

Anteproyecto de LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

El Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires sancionan con fuerza de ley:

ARTÍCULO 1º: Apruébase la Ley Marco de Empleo Público para el personal de la administración pública centralizada y descentralizada de la provincia de Buenos Aires que, como Anexo, forma parte integrante de la presente.

Sus disposiciones tienen carácter general y serán adecuadas a los sectores de la administración pública que presenten características particulares por medio de la negociación colectiva prevista en la Ley 13.453, excepto en cuanto fueren alcanzados por lo dispuesto en el inciso e) del artículo 2º de la misma. En este último caso, previo el dictado del acto administrativo que excluye al personal deberá consultarse a la comisión negociadora general. En cualquier caso, la resolución que el Poder Ejecutivo adoptare en los términos de esta última disposición, será recurrible ante la Justicia.

ARTÍCULO 2º: El cuerpo normativo que se aprueba por el artículo precedente podrá aplicarse al personal de los restantes Poderes cuando exista una remisión o adhesión expresa de las autoridades respectivas y con los alcances que la misma disponga.

ARTÍCULO 3º: Derógase la ley 10.430, etc.

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, dichos ordenamientos y sus respectivas reglamentaciones continuarán rigiendo la relación laboral del personal de que se trate, hasta que se firmen convenios colectivos de trabajo, o se dicte un nuevo ordenamiento legal que reemplace al anterior.

Los convenios colectivos sectoriales deberán tramitar en un plazo no mayor de xx años.(2?)

ARTÍCULO 4º: Todas las menciones en masculino genérico clásico representan siempre a varones y a mujeres.

ARTÍCULO 5º: El Poder Ejecutivo reglamentará las disposiciones de la presente dentro de los CIENTO VEINTE (120) días de su entrada en vigencia.

ARTÍCULO 6º: de forma.

**LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO
PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA DE LA
PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

CAPÍTULO I

PAUTAS Y PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 1º: La relación de empleo público queda sujeta a las disposiciones de la presente ley. Los derechos y garantías establecidos por ésta no podrán ser alterados en perjuicio de los trabajadores, en las negociaciones colectivas que se celebren con ajuste a lo dispuesto en el artículo 39, inciso 4º de la Constitución Provincial, la ley 13.453 de Negociaciones Colectivas y las normas dictadas en su consecuencia.

ARTICULO 2º: Las relaciones de empleo público comprendidas en la presente, se desarrollarán con sujeción a los siguientes principios rectores:

- a) Las acciones del personal del Estado deben orientarse a dar respuesta a las necesidades del pueblo de la provincia de Buenos Aires.
- b) Transparencia, objetividad e imparcialidad en el desempeño de las funciones.
- c) Fortalecimiento de la práctica democrática y de la calidad institucional.
- d) Igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, etnia, religión, tendencia política u otras.
- e) La carrera administrativa debe asegurar idoneidad e igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público, en un marco de profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores.
- f) Régimen salarial que garantice igual remuneración por igual tarea.
- g) Fomento de una cultura de trabajo honesta, solidaria y eficaz que materialice el cumplimiento de los objetivos institucionales del Estado.

- h) Relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral erradicando cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.
- i) Garantizar la promoción de políticas específicas para la real integración de los discapacitados.
- j) Comunicación, participación, diálogo y consenso como instrumentos de relación entre las autoridades superiores y de conducción con el personal, en función de compatibilizar los objetivos institucionales y las necesidades o aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras.
- k) Negociación de las condiciones de trabajo entre el Estado Provincial y los trabajadores, a través de sus asociaciones sindicales.
- l) Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo.

ARTÍCULO 3º: El Poder Ejecutivo determinará la autoridad de aplicación de las disposiciones del presente régimen.

Ámbito de Aplicación

ARTÍCULO 4º: El presente cuerpo normativo constituye el régimen básico destinado a regular la relación de empleo público del personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires comprendido en el régimen general y en regímenes especiales, incluido el de los Organismos de la Constitución, con las siguientes excepciones:

- a) Ministros Secretarios de Estado, Jefe de Gabinete, Asesor General de Gobierno, Secretarios de la Gobernación, Fiscal de Estado Adjunto, Subsecretarios, Asesor Ejecutivo de la Asesoría General de Gobierno, Escribano General de Gobierno, Escribano Adscripto Superior.
- b) Funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción la Constitución y leyes fijan procedimientos determinados.

- c) Personal docente de la Dirección General de Cultura y Educación.
- d) Personal de las Policías y del Servicio Penitenciario Provincial.

CAPÍTULO II

INGRESO

ARTÍCULO 5º: El ingreso se hará siempre a través de un proceso de selección que garantice la igualdad de oportunidades, el acceso por idoneidad y la transparencia del mismo para quienes aspiran a ocupar cargos públicos con estabilidad. La reglamentación deberá prever los mecanismos de participación de las asociaciones sindicales en el cumplimiento de los criterios de selección y evaluación de los aspirantes.

Requisitos

ARTÍCULO 6º: El ingreso a la Administración Pública Provincial estará sujeto a la acreditación previa de los siguientes requisitos:

a) Ser ciudadano argentino nativo, por opción o naturalizado. Por excepción podrán admitirse extranjeros que posean vínculos de consanguinidad en primer grado o de matrimonio con argentinos, siempre que cuenten con CINCO (5) años como mínimo de residencia en el país, o cuando se tengan que cubrir vacantes correspondientes a cargos indispensables, de carácter profesional o técnico.

La Reglamentación preverá los plazos a otorgar a los extranjeros para la obtención de la carta de ciudadanía.

b) Tener DIECIOCHO (18) años de edad como mínimo y CINCUENTA (50) años de edad como máximo. Podrá admitirse el ingreso de aspirantes de hasta SESENTA (60) años de edad, en la medida en que acrediten como mínimo igual número de años de servicios reconocidos a los fines jubilatorios como aquéllos en que superen la edad de CINCUENTA (50).

