modalidades (créditos horarios, guardias médicas, etcétera) y la extensión a cuarenta (49) horas semanales para quienes revisten como Gerentes Públicos. Se introduce la novedad del posible uso de un régimen de crédito horario que facilite la prestación laboral adecuada a la estacionalidad o características especiales de ciertos servicios. Se resguarda el régimen horario de hasta cuarenta y cuatro (44) horas semanales para el personal de salud.

Se consagra el principio por el cual las horas trabajadas más allá de la jornada habitual serán compensadas con francos, por las razones fiscales de público conocimiento.

### Régimen disciplinario

Se especifican algunas de las faltas capaces de provocar cesantías o exoneraciones, buscando disciplinar comportamientos laborales manifiestamente inconducentes (ver casos de reiteración de impuntualidades, inasistencias, incumplimientos, abandono del servicio, simulación de enfermedad o accidente, acumulación de suspensiones, etcétera).

En particular, me permito llamar la atención sobre la cesantía por desempeño deficiente. En este sentido, se ha considerado que el agente que, en dos (2) años de los últimos cinco (5), ha sido debidamente calificado por su desempeño deficiente, debe ser separado de la Administración sin más trámite. Esta medida, que parecería drástica en una visión ligera y preliminar, debe ser considerada a la luz de lo establecido en la reciente ley n° 3052. Por una parte, el agente incompetente dispondrá del año siguiente a su calificación deficiente para elevar su desempeño, siendo asistido por las acciones de mejora de su gestión que se consideren adecuadas (ver artículos para casos de pérdida de titularidad del puesto de trabajo). Este plazo anual es consistente con las situaciones establecidas por la ley n° 3052 para otros casos a los que somete al agente a reubicación y/o recalificación laboral como consecuencia de reestructuración administrativas de las que el mismo no es responsable. De allí que si se ha legislado que el buen agente cuyo cargo se ha suprimido por razones ajenas a su control, dispone de sólo un (1) año para ser reubicado (o reconvertido) ¿por qué dar más tiempo al agente que no realiza sus tareas con el desempeño normal que la comunidad



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

provincial tiene derecho a esperar? Cabría reflexionar si a la luz de estas consideraciones, lo prescripto en el último párrafo del artículo 27 de aquella ley no debiera ser reconsiderado.

Asimismo, y para elevar la capacidad de administración de la Junta de Disciplina, se somete a consideración de la Legislatura, la creación de tres (3) cargos de instructores sumariantes en Viedma, General Roca y San Carlos de Bariloche, respectivamente.

### Capítulo de la Junta de Reclamos

Se incorporan razonables pautas temporales para el ejercicio de sus competencias.

### Capítulo del Personal No Permanente

Como se anticipara, de las diversas figuras previstas en los estatutos y escalafones vigentes en materia de personal no permanente, se ha optado por consagrar una sola figura contractual de empleo público en esta cuestión. Deseo llamar la atención sobre las salvaguardas que se establecen para evitar la desvirtuación de esta forma de contratación, y para que los nombramientos recaigan en personas que reúnan las condiciones de idoneidad, conducta y antecedentes requeridas por el empleo público.

Se establece el principio general bajo el cual serán remunerados estos agentes, pero también el derecho a ser evaluados en su desempeño. Como contracara, se reserva la cláusula de rescisión a favor de la Administración para casos de desempeño inadecuado.

Se han ajustado las licencias, justificaciones y franquicias de las que podrán hacer uso, a la situación especial y transitoria de las personas con este tipo de vinculación. En todos los casos, se ha procurado mantener la adecuada proporción de las mismas respecto del personal permanente, y en función de la mayor o menor duración de sus contrataciones respectivas.

No obstante, se ha procurado también acogerlos con la mayor amplitud posible en esta materia en caso de enfermedad, accidente, asuntos familiares, etcétera. No se hace distinción, en cambio, en todo lo concerniente a la situación de la embarazada, madre de lactante o adoptantes menores.

Señor Presidente, me he permitido recorrer sintéticamente las principales disposiciones contenidas en el proyecto de Estatuto General y Básico sometido a aprobación de la Legislatura que usted preside, para dar cuenta y transparencia de los altos objetivos que se persiguen en estas materias: dotar al empleo público del marco normativo e institucional



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

que materialice su progresiva dignificación laboral, su creciente prestigio social y su profesionalización gestora para con el bien común del pueblo rionegrino.

En la misma línea de pensamiento se inscribe el Escalafón Provincial General, que aspira a recuperar para el agente público una verdadera carrera profesional dentro de la Administración.

Como marco referencial, este Escalafón establece entre sus principios generales a la ética en la función pública; la estabilidad en el empleo, dentro de las pautas marcadas en este sentido por la ley n° 3052; el ingreso, la permanencia y el progreso basados en la idoneidad y la capacitación; la transparencia e igualdad de oportunidades en los procedimientos relacionados con el progreso en la carrera; la asignación e funciones acordes con la capacidades de los agentes, y la evaluación del rendimiento, de la productividad del desempeño y de la responsabilidad de los agentes públicos para su promoción.

La degradación de la figura del agente público ante la sociedad, que se ha producido paulatinamente en los últimos años, debe dar paso a una revalorización de su papel, en tanto resulta ser el funcionario que administra la cosa pública en nombre de la sociedad en general, a la que se debe y ante quien debe rendir cuentas de su desempeño. Para ello, se propicia la creciente profesionalización de los cuadros de personal, brindándoles en contrapartida una verdadera carrera administrativa, en la cual se evaluará a cada agente en función de su esfuerzo, de sus habilidades, de su entrega y su compromiso con las altas funciones que cada uno desempeña.

En el Capítulo III se describe lo que se ha denominado la "arquitectura escalafonaria", en tanto y en cuanto se proyectó un modelo, una maqueta, tal como un edificio, que está destinado a contener a todos los agentes públicos comprendidos en la ley n° 3052.

Los "agrupamientos", como su nombre lo indica, reúnen a los agentes con similares perfiles ocupacionales, de acuerdo con la índole funcional de los puestos de trabajo que ocupan.

Un párrafo aparte merece el agrupamiento de gerencia pública, destinado a concentrar al personal con aptitudes personales y profesionales que les permitan desempeñar tareas de gran responsabilidad y de alto nivel técnico, de fijación de políticas y estrategias, siempre perteneciendo a los cuadros estables de la Administración. Quienes integren este agrupamiento lo harán transitoriamente, mientras dure el plazo establecido para sus funciones, que se concursarán periódicamente.

Se prevé una carrera "vertical" y una "horizontal", tal como dos ejes cartesianos. El ascenso en la carrera vertical tendrá que ver con la asunción de labores que impliquen



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

una creciente complejidad, responsabilidad y autonomía en la toma de decisiones. Esto implica distintos "niveles", a los que accederá por estricto concurso, asegurando de esta manera que las personas más capacitadas resulten las que asuman los cargos más jerarquizados.

La carrera horizontal, en cambio, proyecta el crecimiento personal del agente dentro de un mismo puesto de trabajo, es decir, la mayor capacitación y el desarrollo de las habilidades personales y profesionales. Los "grados" que de este modo se van alcanzando importan la superación de constantes evaluaciones del desempeño.

Un capítulo aparte mereció el Régimen de Capacitación, en función de la importancia que reviste dentro del esquema propiciado. En un mundo cada vez más exigente, con desafíos constantes y demandas permanentes de mayores y mejores conocimientos, resulta indispensable tender al aprendizaje y la formación continuos, y recompensar a quien se interesa por estar a la altura de las circunstancias.

A fin de dotar de transparencia a la acreditación de las aptitudes requeridas en cada caso, se establece todo un sistema para efectuar las evaluaciones del desempeño, creándose una Comisión de Carrera en el seno del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, la que estará encargada de velar por la correcta aplicación de los principios que se adoptan en el Escalafón propiciado.

Finalmente, y como contraposición a tantas exigencias, se establece un nuevo esquema de remuneraciones, destinado a plasmar económicamente las diferencias entre las responsabilidades propias de cada puesto de trabajo y el desempeño de los mismos por parte de cada agente, previéndose una asignación básica correspondiente al nivel escalafonario, un adicional conforme al grado alcanzado, y un sistema de adicionales, suplementos, bonificaciones e incentivos que tratan de reflejar con la mayor justeza posible los diversos puestos de trabajo que existen en la Administración Provincial y la actuación de cada agente.

Señor Presidente, conforme la breve descripción efectuada, se ha procurado equilibrar los intereses y aspiraciones de todos para procurar armonía en las relaciones laborales de la Administración Provincial.

Con este espíritu, me permito solicitar se dé el más rápido tratamiento legislativo al presente proyecto, en el convencimiento de que con él, estaremos cimentando para la historia, una pieza clave para la mejor administración de los asuntos públicos de la Provincia de Río Negro.

Atentamente.

FIRMADO: doctor Pablo Verani, gobernador, doctor Gustavo



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

Adrián Martínez, Ministro de Coordinación



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO  
SANCIONA CON FUERZA DE  
L E Y**

Artículo 1°.- Apruébase el Estatuto General y Básico para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Río Negro, el que como Anexo I, forma parte de la presente.

Artículo 2°.- Apruébase el Escalafón Provincial General el que, como Anexo II, forma parte de la presente.

Artículo 3°.- De forma.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

ANEXO I

ESTATUTO GENERAL Y BASICO PARA EL PERSONAL  
DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1°.- El presente Estatuto es aplicable a todas las personas que, en virtud de un acto administrativo suficiente, presten servicios remunerados con carácter permanente en cualquiera de las instituciones del Poder Ejecutivo Provincial. Es de aplicación supletoria a los agentes públicos comprendidos en los estatutos específicos del personal docente (leyes n° 391 y n° 2444) y al personal policial (ley n° 679).

Es asimismo aplicable al personal de la planta no permanente con las limitaciones previstas en el Capítulo IX del presente Estatuto.

La prestación laboral del personal ad-honorem será reglamentada por el Poder Ejecutivo de acuerdo con su especificidad.

Artículo 2°.- Este Estatuto no es de aplicación para el personal:

- a) De conducción política: Ministros, Secretarios de Estado, Subsecretarios, Directores Generales y miembros de organismos descentralizados que ocupen cargos equivalentes a los antes mencionados.
- b) De asesoría y asistencia de gabinete de las autoridades comprendidas en el inciso anterior, el que cesará automáticamente al finalizar la gestión de los funcionarios a quienes asistan, o en el momento en que éstos se lo requieran.
- c) Integrante de comisiones transitorias u honoríficas.
- d) Contratado mediante locación de obra, prestación de medios por tiempo determinado, o trabajo a destajo.
- e) Agentes de organismos del Estado organizados como empresa económica, comercial o industrial, o que su relación laboral se rija por convenio colectivo de trabajo.

Podrán ser incorporadas como personal de conducción política en los términos del inciso a) del presente artículo, las personas que desempeñen funciones espe



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

cíficamente determinadas como tales en las estructuras organizativas que se aprueben. Asimismo, el Poder Ejecutivo podrá disponer la exclusión de ciertos cargos de Director General de lo establecido en el inciso a) del presente artículo y su incorporación al régimen establecido en el artículo 1°.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

1. Requisitos generales.

Artículo 3°.- Son requisitos generales de ingreso a la Administración Pública Provincial:

- a) Tener una edad mínima de dieciocho (18) años.
- b) Acreditar idoneidad para el empleo mediante los sistemas de selección que se establezcan.
- c) Aprobar el examen preocupacional que las autoridades determinen, por el cual se certifique la aptitud psicofísica para el puesto a desempeñar.
- d) Tener domicilio legal en la provincia, salvo que el puesto de trabajo a cubrir se ubique fuera del territorio provincial.
- e) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado.

El Poder Ejecutivo podrá fundadamente permitir el ingreso de personas que no acrediten el requisito previsto en el inciso e).

2. Impedimentos.

Artículo 4°.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, no podrá ingresar:

- a) El que tenga otro empleo público nacional, provincial, municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, salvo la docencia, cuando no exista incompatibilidad horaria o funcional.
- b) El que sea retirado o jubilado de algún régimen nacional, provincial o municipal, o que reúna las condiciones para acceder a la jubilación ordinaria.
- c) El que haya sido condenado por delito doloso, o por delito en perjuicio de la administración pública nacional, provincial, municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, o quien tenga proceso penal pendiente que pueda ocasionar estas condenas.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

- d) El que se encuentre inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos o haya sido sancionado con exoneración o cesantía en la administración pública nacional, provincial o municipal, mientras no haya sido rehabilitado.
- e) El infractor a las leyes electorales y del servicio militar, en el supuesto del artículo 19 de la Ley Nacional n° 24.429.

