



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Expediente número 862/96.

Viedma, 13 de noviembre de 1996.

Señor presidente:

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de remitirle el proyecto de ley por el que se crea el llamado Régimen de la Función Pública y Reconversión Organizacional.

Desde los inicios de la presente década se ha instalado en la sociedad argentina un profundo debate sobre el rol del Estado, sobre sus dimensiones, sus incumbencias y deberes indelegables, discusión en la cual el gobierno provincial no ha estado ausente, habiendo encarado un proceso global de reforma.

Desde el inicio de este gobierno, se vienen combatiendo los efectos de la crisis en las finanzas públicas, que había paralizado el funcionamiento del Estado. A través de una serie de medidas se logró disminuir el alto déficit fiscal y recuperar la gobernabilidad, pero no se modificó sustancialmente la calidad de los bienes y servicios públicos demandados por la sociedad rionegrina.

En el entendimiento de que es imprescindible continuar con el programa de reformas necesario para adaptar el funcionamiento de la administración pública de la provincia de Río Negro a las necesidades cambiantes de la comunidad demandante de bienes y servicios públicos, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 1° de la ley número 2989, y luego de un arduo trabajo llevado a cabo por la Mesa Ejecutiva de la Comisión Especial para la Reconversión del Estado, elevamos a consideración de la Legislatura que usted preside, el proyecto de ley de la Función Pública.

Antecedentes

Luego de la sanción de la ley 1844, fueron varias las iniciativas para modificar los estatutos-escalafones de los agentes públicos provinciales a fin de adecuarlos a los profundos cambios que se estaban operando en la sociedad.

Fue hacia fines del año 1994 en que técnicos del Poder Ejecutivo provincial conjuntamente con representantes sindicales de la Unión Personal Civil de la Nación, mediante una metodología participativa y asistidos por un grupo de consultores de reconocida trayectoria, conducidos por el doctor Oscar OSZLAK, elaboraron un primer anteproyecto de ley de la Función Pública para la provincia de Río Negro.

La crisis económico-financiera desatada durante el año 1995, desplazó a esta iniciativa de las prioridades del gobierno, impidiendo con ello que prosperara el cambio deseado tanto por la dirigencia gremial como por los funcionarios participantes del proyecto.

A partir del 10 de diciembre de 1995, las nuevas autoridades del Poder Ejecutivo, los partidos políticos con representación parlamentaria, el Frente de Gremios Estatales,



Legislatura de la Provincia de Río Negro

las cámaras empresariales y el Poder Judicial, acordaron constituir una Comisión Especial para la Reconversión del Estado, iniciativa que se plasmó a través de la ley número 2945.

Dicha comisión le encomendó a su Mesa Ejecutiva la elaboración del proyecto definitivo, a fin de que el Poder Ejecutivo lo elevara para su tratamiento parlamentario a la Legislatura provincial, situación que hoy se lleva a los hechos.

Este proyecto de ley es una propuesta que pretende reformar el régimen de la Función Pública vigente en nuestra provincia. Será aplicable a todas las instituciones del Poder Ejecutivo y se instrumentará mediante tres sistemas, a saber:

- a) de administración de estructuras organizativas.
- b) de administración salarial.
- c) de administración de recursos humanos.

Administración de Estructuras Organizativas

La estructura organizativa es el instrumento principal mediante el cual el Estado proyecta sus necesidades de recursos materiales y humanos para lograr los resultados esperados por la sociedad.

En esta materia el vacío normativo es prácticamente total. Las estructuras que componen el Poder Ejecutivo no han sido diseñadas, sino que se han formado espontáneamente a través del tiempo, para un Estado distinto al que se requiere hoy.

El sistema de administración de estructuras como lo plantea la ley, significa generar una metodología transparente y participativa en el diseño y aprobación de las unidades organizativas, controladas técnicamente, pautando objetivamente la facultad discrecional con que cuenta el Poder Ejecutivo para generar nuevas unidades (subsecretarías, direcciones, etcétera).