El requisito de edad máxima no regirá para el ingreso del personal de las Plantas sin estabilidad.

c) Poseer condiciones de idoneidad para el cargo, que se acreditarán mediante las modalidades de selección que se establezcan, asegurando el principio de igualdad en el acceso a la función pública.

d) Poseer título de educación media o polimodal, o el del nivel equivalente que se hallare vigente en el sistema educativo provincial

al momento del ingreso, sin perjuicio de las exigencias específicas del agrupamiento y puesto a cubrir.

e) Acreditar buena salud y aptitud psicofísica adecuada al cargo, debiendo someterse a un examen preocupacional obligatorio ante quien designe la autoridad de aplicación, sin cuya realización, con la respectiva declaración de aptitud, no podrá darse curso a designación alguna.

Impedimentos

ARTÍCULO 7º: Sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido en el artículo anterior, no podrán ingresar:

a) El que hubiere sido exonerado o declarado cesante en la Administración Nacional, Provincial o Municipal, por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado en la forma que la reglamentación determine.

b) El que tenga proceso penal pendiente por hecho de carácter doloso o culposo, cuando en este último caso aquél guardare relación con la actividad para la cual el aspirante se postula o haya sido condenado en causa criminal, por hecho doloso, salvo rehabilitación.

c) El que tenga proceso penal pendiente o haya sido condenado en causa criminal por violaciones a los derechos humanos, aún cuando hubiese sido favorecido por una ley de perdón general o particular.

d) El condenado por delito en perjuicio del Estado nacional, provincial o municipal.

e) El fallido o concursado civilmente, mientras no obtenga su rehabilitación judicial.

f) El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.

g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario nacional, provincial o municipal, sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.

NOTA: en estudio la incorporación de un párrafo que establezca una excepción para la vinculación con las personas que gozaren de un beneficio provisional.

ARTÍCULO 8º: Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los artículos precedentes o de cualquier otra norma vigente, serán nulas, debiendo ser declaradas como tal, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas por el agente durante el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 9º: El nombramiento del personal será efectuado por el Poder Ejecutivo a propuesta de la jurisdicción interesada, previa intervención de los organismos competentes en el tema, los que verificarán que se cumplan debidamente los requisitos exigidos para el ingreso.

ARTÍCULO 10º: Todo nombramiento es provisional hasta tanto el agente obtenga estabilidad; este derecho se adquiere a los SEIS (6) meses de servicio efectivo, siempre que se hayan cumplido en su totalidad los requisitos de ingreso fijados en el Artículo 6º y que no hubiere mediado previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente, en la forma que reglamentariamente se disponga.

Durante el período de prueba al agente ingresado podrá exigírsele la realización de acciones de formación y/o capacitación cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva.

(Consensuado hasta aquí en Paritaria General – 1ra. Etapa)

DOCUMENTO PRELIMINAR (EN REVISIÓN)

CAPÍTULO III

PLANTAS DE PERSONAL, PLANTEL BÁSICO Y SITUACION DE REVISTA

ARTÍCULO 11: El personal alcanzado por el presente régimen, se clasificará en:

- a) Personal de Planta con estabilidad
- b) Personal de Planta sin estabilidad
 - De conducción
 - Personal de Gabinete
 - Asesores
 - Secretarios privados
 - Transitorio
 - Contratado

ARTICULO 12: El personal **con estabilidad** es aquel que ingresa a los cargos pertenecientes al régimen de carrera de la administración,

mediante los mecanismos de selección que se establezca por reglamento o convenio colectivo.

ARTÍCULO 13: El personal **sin estabilidad** es aquel que ocupa puestos fuera de la carrera administrativa y presta servicios de acuerdo con la naturaleza y condiciones de su designación o contratación. Podrán incorporarse con la siguiente situación de revista:

- a) **Funcionarios de conducción:** titulares de unidades orgánicas superiores, designados por el Poder Ejecutivo, que se desempeñan como directores y directores provinciales/generales u otras denominaciones con rango equivalente.
- b) **Personal de gabinete:** es el afectado a la realización de estudios, asesoramiento y tareas específicas asignadas por el funcionario asesorado y/o asistido. Revistan como **asesores** o en carácter de **secretarios privados**, en las condiciones que establezca la reglamentación.
- c) **Personal transitorio:** es el destinado exclusivamente a la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario, eventual o estacional, que no puedan ser realizados por personal con estabilidad, no debiendo cumplir tareas distintas a las asignadas. Se incorporará de acuerdo con los requisitos y modalidades que determine la reglamentación o convenio colectivo. El personal transitorio será equiparado en los tramos y niveles de la planta con estabilidad y percibirá la remuneración de conformidad con la correspondiente al nivel respectivo
- d) **Personal contratado:** es el personal que se incorpora por tiempo determinado mediante locación de servicios y comprenderá exclusivamente las prestaciones de carácter transitorio o estacionales, no incluidas en las funciones propias del régimen de carrera, y que por su especialización no puedan ser cubiertas por personal de planta con estabilidad. El contrato especificará la retribución y su forma de pago.
En el convenio colectivo respectivo se establecerá el porcentaje máximo admisible de personal contratado en relación con el número de trabajadores que integren la dotación del organismo.

ARTICULO 14: La cantidad de cargos para personal contratado y personal transitorio, no podrán superar el treinta por ciento del personal con estabilidad.

ARTÍCULO 15: El **plantel básico/dotación indicativa** es la nómina de cargos presupuestados, cuantitativa y cualitativamente necesarios

para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales de los organismos que integran la Administración Pública.¹

En su aspecto cualitativo, el plantel básico, debe reflejar las previsiones acerca de los perfiles laborales que se necesitarán para realizar las acciones de las unidades orgánicas, descriptas en el decreto que las aprueba.

ARTÍCULO 16: A los efectos de la presente ley, se denomina **dotación** al conjunto de personas que se desempeñan efectivamente en una organización pública centralizada o descentralizada, de planta con y sin estabilidad, de tiempo completo o parcial, del plantel básico propio o personal adscripto o en comisión.

Las reparticiones deben mantener actualizada la información sobre su plantel básico y dotación de personal, mediante un sistema que garantice confiabilidad, resulte accesible y sea transparente.

ARTÍCULO 17: El Poder Ejecutivo procurará que plantel básico y dotación no mantengan diferencias significativas. En caso que tales diferencias se prolonguen por dos ejercicios consecutivos, deberá procederse a la redefinición del plantel básico.

ARTICULO 18: El Poder Ejecutivo procederá a aprobar las plantas de personal por jurisdicción y de acuerdo a las estructuras orgánico - funcionales determinadas para cada una de ellas, identificando los cargos con y sin estabilidad.