Las personas contempladas en el inciso b) precedente podrán ser incorporadas a la Administración en carácter no permanente siempre que, por sus competencias laborales ampliamente reconocidas, resulte de interés institucional; en cuyo caso la excepción deberá ser previamente aprobada por el Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado.

3. Reingreso.

Artículo 5°.- Los agentes de planta permanente que, habiendo renunciado a un cargo en la Administración Pública Provincial, solicitaran ingresar nuevamente, deberán acreditar los mismos requisitos previstos en los artículos 3° y 4° precedentes, y sólo readquirirán automáticamente el derecho a la estabilidad previsto por el artículo 11 inciso a) cuando su reincorporación sea dentro de los cinco (5) años de producido el egreso en un puesto de trabajo correspondiente al mismo o inferior nivel escalafonario del agrupamiento al que ocuparan al momento de su anterior desvinculación. No será considerado reingresante el agente de planta permanente que cambie su situación de revista presupuestaria, cuando no hubiera interrumpido su relación de empleo con la Administración Provincial.

4. Nulidad del nombramiento.

Artículo 6°.- El nombramiento efectuado incumpliendo lo dispuesto en el presente Estatuto o lo establecido en cualquier otra normativa aplicable, será declarado nulo por el órgano competente cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y prestaciones realizadas durante el ejercicio de las funciones correspondientes y de la responsabilidad de los funcionarios que hubieran efectuado dichas designaciones.

CAPITULO III  
RELACION DE EMPLEO

1. Naturaleza jurídica.



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

Artículo 7°.- La relación de empleo existente entre el Estado Provincial y sus agentes es la del derecho administrativo.

### 2. Situaciones de revista.

Artículo 8°.- El personal revista en cargos de planta permanente o no permanente.

### 3. Personal Permanente.

Artículo 9°.- El personal designado en cargos de planta permanente se incorpora al régimen de carrera y estabilidad, pudiendo revistar en los agrupamientos tipificados como de gerencia pública, en los términos y condiciones establecidos, o en los restantes agrupamientos que se habiliten en carácter de empleados públicos, dentro de los escalafones vigentes.

### 4. Principios escalafonarios.

Artículo 10.- Los escalafones que se aprueben en el marco del presente Estatuto deberán contemplar las siguientes características:

- a) Se compondrán de "agrupamientos", de acuerdo con la índole de las tareas específicas y del nivel de su correspondiente instrucción o competencia laboral. En aquellos escalafones que incluyan un agrupamiento referido a personal titular de unidades organizativas de nivel directivo, el agrupamiento referido a tal personal será tipificado como "Gerencia Pública".
- b) Cada agrupamiento se subdividirá en tantas aperturas "verticales" como sea necesario, las que se denominarán "niveles", para dar cuenta de las diferencias en la mayor complejidad, autonomía y responsabilidad de las funciones correspondientes. Cada nivel escalafonario estará asociado a un valor o coeficiente que permita establecer el salario básico correspondiente al mismo, y válido para todo el personal comprendido en el presente Estatuto en dicho nivel.
- c) Cada nivel se subdividirá en "grados" y "tramos" (grupos de grados) de una escala única, válida para el conjunto del escalafón, que estará asociada. Cada grado estará asociado a un valor o coeficiente que permita establecer una asignación remunerativa correspondiente al mismo, reflejo del grado de avance horizontal en la carrera administrativa del agente.

### 5. Derechos.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

Artículo 11.- Los agentes públicos comprendidos en este Estatuto tienen los siguientes derechos:

- a) Estabilidad en el empleo, de acuerdo con las pautas establecidas en el artículo 12.
- b) Retribución por sus servicios conforme a las prescripciones legales vigentes en la materia.
- c) Carrera administrativa en condiciones de igualdad de oportunidades.
- d) No discriminación por razones de condición física o social, sexo, preferencia sexual, raza, religión o ideas políticas.
- e) Capacitación y evaluación del desempeño a efectos de su promoción.
- f) Licencias, franquicias y justificaciones.
- g) Jubilación o retiro, conforme la legislación aplicable en materia previsional.
- h) Renuncia.
- i) Indemnización por gastos y daños originados en o por actos de servicio, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. En estos dos últimos casos, a tenor de la legislación nacional en la materia.
- j) Asistencia a través de una obra social para sí y su familia a tenor de la reglamentación al efecto.
- k) Condiciones de higiene y seguridad laboral de acuerdo con la normativa general vigente.
- l) Interposición de reclamos fundados y documentados por cuestiones relativas a la defensa de sus derechos, de acuerdo con el régimen vigente en materia de procedimiento administrativo.
- m) Interposición de recursos ante la Justicia por actos del Poder Ejecutivo Provincial que dispongan cesantías o exoneración fundándose en la ilegalidad de la medida aplicada.
- n) Libre agremiación.

5.1 Derecho a la Estabilidad.

Artículo 12.- El personal que ocupa puestos de planta permanente tiene derecho a conservar el empleo, el nivel escalafonario alcanzado, la retribución correspondiente



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

al mismo, la permanencia en la localidad donde ha sido designado, y a no ser removido de manera arbitraria de su puesto de trabajo de acuerdo con las disposiciones del presente.

Conserva este derecho aún cuando fuera designado para desempeñar las funciones correspondientes a cargos de elección o conducción política en el orden nacional, provincial, municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, mientras duren las mismas, y sólo lo pierde por las causales fijadas en el presente Estatuto.

Artículo 13.- El personal, cumplidos los requisitos de ingreso, adquiere la estabilidad en el empleo cuando acredita:

- a) Idoneidad, a través de la prestación de servicios efectivos por un lapso de seis (6) meses, debiendo obtener calificación no menor a satisfactoria por la evaluación de su desempeño efectuada a los tres (3) y cinco (5) meses de acuerdo con los términos que la reglamentación establezca, y mediante la aprobación de las actividades de capacitación específica que se determinen. Durante ese lapso, la designación podrá dejarse sin efecto en cualquier momento por razones de oportunidad, mérito o conveniencia.
- b) Aptitud psicofísica para el puesto o cargo, de manera definitiva.
- c) No haber recibido ninguna sanción disciplinaria durante el plazo previsto en el inciso a).

### 5.1.1 Traslados y permutas.

Artículo 14.- Cualquier agente podrá ser trasladado, junto con su cargo presupuestario, de un organismo a otro de la administración centralizada, descentralizada o autárquica. Para ello se requerirá la conformidad de los titulares de ambas jurisdicciones y la intervención del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, en orden a dictaminar la conveniencia de los cambios en la planta de personal de los organismos involucrados.

Artículo 15.- Ningún empleado puede ser trasladado contra su voluntad de una localidad a otra. Sin perjuicio de ello, el agente, a solicitud de autoridad superior, puede aceptar voluntariamente su traslado, cuando razones de mejor servicio así lo determinen. En estos casos, los gastos de traslado del empleado y su familia correrán por cuenta del Estado provincial.

Artículo 16.- Los agentes pueden solicitar el intercambio recíproco de su cargo por otro del mismo nivel escalafonario y contenido funcional, y las autoridades pueden dar su conformidad siempre que no se afecten las necesidades



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

del servicio. En estos casos, si la permuta implicara cambio de localidad, los gastos de traslado del empleado y su familia no correrán por cuenta del Estado Provincial.

### 5.1.2 Pérdida de la titularidad de los puestos de trabajo.

Artículo 17.- El agente público pierde la titularidad del puesto de trabajo que ocupa cuando:

- a) Por razones de servicio fehacientemente comprobables, el puesto sea eliminado de la estructura organizativa.
- b) Su desempeño no sea adecuado a los requerimientos del puesto de trabajo. La pérdida de la titularidad del puesto de trabajo no afecta, por sí sola, la situación escalafonaria del agente.

Artículo 18.- Los agentes públicos que pierdan la titularidad de sus puestos de trabajo conforme el inciso a) del artículo anterior, 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 la institución y se hallaren vacantes.

Agotadas las instancias de reconversión o si los agentes no pudieran ser reubicados dentro del año de producida la eliminación de sus puestos de trabajo, se procederá a su baja, conforme lo previsto en las normas vigentes en materia de indemnización.

Artículo 19.- Los agentes cuyo desempeño sea calificado como no adecuado a los requerimientos del puesto de trabajo según lo establecido en el inciso b) del artículo 17, debe cumplimentar un programa de mejora del desempeño que se extenderá hasta la siguiente evaluación.

### 5.2 De la carrera administrativa.

Artículo 20.- Los agentes públicos tienen derecho a igualdad de oportunidades para el desarrollo de su carrera administrativa y para aspirar a puestos vacantes de los distintos niveles y escalafones vigentes.

La carrera consistirá en el acceso del agente a los distintos agrupamientos, niveles, tramos, grados o funciones conforme a las normas que la regulan en el escalafón vigente en el que esté comprendido.

La promoción horizontal o de grado y tramo exigirá una cantidad mínima de calificaciones no menores a satisfactorias del desempeño del agente y la acreditación de competencias laborales y/o de capacitación pertinente al puesto de trabajo y al nivel en el que reviste. En ningún caso, la mera permanencia del agente en el servicio dará lugar a su promo



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

ción en la carrera.

La promoción a cargos vacantes, la transferencia de un puesto de trabajo a otro o el ascenso a un nuevo nivel escalafonario sólo procederá mediante los sistemas de selección que se establezcan.

5.2.1 De la evaluación de desempeño.

Artículo 21.- Los agentes tienen derecho a ser evaluados en su desempeño al menos una (1) vez al año, siempre que hubieran prestado servicios efectivos durante seis (6) meses como mínimo, y a ser notificados de su calificación, frente a la cual podrán interponer los recursos del caso, y en máxima instancia a la Junta Evaluadora Central según se reglamente. El desempeño de los agentes en sus puestos de trabajo será evaluado mediante procesos que permitan la comprobación fehaciente de los méritos y resultados alcanzados en su trabajo, tomando en consideración las condiciones y recursos disponibles, las capacidades y conocimientos relativos a la función desempeñada y las aptitudes para el trabajo y el servicio público.

5.2.2 Capacitación y Desarrollo.

Artículo 22.- Los agentes públicos tienen el deber de capacitarse y el derecho a ser capacitados y/o a que se les acredite la capacitación que individualmente emprendan, siempre y cuando se encuadren en las prioridades del servicio a criterio de la autoridad competente, con el propósito de:

- a) Mejorar los niveles de desempeño con relación a las necesidades del servicio.
- b) Mejorar o potenciar competencias laborales o profesionales que permitan su reconversión laboral para cubrir nuevas funciones.

- c) Desarrollar su potencial técnico o profesional con relación al puesto de trabajo que ocupa.

La capacitación realizada será considerada para la promoción en el régimen de carrera que se establezca en el escalafón, de acuerdo con la reglamentación.

Los procesos de desarrollo del personal incluirán 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. De acuerdo con los agrupamientos en los que reviste el personal permanente, se organizarán Programas de Desarrollo específicos, cuyo acceso será reglamentado por el Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado.



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

En el marco de lo establecido en el párrafo anterior, y siempre que las razones de servicio lo permitan, el personal de asistencia sanitaria que preste servicios en zonas que reglamentariamente se definan como "zona desfavorable" cumplirá funciones por un período de hasta quince (15) días corridos anuales de rotación o pasantías, en hospitales de mayor complejidad. Si razones de servicio impidieran la rotación o pasantía, ésta deberá efectivizarse durante el transcurso del año subsiguiente.

### 5.3 De la renuncia.

Artículo 23.- El personal tiene derecho a renunciar al empleo, produciéndose la baja automática a los treinta (30) días corridos de su presentación, si con anterioridad la renuncia no hubiera sido aceptada por autoridad competente. La aceptación de la renuncia podrá ser dejada en suspenso por un término no mayor de ciento ochenta (180) días corridos en caso de sumario pendiente o situación de emergencia en el servicio y en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

### 5.4 De la agremiación.

Artículo 24.- Los empleados tienen el derecho de agremiarse según los principios constitucionales vigentes en la materia y las leyes que reglamentan su ejercicio, pudiendo participar en la correcta aplicación de este Estatuto.