Los efectos de la aplicación de este capítulo de la ley, serán la reducción de las unidades organizativas, eliminando aquellas que tengan funciones innecesarias y superpuestas; como así también la racionalización de las plantas de personal con funciones de apoyo (administración, servicios generales, etcétera) y la tercerización de servicios no sustantivos, como por ejemplo, mantenimiento, limpieza, alimentación de enfermos en hospitales, etcétera.

Administración salarial

El proceso de administración de la estructura salarial no está reglado en las normas existentes referidas a la Función Pública, y se realiza a través de la Ley de Presupuesto.

Esta situación determinó que en la fijación de los salarios sólo se tuvieran en cuenta las limitaciones presupuestarias, y no existiera congruencia alguna entre los



Legislatura de la Provincia de Río Negro

salarios y las funciones que cumplen los agentes públicos. En este orden de ideas, tampoco existe ningún mecanismo que permite la idoneidad y eficiencia en el desempeño de la tarea.

La ley prevé modificar la política salarial vigente, que sólo remunera al agente público por su condición de tal, por otra que premia la responsabilidad, el desempeño y la productividad, asegurando que se cumpla con el precepto de "a igual función corresponde igual remuneración", establecido por la Constitución provincial en su artículo 49.

La política salarial que se implemente a partir de esta ley, deberá establecer una estructura única de niveles salariales para todos los organismos de la administración pública provincial, que deberá procurar una adecuada relación entre las remuneraciones, los requisitos y las responsabilidades de los puestos de trabajo, a fin de retener y desarrollar recursos humanos calificados dentro de un marco que permita una carrera administrativa equitativa.

Las remuneraciones deberán estar compuestas por un salario básico del grado en el respectivo escalafón, conceptos asociados a las características y antecedentes personales de los agentes públicos, y conceptos referidos a los aspectos característicos de los puestos de trabajo. También podrán incluirse conceptos vinculados a los resultados obtenidos y a las metas alcanzadas por el agente en el desempeño de sus funciones.

Sistema de Recursos Humanos

La Constitución provincial, en lo atinente al régimen jurídico de la Función Pública, dispone que "la legislación tiende a establecer un estatuto único ... orientado a equiparar situaciones similares" (artículo 48), y se sienta, como se dijo, el principio de equidad en la remuneración, al normar que: "por igual función corresponde igual retribución" (artículo 49).

Dicho cuerpo legal consagra la "idoneidad y eficiencia" como condiciones imprescindibles para el ingreso, ascenso y permanencia en la administración de los agentes públicos, y se prescribe el "régimen de concursos de oposición y antecedentes" para hacerlas efectivas (artículo 51).

La legislación existente y su aplicación posterior, han ido distanciando la realidad de los preceptos constitucionales descriptos.

En la actualidad no existe carrera administrativa, ni sistema de premios y castigos. No existen mecanismos de incentivo y ha disminuido sustancialmente la capacitación del empleado público medio, en tiempos en que el Estado requiere de recursos humanos altamente calificados.

Los procesos de capacitación apuntan a resolver problemas funcionales, ya que hoy en día no se cuenta con sistemas de desarrollo de personal.

En el contexto descripto, este proyecto tiende a generar el marco normativo a través del cual se corrijan los males descriptos, se jerarquice la Función Pública, permitiendo la legitimación social del empleado público a través de la prestación de más y mejores servicios a la



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

comunidad rionegrina.

Para lograrlo:

- Introduce la carrera de gerentes públicos y mecanismos de evaluación y valoración de personal con efectos salariales y de permanencia en el ámbito de trabajo del Estado.

- Separa la condición de agente público del puesto que éste ocupa, siendo causal de pérdida del puesto de trabajo: no ocuparlo por un período determinado; desempeñarlo en forma ineficiente o haber desaparecido el puesto de la estructura, y por razones de servicio suficientemente justificadas.

- Se introducen mecanismos de capacitación y desarrollo de personal, para mantener y mejorar los niveles de desempeño en los puestos de trabajo, procurando con ello retener y aumentar el aprovechamiento de los recursos humanos disponibles mediante procesos de reconversión a través de la capacitación.