ARTICULO 19: Los cargos aprobados tendrán su reflejo presupuestario en forma analítica, determinándose la imputación correspondiente a cada uno de ellos.

Situación de revista

ARTÍCULO 20: El trabajador debe cumplir servicios efectivos en el puesto o función para el cual haya sido designado, desempeñando las tareas propias del nivel escalafonario alcanzado, aplicadas al cumplimiento de los objetivos del trabajo e institucionales.

ARTICULO 21: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el trabajador puede revistar en forma transitoria y excepcional en alguna de las siguientes situaciones especiales de revista:

- a) Adscripción.
- b) Comisión de servicio.
- c) Reserva de cargo.
- d) Ejercicio de cargo escalafonario de mayor nivel.

¹ Art. 139, Ley 10.430.

Ver Plan Trienal http://www.gestionpublica.sg.gba.gov.ar/html/documento6_s.doc

ARTÍCULO 22: Adscripción es la situación de revista del trabajador o trabajadora que pasa a prestar servicios a requerimiento y por necesidades excepcionales de otro organismo, dentro o fuera de la jurisdicción, o en los otros Poderes del Estado Nacional, Provincial o los Municipios de la Provincia de Buenos Aires.

La adscripción se solicitará fundadamente por el organismo requirente, con los requisitos y formalidades que establezca la reglamentación o el convenio colectivo general.

En todos los casos será con plazo determinado no superior a 365 días corridos, prorrogable por una sola vez, y deberá contarse con la conformidad del agente que adscripto.

La adscripción puede disponerse para que el personal permanente de la Administración Pública Provincial preste servicios fuera de su ámbito, o para que el personal de otros organismos públicos se desempeñe en éste.

La reglamentación, o el convenio colectivo, determinarán los aspectos vinculados con la remuneración y otras condiciones de trabajo, las que deberán en cada caso constar en el acto administrativo que dispone la adscripción.

ARTÍCULO 23: Comisión de servicios es la situación de revista del trabajador o trabajadora afecto/a en forma transitoria y en interés de la propia jurisdicción u organismo descentralizado, a la realización de tareas determinadas fuera de la unidad orgánica de revista del agente, dentro o fuera de la misma jurisdicción.

El acto que disponga la comisión deberá establecer el objeto y el término para su cumplimiento, el cual no podrá exceder los SEIS (6) meses, pudiendo disponerse su prórroga con causa fundada por igual período. En todos los casos, debe contarse con el consentimiento del trabajador.

ARTÍCULO 24: El agente de planta con estabilidad que haya sido designado para desempeñar cargos electivos, superiores o de conducción, asesores o secretarios privados, nacionales, provinciales o municipales, le será reservado el cargo de revista durante todo el tiempo que dure la función o mandato.

La vacante transitoria podrá ser cubierta interinamente mientras dure la reserva de cargo del titular, mediante el procedimiento que determine la reglamentación o convenio colectivo.

ARTICULO 25: El agente que dentro de su plantel básico desempeñe cargo escalafonario de mayor nivel que el de su situación de revista, tratándose de vacantes o de ausencia temporaria del titular, se le reconocerá la diferencia de sueldo existente como bonificación especial, siempre que su designación haya sido dispuesta por autoridad competente, y su desempeño sea superior a TREINTA (30)

días corridos, no computándose en dicho término la licencia anual, ni comisiones del titular.

Sin perjuicio de lo dicho en el párrafo anterior, en caso de vacantes definitivas deberá llamarse a concurso en un plazo que no exceda de 90 días corridos.

ARTICULO 26: Cuando necesidades propias del servicio, debidamente justificadas, o de reorganización de la jurisdicción o de las distintas áreas del gobierno lo requieran, podrá disponerse el pase o **traslado definitivo** del agente dentro del ministerio u organismo donde preste servicios o a otro ministerio u organismo, siempre que con ello no se afecte el principio de unidad familiar y el agente no se oponga por razones fundadas.

A los fines del presente artículo establécese que el principio de unidad familiar queda afectado cuando el agente deba desplazarse diariamente a más de SESENTA (60) kilómetros de su lugar habitual de residencia.

ARTICULO 27: El agente puede solicitar el pase o traslado definitivo al plantel básico de otro organismo o ministerio, siempre que no se afecte significativamente el servicio de la dependencia a la cual pertenece y previa conformidad del organismo de destino, en cuyo caso se procederá a su **reubicación** presupuestaria.

Disponibilidad por reestructuración (modificado)²

ARTICULO 28: Cuando se dispongan reestructuraciones que impliquen la supresión de organismos o dependencias o la eliminación de cargos o funciones, los agentes titulares de los puestos suprimidos que no fueran reubicados en la jurisdicción respectiva, pasarán a revistar en situación de disponibilidad para ser reubicados, por un plazo no superior a DIECIOCHO (18) meses, salvo que opten por retirarse y percibir una indemnización de forma inmediata. La reglamentación o el convenio colectivo establecerán las condiciones en que se realizará la reubicación o se percibirá la indemnización.³

ARTICULO 29: El plan de reestructuración preparatorio del correspondiente proyecto de decreto o de ley de modificación de estructuras orgánico funcionales que pueda dar lugar a disponibilidad, deberá contener las previsiones en materia de reubicación del personal de planta con estabilidad cuyos cargos desaparecerán. Incluirá una nómina del personal con situación de revista, perfiles y posibilidades laborales de reinserción, elaborada con intervención de los interesados de manera directa y/o por intermedio de sus organizaciones gremiales.

² Las modificaciones tienen en cuenta las opiniones de los gremios. ATE y UPCN

³ Ver limitación para reingreso, asimilable al retiro voluntario.

La nómina de personal que pase a situación de disponibilidad, será aprobada por el Poder Ejecutivo Provincial.

ARTÍCULO 30: En caso que el agente no optara por el retiro, será reubicado en los organismos de la Provincia que hayan demandado personal, teniendo en cuenta el perfil del agente a reubicar y se habilitará la vacante de ser ello necesario. En los supuestos en que se realizaren procesos de selección para la cobertura de vacantes, a similitud de condiciones, se otorgará prioridad absoluta a la persona en situación de disponibilidad. Los organismos del Estado tendrán información actualizada de los perfiles del personal en disponibilidad.