### 5.5 Del Régimen de licencias, franquicias y justificaciones.

Artículo 25.- Los agentes públicos tienen derecho al régimen de licencias, franquicias y justificaciones dispuesto en el capítulo pertinente.

## 6. Deberes.

Artículo 26.- Son deberes del personal:

- a) Prestar el servicio personalmente en el lugar que se le determine.
- b) Desempeñarse con el máximo de capacidad, diligencia y eficacia de acuerdo con los estándares de evaluación que se determinen, ejecutando cumplidamente las directivas superiores y manteniéndose capacitado y actualizado en la especialidad o en las competencias laborales propias del servicio a su cargo.
- c) Acatar regular e íntegramente el horario de labor



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

establecido o el régimen de dedicación, carga horaria o de créditos horarios que se establezca.

- d) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente, que tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles, complementarios o accesorios con su función habitual que no sean manifiestamente ilegales.
- e) Observar el deber de fidelidad derivado de la índole de las tareas asignadas y guardar discreción o secreto de todo asunto del servicio o con ocasión de él, que deba permanecer en reserva, además de lo que se derive de la legislación vigente en materia de reserva o secreto administrativo.
- f) Responder por la eficiencia y rendimiento de la gestión y del personal a su cargo, fomentando en este último su desarrollo laboral y su capacitación adecuada, y evaluarlo con ecuanimidad y objetividad en tiempo y forma.
- g) Velar por el cuidado y conservación de los útiles, objetos y demás bienes que integran el patrimonio de la Provincia y los de terceros que se pongan específicamente en su custodia.
- h) Observar en el servicio y fuera de él una conducta ética y decorosa, acorde con su condición de personal público.
- i) Conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público y respecto de sus superiores, compañeros y subordinados.
- j) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y sus modificaciones en las condiciones que establezca la reglamentación, su domicilio y situación actualizados así como toda otra información solicitada por la Dirección o unidad a cargo del personal correspondiente a los aspectos de su competencia. A los fines notificadorios se tendrá por válido el último domicilio que hubiere declarado el agente.
- k) Cumplir las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, y declarar actividades lucrativas de carácter profesional, comercial, industrial, cooperativista o de otra índole.
- l) Permanecer en el cargo, en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días, si antes no fuera reemplazado, o aceptada su dimisión, o autorizado a cesar en su empleo.
- m) Cumplir con las actividades de capacitación obligatorio



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

rias y someterse a las pruebas pertinentes de competencia, a los procesos de evaluación de desempeño y a los exámenes psicofísicos reglamentarios.

- n) Usar la indumentaria de trabajo y la credencial identificatoria que se le provea en carácter de agente público.
- o) Llevar a conocimiento de la superioridad o directamente ante la Fiscalía de Investigaciones Administrativas, todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio al Estado o pueda implicar la comisión de delito o resultar en la aplicación ineficiente de los recursos públicos.
- p) Denunciar los delitos que lleguen a su conocimiento en ejercicio o con motivo de sus funciones.
- q) Declarar en los sumarios administrativos para los que sea citado en calidad de testigo.
- r) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones o tramitaciones realizadas.
- s) Excusarse de intervenir en toda actuación o gestión que pueda originar interpretaciones de parcialidad o en la que estén involucrados sus intereses personales o los de sus familiares.

7. Prohibiciones.

Artículo 27.- Sin perjuicio de lo que en función de las especificidades de sus cargos se establezca, a los agentes públicos les está prohibido:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo hasta un (1) año después de cesada su condición de personal público.
- b) Prestar servicios, remunerados o no, asociarse, dirigir, administrar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración Provincial o Municipal, o que sean proveedores o contratistas de la misma.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración provincial o municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la dependencia o entidad en la que preste servicios.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

- e) Representar o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones judiciales o extrajudiciales contra la administración pública provincial o municipal.
- f) Valerse de informaciones relacionadas con el servicio para fines ajenos al mismo.
- g) Organizar o propiciar, directa o indirectamente con propósitos políticos, actos de homenaje o reverencia a funcionarios en actividad, o adhesiones, suscripciones o contribuciones del personal de la administración para dichos fines.
- h) Hacer uso directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones, para realizar propaganda o coacción política, excluyendo el ejercicio regular de las acciones que efectúe de acuerdo a sus convicciones, siempre que se desenvuelvan dentro de un marco de mesura y circunspección, fuera del ámbito de la administración provincial.
- i) Inducir a otro agente a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal, aprovechándose de su relación jerárquica y con motivo o en ejercicio de sus funciones.
- j) Aceptar dádivas, obsequios, recompensas o cualesquiera otra ventaja con motivo, ocasión o pago por su desempeño, a excepción de los incentivos que los distintos organismos establezcan con carácter general en favor de sus agentes.
- k) Concretar, formalizar y efectuar con o entre el personal, operaciones de crédito.
- l) Utilizar con fines particulares, los servicios del personal a sus órdenes o de los elementos de transporte y útiles de trabajo destinados al servicio oficial.
- m) Desarrollar acciones u omisiones que impliquen discriminación por razones de raza, religión, nacionalidad, sexo, preferencia sexual, opinión u otra condición o circunstancia personal o social.

El plazo previsto en el inciso a) no regirá para el caso de servicios tercerizados que fueran prestados por ex agentes desvinculados del Estado que se hubieran organizado al efecto como unidad económica.

Las prohibiciones establecidas en los incisos b) y c) podrán ser dispensadas en cada caso por el Poder Ejecutivo, a través del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, ante la solicitud fundada, cuando se acredite fehacientemente que no existe incompatibilidad entre la tarea a desarrollar por el agente para el tercero contra



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

tante o concesionario de la Administración y las tareas habituales desempeñadas en su calidad de agente público.

Artículo 28.- El desempeño de un cargo en la Administración Provincial es incompatible con el ejercicio de otro en el orden nacional, provincial, municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, excepto la docencia en los términos que se reglamenten.

CAPITULO IV  
REGIMEN DE LICENCIAS, FRANQUICIAS Y JUSTIFICACIONES

Artículo 29.- Las licencias consagradas por este régimen al personal caducarán automáticamente al cesar sus funciones, tanto respecto de las no utilizadas como de las que se estén utilizando al momento del cese. Con respecto a las vacaciones, deberán tomarse las previsiones del caso para su completo goce antes del cese. Si las mismas no pudieran ser utilizadas por causas atendibles, serán abonadas a quien corresponda.

El régimen de licencias, franquicias y justificaciones comprende a los agentes de planta permanente y no permanente, para estos últimos con las limitaciones que se establecen en el capítulo correspondiente del presente.

Artículo 30.- Corresponde al personal alcanzado por el presente Estatuto las siguientes licencias:

- a) Vacaciones (licencia anual ordinaria).
- b) Tratamiento de la salud, accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Maternidad o adopción.
- d) Cuidado especial de menores.
- e) Asuntos familiares.
- f) Asunto particular.
- g) Integración de mesas examinadoras.
- h) Para estudiantes.
- i) Realización de estudios o actividades culturales o deportivas no rentadas en el país o en el extranjero.
- j) Desempeño de cargos políticos y gremiales.
- k) Sin goce de haberes.

El Poder Ejecutivo reglamentará las incompatibilidades y las posibilidades de acumulación de licencias esta



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

blecidas por el presente régimen en todo cuanto no estuviera previsto en el mismo.

Licencia por vacaciones o anual ordinaria.

Artículo 31.- La licencia anual ordinaria se concede con goce de sueldo y su concesión y utilización son obligatorias.

Se acordará por año vencido en cualquier momento del año, excepto que se dispusiera receso funcional anual en la Administración o en alguno de sus organismos, en cuyo caso se deberá usufructuar dentro de esa época.

De no mediar razones de servicio que lo impidan, se concederán simultáneamente las licencias respectivas al agente titular de un cargo amparado por este Estatuto y de un cargo docente, o a ambos agentes de la administración provincial que sean cónyuges. Sólo se concederá esta licencia a los agentes que acumulen una antigüedad de al menos seis meses de servicios efectivos, en cuyo caso se otorgará en forma proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 32.- El término de la licencia anual será de doce (12) días laborables más un día por cada año de antigüedad, no pudiendo en ningún caso superar los treinta días laborables.

En la aplicación de este artículo se considerarán como no laborables los días de asueto total decretado por el Poder Ejecutivo.

Para el cómputo de la antigüedad se tomarán en cuenta los servicios remunerados cumplidos en la Administración Pública nacional, provincial, municipal y del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, certificados al 31 de diciembre del año al que corresponda la licencia. A efectos de este cómputo, no se considerará el tiempo en que el agente haya hecho uso de licencia sin goce de haberes.

Artículo 33.- Los períodos de licencia por vacaciones no son acumulativos. Cuando el agente no hubiera podido utilizar su licencia por disposición de autoridad competente fundada en razones de servicio, tendrá derecho a que en el próximo período se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días que correspondería a la licencia no usada en el año anterior, pudiendo esta última, fundada en razones de servicio, otorgarse conjuntamente con la licencia de ese año o en forma separada. No podrá aplazarse la misma licencia dos años consecutivos.

A pedido del interesado, y de no mediar razones de servicio, podrá concederse su fraccionamiento en dos períodos.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

Artículo 34.- La licencia anual del agente se interrumpe en los casos siguientes:

- a) Tratamiento de la salud y enfermedades profesionales.
- b) Por maternidad o adopción.
- c) Por asunto familiar.
- d) Por razones de servicio.

Finalizadas las circunstancias previstas por esas causales, el agente deberá completar la licencia interrumpida.

Licencia para el tratamiento de la salud, por accidente de trabajo o enfermedades profesionales e inculpables.

Artículo 35.- Para el tratamiento de afecciones comunes, incluidas intervenciones quirúrgicas, o por accidentes acaecidos fuera del servicio, se concederá a los agentes hasta treinta (30) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción de haberes.

Agotados que fueren los treinta días, intervinirá necesariamente la Junta Médica Central y Unica, para determinar si corresponde su ampliación a través de la aplicación del artículo 36 del presente Estatuto.

El retiro del agente de su lugar de trabajo antes de cumplirse la mitad de la jornada laboral, ocasionado por enfermedad, será considerado como licencia encuadrada en este artículo.

El agente que no pudiera concurrir a desempeñar sus tareas por razones de salud debe comunicar en el día esa circunstancia a su repartición.

Artículo 36.- Por afecciones que impongan largo tratamiento de la salud, se concederá hasta un (1) año de licencia en forma continua o discontinua con percepción de haberes.

Agotado que fuere este período, la Junta Médica Central y Unica determinará si el agente puede seguir desempeñando las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En caso contrario, y de verificarse incapacidad parcial para dichas tareas, se procederá con las instancias de reconversión y reubicación vigentes por un período no mayor a un año contado a partir de vencido el tiempo determinado en el primer párrafo del presente artículo. En caso de incapacidad total, se procederá de acuerdo con la normativa previsional vigente.

Artículo 37.- En caso de enfermedad profesional contraída en



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

acto de servicio, o de incapacidad temporaria originada por el hecho o en ocasión del desempeño de sus tareas, se concederá al agente, de acuerdo con dictamen de la Junta Médica Central y Unica, hasta un año de licencia con goce de haberes. Si de cualquiera de estos casos se derivara una incapacidad parcial permanente, se procederá de acuerdo con las instancias de reconversión y reubicación vigentes por un período no mayor a un año contado a partir de vencido el plazo determinado en el primer párrafo del presente artículo. En caso de incapacidad total se procederá de acuerdo a la normativa previsional vigente.

Artículo 38.- Tendrán derecho a las licencias previstas en los artículos 36 y 37 del presente Estatuto los agentes que cuenten con el certificado definitivo de aptitud psicofísica. Los agentes que no hubieran obtenido dicho certificado, no podrán hacer uso de estas licencias.

El agente que no se sometiera a tratamiento médico, perderá su derecho a las licencias y beneficios previstos en los artículos 35, 36 y 37 del presente Estatuto.

Artículo 39.- En todos los casos, la causal de enfermedad será justificada y certificada por médico oficial o habilitado según la reglamentación vigente. Las licencias por causa de enfermedad o accidente pueden ser canceladas en el momento en que las autoridades médicas estimen que el restablecimiento total ha operado antes de lo previsto. El agente que considere que se ha restablecido antes del término fijado, debe solicitar su reincorporación al servicio.