Organos de Aplicación

Los órganos de aplicación del régimen de la Función Pública deben asegurar la participación, transparencia, racionalidad técnica y especialmente equidad y justicia en la aplicación de la ley.

Por tratarse de una norma que abarca todos los aspectos de la reorganización del Estado, que afecta los intereses de la comunidad demandante de bienes y servicios, y especialmente los derechos y deberes de los trabajadores estatales, es necesario que queden muy claros los mecanismos para tomar la operativa, no dejando demasiado espacio para futuras interpretaciones. Esta es la razón por la que los órganos de aplicación ocupan un espacio muy importante en el articulado y responden a la siguiente lógica.

El Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, será un cuerpo colegiado con representación gremial, donde se fijarán y ejecutarán las políticas de reestructuración organizativa y de recursos humanos. Esta tarea se realizará con la asistencia de una Secretaría Ejecutiva y el trabajo de los órganos colegiados que se detallan a continuación: Los Comités Institucionales de Organización y Recursos Humanos y los de Area, son la primera instancia de análisis y aplicación. La Comisión Técnica General Ejecutiva compatibiliza técnicamente lo resuelto en dichos comités, asegurando que los proyectos desarrollados por cada institución sean coincidentes con las necesidades globales del Estado provincial.

Es imprescindible aclarar aquí que la creación de todo este sistema de toma de decisiones y ejecución de políticas no implica generar nuevas estructuras, sino que se resuelve con la reestructuración y ordenamiento de las ya existentes.



Legislatura de la Provincia de Río Negro

La equidad, transparencia y justicia respecto de los actos administrativos que afecten los derechos de los trabajadores y no estén comprendidos en los regímenes disciplinarios, está asegurada, en su instancia administrativa, por la Junta de Reclamos.

La Junta de Disciplina será el órgano de aplicación del régimen disciplinario de los agentes públicos sujetos a esta ley.

Como máxima instancia de apelación en los procesos de valoración y evaluación del personal, se crea la Junta Evaluadora Central.

Todos estos órganos prevén la participación de las entidades gremiales legalmente reconocidas.

En síntesis, la sanción de la Ley de la Función Pública significará darle el soporte normativo imprescindible al proceso de reforma del Estado que estamos llevando a cabo todos los rionegrinos.

Por los temas sobre los que legisla, su diseño técnico y su metodología de participación sistemática en su implementación, la sanción de esta ley se constituirá, sin ninguna duda, en el modelo a seguir en los procesos de adecuación del funcionamiento del Estado a las necesidades cambiantes de la sociedad. No creemos con esto agotar el tema, sino sólo comenzar a sentar las pautas que permitan un diseño técnico, profesional y perdurable de la administración pública provincial. Nos encontramos ante un instrumento flexible, que se irá adecuando a la realidad viva de las exigencias de una sociedad en constante transformación, asegurando de este modo la capacidad de respuesta de las estructuras organizativas.

Las amplias discusiones generadas en la Mesa Ejecutiva de la Comisión para la Reconversión del Estado otorgan el consenso que actúa como base de sustentación para presentar al debate parlamentario un proyecto en el cual confluyeron todos los sectores sociales involucrados.

En una segunda instancia, seguramente será necesario adecuar los distintos estatutos-escalafones del personal a las nuevas pautas que por el presente proyecto se establecen, ya que esta ley actuará como una "supra ley", que estará por encima de los distintos ordenamientos particulares. De allí que dentro de las disposiciones complementarias se contemple la necesidad de interpretar armoniosamente la diversidad de normas, pero sentando la preeminencia de la presente, en caso de duda o incompatibilidad.

En virtud de los fundamentos aquí expuestos, remito adjunto el proyecto de ley descripto, el que dada la trascendencia institucional que reviste y atento a que su instrumentación no admite demoras, se acompaña con acuerdo general de ministros, para su tratamiento en única vuelta, conforme lo prescripto por el inciso 2) del artículo 143 de la Constitución provincial.