ARTICULO 31: La reglamentación o convenio colectivo determinará los mecanismos y acciones de reubicación que se desarrollarán durante el período de disponibilidad, incluidas las relacionadas con la reconversión laboral que facilite la inserción y la determinación del organismo gubernamental con responsabilidad primaria, las acciones que son responsabilidad de los interesados y la forma en que intervendrán las entidades gremiales.

ARTICULO 32: Durante el período de disponibilidad el trabajador continuará percibiendo la totalidad de las retribuciones y asignaciones que tenía al comienzo de la disponibilidad.

ARTÍCULO 33: Transcurrido un (1) año de disponibilidad, sin que se concrete la reubicación y siempre que el agente haya rehusado tres o más ofrecimientos para ocupar cargos compatibles con su perfil, se producirá la baja, generándose el derecho a percibir la indemnización correspondiente, cuyo monto y condiciones de cobro serán establecidos en la reglamentación o convenio colectivo.

ARTICULO 34: No podrá ser puesto en situación de disponibilidad el personal cuya renuncia se encuentre pendiente de resolución, ni el que estuviese en condiciones de ser intimado a jubilarse o pudiese estarlo dentro del período máximo de DIECIOCHO (18) MESES previsto para esa situación de revista o aquéllos que entraren bajo otros regímenes especiales previstos para su retiro.

En estos supuestos el mismo será reubicado transitoriamente en otro organismo o dependencia de la misma jurisdicción, hasta la resolución de su situación conservando su cargo y remuneración hasta la oportunidad en que se opere la respectiva baja.

CAPITULO IV

OBLIGACIONES DEL ESTADO EMPLEADOR

ARTICULO 35.- Sin perjuicio de las cláusulas específicas que contengan el convenio colectivo general y eventualmente los de carácter sectorial, el Estado en su condición de empleador tiene las siguientes obligaciones generales:

- a. Observar y hacer observar las normas legales sobre condiciones y medio ambiente laboral establecidas en la legislación vigente y en los convenios colectivos que se celebren en la Provincia.
- b. Garantizar condiciones dignas de labor y velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, toda discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- c. Garantizar el desarrollo profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- d. Garantizar al trabajador/a ocupación efectiva de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas, y por tiempo determinado, que impidan cumplir esta obligación.
- e. Instrumentar un sistema de registro de personal por organismo, con sus respectivos legajos los que serán confeccionados de acuerdo con la normativa vigente y deberán ser transferidos conjuntamente con el agente cuando esté alcanzado por una situación de movilidad. Deberá preverse que la última dependencia en la cual el/a trabajador/a hubiere prestado servicios esté en condiciones de expedir la certificación necesaria para la iniciación de los trámites jubilatorios.
- f. Instrumentar un sistema de información que permita conocer cuali y cuantitativamente la composición del personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires. Dicho sistema deberá garantizar la información por sexo que permita evaluar la situación y posición de las mujeres en los organismos de la Administración y los avances en materia de igualdad efectiva de oportunidades y trato entre los trabajadores de uno y otro sexo.
- g. Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- h. Instrumentar medidas tendientes a fomentar el cuidado de la salud de los trabajadores y trabajadoras, con énfasis en la prevención.

- i. Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión pública, con la finalidad de acrecentar las posibilidades de desarrollo personal de los agentes públicos y a su vez cumplir los objetivos del plan de gobierno en ejecución.
- j. Fomentar en todos los niveles jerárquicos la cultura del trabajo, la solidaridad y el servicio a la comunidad.
- k. Mantener abierto un registro de aspirantes a ingresar a la Administración Pública Provincial.

CAPITULO V **DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL** **PERSONAL**

DERECHOS

De los derechos en general

ARTICULO 36: Las personas vinculadas laboralmente con la Administración Pública Provincial, tendrán los siguientes derechos, según el régimen al que hubieren ingresado y de conformidad con las modalidades establecidas en normas reglamentarias y/o en los convenios colectivos de trabajo:

- a) Estabilidad. Corresponde al régimen de planta con estabilidad y se adquirirá conservará en las condiciones que establezca esta ley.
- b) A la carrera profesional administrativa
- c) Retribución justa por los servicios, con más los adicionales que correspondan, de acuerdo con el nivel escalafonario alcanzado y la función efectivamente desempeñada
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre afiliación sindical y asociación.
- f) Licencias y permisos.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- k) Provisión de útiles, elementos y equipos de trabajo.

- h) Asistencia sanitaria y social para sí y su familia.⁴
- i) Interposición de recursos
- j) Garantías para el trabajador que denuncie irregularidades y/o delitos en el ejercicio de la función pública.
- k) Jubilación y retiro voluntario
- l) Pasividad anticipada
- ll) Acceso a un régimen pre-jubilatorio.
- m) Renuncia.
- n) Reincorporación.
- ñ) Condiciones y medio ambiente de trabajo que contribuyan a preservar la salud y bienestar psicofísico del trabajador/a
- o) Participación, por intermedio de las organizaciones sindicales, en los procedimientos de ingreso, evaluación de desempeño, desarrollo de carrera y disciplinarios, de conformidad con lo que se establezca en el Convenio Colectivo de Trabajo.
- p) Menciones ⁵
- q) Ser defendido o patrocinado con cargo a la Institución cuando la acción fuese entablada con motivo u ocasión del ejercicio de su función⁶

La presente enumeración no tiene carácter taxativo, pudiendo ser ampliada por vía de la negociación colectiva, siempre que no se afecten los principios rectores de esta Ley.

ARTICULO 37: Al personal de la Planta sin estabilidad, le alcanzarán los derechos enunciados en el artículo anterior, con excepción de los incisos a), b), f) –en el caso de los permisos-, k) –en el caso del retiro voluntario, ll) y n), en condiciones adaptadas a la modalidad de incorporación y con las salvedades que se establezcan por vía reglamentaria y/o de convenio colectivo.

⁴ ATE: La seguridad social para sí y para su familia. La misma deberá ser garantizada a través del organismo estatal respectivo, en forma solidaria.

Asistencia sanitaria complementaria, total y eficaz, cuando aquella no se alcance en plenitud a través del sistema de salud otorgado mediante obra social.

⁵ La licencia decenal va en el capítulo de licencias.