Licencia por maternidad o adopción de menores.

Artículo 40.- Por maternidad se acordará licencia remunerada de noventa (90) días corridos. A solicitud de la interesada podrá ser dividida en dos (2) períodos, preferentemente iguales, uno anterior y otro posterior al parto. Con certificado médico autorizante, se podrá reducir el primer período. En este caso y en caso de nacimiento pretérmino, se ampliará el período posterior hasta completar los noventa (90) días. En ningún caso el último de esos períodos será inferior a treinta (30) días.

En caso de parto múltiple, la licencia se ampliará en treinta (30) días corridos.

A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

Artículo 41.- En el caso de que el parto se produzca sin vida en gestaciones mayores a los seis (6) meses, se concederá una licencia de veinte (20) días corridos posteriores al parto.



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

Artículo 42.- Al agente que acredite mediante certificación emanada de autoridad competente que se le ha otorgado la guarda de un (1) niño de hasta siete (7) años de edad con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de noventa (90) días corridos a partir de la fecha del otorgamiento de la guarda. En caso de guarda de dos o más niños en las mismas condiciones, el período de licencia se ampliará en treinta (30) días corridos.

En el caso que la guarda sea otorgada a un matrimonio, la licencia será de noventa (90) días corridos para la agente mujer y de quince (15) días corridos para el agente varón.

Licencia por cuidado especial de menores.

Artículo 43.- Se concederá licencia de noventa (90) días corridos al agente varón cuya esposa o mujer conviviente en aparente matrimonio falleciera como consecuencia del parto o puerperio, siempre que el neonato continúe con vida. Será acumulativa con las determinadas por el artículo 45 inciso c) y d).

Artículo 44.- Se concederá licencia por treinta (30) días corridos al agente cuyo cónyuge o persona que cohabite en aparente matrimonio falleciera, siempre que tuviera uno o más hijos convivientes de hasta siete (7) años de edad.

Será acumulativa con la establecida en el inciso d) del artículo 45.

Licencia por asuntos familiares.

Artículo 45.- Los agentes tienen derecho a licencia con goce de haberes en los casos y por el término siguientes:

- a) Por matrimonio del agente, diez (10) días laborables, a contar del acto civil o religioso, a opción del mismo.
- b) Por matrimonio de sus hijos, dos (2) días corridos, a contar del acto civil o religioso, a opción del agente.
- c) Por nacimiento de hijo, diez (10) días laborables.
- d) Por fallecimiento de cónyuge o pariente consanguíneo, adoptivo o afín de primer grado y hermanos cinco (5) días corridos.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

- e) Por fallecimiento de parientes consanguíneos o adoptivos de segundo grado dos (2) días corridos. En los casos de fallecimiento, la licencia se contará desde el día del deceso, del conocimiento del mismo o del de las exequias, a opción del agente.
- f) Para consagrarse a la atención debidamente justificada de un familiar de primer grado, el cónyuge o la persona que cohabite en aparente matrimonio que padezca una enfermedad que requiera cuidados permanentes según certificación médica correspondiente, hasta veinte (20) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos.

Licencia por razones particulares.

Artículo 46.- Por razones particulares que resulten atendibles a juicio de autoridad competente y siempre que no se afectara el normal desenvolvimiento de los servicios, el agente podrá gozar de licencia con goce de haberes de hasta cuatro (4) días laborables por año calendario y no más de dos (2) por mes.

Quando el agente inasistiera sin peticionar previamente esta justificación, su superior podrá concedérselo a posteriori o encuadrar la o las inasistencias en lo determinado en el presente artículo.

Licencia para integrar mesas examinadoras.

Artículo 47.- Para integrar mesas examinadoras de establecimientos educativos reconocidos oficialmente y cuando se produjera conflicto horario, se concederá licencia con goce de haberes por hasta seis días por año calendario.

Licencia para estudiantes.

Artículo 48.- Se concederá licencia con goce de haberes por veinte (20) días laborables por año calendario a los agentes que cursen estudios en establecimientos oficiales (nacionales, provinciales o municipales) para rendir examen en los turnos fijados oficialmente, debiendo presentar constancia del examen rendido, otorgado por las autoridades del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado por un plazo máximo de hasta cuatro (4) años más del tiempo previsto por el plan de estudios de cada carrera.

Podrán asignárseles tareas acordes con la capacitación o títulos alcanzados, a los agentes que hagan uso de estas licencias, a juicio de autoridad competente.

Licencia para realizar estudios o actividades culturales o



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

deportivas no rentadas en el país o en el extranjero.

Artículo 49.- El agente tendrá derecho a usar licencia con goce de haberes por una duración no mayor a dos años, para realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos, o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero, cuando resulte una prioridad en el desarrollo estratégico de los recursos humanos de la administración o del organismo en el que reviste.

Para su otorgamiento, deberá contarse con el dictamen previo del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, el que considerará para el mismo los antecedentes académicos, el potencial del agente propuesto, las calificaciones de las últimas evaluaciones de desempeño y la carencia de sanciones disciplinarias. Al finalizar el evento que diera motivo a la licencia, el agente deberá:

- a) Entregar informe por escrito de las principales enseñanzas o competencias logradas y su vinculación con el interés de la administración o del organismo en el que reviste.
- b) Transferir esas enseñanzas a los agentes públicos que correspondan, mediante las actividades de difusión o capacitación que sean convenientes, dentro o fuera del horario de trabajo.
- c) Permanecer obligatoriamente al servicio de la administración por un lapso igual al doble del período usufructuado por esta licencia, en caso contrario deberá reintegrar el importe de los sueldos abonados durante el mismo.

Artículo 50.- También tendrán derecho a licencia con goce de haberes y hasta un máximo de treinta (30) días hábiles por año calendario, cuando deban participar individualmente o en equipos, en torneos o manifestaciones deportivas o culturales que sean declarados de interés provincial por el Poder Ejecutivo.

Artículo 51.- Para realizar las mismas actividades previstas en los dos artículos precedentes, el agente podrá solicitar licencia sin goce de haberes por hasta un (1) año de duración, siempre que cuente con una antigüedad mínima de dos años de servicios efectivos y cumpla con las condiciones fijadas en el segundo párrafo del artículo 49. Esta licencia será prorrogable por un (1) año más cuando lo justifique la importancia o el interés que para la Administración o para la Provincia tenga dicha actividad. El uso de esta licencia obliga al agente a cumplimentar lo determinado en los incisos a) y b) del artículo 49, y a permanecer en la administración por un lapso igual al período de licencia usufructuado.



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

Este beneficio podrá ser utilizado cada cinco años sin acumularse la licencia por los períodos no utilizados.

Durante el goce de esta licencia el agente deberá respetar las normas de incompatibilidades vigentes.

Licencia para desempeñar cargos electivos o de representación política o gremial.

Artículo 52.- El agente que fuera designado para desempeñar un cargo electivo o de representación política en el orden nacional, provincial, municipal, gremial y/o sindical, en el caso de plantearse una incompatibilidad o necesidad, tendrá derecho a usar de la licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato, debiendo reintegrarse a su cargo administrativo dentro de los treinta (30) días corridos subsiguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

Artículo 53.- Cuando el agente fuere elegido para desempeñar un cargo electivo de representación gremial, no retribuido por la entidad respectiva, tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes y demás beneficios que gozara en actividad, mientras dure su mandato. La reglamentación establecerá el número de agentes a los que se extenderá el presente beneficio.

Artículo 54.- Los agentes podrán asimismo solicitar licencia sin goce de haberes cuando sean proclamados candidatos por una agrupación política, a partir de los noventa (90) días previos al día de las elecciones, debiendo reintegrarse al servicio dentro de los cinco días corridos de realizado el acto comicial en el que se postularon.

Artículo 55.- Los miembros de la Comisión Directiva de la entidad gremial legalmente reconocida que representa a los agentes amparados en el presente Estatuto, los Delegados Sectoriales y los representantes o Asesores que aquella designe, gozarán de franquicias dentro de su jornada de trabajo para atender cuestiones inherentes a su función gremial. La reglamentación establecerá las franquicias y la cantidad de agentes que gozarán de este beneficio.

Licencia sin goce de haberes.

Artículo 56.- Cumplidos cinco (5) años de antigüedad tendrán derecho a una licencia de seis (6) meses sin goce de haberes, cuando no hubieren sufrido medidas disciplinarias graves durante los últimos doce (12) meses. Este beneficio podrá ser utilizado cada cinco (5) años sin acumularse la licencia por los períodos no utilizados.



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

Licencia especial para agentes de servicios hospitalarios de alto riesgo.

Artículo 57.- Los agentes que desempeñan funciones en servicios hospitalarios que el Consejo Provincial de Salud Pública determine como de "alto riesgo", gozarán -además de las licencias generales que les correspondan-, de una licencia especial adicional anual de siete (7) días corridos de duración, cualquiera sea su antigüedad.

Imposibilidad de acumulación de licencias.

Artículo 58.- Las licencias establecidas en los artículos 49, 50 y 51 no pueden ser acumuladas con la prevista en el artículo 56, debiendo mediar entre ellas un lapso no menor a doce (12) meses.

De las licencias en general.

Artículo 59.- Se considerará incurso en falta equiparable al abandono de servicio y, por lo tanto, pasible de cesantía, al agente que simulara enfermedad o accidente con el fin de obtener licencia. Se denunciará al médico o funcionario público que extienda certificación falsa.

De igual forma se considerará al agente que incumpliera con la obligación de reintegrarse y permanecer en el servicio según lo establecido en los artículos 49 y 51.

Artículo 60.- Las licencias a las que se refieren los artículos 49, 50 y 51 son acordadas por el titular del Poder Ejecutivo cuando el agente deba trasladarse al extranjero.

Artículo 61.- Las licencias comprendidas en los artículos 49, 50 y 51 son incompatibles con el desempeño de cualquier otra función pública o privada remunerada. Las incompatibilidades de este orden dan lugar a descuento de los haberes devengados durante el período de licencia usufructuado y serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario establecido por el presente Estatuto.

Franquicia para atención de lactante.

Artículo 62.- Las agentes madres de lactantes o a las que se les haya entregado la guarda de un lactante con fines de adopción, tienen derecho a una reducción horaria con arreglo a las siguientes opciones:

- Disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno en el transcurso de la jornada de trabajo.
- Disponer de una (1) hora en el transcurso de su jornada



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

da de trabajo.

- En caso de parto o guarda múltiple se ampliará el beneficio otorgado en una (1) hora más cualquiera sea el número de lactantes.
- Esta franquicia se otorgará por espacio de un (1) año contado a partir de la fecha de nacimiento del niño o del otorgamiento de la guarda.

Justificación de Inasistencias.

Artículo 63.- Las inasistencias no encuadradas en el artículo 30 pero que obedezcan a razones atendibles podrán ser justificadas por autoridad competente, sin goce de haberes, por hasta un máximo de cuatro (4) días laborables por año calendario y no más de dos (2) por mes.

### CAPITULO V MODALIDADES DE LA JORNADA DE TRABAJO

1. De la jornada laboral.

Artículo 64.- La jornada de trabajo será de seis (6), siete (7) u ocho (8) horas diarias o de treinta (30), treinta y cinco (35) o cuarenta (40) horas semanales, de acuerdo con lo que se disponga para los distintos niveles y agrupamientos escalafonarios, y los turnos que se establezcan.

Para los agentes con cargos del agrupamiento de gerentes públicos, la jornada es de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales.

El Poder Ejecutivo reglamentará la jornada laboral de quienes presten servicios nocturnos, en jornada mixta así como la de aquéllos que cumplan habitualmente tareas en días inhábiles.

Además, se podrán habilitar distintos regímenes de dedicación o carga horaria o de créditos horarios, cuando la naturaleza de las prestaciones lo haga necesario o conveniente, siempre con un mínimo de diez (10) y un máximo de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. En estos casos se distribuirán las horas de trabajo considerando la índole de la actividad y las circunstancias permanentes o temporarias que resulten atendibles.

Las remuneraciones de los agentes que cumplan regímenes de dedicación o carga horaria distintos de los generales previstos para cada nivel o agrupamiento, guardarán la respectiva proporción.

2. De los servicios extraordinarios o suplementarios.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

a.1 De las horas extra.