Saludo a usted con la más distinguida consideración.

Al señor
presidente de la Legislatura
de la provincia de Río Negro



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Ingeniero Bautista MENDIOROZ
SU DESPACHO

Viedma, 12 de noviembre de 1996.

Señor gobernador
provincia de Río Negro
doctor Pablo VERANI
SU DESPACHO - VIEDMA

De mi consideración:

Me dirijo a usted a los efectos de elevar el "anteproyecto de ley de la Función Pública", el que fuera analizado en la Mesa Ejecutiva de la Comisión Especial de Reforma del Estado, creada por ley 2945.

Quiero manifestarle que lo actuado por la Mesa Ejecutiva se encuadra en lo dispuesto por la ley número 2989, artículo 4° y el decreto número 233/96.

Sin otro particular, lo saludo cordialmente.

Contador Roberto Rappazzo Cesio, secretario
de Planificación, provincia de Río Negro.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO
SANCIONA CON FUERZA DE
LEY**

PROYECTO DE LEY DE LA FUNCION PUBLICA

CAPITULO I

OBJETIVOS Y ALCANCE

Artículo 1°.- Créase el Régimen de la Función Pública, cuyo objetivo general es adaptar el funcionamiento de la Administración Pública de la Provincia de Río Negro a las necesidades de la comunidad demandante de bienes y servicios públicos.

Artículo 2°.- El presente Régimen se regirá por los principios básicos de:

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

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

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

- a) Contribuir al mejoramiento y modernización de las estructuras organizativas del Estado Provincial y a su adecuación cualitativa y cuantitativa a las necesidades y requerimientos de servicios de la socie



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

dad.

- b) Profesionalizar la Administración Pública Provincial en todos sus niveles, mediante la obtención y desarrollo de los recursos humanos necesarios y adecuados para el eficaz y eficiente funcionamiento de sus instituciones.
- c) Articular la administración de los recursos humanos con las necesidades organizacionales y con las políticas remuneratorias, presupuestarias y financieras.

Artículo 5°.- El Régimen de la Función Pública se instrumentará mediante tres sistemas:

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

CAPITULO II

AMBITO DE APLICACION

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

El Sistema de Administración de Recursos Humanos establecido en el Capítulo V de la presente, será aplicable a todo el personal que preste servicios remunerados en forma permanente en cualquiera de las instituciones del Poder Ejecutivo y suplesoriamente a los agentes públicos comprendidos en los estatutos específicos del personal Docente (Leyes N° 391 y 2444), Personal Policial (Ley N° 679) y agentes Viales (Ley Nacional N° 20320 y Ley Provincial N° 1769). Dicho Capítulo no será de aplicación para al personal de Conducción Política determinado en el artículo 17° de la presente norma.

CAPITULO III

ADMINISTRACION DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

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

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

Dicha aprobación se realizará mediante decreto refrendado por los Ministros de Hacienda y el del área a que corresponda la estructura, siempre que se cuente con dictamen favorable del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado.

Artículo 8°.- Los proyectos de estructuras organizativas deberán contener :

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

Artículo 9°.- La definición de la configuración de unidades organizativas de las estructuras se regirán por los siguientes criterios:

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



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

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

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

CAPITULO IV

ADMINISTRACION SALARIAL

Artículo 11.- La política salarial de la Administración Pública Provincial dará prioridad al mantenimiento de niveles adecuados de remuneración de su personal, incentivando una mayor dedicación y un mejor desempeño.

Artículo 12.- En la Administración Pública Provincial se establecerá una única estructura de niveles salariales para todos sus organismos, sobre la base de una adecuada relación entre los requisitos, las responsabilidades y las remuneraciones de los puestos de trabajo, a fin de rete



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

ner y desarrollar recursos humanos calificados dentro de un marco que brinde una equitativa carrera administrativa.

