



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

**FUNDAMENTOS**

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es, desde hace algún tiempo, una de las prioridades más importantes de todas las sociedades. Sin embargo y, a pesar de los esfuerzos realizados, la igualdad aun no es una realidad plenamente tangible, y se torna entonces en un objetivo a lograr por la acción mancomunada de los estamentos del Estado, pero también de la sociedad toda.

Las mujeres continúan sufriendo discriminación, y es difícil encontrarlas ocupando cargos de alta responsabilidad. Un hecho que aunque podríamos pensar que se da tan solo en el sector privado, se reproduce en la Administración Pública. Sin ir más lejos un breve repaso del gabinete Provincial, nos muestra que en el Poder Ejecutivo provincial, la mujer no ha sido confiada en la asignación de ningún Ministerio de la casi decena con que cuenta Río Negro, y son muy pocas las Secretarías asignadas a mujeres.

No sucede exactamente lo mismo en relación a la carrera administrativa del personal de planta permanente o contratados transitorios de la administración. Allí la presencia femenina se incrementa e incluso en jefaturas de carrera, aunque el camino que deban recorrer en su trayectoria laboral, tiene limitaciones frente a las del hombre, por contar con una edad jubilatoria anticipada, que corta su carrera administrativa y la somete a la pasividad antes de haber culminado la misma, ya que es claro que fue pensada con una mirada en el personal masculino, hace ya mucho tiempo de esto.

Vemos que son muchas las mujeres que trabajan a lo largo de años haciendo carrera en las distintas áreas de la administración pública rionegrina y no llegan a jubilarse con las categorías superiores correspondiente a su escalafón. Ello nos lleva a analizar como opera dicho escalafón en ambos casos, con la mirada puesta en ver si realmente hay equilibrio entre las posibilidades reales de culminar la carrera entre hombres y mujeres, con clara mirada sobre la igualdad, sobre la equivalencia de géneros.

Así es que en el "agrupamiento del personal administrativo" se extiende de la categoría cuatro (4) a dieciocho (18), y en los restantes agrupamientos que menciona el artículo 2° del Anexo II de la Ley L. N° 1.844, a saber: "Profesional", "Técnico", "Auxiliar Asistencial" y "Servicios de Apoyo", va de tres (3) a dieciocho (18), por ello al abordar el tema, el análisis de cómo evolucionan las distintas carreras administrativas de hombres y mujeres nos encontramos con diversos casos, que nos motivaron a impulsar



## *Legislatura de la Provincia de Río Negro*

esta modificación normativa, que cuanto menos, desencadene un necesario y urgente debate al respecto, sobre bases serias y constatables, el cual el Consejo de la Función Pública y los gremios de empleados estatales rionegrinos, no podrán estar ausentes.

Por ejemplo veamos los siguientes casos en cada escalafón de la ley L N° 1.844:

- Hoy, en el Escalafón Administrativo, ingresando con 18 años, un hombre al momento de adquirir edad jubilatoria, reviste en la máxima categoría, la 18, con por lo menos 4 años para ocupar la máxima jerarquía escalafonaria. Una mujer, ingresante a la misma edad, 18 años, llega a su edad jubilatoria, en la categoría 17, y esforzadamente podría alcanzar la categoría 18, por no más de un año. Ello en función del tiempo mínimo que debe ocupar en cada categoría desde el inicio al final de su carrera.
- En el escalafón Profesional, por ejemplo, un hombre ingresaría en dicha categoría estimativamente a subescalafón de Grado, es decir título universitario, con 24 años de edad. En dicho grado va de categoría 12 a 21, y al arribar a su edad jubilatoria estuvo 9 años en la máxima categoría, una mujer, solo 4 años previo a jubilarse. Si fuese con Postgrado, pasa exactamente lo mismo, solo en ambos casos se reduce el tiempo máximo de permanencia en la cúspide de la carrera, lo que proporcionalmente perjudica en mayor medida a la Mujer.
- En el escalafón Técnico, los agentes públicos hombres permanecen en la máxima categoría 4 años, cuando las mujeres. En personal Auxiliar Asistencial Hospitalarios, las mujeres adquieren edad jubilatoria, con 2 categorías menos que no llegan a ocupar en su carrera.

Lo mismo sucede en el resto de los casos. En esta instancia se nos ocurre modificar la permanencia requerida para la promoción de cada escalafón, no diferenciando el caso del personal femenino, sino ajustando todo el sistema permitiendo de esta forma que las mujeres lleguen a su edad jubilatoria habiendo estado un mínimo de 2 años en la máxima categoría de acuerdo al agrupamiento que pertenezca. Tratando de esta forma de mitigar la asimetría que viene dada por las distintas edades jubilatorias en el hombre y en la mujer, permitiendo así que se materialice la igualdad o equidad de géneros en la culminación de la carrera



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

administrativa, que algún efecto además va a generar en su remuneración jubilatoria.

Sabemos que existen otras alternativas de abordar esta asimetría, y sería precisamente mediante el establecimiento de distintos requisitos de tiempo de permanencia en cada categoría, reduciendo el tiempo exigido para la mujer cuanto menos en las últimas cuatro o cinco categorías, pero ello nos deja dudas sobre la situación de los agentes hombres, que verían una clara desigualdad en sus carreras frente al personal femenino, sobre quien se focaliza esta propuesta, pero sin perjudicar a al plantel masculino de actuales y futuros agentes públicos rionegrinos. El debate está planteado.