Artículo 65.- Si las necesidades del servicio obligaren a la habilitación de un horario extraordinario, las horas trabajadas más allá de la jornada habitual serán compensadas con francos de acuerdo con la reglamentación vigente. Si razones de servicio no permitieran la compensación, las horas extra trabajadas serán retribuidas teniendo como base la remuneración del agente, con un cincuenta por ciento (50%) de recargo cuando se realizaran en horario diurno y con un cien por cien (100%) de recargo cuando se realizaran en horario nocturno o en días inhábiles. Se considerará horario nocturno a partir de las veintidós (22) horas y hasta la hora seis (6).

2.2 Del descanso compensatorio.

Artículo 66.- Los trabajos prestados en días inhábiles por los agentes que presten servicios habitualmente en días hábiles, devengan el descanso compensatorio a otorgarse inmediatamente o hasta los treinta (30) días después de las jornadas trabajadas.

2.3 De otros servicios extraordinarios.

Artículo 67.- Los servicios extraordinarios del personal afectado a tareas cuantificables por unidad, podrán ser retribuidos a destajo sobre la base de los valores que fije la reglamentación.

2.4 Servicios de guardias médicas.

Artículo 68.- El Poder Ejecutivo establecerá un sistema propio para remunerar los servicios de guardia a cubrir en los hospitales o centros asistenciales.

CAPITULO VI  
REGIMEN DISCIPLINARIO

1. Principios generales.

Artículo 69.- Los agentes públicos no pueden ser objeto de medidas disciplinarias sino con arreglo a las disposiciones del presente Estatuto y su reglamentación.

Artículo 70.- Ningún agente podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, y la sanción será graduada en función de la gravedad de la falta cometida, los antecedentes del agente y los perjuicios causados al Estado. En todos los casos, al personal le asiste el derecho al debido proceso adjetivo que se prevea en la reglamentación.



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

Artículo 71.- El empleado puede ser suspendido en el desempeño de sus tareas o reubicado transitoriamente con carácter preventivo y por un término no mayor del establecido para dictar resolución definitiva, cuando su alejamiento sea conveniente para el esclarecimiento de los hechos motivo de investigación o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de las actuaciones.

Artículo 72.- El empleado tendrá libre acceso a las constancias sumariales que se refieran a su persona y durante su substanciación, cuantas veces lo solicite, condicionado a no entorpecer la marcha normal de las investigaciones.

Artículo 73.- No requerirán sumario, siendo suficiente constancia lo que surja de los respectivos registros:

- a) La aplicación de apercibimientos cuando respondan a inasistencias injustificadas, incumplimiento de horario o abandono de funciones.
- b) La cesantía por calificaciones de la evaluación de desempeño inferior a satisfactoria o por acumulación de días de suspensión.

### 2. Sanciones y causales.

Artículo 74.- Los agentes que incurran en las faltas descritas en el presente Estatuto, serán pasibles de las siguientes medidas disciplinarias, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que surjan de las leyes:

- a) Apercibimiento fundado.
- b) Suspensión de hasta un máximo de treinta (30) días por vez. La suspensión se hará efectiva en días corridos sin prestación de servicios ni percepción de haberes.
- c) Remoción, ya sea cesantía o exoneración. La cesantía consiste en el cese de la relación laboral con la Administración con la posibilidad, transcurridos cinco años, de quedar habilitado para concursar nuevamente para el ingreso a la misma. La exoneración inhabilita en forma permanente al agente para desempeñar tareas bajo cualquier forma dentro de la Administración Pública.

Artículo 75.- Son causas para imponer apercibimiento o suspensión de hasta treinta días:

- a) Negligencia en el desempeño de sus funciones.
- b) Incumplimiento de los horarios establecidos o del régimen de dedicación o créditos horarios en más de



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

tres ocasiones en un lapso de hasta doce meses.

- c) Inasistencia injustificada.
- d) Abandono de funciones, el que se configura cuando el agente se retira de su lugar de trabajo dentro del horario establecido sin autorización del superior jerárquico, o cuando asistiendo, se niega a prestar servicios.
- e) Irrespetuosidad para con los superiores, otros empleados y el público.
- f) Incumplimiento de los deberes o quebrantamiento de las prohibiciones establecidos en el presente Estatuto, salvo que por su magnitud y gravedad sean pasibles de cesantía.
- g) Inconducta notoria.

Artículo 76.- Son causas de cesantía:

- a) Reiteración en el incumplimiento del horario o en la falta de asistencia o en el incumplimiento de tareas que hayan dado motivo durante los doce (12) meses anteriores, a tres (3) suspensiones por lo menos.
- b) Abandono del servicio sin causa justificada, el que se configura cuando se registren cinco (5) inasistencias continuas. En este caso, el agente deberá ser intimado en forma fehaciente por el Organismo a reintegrarse a sus tareas, agregando la constancia de dicha diligencia en el expediente. Esta intimación se hará efectiva en el último domicilio registrado en su legajo personal, consignándose en la misma que deberá reintegrarse a sus tareas habituales dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de su recepción, presentando la documentación que justifique sus inasistencias. En el caso de no presentarse el agente o de no resultar atendibles las razones de sus inasistencias, que dará configurado el abandono del servicio.
- c) Simulación de enfermedad o accidente.
- d) Incumplimiento de la obligación de reintegrarse o permanecer en el servicio según artículos 49 y 51 del presente Estatuto.
- e) Acumulación de más de treinta días (30) de suspensión en los últimos veinticuatro (24) meses.
- f) Calificación inferior a satisfactoria durante dos (2) veces en los últimos cinco (5) años.
- g) Falta grave respecto de los superiores o del público en la oficina o el servicio.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

- h) Incumplimiento intencional de órdenes legales.
- i) Recibir dádivas, obsequios o recompensas con motivo de sus funciones, patrocinar trámites que se encuentren a su cargo y realizar o propiciar actos incompatibles con las normas administrativas.
- j) Incumplimiento de los deberes o quebrantamiento de las prohibiciones establecidos en el presente Estatuto, que por su magnitud y gravedad lo justifiquen.
- k) Inconducta notoria que afecte el decoro o el prestigio de la función o condición de agente público.
- l) Condena firme por delitos comunes de carácter doloso.
- m) Otras causas que de acuerdo a esta ley impliquen des pido justificado.

Artículo 77.- Son causas de exoneración la condena firme por delitos contra la Administración, ya sea nacional, provincial o municipal, la comisión de faltas graves que la perjudiquen materialmente, la condena firme de cumplimiento efectivo por delitos dolosos, la pérdida de ciudadanía en los términos de las normas que la rigen y la violación de las prohibiciones previstas en este Estatuto.

La exoneración conlleva la baja en todos los cargos públicos que ocupare el agente sancionado.

Las causales enunciadas en este artículo y en el precedente no excluyen otras que importen la violación de los deberes del personal con gravedad extrema.

La sentencia condenatoria en sede judicial producirá como efecto de pleno derecho la conversión de la cesantía en exoneración en caso de estar concluido el sumario. Si éste se hallare en curso, clausura y agota el procedimiento sumarial que en sede administrativa se siguiera al agente.

Artículo 78.- La Junta de Disciplina dictará resolución dentro de los quince (15) días corridos, cumplidos los plazos de la instrucción del sumario.

Artículo 79.- La incomparecencia del agente sumariado no paralizara la causa, la que continuará su curso declarándose la rebeldía del imputado.

### 3. Plazos de prescripción.

Artículo 80.- El plazo de prescripción de la acción será de tres (3) años. Igual plazo regirá para la prescripción de la aplicación de sanciones disciplinarias. Los plazos se contarán a partir del momento de la configuración de



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

la falta.

4. Junta de Disciplina.

Artículo 81.- La Junta de Disciplina tendrá su sede en la ciudad de Viedma. Su Presidente, quien debe ser abogado, y los dos (2) vocales en representación del Poder Ejecutivo serán designados considerando las incompatibilidades generales previstas en el presente Estatuto. Los dos (2) representantes gremiales serán designados, en calidad de vocales, por la organización sindical mayoritaria legalmente reconocida.

Artículo 82.- Para sesionar, la Junta deberá contar con la mayoría simple del total de sus miembros.

Artículo 83.- La Junta de Disciplina adopta todas las resoluciones por simple mayoría de votos.

Para aplicar las sanciones previstas en los artículos 76 y 77 del presente Estatuto es necesaria la presencia de la totalidad de sus miembros.

Si en estos casos la primera sesión fracasase por falta de quórum, en la segunda citación fehacientemente documentada, el quórum quedará constituido con la simple mayoría. El Presidente sólo vota en caso de empate.

Artículo 84.- Las resoluciones de la Junta de Disciplina serán irrecurribles y agotarán la instancia administrativa, salvo para los casos previstos en el artículo 73 inciso c), que podrán ser recurridas ante el titular del Poder Ejecutivo dentro de los diez (10) días de notificada la resolución.

5. Instructores sumariantes.

Artículo 85.- Se designarán por lo menos tres (3) instructores sumariantes, con dependencia funcional, administrativa y presupuestaria de la Junta de Disciplina, los que tendrán su asiento de funciones en las localidades de Viedma, General Roca y San Carlos de Bariloche, conforme las tres circunscripciones judiciales, y con jurisdicción sobre las áreas que las mismas ocupan. Los mismos serán designados mediante concurso de oposición y antecedentes, debiendo poseer título de abogado.

Para ellos regirán las incompatibilidades generales previstas en el presente Estatuto.

Asimismo, se confeccionaran listados de abogados y agentes habilitados como instructores sumariantes, dependientes de los distintos organismos del Poder Ejecutivo, los que podrán ser designados instructores sumariantes ad hoc por



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

la Junta de Disciplina.

CAPITULO VII  
EGRESO

Artículo 86.- La relación laboral cesa:

- a) Por muerte del empleado.
- b) Por jubilación, retiro o vencimiento del plazo previsto en el artículo 88.
- c) Por renuncia aceptada o vencimiento del plazo previsto en el artículo 26 inciso. 1).
- d) Por incapacidad física total y de carácter permanente.
- e) Por cesantía o exoneración.
- f) Por el agotamiento del plazo previsto en el artículo 18 del presente.
- g) Por la revocación de la designación del agente durante el período previsto en el artículo 13 inciso a) del presente.

Artículo 87.- Cuando se deje sin efecto la jubilación por invalidez como consecuencia de la desaparición de las causales que la motivaran, el ex agente dispondrá de un plazo de sesenta (60) días corridos a partir de la notificación correspondiente a dicha baja, para solicitar su reincorporación a la Administración. Dentro de los treinta días de dicha presentación, deberá procederse a su reincorporación en un puesto correspondiente al mismo nivel escalafonario al que poseyera al momento de la baja y acorde con las aptitudes laborales que posea. A este solo efecto, no rigen las normas sobre congelamiento de vacantes vigentes.

El agente reincorporado readquiere automáticamente la estabilidad prevista en este Estatuto si la hubiera gozado al momento del otorgamiento del beneficio jubilatorio.

Artículo 88.- El personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna las condiciones para obtener la jubilación ordinaria o podrá solicitar voluntariamente su jubilación o retiro, autorizándolo a continuar la prestación de sus servicios por un lapso no mayor a seis meses o hasta que se le acuerde el beneficio, el que sea menor, a cuyo término será dado de baja.

CAPITULO VIII  
DE LA JUNTA DE RECLAMOS

Artículo 89.- Para el cumplimiento de las competencias asigna



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

das a la Junta de Reclamos, le serán remitidos los antecedentes del acto recurrido así como legajos, sumarios y toda otra documentación que la misma requiera o disponga dentro de los cinco (5) días de haberlos solicitado. La Junta debe pronunciarse dentro de los quince (15) días corridos, plazo prorrogable al doble si fuera necesario para mejor dictaminar.

CAPITULO IX  
PERSONAL NO PERMANENTE

Artículo 90.- El personal designado en cargos de planta no permanente presta servicios en forma personal y directa para la realización de trabajos que no puedan ser realizados por personal de planta permanente, sea porque las tareas son de carácter transitorio o porque, a pesar de ser las mismas de carácter permanente, los cargos se necesiten ocupar sólo temporariamente por licencia de su titular o por renuncia, en cuyo caso el cargo se ocupará hasta que finalice el procedimiento previsto para el concurso respectivo. Así mismo, podrá designarse personal no permanente cuando circunstancias que supongan emergencia pública así lo requieran, las que serán determinadas por el Poder Ejecutivo por vía reglamentaria.

El personal no permanente se rige por contrato de plazo determinado y carece del derecho a la estabilidad.