Artículo 13.- Las remuneraciones deberán estar compuestas por:

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 17.- Tendrán la condición de Personal de Conducción



Legislatura de la Provincia de Río Negro

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

Las designaciones de los asesores y asistentes de gabinete, tendrán carácter transitorio con duración indeterminada, y cesarán automáticamente cuando finalicen en su gestión los funcionarios de Conducción Política a quienes asistan.

Artículo 18.- Los agentes públicos comprendidos en el régimen instituido por esta Ley podrán revistar en alguna de las siguientes condiciones:

- a) Gerentes Públicos
- b) Empleados Públicos.

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

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

Artículo 20.- Los agentes públicos no perderán su condición de tales por el hecho de ser asignados a puestos de designación y remoción discrecional.

Artículo 21.- Todos los escalafones de la Administración Pública Provincial, incluidos los que correspondan a personal regido por ordenamientos particulares, deberán adecuarse a las siguientes reglas:

- a) Se compondrán de "Agrupamientos" o denominación equivalente que emplee el escalafón. En los escalafones que incluyan personal titular de unidades organizativas de nivel directivo, el o los agrupamientos referidos a tal personal serán tipificados como "Gerencia Pública".
- b) Cada agrupamiento podrá subdividirse en tantas aperturas como sea necesario, las que se denominarán "Nivel" o, en su caso, con el nombre equivalente que reciban en el respectivo escalafón.
- c) Cada nivel o agrupamiento se subdividirá en "Grados" de una escala única, válida para el conjunto del escalafón.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- d) Cada grado estará asociado a un valor o coeficiente que permita establecer el salario básico correspondiente al mismo.

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

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

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

Artículo 24.- El ingreso a las Instituciones del Poder Ejecutivo sólo podrá efectivizarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

Artículo 25.- Serán requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública:

- a) Tener como mínimo dieciséis (16) años de edad.
- b) Gozar del pleno ejercicio de los derechos civiles.
- c) No tener intereses incompatibles con la función a cumplir.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

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

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

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

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

Los agentes públicos que, por tres (3) veces consecutivas, o cuatro (4) alternadas, resulten evaluados por debajo de los valores mínimos de actitud, perderán su condición de agentes públicos.

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

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

- a) El cumplimiento de los requisitos de idoneidad establecidos para ocupar el puesto de trabajo de destino, de acuerdo con lo normado en el Artículo 10, incisos a) y b) de esta Ley.
- b) La aprobación de la evaluación establecida en el Artículo 23, inciso a) de la presente ley, para el puesto de trabajo de destino.
- c) Las necesidades propias del funcionamiento institucional.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- d) La congruencia entre el grado escalafonario del agente y el puesto de destino al que sería transferido, según el Clasificador Ocupacional a que se refiere el Artículo 10, inciso a)

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

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

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

- a) No se desempeñen en los mismos por los períodos que determinen los respectivos escalafones.
- b) El puesto de trabajo que ocupa sea eliminado de la estructura aprobada, por razones de servicio que lo justifiquen.
- c) Su desempeño no sea adecuado a los requerimientos del puesto de trabajo.
- d) No hubieran sido elegidos en concursos realizados para la cobertura de dichos puestos, cuando esta circunstancia resultare aplicable.

La pérdida de titularidad de sus puestos de trabajo no afectará, por sí sola, la situación escalafonaria de los agentes.

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

Artículo 33.- Los agentes públicos deberán ser capacitados cuando:

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

Artículo 34.- Los agentes públicos tendrán derecho a participar en procesos orientados al desarrollo de



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

personal, cuando:

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

Los procesos de desarrollo 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.

Artículo 35.- Habrá dos tipos de programas de desarrollo profesional:

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

Artículo 36.- Podrán ser incorporados a los programas de desarrollo de Gerencia Pública quienes:

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

Artículo 37.- Podrán ser incorporados a los Programas de Desarrollo de Empleado Público los agentes que:

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

Artículo 38.- Los agentes públicos podrán ser excluidos de



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

los respectivos programas de desarrollo cuando:

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

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

Artículo 39.- Los agentes públicos tendrán los siguientes derechos:

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

Artículo 40.- Los agentes públicos tendrán los siguientes deberes:

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



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- h) Someterse a los procesos de evaluación que correspondan.