⁶ EN REVISIÓN: demandas entabladas por terceros (?), consecuencias para el caso en que el agente resulte condenado). UPCN propone supresión del inciso.

ESTABILIDAD

ARTICULO 38: Estabilidad es el derecho del personal de la planta con estabilidad a conservar el empleo y el nivel escalafonario alcanzado, así como también la permanencia en la zona donde desempeñare las tareas o funciones asignadas, siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

La adquisición de la estabilidad en el empleo se producirá de acuerdo con lo estipulado en el artículo 10 y se perderá únicamente cuando se configure alguna de las causales previstas en la presente ley.

ARTICULO 40: Para acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso c) del artículo 6º, previo a la finalización del periodo de prueba, el titular de la unidad organizativa de la que dependa el agente realizará un informe donde conste: a) evaluación sobre la acreditación de la idoneidad requerida y su correspondencia con el perfil del cargo y b) aprobación de las exigencias de capacitación que se hubieren dispuesto.

El convenio colectivo determinará el mecanismo y la modalidad de participación de las representaciones gremiales y del interesado en la evaluación mencionada en el punto a) del párrafo anterior.⁷

ARTICULO 41: La falta de acreditación de los requisitos exigidos para obtener la estabilidad, durante el periodo de prueba, produce la cancelación de la designación, debiendo dictarse el acto administrativo de baja pertinente.

CARRERA PROFESIONAL ADMINISTRATIVA

ARTICULO 42: La **carrera profesional administrativa** es la denominación del trayecto que realiza el agente estatal de la planta con estabilidad desde el ingreso hasta el cese laboral, de acuerdo con su desarrollo profesional, expresado en el avance dentro de los distintos grupos, niveles y tramos del escalafón, conforme su idoneidad, vocación, motivación personal y mérito.

Las condiciones y exigencias para el desarrollo de la carrera serán establecidas por la reglamentación o el convenio colectivo general o sectorial, de acuerdo con las especificaciones básicas de la presente ley.

⁷ DEBERÍA SER REGLAMENTACIÓN DEL ARTÍCULO 10.

ARTICULO 43: La carrera profesional administrativa se regirá por los siguientes **principios**, que no podrán ser alterados por convenio colectivo ni reglamentación:

1. Ingreso por idoneidad, mediante sistemas abiertos de selección que garanticen la igualdad de oportunidades para el acceso a la función pública y la transparencia del proceso selectivo.
2. No discriminación efectiva por razones de género, opción sexual, etnia, raza, religión, adscripción política, sindical u otras de similar naturaleza.
3. Igualdad de oportunidades, de trato y equidad entre varones y mujeres.
4. Jerarquización de la carrera y de los trabajadores. Compromiso institucional activo, del Estado y las organizaciones gremiales, en el desarrollo de las potencialidades profesionales de los trabajadores y trabajadoras cualquiera sea la ubicación escalafonaria y la naturaleza de la actividad, con miras al mejoramiento continuo de la dotación y al acceso a mejores condiciones laborales de los agentes públicos.
5. Avance en la carrera profesional basado en la idoneidad, mérito, capacidad, eficacia en el desempeño de las funciones, responsabilidad, honestidad y adhesión a los principios y valores de la democracia.
6. Progreso en la carrera a través de mecanismos transparentes de selección que aseguren publicidad, libre concurrencia, transparencia en la gestión, garantía de imparcialidad, fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados, y eficacia de los procedimientos de selección.
7. Participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de selección, evaluación y promoción.
8. Sistemas de evaluación de desempeño integral, permanente y sistemática del conjunto de valores, conocimientos y actitudes que las personas ponen en acción en el plano laboral, las cuales configuran sus competencias ético institucionales, técnico profesionales y actitudinales.
9. Equidad, transparencia e imparcialidad en los procesos de selección de aspirantes a un mismo cargo o posición escalafonaria.⁸

ARTÍCULO 44: A los efectos de garantizar lo dispuesto en el artículo 5º de la presente, regirán para el **ingreso** los mismos principios y modalidades de selección que para el desarrollo de la carrera profesional administrativa. (La convocatoria y requisitos particulares se establecerán en la reglamentación que en cada caso se establezca, los que deben enmarcarse en el principio general de igualdad de oportunidades para los ciudadanos y ciudadanas que aspiren a ingresar).

⁸ VER POSIBILIDAD DE EVITAR REITERACIONES, REMITIENDO AL ARTÍCULO 2º, INCLUYENDO SÓLO LOS PRINCIPIOS QUE SE AGREGAN.

ARTICULO 45: El **ingreso se producirá por el Nivel** escalafonario **inicial del primer Tramo del Grupo correspondiente** que establece esta Ley o los que se especifiquen en posteriores convenios, de acuerdo con el perfil del ingresante y siempre que se cumplan los requisitos que establecerá el convenio colectivo o la reglamentación en su defecto.

Excepcionalmente, se podrá designar en el Nivel inicial de los otros Tramos, cuando estén acreditados los parámetros objetivos que por vía reglamentaria o convenio colectivo se determinarán.

ARTICULO 46: El **sistema de promoción** permite que los agentes, cualquiera sea su ubicación escalafonaria puedan obtener una mejor posición dentro del escalafón, por crecimiento o desarrollo en la carrera.

Se entiende por **crecimiento de carrera** a la posibilidad de avance en el escalafón, cada dos años, al nivel inmediato superior dentro de un mismo tramo, siempre que se aprueben los procesos de evaluación que correspondan en cada caso.

Se denomina **desarrollo de carrera** a los cambios de tramo y/o grupo de los trabajadores del Estado, sobre la base de concursos de antecedentes y oposición donde se tendrán en cuenta las competencias ético institucionales, técnico profesionales y actitudinales.

ARTÍCULO 47: De acuerdo con lo establecido en el artículo anterior, la movilidad dentro del sistema de carrera se puede producir por:

- Promoción al nivel inmediato superior dentro del mismo grupo y tramo (crecimiento de carrera);
- Promoción por cambio de un tramo a otro dentro del mismo grupo (desarrollo de carrera)
- Promoción por cambio de grupo. (desarrollo de carrera)

ARTICULO 48: La promoción por crecimiento de carrera, se realizará previa evaluación de desempeño, en las condiciones que establezca el convenio colectivo general y/o sectorial o la reglamentación en ausencia del mismo.