Bajo ninguna condición, dichos agentes desempeñan funciones distintas para las que hayan sido contratados.

Previamente a la contratación, la autoridad competente debe certificar la inexistencia de personal permanente disponible para la ejecución de las funciones objeto del contrato.

Artículo 91.- Sólo podrán ser designadas como personal no permanente, las personas que satisfagan los requisitos generales de ingreso y que no estén encuadradas en algunos de los impedimentos establecidos en el presente Estatuto.

Artículo 92.- El personal que revista con carácter no permanente goza de los derechos establecidos en los incisos b), d), f), g), h), i), j), k), l) y n) del artículo 11° con las salvedades que se reglamenten y los que se puedan acordar en sus respectivos contratos. En cuanto al derecho a la renuncia para este personal, se atenderá a lo que se establezca en el contrato respectivo.

Artículo 93.- El personal no permanente es evaluado por su desempeño cada seis meses de servicios efectivos o al término de su contrato, si éste fuera menor.

Los contratos contendrán cláusula de rescisión a



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

favor de la Administración, entre cuyas causales estará la obtención de una calificación por desempeño menor a la adecuada o normal.

Artículo 94.- A efectos de la remuneración del personal de planta no permanente, es equiparado a la asignación básica del nivel escalafonario correspondiente o del más próximo a sus funciones y ajustado según el régimen de dedicación horaria bajo el que se lo contrate.

Artículo 95.- El personal de planta no permanente queda sujeto a los deberes y prohibiciones establecidos en el presente Estatuto en todo cuanto se les aplique y según la reglamentación al efecto.

Artículo 96.- El personal no permanente tiene derecho a las licencias previstas en los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 30 en las condiciones que se reglamenten. Las agentes no permanentes tienen derecho, también, a usar la franquicia para atención de lactantes establecida en el artículo 62 del presente.

Artículo 97.- Los agentes no permanentes gozan de una licencia anual ordinaria de doce días laborables por año, los que se otorgarán en forma proporcional al tiempo trabajado; siempre que hubieren prestado servicios efectivos durante, por lo menos, seis (6) meses. Sólo se podrá interrumpir por razones de servicio, debiendo otorgarle los días no gozados en la primera oportunidad posible, y siempre antes de la finalización del contrato.

Artículo 98.- Los agentes de la planta no permanente tendrán derecho a la licencia prevista en el primer párrafo del artículo 35 del presente Estatuto, la cual no podrá extenderse temporalmente más allá de la fecha de finalización del respectivo contrato.

Artículo 99.- En materia de accidentes de trabajo será aplicable la legislación nacional vigente.

Artículo 100.- Los agentes no permanentes que hubieran sido contratados por seis (6) o más meses, tendrán derecho a las licencias previstas en los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 45, limitándose la del inciso f) a diez (10) días corridos, los que se reducirán a cinco (5) cuando hubieran sido contratados por menos de seis (6) meses.

Artículo 101.- Al personal que reviste en la planta no permanente se le aplica el régimen disciplinario previsto en el Capítulo VI de este Estatuto en las condiciones reglamentarias que se establezcan.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

1. De los plazos.

Artículo 102.- Los plazos previstos en el presente Estatuto se entenderán computados por días hábiles administrativos, salvo que específicamente se disponga lo contrario.

2. Legajo personal.

Artículo 103.- Se llevará un legajo personal único de cada agente en el que constarán todos los antecedentes de sus actuaciones y todos sus servicios certificados a efectos de la jubilación o el retiro. El agente podrá solicitar vista en cualquier momento y verificar el cumplimiento del presente artículo.

3. Aporte a la obra social sindical.

Artículo 104.- El Poder Ejecutivo y los Entes Autárquicos o Descentralizados contribuirán con un aporte del cinco coma cinco por ciento (0,5 %), sobre la totalidad de los sueldos del personal amparado por el presente Estatuto, para la Obra Social Sindical, no comprendida en el régimen de la ley n° 22.269, el que se depositará mensualmente en la cuenta de la Obra Social de la entidad gremial legalmente reconocida que represente a los agentes amparados en el presente Estatuto, remitiéndose los comprobantes dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de efectuado el depósito.

4. Disposición transitoria.

Artículo 105.- Para los agentes que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, tuvieren derecho a gozar de un período de licencia anual ordinaria superior a los treinta (30) días, la limitación prevista en el primer párrafo del artículo 32 del presente Estatuto será equivalente a la cantidad de días devengados a esa fecha.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

ESCALAFON PROVINCIAL GENERAL

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1°.- El presente Escalafón es de aplicación al personal comprendido en el Estatuto General y Básico del Personal de la Administración Pública de la Provincia de Río Negro.

CAPITULO II

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 2°.- Se establece un Régimen de Carrera Administrativa basado en los principios de:

- a) ética en la función pública,
- b) estabilidad en el empleo,
- c) ingreso, permanencia y progreso basados en la idoneidad, el mérito y la capacitación,
- d) transparencia e igualdad de oportunidades en los procedimientos que se instituyen en el presente,
- e) asignación de funciones acordes con las capacidades de los agentes,
- f) evaluación del rendimiento, de la productividad del desempeño en el ejercicio del empleo público y de la responsabilidad de los agentes públicos para su promoción en dicho régimen.

Artículo 3°.- El Régimen de Carrera Administrativa aprobado por el presente, está orientado a promover la profesionalización en la función pública, propendiendo a asegurar la articulación de los objetivos y metas organizacionales de la Administración Pública Provincial con el desarrollo de las competencias laborales de quienes prestan servicios en ella.

Artículo 4°.- El ingreso, progreso y permanencia en la carrera implican el cumplimiento, por parte de los agentes públicos, de los requisitos establecidos en el presente y su compromiso para con la profesionalización en el ejercicio de la función pública.

Artículo 5°.- El agente ingresa a la Carrera Administrativa en un Agrupamiento, Nivel, Tramo y Grado de acuerdo con el Régimen de Selección aprobado por el presente.

La Carrera Administrativa consiste en el paso



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

del agente a los distintos grados, tramos, niveles y agrupamientos conforme el Régimen de Promoción establecido en el presente.

Artículo 6°.- El Régimen de Carrera Administrativa comprende el progreso de los agentes públicos en forma vertical y horizontal.

Artículo 7°.- El progreso en forma vertical consiste en el ascenso a los sucesivos niveles escalafonarios establecidos por el presente y habilita al agente público a ocupar cargos de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía. El ascenso vertical se realiza mediante los procesos de selección diseñados para tal fin y convocados por la autoridad competente.

Artículo 8°.- El progreso en forma horizontal consiste en la promoción a los diferentes tramos y grados habilitados para el nivel escalafonario en el que reviste el agente y representa la maduración y desarrollo de las competencias laborales relativas al perfil ocupacional propio.

Se logra obteniendo las calificaciones que se determinen, resultantes de la evaluación del desempeño, y aprobando las actividades de capacitación o desarrollo profesional que se reglamenten para cada agrupamiento, nivel, tramo y grado escalafonario.

### CAPITULO III

#### ARQUITECTURA ESCALAFONARIA

##### Sección Primera

##### DE LOS AGRUPAMIENTOS

Artículo 9°.- De acuerdo con la naturaleza funcional de los puestos de trabajo que ocupan, los agentes pueden revistar en los siguientes agrupamientos:

- a) Agrupamiento Gerencia Pública.
- b) Agrupamiento Profesional.
- c) Agrupamiento Técnico.
- d) Agrupamiento Administrativo e) Agrupamiento Auxiliar Asistencial.
- f) Agrupamiento Servicios de Apoyo.

Establécese dentro del Agrupamiento Profesional, el Subagrupamiento Profesional Asistencial.

Artículo 10.- El Poder Ejecutivo podrá establecer otros Sub



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

agrupamientos, cuando la naturaleza de las prestaciones u otras circunstancias especiales lo aconsejen para una mejor organización del personal, previo dictamen del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado a propuesta del titular de la o las jurisdicciones respectivas.

Artículo 11.- El Agrupamiento Gerencia Pública comprende al personal que desempeña funciones de dirección de Unidades Organizativas no inferiores a Departamento, las que requieren posesión de título terciario o universitario.

Puede suplirse la falta de título con la aprobación del Curso de Habilitación Gerencial y con la acreditación de experiencia laboral demostrable afín al cargo a ocupar según se determine, no inferior a cinco años.

Comprende funciones previstas en los Niveles Escalafonarios I, II y III establecidos en el presente.

Artículo 12.- La pertenencia de un agente al agrupamiento Gerencia Pública será transitoria, conforme la duración del período que se designe para las funciones correspondientes a cada puesto de trabajo de este agrupamiento, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de la Sección III.

Artículo 13.- El Agrupamiento Profesional comprende al personal abocado a funciones que exigen para su ejercicio, la posesión de título universitario o de estudios superiores, con rango de licenciatura, que respondan a planes de estudio no inferiores a cuatro (4) años.

El Subagrupamiento Profesional Asistencial comprende al personal que ejerza funciones en establecimientos dependientes del Consejo Provincial de Salud Pública destinadas a la atención integral de la Salud, por medio de la práctica médica y de profesiones conexas que exijan la posesión de título habilitante universitario de carreras no inferiores a cuatro años de duración y el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias que rijan los respectivos ejercicios profesionales.

Las funciones profesionales se encuadran en los Niveles Escalafonarios I, II y III establecidos en el presente.

Artículo 14.- El Agrupamiento Técnico Especializado comprende al personal que desarrolla funciones propias del ejercicio de especialidades que requieren título técnico terciario o universitario habilitante.

Las funciones técnicas especializadas se encuadran en los Niveles Escalafonarios III, IV y V establecidos en el presente.

Artículo 15.- El Agrupamiento Administrativo comprende al



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

personal destinado a funciones relacionadas con el apoyo administrativo en general, sean éstas principales, complementarias o auxiliares, y que requieren posesión de al menos Título Secundario.

Las funciones administrativas se encuadran en los Niveles Escalafonarios IV, V y VI establecidos en el presente.

Artículo 16.- El Agrupamiento Auxiliar Asistencial comprende al personal que cumple funciones de ejecución o supervisión, complementarias o elementales, en establecimientos dependientes del Consejo Provincial de Salud Pública, para las que se requiere acreditar escolaridad básica obligatoria y título habilitante, expedido por autoridad competente.

Las funciones auxiliares asistenciales se encuadran en los Niveles Escalafonarios IV, V y VI establecidos en el presente.

Artículo 17.- El Agrupamiento Servicios de Apoyo comprende al personal que satisface funciones complementarias a la gestión de las restantes áreas tales como conducción de vehículos, vigilancia, limpieza, mantenimiento de inmuebles y máquinas u otras de naturaleza similar o equivalente, para las que se requiere acreditar como mínimo escolaridad básica obligatoria y pericias laborales acordes.

Las funciones de servicios de apoyo se encuadran en los Niveles Escalafonarios V, VI y VII establecidos en el presente.

### Sección Segunda

#### DE LOS NIVELES (CARRERA VERTICAL) Y GRADOS (CARRERA HORIZONTAL)

Artículo 18.- Los puestos de trabajo, incluyendo los puestos claves, conforme la definición del inciso d) del artículo 10 de la ley n° 3.052, son valorados y clasificados en siete niveles escalafonarios nomenclados del I al VII inclusive, de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que exigen.

El Poder Ejecutivo establecerá reglamentariamente un Clasificador de Puestos de Trabajo, previo dictamen del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, pudiendo actualizarlo, reubicar los puestos de trabajo y resolver respecto de la inclusión de nuevos así como la inclusión o exclusión de los puestos claves.

Artículo 19.- El Nivel VII comprende funciones simples que requieren el desarrollo de aptitudes y habilidades para realizar tareas de las que el agente es responsable por su resultado, sujeto a instrucciones y rutinas de trabajo



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

precisas y bajo supervisión inmediata en lo concerniente a oportunidad y forma de realizar cada trabajo.

Además de los requisitos que se fijan para cada puesto, se requiere certificado de escolaridad básica obligatoria. No requiere acreditar experiencia laboral previa.

Este Nivel comprende diez grados según lo establecido en el presente Escalafón.

Artículo 20.- El Nivel VI comprende funciones simples que pueden contener cierta diversidad de tareas, para las cuales se requiere la aplicación de conocimientos o habilidades específicas. Pueden implicar la supervisión de otros agentes del mismo o inferior nivel. Exigen responsabilidad por el resultado de tareas individuales o grupales establecidas por su superior, sujeto a instrucciones y rutinas de trabajo precisas y con alguna autonomía relativa en el desempeño.