Artículo 41.- Los agentes públicos no podrán:

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

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

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

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

CAPITULO VI

REMOCIONES

Artículo 43.- Los agentes públicos podrán ser removidos:

- a) Por causa de mal desempeño o incumplimiento de normas vigentes que prevean tal medida.
- b) Por no ser titular de un puesto de trabajo que forme parte de la estructura aprobada de alguna Institución, por un período de un año (1) y se hayan agotado las instancias de reconversión y reubicación, en cuyo caso deberán ser indemnizados.
- c) Por las causales invocadas en el último párrafo del artículo 27 de la presente ley.

CAPITULO VII



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 44.- Los órganos de aplicación de la presente ley serán:

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

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

- a) Implantar y administrar los sistemas de Administración de Estructuras, Administración Salarial y Administración de Recursos Humanos que se establecen por el Artículo 5° de la presente ley.
- b) Producir los dictámenes necesarios para cumplir con el Artículo 7° de la presente Ley.
- c) Proponer al Poder Ejecutivo las modificaciones a la política salarial vigente.
- d) Asistir técnicamente a las instituciones del Sector Público Provincial en los procesos de re conversión y adaptación permanente de sus estructuras organizativas para el mejor cumplimiento del rol que el Estado tiene a su cargo.
- e) Asesorar y asistir al Poder Ejecutivo en la fijación de las políticas requeridas en materia organizativa, coordinando operativa y administrativamente los proyectos de desarrollo y fortalecimiento institucional y administrativo en el ámbito del Poder Ejecutivo.
- f) Proveer servicios de capacitación y evaluación de personal a las instituciones del Poder Ejecutivo.
- g) Procesar, mantener y suministrar a las instituciones del sector público y demás usuarios que correspondan, la información sobre organización, recursos



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

humanos, salarios y funcionamiento del Estado, y servicios de procesamiento de la misma.

- h) Coordinar operativa y administrativamente las actividades de la Comisión General Técnica Ejecutiva del Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado, la Junta Evaluadora, la Junta de Disciplina y la Junta de Reclamos.
- i) Suscribir con instituciones públicas y/o privadas convenios que tengan por objeto la prestación de servicios, remunerados o no, inherentes a sus funciones. Los fondos que ingresen por este concepto se destinarán al funcionamiento del Consejo.

Artículo 46.- El Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado será presidido por el Señor Gobernador y estará constituido por:

- a) Dos vocales designados por el Poder Ejecutivo, uno de los cuales ejercerá la presidencia en ausencia del Señor Gobernador.
- b) Un vocal designado por la asociación gremial mayoritaria legalmente reconocida.

Artículo 47.- El Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado será asistido por un Secretario Ejecutivo, quién tendrá a su cargo la conducción administrativa y la ejecución de las políticas diseñadas por el mismo.

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

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

Artículo 49.- Créase, con carácter permanente, la Comisión General Técnica Ejecutiva del Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado la cual tendrá las siguientes competencias:

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



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

drán carácter vinculante.

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

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

- a) El Secretario Ejecutivo del Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado, quien actuará como Coordinador.
- b) El funcionario responsable de la gestión del presupuesto público del Poder Ejecutivo.
- c) El funcionario responsable de la gestión de los recursos humanos del Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado.
- d) El funcionario del Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado, responsable del manejo de la información organizativa, de personal y salarial.
- e) Los Coordinadores de los Comités Institucionales de Organización y Recursos Humanos de las Instituciones cuyas temáticas se consideren en cada caso.
- f) Un representante de la asociación gremial mayoritaria legalmente reconocida.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

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

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

Los Comités de Área se conformarán según lo indicado por la reglamentación de la presente Ley y serán coordinados por el titular de la unidad organizativa de mayor nivel del área o sector de la institución correspondiente, y sus propuestas serán canalizadas a través del Comité Institucional.