ARTICULO 49: La promoción por desarrollo de carrera queda supeditada a la existencia de vacante y se realiza a través de un concurso organizado sobre la base de los principios de la presente ley, mediante el procedimiento que establezca la reglamentación o el convenio colectivo y de acuerdo con las particularidades del puesto y los perfiles de competencia requeridos.

Excepcionalmente, la promoción por desarrollo de carrera podrá realizarse mediante la reconversión del cargo que ocupa el/la trabajador/a que resulte seleccionado.

PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN. CONCURSOS

ARTICULO 50: Los procedimientos de selección que especifiquen los convenios colectivos o en ausencia de ellos la reglamentación, deben asegurar los principios enunciados en el artículo 43 de la presente.

ARTICULO 51: Los concursos para el acceso a los puestos de mayor nivel dentro de la carrera en el escalafón que corresponda, serán de antecedentes y oposición⁹; internos, intra jurisdiccionales e interjurisdiccionales, o abiertos, según se defina en cada caso. El procedimiento estará reglado en el Convenio Colectivo respectivo o por vía reglamentaria en su ausencia.

ARTICULO 52: A los efectos del artículo anterior, se establecen las siguientes características de las modalidades de concursos mencionados:

- **Antecedentes y oposición:** Son los concursos donde se evalúan la formación y trayectoria profesional y laboral y, además, los aspirantes realizan una o más pruebas donde demuestran su competencia para el cargo.
- **Internos:** son aquellos procesos de selección en los que pueden participar solamente los trabajadores/as de la planta con estabilidad de una misma dirección o dependencia de igual jerarquía, que reúnan las condiciones generales y específicas exigidas. Excepcionalmente, podrá realizarse a nivel de una dependencia de menor jerarquía que tenga definido su plantel básico.
- **Intrajurisdicción:** son aquellos procesos de selección en los que pueden participar todos los trabajadores/as que desempeñan funciones de planta con estabilidad de la jurisdicción que reúnan las condiciones generales y específicas exigidas. A esos fines se convocará para la selección, al personal de las unidades orgánicas dependientes del nivel jerárquico inmediato superior, en forma progresiva, dentro de la misma jurisdicción.
- **Interjurisdicción:** son aquellos procesos de selección en los que pueden participar todos los trabajadores/as que desempeñan funciones en la planta con estabilidad de la administración pública provincial, y que reúnan las condiciones generales y específicas exigidas.

⁹ "Procedimiento selectivo consistente en una o más pruebas en que los aspirantes a un puesto de trabajo muestran su respectiva competencia, juzgada por un tribunal" (RAE)

- Abiertos: Son aquellos procesos de selección en los que puede participar toda persona que reúna las condiciones generales y específicas exigidas, pertenezca o no a la administración. Sólo podrán convocarse cuando se hayan agotado las posibilidades de los tres ítems anteriores, sin poderse cubrir el cargo.¹⁰

FUNCIONES EJECUTIVAS

ARTICULO 54: A los efectos de la presente ley, se denominan *funciones ejecutivas* a las de subdirector, jefe de departamento y en su caso jefe de división o cualquier otra denominación (jefe de proyecto, jefe de programa, otros), si se encuentra contemplado como tal en el régimen especial que se establezca por convención colectiva o reglamentación.

En todos los casos las funciones ejecutivas deben corresponderse con unidades aprobadas en la respectiva estructura funcional del organismo o jurisdicción, o con programas o proyectos formalizados mediante acto administrativo de autoridad competente, donde consten las responsabilidades de su titular.

Las funciones ejecutivas deben asignarse a trabajadores de la planta con estabilidad del Estado provincial, mediante la modalidad de selección establecida en la presente Ley.

ARTÍCULO 55: Quedan excluidas de los alcances de este título, las que en la presente ley se denominan *funciones de conducción*, determinadas en las estructuras orgánicas: director provincial, director general, director o denominaciones similares con iguales rangos.

ARTICULO 56: La designación en funciones ejecutivas se realizará por acto administrativo de autoridad competente, previo concurso de antecedentes y oposición, sustanciado con el procedimiento y requisitos que se determinen en el Convenio Colectivo o reglamentación, respetando los principios generales que rigen para la carrera. El concurso podrá ser interno, intrajurisdiccional o interjurisdiccional.

ARTICULO 57: La función ejecutiva se asignará por un período de cuatro (4) años. Con una anticipación no menor a 60 días corridos, la autoridad competente llamará a concurso para una nueva designación, al que se podrá presentar el/la agente que se venía desempeñando en la función.

¹⁰ ¿No se aplican a la cobertura de funciones ejecutivas (DPP)?

ARTÍCULO 58: A fin de regularizar la situación del agente que asuma una función ejecutiva, se dispondrá, la reserva de cargo por el tiempo en que mantenga tal función, pudiendo presentarse a los concursos para acceder a niveles superiores del escalafón de origen.¹¹ Concluida la función ejecutiva, retoma el cargo de reserva.

ARTÍCULO 59: En caso de tener que convocar a un concurso abierto a la ciudadanía y/o a la planta sin estabilidad, por no haber podido asignar las funciones a personal de la planta con estabilidad de la Administración, se procederá a la designación con carácter temporario, por el tiempo que dure el ejercicio de la función. El cese se producirá de acuerdo con el artículo 61, no otorgando derecho a ingresar a la planta con estabilidad en virtud del desempeño de la función ejecutiva.¹²

ARTICULO 60: Todos aquellos trabajadores/as del Estado que accedan a una función ejecutiva, deberán fortalecer sus competencias durante el período en que cumplan las funciones, a través de las acciones de formación que oportunamente se establezcan para el ejercicio de la Alta Dirección en el Estado.

ARTICULO 61: El ejercicio de la función ejecutiva cesa por las siguientes causas:

- Cumplimiento del término de designación.
- Limitación de funciones por razones disciplinarias, previo sumario.
- Disolución de la unidad de la cual es titular, por reformulación de la estructura orgánica, salvo cuando se cree otra unidad con misiones similares o equivalentes, aún cuando tenga diferente denominación.
- Renuncia.
- Fallecimiento

ARTICULO 62: Cuando sea necesario cubrir una función ejecutiva, el titular de la jurisdicción correspondiente, con intervención del director/a del área y de la Dirección Provincial de Personal de la Provincia, establecerán el perfil necesario para el cumplimiento de las acciones definidas en el correspondiente Decreto de Estructuras o acto administrativo aprobatorio del programa o proyecto, de acuerdo con el procedimiento general que se establecerá por la reglamentación o convenio colectivo.