Por ello:

**Coautores:** Darío Cesar Berardi, Adrián Jorge Casadei.



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

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

**Artículo 1°.- MODIFICACIÓN.-** Se modifican los artículos 10, 11, 15, 19, 23 y 27 del anexo II de la ley L n° 1.844, los que quedan redactados de la siguiente manera:

“ **Artículo 10.-** Categorías. El agrupamiento Administrativo se extenderá de la categoría **cuatro (4 )** a la dieciocho (18) ”.

“ **Artículo 11.-** Ingreso. Se establece como requisito particular para el ingreso al presente agrupamiento poseer título de enseñanza media. El ingreso a este agrupamiento se hará por la categoría **cuatro (4) ”**.

“ **Artículo 15.-** El ascenso de categoría, se producirá de manera automática, de acuerdo al siguiente detalle:

Categoría de Revista Permanencia requerida	Categoría de Ascenso
8	9
2	
9	10
2	
10	11
2	
11	12
2	
12	13
3	
13	14
3	
14	15
3	
16	17
4	
17	18
4	
18	19
4	
19	20
4	



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

20		21
	4	
21		22
	4	
22		<b>23</b>
	<b>3</b>	
23		<b>24</b>
	<b>3</b>	
24		<b>25</b>
	<b>3</b>	

El personal con situación de revista en las categorías ocho (8) a once (11) que obtenga un título universitario de grado será automáticamente promovido a la doce (12). Asimismo, el que revista en las categorías doce (12) a quince (15) y obtenga un título de postgrado o especialidad reconocida, será promovido de manera automática a la dieciséis (16).

A los efectos del cómputo de la permanencia señalada, no será considerado como interrupción de la misma, el período durante el cual el personal referido hubiere ejercido funciones gremiales, políticas o cargos electivos.

En el caso de la promoción a las categorías trece (13) y veintiuno (21) requerirá además, acreditar la aprobación de actividades de capacitación pertinentes al puesto de trabajo y la función desarrollada".

**Artículo 19.-** El ascenso de categoría, se producirá de manera automática, de acuerdo al siguiente detalle:

Categoría de Revista Permanencia requerida	Categoría de Ascenso
1	2
2	
2	3
2	
3	4
2	
4	5
2	
5	6
2	
6	7
2	
7	8
2	
8	9
2	



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

9	10
3	
10	11
3	
11	12
3	
12	13
3	
13	14
3	
14	<b>15</b>
<b>3</b>	
<b>16</b>	17
3	
17	<b>18</b>
<b>3</b>	

A los efectos del cómputo de la permanencia señalada, no será considerado como interrupción de la misma, el período durante el cual el personal referido hubiere ejercido funciones gremiales, políticas o cargos electivos.

En el caso de la promoción a las categorías seis (6), diez (10) y quince (15) requerirá además, acreditar la aprobación de actividades de capacitación pertinentes al puesto de trabajo y la función desarrollada."

" **Artículo 23.**- El ascenso de categoría, se producirá de manera automática, de acuerdo al siguiente detalle:

Categoría de Revista Permanencia requerida	Categoría de Ascenso
1	2
2	
2	3
2	
3	4
2	
4	5
2	
5	6
2	
6	7
2	
7	8
2	
8	9
3	
9	10
3	



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

10	11
3	
11	12
3	
12	13
3	
13	14
3	
14	15
3	
15	16
4"	

**Artículo 27.-** El ascenso de categoría, se producirá de manera automática, de acuerdo al siguiente detalle:

Categoría de Revista Permanencia requerida	Categoría de Ascenso
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
6	7
7	8
8	9
<b>9</b>	<b>10</b>
10	11
11	12
12	13
13	14
<b>14</b>	<b>15</b>
<b>15</b>	<b>16</b>
<b>16</b>	<b>17</b>
<b>17</b>	<b>18</b>

**Artículo 2°.- IMPLEMENTACION.-** La puesta en marcha e implementación del nuevo diseño escalafonario debe efectuarse en el plazo de ciento ochenta (180) días contados desde su entrada en vigencia de esta ley, comenzando por el personal que se encuentre más próximo a adquirir la edad jubilatoria.

La reglamentación establece un procedimiento excepcional a cumplimentar en el ámbito del Consejo Provincial de la Función Pública para la recategorización automática del personal alcanzado por las disposiciones de la presente ley que se encuentre ocupando cualquiera de las últimas cinco (5) categorías del escalafón en que revista.

**Artículo 3°.- AFECTACION PRESUPUESTARIA-** Para el cumplimiento de la presente ley, se faculta al Poder Ejecutivo a efectuar



*Legislatura de la Provincia  
de Río Negro*

las adecuaciones presupuestarias que correspondan en el ejercicio económico financiero vigente al momento de su entrada en vigencia.

**Artículo 4°.- AMPLIACIÓN A OTROS ESTATUTOS ESCALAFONES.-** La Comisión Especial de Estudio de la Problemáticas Género de la Legislatura de la Provincia de Río Negro, dentro del año de vigencia de la presente ley, debe evaluar la totalidad de los estatutos escalafones de los agentes públicos de los tres Poderes del Estado provincial, y de los municipios, elaborando un informe sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo y culminación de sus respectivas carreras administrativas.

**Artículo 5°.- ENTRADA EN VIGENCIA.-** La presente ley entra en vigencia a los noventa (90) días de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Artículo 6°.-** De forma.