Artículo 52.- El Comité Institucional de Organización y Recursos Humanos será único para cada institución y estará compuesto por:

- a) El titular de la Institución, quién establecerá la mecánica y procedimientos de trabajo internos del Comité.
- b) Por los titulares de las unidades organizativas o los Coordinadores de los Comités de Área de Organización y Recursos Humanos de la Institución, uno de los cuales, designado por la máxima autoridad de la Institución, actuará como coordinador.
- c) Un técnico designado por el Consejo Provincial de la Función Pública y Reversión del Estado, el cual cumplirá la función de Asesor Técnico del Comité Institucional.
- d) Un representante de la asociación gremial mayoritaria legalmente reconocida que corresponda.

Artículo 53.- Créase con carácter permanente la Junta de Reclamos, que estará integrada por tres representantes del Poder Ejecutivo y tres de la Organización Gremial mayoritaria legalmente reconocida. Dicha Junta entenderá necesariamente en todo reclamo interpuesto por los agentes públicos, respecto de actos administrativos que hagan a sus derechos y no estén comprendidos en los regímenes disciplina



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*
rios.

Las decisiones de la Junta de Reclamos se adoptarán con acuerdo de ambas representaciones, serán de aplicación obligatoria y tendrán efectos individuales y generales. Si no mediara acuerdo, la controversia quedará sujeta a las contingencias judiciales que pudieran resultar.

Artículo 54.- Créase con carácter permanente la Junta de Disciplina, que será el órgano de aplicación del Régimen Disciplinario de los agentes públicos sujetos a la presente ley. Estará integrada por un Presidente y dos representantes designados por el Poder Ejecutivo Provincial y dos de la Organización Gremial mayoritaria legalmente reconocida.

Dicha Junta funcionará bajo los criterios de descentralización operativa, celeridad en los procedimientos y objetividad en sus resoluciones, procurando dar carácter correctivo a las medidas disciplinarias que imponga.

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

Artículo 56.- La Junta de Evaluadora Central estará integrada por un Presidente y dos representantes designados por el Poder Ejecutivo Provincial y dos de la Organización Gremial mayoritaria legalmente reconocida.

CAPITULO VIII

- DISPOSICIONES TRANSITORIAS -

Artículo 57.- El Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado deberá elaborar su Reglamento de Funcionamiento y su Proyecto de estructura organizativa dentro de los sesenta (60) días a partir de la publicación de la presente ley.

Artículo 58.- Dentro de los seis (6) meses a partir de la publicación de la reglamentación de la presente ley, se redefinirán las estructuras organizativas de las instituciones del sector público, con arreglo a lo establecido en la misma.

Artículo 59.- Dentro de los diez (10) meses a partir de la publicación de la reglamentación de la presente ley, se evaluará y valorará a todo el personal comprendido en el alcance de la misma, determinando su ubicación en las estructuras organizativas y, cuando corresponda, en los esca



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*
lafones.

CAPITULO IX

-DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS -

Artículo 60.- Los Artículos 1º, 2º y 5º del Estatuto del Empleado Público Provincial y el Artículo 82º del respectivo Escalafón aprobados por la Ley N° 1.844 quedarán derogados a partir de la entrada en vigencia de la reglamentación de la presente ley.

Artículo 61.- El Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado será el órgano de interpretación de la presente norma.

La presente ley, su reglamentación y los preceptos establecidos en los diferentes estatutos de personal, deberán ser interpretados armoniosamente. En caso de duda o incompatibilidad entre ellos, prevalecerá la primera.

Artículo 62.- La presente Ley será reglamentada en un plazo no mayor a los sesenta (60) días a partir de la fecha de su publicación.

Artículo 63.- Comuníquese al Poder Ejecutivo y archívese.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

ANEXO I

Clasificador de Tipos de Unidades Organizativas del Sector
Público Provincial

A. Unidades Permanentes:

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

B. Unidad Ejecutora Transitoria