¹¹ Con esta frase resulta claro que la carrera se independiza de la asunción de funciones ejecutivas, alguien va ascendiendo en su carrera mientras ocupa esa función, incluso le sirve de antecedente estar ejerciéndola para pedir suba de nivel, de manera tal que cuando regresa a su cargo de origen, éste puede ser superior a cuando lo dejó.

¹² DEBERÍA SUPRIMIRSE, DE ACEPTARSE LA MODIFICACIÓN CONFORME A LA CUAL NO PUEDEN ASIGNARSE FUNCIONES EJECUTIVAS POR CONCURSO ABIERTO: 56 "IN FINE"

ARTÍCULO 63: El Poder Ejecutivo podrá clasificar las funciones ejecutivas en hasta tres (3) niveles, con asignación de remuneración diferenciada, en virtud de:

- Nivel de complejidad de la unidad orgánica, proyecto, programa.
- Cantidad de personal a cargo.
- Responsabilidad del puesto.
- Extensión territorial.

El convenio colectivo, o la reglamentación, determinará el mecanismo de ponderación de cada variable y su combinación. El máximo nivel debe corresponderse con el más alto grado presente en las cuatro variables.¹³

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ARTICULO 64: El desempeño del personal será *evaluado* en forma integral, en el marco de la *evaluación* del equipo de trabajo que integre y la gestión institucional y/o de la unidad organizativa en que presta servicios el trabajador o la trabajadora.

ARTICULO 65: La evaluación mencionada en el artículo anterior se realizará teniendo en cuenta el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Institucional del organismo y/o de programas y proyectos, en un proceso con participación del evaluado y en su caso con opiniones múltiples, para lo cual se puede incorporar actores externos a la organización, todo ello de acuerdo con el procedimiento que establezca la reglamentación y/o el convenio colectivo respectivo.

ARTICULO 66: La evaluación de desempeño se realizará en las oportunidades que requieran movilidad en la carrera, a pedido del trabajador o de oficio por necesidades de gestión, según la modalidad especificada en la reglamentación o en el convenio colectivo correspondiente.

Sin perjuicio de lo antedicho, las jurisdicciones implementarán un sistema de incorporación permanente al legajo de los/las trabajadores/as de todo antecedente que a criterio del trabajador y/o de los directivos, deben quedar registrados en virtud de resultar indicadores del desempeño del agente.

El convenio colectivo general y/o sectorial podrá incluir parámetros de evaluación adaptados a las particularidades de

¹³ en revisión. Dpp. Entendemos que no se comprende del todo nuestra idea. Remuneración de funciones ejecutivas: se incorporará en el capítulo de remuneraciones.

actividades específicas, y establecer las modalidades de participación de las asociaciones sindicales con actuación en el correspondiente organismo.

ESCALAFON

ARTICULO 67: El Escalafón representa el conjunto de grupos, tramos y niveles que integran la carrera del agente y que éste puede alcanzar en el desarrollo de la misma.

ARTICULO 68: El escalafón y carrera, cualquiera sea su ámbito de aplicación dentro de la órbita de la Administración Pública Provincial, deberán prever:

- Posibilidad de ingresar excepcionalmente a la carrera por el primer nivel de un tramo que no sea el inicial, siempre que no afecte el derecho al desarrollo de carrera de los agentes de la planta permanente y los principios de idoneidad e igualdad de oportunidades.
- Posibilidad de avances en la carrera en forma horizontal y vertical en virtud de la mayor capacitación, idoneidad y mérito, y en relación con las responsabilidades asumidas para dar cumplimiento a las políticas de Estado. El avance horizontal es el crecimiento de carrera que se realiza en el mismo puesto y el vertical refiere al desarrollo de carrera por cambio de tramo y/o grupo.
- Posibilidades de movilidad dentro de la administración, teniendo en cuenta las necesidades de desarrollo personal y su compatibilidad con las del servicio administrativo entendido como totalidad.¹⁴

ARTICULO 69: El personal comprendido en la presente ley, se registrará por el **escalafón general**, el que se aplicará con las adaptaciones que se realicen mediante convenio colectivo o en su defecto decreto del Poder Ejecutivo, de acuerdo con las necesidades operativas y misiones institucionales a cumplir.¹⁵

ARTICULO 70: El escalafón general está conformado por **grupos, tramos y niveles** ordenados de acuerdo con los requisitos y competencias necesarias y con la complejidad de las tareas a cumplir.

¹⁴ La idea es favorecer la movilidad, que haya posibilidades de pasar incluso de un régimen a otro. Al poder ingresar por una categoría no inicial, mejora la situación actual.

¹⁵ Se podría agregar este párrafo al artículo, si bien entendemos que ya está dicho: "Los regímenes especiales adaptarán su escalafón con ajuste a la presente ley, a través del convenio colectivo especial conforme a sus particularidades y perfiles de los trabajadores"

ARTICULO 71: El personal con estabilidad, se distribuye en **GRUPOS A, B, C y D** cada uno de los cuales reúne al conjunto de trabajadores/as cuyas tareas responden a una misma tipología por la naturaleza y complejidad de las funciones, las competencias que se requieren para su realización, las responsabilidades que supone su ejecución, y los requisitos exigidos. Cada grupo tiene tres (3) tramos.

ARTICULO 72: Los **TRAMOS** están constituidos por cuatro (4) niveles de progresiva complejidad de las tareas, grado de autonomía, nivel de responsabilidad, competencias y requisitos necesarios para el acceso.

ARTICULO 73: Los **NIVELES** se definen por la complejidad que alcanzan las tareas dentro del mismo tramo, el grado de autonomía alcanzado y la eficacia en el desempeño.¹⁶

ARTICULO 74: A los efectos de la presente ley, el "**puesto**" constituye la definición de tareas, responsabilidades, **competencias** necesarias y requisitos correspondientes al mismo. El "**cargo**", por su parte, es la imputación bajo la cual está consignado presupuestariamente un agente.