Además de los requisitos que se fijan para cada puesto, se requiere certificación de escolaridad básica obligatoria y acreditación de conocimientos específicos. No requiere acreditar experiencia laboral previa.

Este Nivel comprende diez grados según lo establecido en el presente Escalafón.

Artículo 21.- El Nivel V comprende funciones con tareas que exigen la aplicación de conocimientos o habilidades semiespecializadas. Puede implicar la supervisión de tareas de otros agentes del mismo o inferior nivel y responsabilidad directa sobre su equipo de trabajo. Exige responsabilidad por el logro de objetivos resultantes de la aplicación de procedimientos y métodos determinados. Suponen algún grado de autonomía para la elección de medios en el desempeño y conocimiento de todos los aspectos del puesto de trabajo.

Además de los requisitos que se fijan para cada puesto, se requiere nivel secundario o polimodal completo y acreditación de conocimientos específicos. Requiere acreditar experiencia laboral previa no inferior a dos años y/o entrenamiento específico al efecto.

Este Nivel comprende diez grados según lo establecido en el presente Escalafón.

Artículo 22.- El Nivel IV comprende funciones que incluyen diversidad de tareas y exigencia de conocimientos y pericias en la aplicación de técnicas específicas. Pueden suponer control operativo de unidades de menor nivel.

Exigen responsabilidad por los resultados de procedimientos y tareas individuales y grupales, sujetas a objetivos y métodos específicos, con autonomía relativa ante el superior. Pueden exigir resolver ocasionalmente situaciones



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

nes imprevistas.

Además de los requisitos que se fijan para cada puesto, se requiere título terciario o universitario afín, pudiendo suplirse la falta de éste con la posesión de título secundario, la acreditación de experiencia laboral afín no inferior a cuatro años y la aprobación del Programa de Capacitación y Desarrollo que se implemente a tal fin.

Este Nivel comprende ocho grados según lo establecido en el presente Escalafón.

Artículo 23.- El Nivel III comprende funciones que requieren conocimientos profesionales o técnicos superiores, el dominio de procesos administrativos complejos, la aplicación de normas jurídicas o la formulación y/o desarrollo de programas de acción y procedimientos. Pueden corresponder a funciones de organización y control de unidades organizativas o dependencias de mediana o menor complejidad o tamaño. Exigen responsabilidad por el cumplimiento de objetivos y resultados encomendados, sujetos a planes o a normas jurídicas o técnico profesionales determinadas. Implican situaciones que requieren autonomía profesional e iniciativa personal para resolver problemas dentro de las competencias asignadas.

Además de los requisitos que se fijan para cada puesto, se requiere título universitario, con rango no inferior a Licenciatura, de no menos de cuatro años de duración.

Este Nivel comprende ocho grados según lo establecido en el presente Escalafón.

Artículo 24.- El Nivel II comprende el ejercicio de funciones profesionales o técnicas especializadas que pueden implicar la participación en la formulación, desarrollo o asesoramiento de planes o proyectos o el planeamiento, organización y control de unidades o equipos de trabajo de mediana complejidad o tamaño.

Exige responsabilidad por el cumplimiento de objetivos establecidos en políticas y marcos técnicos y normativos específicos, con suficiente autonomía para adoptar decisiones dentro de las competencias asignadas.

Además de los requisitos que se fijan para cada puesto, se requiere título universitario no inferior a licenciatura, estudios superiores en la especialidad y/o la acreditación de especialismo en la materia y de experiencia laboral no inferior a cuatro años afín a las funciones a cubrir.

Este Nivel comprende seis grados según lo establecido en el presente Escalafón.

Artículo 25.- El Nivel I comprende funciones profesionales altamente especializadas, la formulación de políticas, programas y planes específicos de impacto estraté



## Legislatura de la Provincia de Río Negro

gico para la organización o el asesoramiento profesional superior. Puede implicar el planeamiento, organización y control de unidades o equipos de trabajo de gran complejidad o tamaño. Exigen responsabilidad por el cumplimiento de objetivos basados en políticas o normas amplias, con gran autonomía para el ejercicio de las competencias asignadas.

Además de los requisitos que se fijan para cada puesto, se requiere título universitario no inferior al rango de Licenciatura, estudios superiores especializados, la acreditación de especialismo en la materia y de experiencia laboral afín no inferior a seis años.

Este Nivel comprende seis grados según lo establecido en el presente Escalafón.

### Sección Tercera

#### DE LOS TRAMOS

Artículo 26.- Los agentes revistan en el grado que hayan alcanzado, el que corresponde a un tramo que se define para cada Nivel Escalafonario, según la siguiente escala:

NIVEL ESCALA- FONARIO	TRAMOS DEL PERSONAL			
	AYUDANTE	ASISTENTE	PRINCIPAL	SUPERIOR
I		Grados 1 y 2	Grados 3 y 4	Grados 5 y 6
II				
III		Grados 1 y 2	Grados 3, 4 y 5	Grados 6, 7 y 8
IV				
V	Grados 1 y 2			
VI		Grados 3, 4 y 5	Grados 6, 7 y 8	Grados 9 y 10
VII				

Los tramos agrupan a los grados según el nivel escalafonario correspondiente, representando un estadio en el dominio del perfil ocupacional propio. Procede la promoción al tramo siguiente cuando el agente reúne las exigencias previstas para el grado inicial correspondiente a ese tramo y acredite las competencias laborales que se especifiquen para el mismo. A este último efecto, se habilitan con la debida antelación, los períodos en los que el agente puede formular la solicitud de acreditación y las fechas en las que se procede con las acreditaciones correspondientes.

El Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, con el asesoramiento de entidades



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

profesionales, gremiales y académicas, organiza el procedimiento a seguir para asegurar dichas acreditaciones.

El Consejo Provincial de Salud Pública procede de la misma manera con relación a la promoción de tramo del personal asistencial.

El pase de un tramo a otro implica la acreditación de los requisitos genéricos correspondientes al perfil ocupacional del tramo siguiente en la carrera horizontal.

### CAPITULO IV

#### DEL EJERCICIO DE FUNCIONES EN EL AGRUPAMIENTO GERENCIAL

Artículo 27.- El personal seleccionado como titulares de funciones comprendidas en el agrupamiento Gerencia Pública las ejerce por un período de cuatro (4) años.

Sólo son removidos de sus funciones cuando obtengan una calificación inferior a la adecuada o equivalente en su respectiva evaluación anual del desempeño, sean sancionados por falta grave o el puesto de trabajo que ocupasen sea suprimido por razones de servicio y no implique la creación de otro de naturaleza equivalente o similar.

Finalizados los cuatro años calendario contados a partir de su designación en dichas funciones o producida la respectiva vacante, se debe convocar a un nuevo proceso de selección. En caso que su anterior titular no fuera seleccionado para un nuevo período, dicho agente continúa con su carrera administrativa en el nivel y grado escalafonario que hubiera alcanzado en el agrupamiento correspondiente.

### CAPITULO V

#### REGIMEN DE SELECCION

Artículo 28.- Se establece el Régimen de Selección para la cobertura de cargos vacantes financiados comprendidos en el presente escalafón.

Los procesos de selección se orientan mediante concurso de oposición y antecedentes a comprobar y valorar fehacientemente la idoneidad y las competencias y aptitudes laborales conforme al perfil del puesto a cubrir, permitiendo establecer el mérito relativo entre los candidatos.

Artículo 29.- Todo ingreso a la Administración Provincial en un cargo comprendido en el presente escalafón se realiza en el grado y tramo inicial del nivel correspondiente al puesto de trabajo a cubrir.

De acuerdo con la reglamentación, se puede asig



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

nar extraordinariamente al agente ingresante un grado superior al inicial pero no mayor a la mitad de grados correspondientes al respectivo nivel escalafonario, cuando por las competencias y experiencias laborales de la persona se justifique dicha asignación.

Artículo 30.- El agente que aspire a cubrir un puesto de trabajo de mayor nivel escalafonario, debe sujetarse al Régimen de Selección establecido por el presente. En caso de resultar designado, ingresa al tramo y grado inicial correspondiente al nuevo nivel escalafonario alcanzado, excepto que por las competencias y experiencia laboral adquiridas, pueda ser asignado a un grado y tramo superior, de acuerdo con la reglamentación al efecto. En este caso no puede ser asignado a un grado mayor a la mitad de grados correspondientes al nuevo nivel.

Artículo 31.- Los procesos de selección son convocados dentro del primer y tercer trimestre de cada año calendario, a través de los medios que aseguren su debida difusión pública.

Artículo 32.- Los procesos de selección pueden ser por Convocatoria Interna, General o Abierta.

En los procesos por Convocatoria Interna pueden participar los agentes pertenecientes a la Planta Permanente de la Unidad Organizativa con rango de Subdirección, Dirección o Dirección General, en la que se encuentre la vacante.

En los procesos por Convocatoria General pueden participar los agentes públicos pertenecientes a la Planta Permanente, comprendidos en el presente Escalafón.

En los procesos por Convocatoria Abierta pueden participar todos los postulantes, ya sea que procedan de los ámbitos públicos como privados, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas.

Artículo 33.- Son por Convocatoria Abierta, los procesos de selección destinados a cubrir vacantes del nivel escalafonario inicial de cada agrupamiento, los puestos de trabajo del Nivel V del Agrupamiento Auxiliar Asistencial que se especifiquen reglamentariamente, y en los casos en los que se hayan declarado desierto los procesos por Convocatoria General. A igualdad de méritos se dará preferencia al agente público.

Para la cobertura de los puestos de trabajo de los restantes niveles se instrumentan procesos por Convocatoria Interna.

Se instrumentan procesos de selección por Convocatoria General cuando los procesos por convocatoria interna hayan sido declarados desierto.



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

El Agrupamiento Gerencia Pública se rige por procesos de selección por Convocatoria Abierta.

Artículo 34.- Los procesos de selección deben permitir la evaluación objetiva de los antecedentes, las experiencias académicas y laborales, y los conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias personales requeridos por el puesto de trabajo a cubrir, de acuerdo con el reglamento que se dicte al efecto. En dicha reglamentación se establecerá la composición del órgano selector.

Pueden instrumentarse procesos de selección por modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto.

La autoridad competente designa de acuerdo con el orden de mérito resultante. Para la cobertura de los cargos correspondientes al agrupamiento Gerencial Público que se determinen reglamentariamente, la autoridad podrá designar entre los tres mejores candidatos merituados, siempre que esta modalidad hubiese sido anunciada con la difusión de la convocatoria. En caso de no haberlo anunciado, la autoridad designará según el estricto orden de mérito resultante.

Los órdenes de mérito tendrán una vigencia de seis (6) meses. En todos los casos, el designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los veinte (20) días corridos contados a partir de la notificación de su designación. De no producirse dicha posesión o de cesar en sus funciones por cualquier motivo, se designará al postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito respectivo.

### CAPITULO VI

#### REGIMEN DE PROMOCION

Artículo 35.- La promoción al grado siguiente procede cuando el agente satisfaga la totalidad de los requisitos exigidos para el mismo, según lo establecido en el presente.

Son requisitos para la promoción de grado:

- a) Obtener una cantidad de calificaciones al menos adecuada o normal, por la evaluación anual del desempeño, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.
- b) Acreditar ante cada promoción, la aprobación de actividades de capacitación en cualquiera de las modalidades habilitadas y/o la posesión de las competencias laborales pertinentes al puesto de trabajo, según se reglamente.
- c) Pueden reconocerse a estos efectos las actividades fehacientemente comprobables, en las que el agente



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

haya desarrollado o adquirido experiencia técnica o profesional relevante, y que se consideren pertinentes a su función o desarrollo laboral.

- d) En la reglamentación que se dicte para dar cumplimiento a este inciso, se preverán las exigencias para cada promoción de grado, según el agrupamiento en el que revista el agente.

Artículo 36.- Para la promoción de grado, el agente debe obtener las siguientes cantidades de calificaciones satisfactorias, adecuadas o equivalentes por la evaluación anual de su desempeño.

TRAMOS NIVELES	ASISTENTE		PRINCIPAL		SUPERIOR	
I	0	3	3	4	4	4
II	0	3	3	4	4	4
GRADOS	1	2	3	4	5	6

TRAMOS NIVELES	ASISTENTE		PRINCIPAL			SUPERIOR		
III	0	3	3	3	3	3	3	3
IV	0	3	3	3	3	3	3	3
GRADOS	1	2	3	4	5	6	7	8

TRAMOS NIVELES	AUXILIAR		ASISTENTE			PRINCIPAL			SUPERIOR	
V	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3
VI	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3
VII	0	2	2	2	2	3	3	3	3	3
GRADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Artículo 37.- La promoción se hace efectiva a partir del primer día hábil correspondiente al segundo y cuarto trimestre de cada año calendario posterior al cumplimiento de la totalidad de los requisitos exigidos.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

REGIMEN DE CAPACITACION

Artículo 38.- El Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado establece y coordina un Sistema de Capacitación y Desarrollo orientado a la actualización y mejoramiento de las competencias laborales de los agentes requeridas para el buen funcionamiento de los servicios y para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción. En la organización de las actividades, se asegurará la igualdad de oportunidades para el acceso de los agentes a las mismas.

Artículo 39.- Los agentes pueden participar de las actividades de capacitación para las que sean autorizados cuando ellas sean pertinentes a las funciones que cumplan o en función de los resultados de la evaluación de su desempeño.

Artículo 40.- Las actividades de capacitación y desarrollo que individualmente emprendan los agentes públicos también pueden ser reconocidas para satisfacer los requisitos de la promoción de tramo y grado.

Artículo 41.- En el marco de lo establecido por el anterior artículo, se reglamentará el reconocimiento de actividades de capacitación y desarrollo no formales y/o a distancia así como otras modalidades de capacitación en servicio, que respondan a las finalidades establecidas en el presente capítulo.

Artículo 42.- Para la promoción de grado, sólo son acreditadas las actividades de capacitación reconocidas por el Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, de acuerdo con lo que se reglamente para cada agrupamiento, subagrupamiento, nivel, tramo y grado.

En ningún caso se establecerán requisitos de capacitación por un total menor a diez (10) horas de actividad presencial o esfuerzo equivalente.

Artículo 43.- Cada institución realiza por medio del órgano competente, la detección de las necesidades de capacitación específicas de su área así como el monitoreo de la transferencia de lo impartido al desempeño individual, grupal e institucional.

El Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado define las prioridades anuales de capacitación y desarrollo en base a las necesidades identificadas.

Artículo 44.- Para el cumplimiento de las exigencias de capacitación fijadas a efecto de la promoción horizontal, se establecerá un procedimiento para la acreditación de competencias laborales como modalidad complementaria u obligatoria.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

Artículo 45.- Dentro de los Programas de Capacitación y desarrollo orientados a cubrir las necesidades de capacitación del personal del agrupamiento de Gerencia Pública, se instrumentarán actividades que permitan la habilitación de agentes que, careciendo de los niveles de educación formal requeridos para dicho agrupamiento, cuenten con potencial de desempeño debidamente reconocido.

CAPITULO VIII

SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

Artículo 46.- Los agentes que gozan de estabilidad consagrada estatutariamente y acreditan prestación de servicios efectivos por un lapso no inferior a los seis meses en el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año, son evaluados dentro de los tres primeros meses del año siguiente.

Quando la naturaleza o estacionalidad de los servicios lo aconseje, el Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado puede establecer otros períodos a estos efectos.

Quando por causas debidamente fundadas una institución no pudiera cumplimentar las calificaciones del personal antes del 31 de marzo de cada año, el citado Consejo podrá habilitarle un período adicional.

Para la promoción de grado, se considera cumplido este requisito a partir del primer día hábil posterior al 31 de marzo de cada año o a partir del primer día hábil del período habilitado expresamente.

Artículo 47.- El desempeño del agente es evaluado con relación al logro de los objetivos o resultados alcanzados en sus funciones, tomando en consideración las condiciones y recursos disponibles, las competencias y modalidades demostradas en su ejercicio y las aptitudes para el trabajo y el servicio público.

La evaluación del desempeño es reglamentada y organizada de manera que su gestión contribuya a estimular el compromiso del agente con el rendimiento laboral y la mejora del servicio público, con su desarrollo y capacitación personal, con la profesionalización de la función pública a su cargo y con la merituación relativa para su promoción en la carrera.

El agente podrá elevar por propia iniciativa ante su evaluador, un informe de su gestión al finalizar el período de evaluación el que será considerado a los efectos pertinentes.



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

Artículo 48.- El personal es precalificado por el agente titular de la unidad organizativa en la que presta servicios y calificado por el funcionario inmediato siguiente en la jerarquía que cuente con rango no inferior a Director General. La calificación debe ser aprobada, previa a su notificación al agente, por el Comité Institucional de Organización y Recursos Humanos respectivo. Las evaluaciones deben ajustarse a las pautas de distribución de las calificaciones y sus mecanismos de ampliación, según se reglamente.

En el cumplimiento de estas funciones, los agentes que actúen como evaluadores son personalmente responsables de la objetividad y ecuanimidad con que ponderan el desempeño de los agentes a su cargo, a quienes imparten al inicio del período a evaluar, los objetivos, resultados y/o modalidades que se esperan de la gestión. Para el mejor cumplimiento de estas funciones, pueden requerir los informes que sean necesarios a las partes involucradas en la gestión del agente a evaluar o al propio agente, según se establezca en la reglamentación.

Artículo 49.- Los agentes que actúen como evaluadores son aquéllos que ejercen las funciones que los habilitan como tales al momento de cumplimentar la evaluación. En el caso de que hubieran habido dos o más agentes a cargo de dichas funciones durante el período a evaluar, deben entregar a su sucesor un informe detallado del desempeño de los agentes durante el período en que ejercieron su supervisión. El incumplimiento de esta obligación es considerada falta grave una vez que exigida formalmente, el agente se negara a cumplirla.

Los agentes evaluadores son responsables del cumplimiento oportuno de las evaluaciones del desempeño de los agentes a su cargo, notificando la calificación mediante entrevista personal con sus evaluados. Solo en casos debidamente autorizados por autoridad competente, se podrá notificar la calificación mediante otro procedimiento o medio fehaciente.

Artículo 50.- Los agentes evaluados pueden recurrir las calificaciones ante el funcionario que lo califica, fundando debidamente su reclamo y aportando las informaciones comprobables que permitan mejor resolver. Agotada esa instancia y sin que sea satisfecho su reclamo, puede acudir ante el Comité Institucional respectivo y, en última instancia, ante la Junta Evaluadora Central.

Los agentes que no alcanzaran una calificación adecuada acuerdan con sus evaluadores un programa de recuperación del desempeño de cuyo cumplimiento son responsables.

### CAPITULO IX

#### ESQUEMA DE REMUNERACIONES



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

Artículo 51.- La retribución del personal comprendido en el presente Escalafón está integrado por:

- A. La ASIGNACION BASICA para cada NIVEL ESCALAFONARIO.
- B. El ADICIONAL correspondiente al GRADO alcanzado por el agente en cada nivel escalafonario, el que deja de percibirse cuando promueva a un grado superior, (se sobreentiende).
- C. Los adicionales, suplementos o bonificaciones e incentivos que se determinen en conformidad con el presente capítulo.

El valor de cada uno de los conceptos retributivos establecidos por el presente es establecido por el Poder Ejecutivo.

Artículo 52.- Establécense los siguientes suplementos:

- a) POR FUNCION DIRECTIVA el que es abonado al agente que es seleccionado para ejercer la titularidad de un puesto comprendido en el agrupamiento Gerencia Pública, mientras preste servicios efectivos en el mismo y de acuerdo con el nomenclador que se apruebe al efecto.
- b) POR JEFATURA el que es abonado al agente mientras ejerza funciones de Jefatura o Supervisión de personal para las cuales fuera formalmente asignado en las condiciones que se estipulen reglamentariamente y según la clasificación de unidades organizativas vigentes.
- c) POR PUESTO CLAVE incorporado al nomenclador que se apruebe en base a la propuesta del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado.
- d) POR DEDEDICACION HORARIA EXTRAORDINARIA, el que será abonado a los agentes que presten habitualmente servicios por encima del régimen horario general que se dicte.
- e) POR DEDICACION EXCLUSIVA el que será abonado al agente que desarrolle funciones especificadas en el nomenclador a aprobar, que por su régimen de dedicación horaria y funcional no pueda ejercer su profesión más que al servicio de la Administración.
- f) POR ZONA INHOSPITA al agente que preste servicios efectivos de manera habitual en localidades que, según la regionalización que se establezca, tengan reconocidas condiciones más desfavorables de residencia y labor.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

- g) POR RIESGO Y PELIGROSIDAD según el nomenclador de funciones y puestos de trabajo en los que se ponga en peligro la integridad psicofísica del agente, determinados según la legislación vigente en la materia.

Artículo 53.- Establécense las siguientes bonificaciones:

- a) POR DESEMPEÑO ANUAL DESTACADO para el agente que sea calificado con las máximas calificaciones y en las condiciones que se establezcan en el reglamento al efecto.
- b) POR PRODUCTIVIDAD en base a la reglamentación que se organice al efecto para reconocer la mayor eficiencia y eficacia administrativa, las iniciativas y sugerencias que conduzcan a ello o los desempeños relevantes que se consideren especialmente meritorios.

Artículo 54.- Establécese un Adicional por Mayor Titulación al agente que cumpla funciones comprendidas en el agrupamiento Técnico y reviste en los niveles escalafonarios IV y V, al que cumpla funciones en el agrupamiento Auxiliar Asistencial y reviste en los niveles escalafonarios IV, V y VI, de acuerdo con la reglamentación que se dicte.

Artículo 55.- Los Adicionales y Suplementos que se establezcan en el presente se calcularán en base a porcentajes calculados sobre la asignación básica del nivel escalafonario en el que reviste el agente.

Los porcentajes y procedimientos para su otorgamiento a cada agente serán establecidos por reglamentación a dictar por el Poder Ejecutivo, así como el régimen de incompatibilidades para la acumulación de los mismos.

Los adicionales y suplementos serán abonados mientras se produzcan las circunstancias que motivan su otorgamiento al agente, con las excepciones debidamente fundadas que establezca el Poder Ejecutivo, previo dictamen del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado.

## CAPITULO X

### AUTORIDADES DE APLICACION

Artículo 56.- Créase en el ámbito del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, la Comisión de Carrera, la que estará integrada por tres representantes gubernamentales y dos de la entidad gremial mayoritaria, legalmente reconocida. Será presidida por el Secretario Ejecutivo de dicho Consejo. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Elaborar los instrumentos legales y normativos para el proceso de implementación, los que serán aprobados



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

mediante decreto, previo dictamen del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado.

- b) Implementar el proceso de incorporación del personal a este régimen escalafonario, a propuesta de las Instituciones del Poder Ejecutivo, a través de los Comités Institucionales de Organización y Recursos Humanos.
- c) Asesorar en el dictado de normas complementarias, interpretativas y aclaratorias y en todos los aspectos que hagan a la implementación del Régimen de Carrera Administrativa establecido.
- d) Elaborar los instrumentos metodológicos para llevar adelante la Carrera Administrativa.
- e) Asistir a los Comités Institucionales de Organización y Recursos Humanos en la aplicación de los aspectos escalafonarios.
- f) Ser el órgano de alzada para atender recursos, interpuestos por los agentes, con relación a su incorporación a que diera lugar la aplicación de la presente norma.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 57.- Los agentes comprendidos en las leyes n° 1844, 1904, 1911, 2094 y 2593 serán incorporados al Régimen de Carrera establecido en el presente, de acuerdo a lo que la reglamentación determine al efecto.

En dicha reglamentación se tendrán en cuenta las funciones desempeñadas por el agente público al momento de su incorporación, considerando el Clasificador de Puestos de Trabajo que se establezca por vía reglamentaria, siempre que los agentes satisfagan los requisitos básicos de cada nivel escalafonario previstos en el presente Escalafón.

Para la asignación del grado correspondiente al régimen de carrera establecido por el presente la reglamentación debe contemplar, al menos, el estado de avance relativo en los respectivos regímenes de carrera en los que se encuentran en la Administración Pública Provincial.

Artículo 58.- Deróganse los escalafones aprobados por las leyes 1844, 1904, 1911, 2094 y 2593, sus normas complementarias y modificatorias, una vez que se produzca la incorporación al presente Escalafón de la totalidad de los agentes alcanzados por dichos regímenes.