La descripción de puestos y de los perfiles de sus ocupantes, deben estar encuadrados y adaptados a la misión y objetivos de cada organismo. La mencionada descripción se realizará por los organismos con intervención y/o asesoramiento de la Subsecretaría de la Gestión Pública y la Dirección Provincial de Personal, o reparticiones que en el futuro cumplan las funciones de éstas según la Ley de Ministerios y estructura orgánico funcional vigente en cada momento. Dicha descripción se determinará por vía reglamentaria.

La Subsecretaría de la Gestión Pública o equivalente elaborará y actualizará en forma permanente una **Guía Orientativa de puestos genéricos**, la que reemplazará paulatinamente al Nomenclador de Cargos correspondiente a la Ley 10.430¹⁷. Esta Guía servirá como fuente y antecedente para todas las reparticiones provinciales.

ARTICULO 75: Las **competencias** son el conjunto de valores, conocimientos y actitudes que las personas ponen integradamente en acción en situaciones laborales y sociales concretas.

¹⁶ El cambio de nivel dentro del mismo tramo y grupo, refleja el crecimiento de carrera, es decir el avance en el mismo puesto, por lo tanto refiere al avance horizontal en la carrera.

¹⁷ Ese nomenclador fue aprobado por Decreto. Verificar si hay nomencladores en los otros regímenes.

TRAMO II			
1	2	3	4

Descripción de Grupos y Tramos

ARTICULO 76: Los grupos, tramos y niveles del Escalafón General, quedan definidos de la siguiente manera:

1. **GRUPO "D"** Comprende a los trabajadores/as del Estado que realizantareas en puestos que requieren conocimientos prácticos de oficios o habilidad para una función auxiliar o de servicio, y asimismo al personal que, sin reunir este requisito, secunda a los primeros para la obtención de un resultado. Supone responsabilidad sobre el resultado de las tareas individuales o grupales establecidas por un superior, con o sin supervisión directa. Requiere, además de las competencias de carácter técnico profesional, competencias referidas al respeto por las instituciones en las que se desempeña y con las que interactúa, compromiso con la ejecución de las políticas institucionales, capacidad de comunicación interpersonal y grupal, capacidad de integración y/o coordinación de equipos y de participación en una agenda grupal de trabajo.

Niveles y tramos: El Escalafón de Personal del Grupo "D" está compuesto por doce (12) niveles integrados en tres (3) tramos, los que están determinados por las tareas y requisitos que se detallan a continuación.

Tramo I - Niveles 1 a 4:

Corresponde a la realización de tareas no especializadas por parte de trabajadores/as no calificados, en la etapa inicial de aprendizaje de un oficio o servicio.

Implica la ejecución de trabajos complementarios, bajo supervisión directa. Requiere respeto por los acuerdos institucionales y laborales establecidos; competencias técnicas de baja complejidad, capacidad de comprensión y realización de consignas de trabajo, con predisposición

al aprendizaje de un oficio o la adquisición de una habilidad o destreza laboral.

Requisitos: Secundaria completa o el nivel educativo equivalente que se hallare en vigencia al momento de haber completado el agente sus estudios en dicho nivel.

Excepcionalmente podrán admitirse ingresantes con educación primaria completa, previo compromiso documentado de terminación del ciclo secundario.¹⁸

TRAMO II - Niveles 1 a 4:

Corresponde a la realización de tareas con cierto grado de especialización para el manejo de herramientas e instrumentos por parte de personal con dominio de las normas técnicas aplicables a un oficio o servicio, y capacidad para realizar trabajos con criterio propio.

Los agentes, en este Tramo, deben colaborar con los proyectos institucionales en su área de afectación, hacer propuestas y participar de su evaluación y eventual reformulación. Supone capacidad para instruir y supervisar personal de niveles inferiores; capacidad de trabajo en equipo, de organización y participación de reuniones operativas y de elaboración de agendas de trabajo.

Requisitos: Secundaria completa o el nivel educativo equivalente que se hallare en vigencia al momento de haber completado el agente sus estudios en dicho nivel y acreditación de idoneidad para el puesto en el marco de los procesos de promoción y concurso que se definen en esta ley.

TRAMO III - Niveles 1 a 4:

Corresponde a la realización de tareas de ejecución, coordinación y/o supervisión por parte de personal calificado, para la obtención de los resultados esperados en el área de su competencia.

Las responsabilidades propias de este tramo suponen habilidad para la coordinación de equipos de trabajo en los que pueden participar integrantes con diferentes oficios; Implica capacidad para realizar tareas especializadas y supervisar planteles de personal de

¹⁸ VER TEXTO INGRESO... "agregar con excepción del"

menor nivel de competencias; capacidad de comunicación y liderazgo grupal, capacidad para la resolución de conflictos laborales e iniciativa para generar alternativas en la ejecución de las tareas.

Asimismo, este tramo se corresponde con un compromiso creciente con programas y proyectos institucionales; coordinación con otros agentes de proyectos de distintas áreas.

Requisitos: Secundaria completa o el nivel educativo equivalente que se hallare en vigencia al momento de haber completado el agente sus estudios en dicho nivel y acreditación de idoneidad para el puesto mediante validación de las competencias laborales en el marco de los procesos de promoción y concurso que se definen en esta ley.

2. **GRUPO "C"** Comprende a los trabajadores/as del Estado afectados a tareas de elaboración, evaluación y tramitación de documentación e información, aplicación de normas de procedimiento administrativo y utilización operativa de aplicaciones informáticas, manejo de bienes y valores y coordinación y organización de programas institucionales.

Corresponde a funciones que implican diversidad de tareas y exigen conocimientos o pericia en la aplicación de técnicas específicas.

Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas individuales o grupales, con sujeción a objetivos y métodos específicos, con autonomía acorde a la competencia asignada.

Requiere, además de las competencias técnico profesionales y ético institucionales competencias actitudinales relativas a la comunicación interpersonal y grupal, capacidad para la resolución de problemas y la toma de decisiones, condiciones para la integración de equipos de trabajo.

Niveles y tramos: El Escalafón del Personal del Grupo "C" comprende doce (12) niveles integrados en tres (3) tramos, definidos por las tareas y requisitos que se detallan a continuación:

TRAMO I - Niveles 1 a 4:

Corresponde a la realización de tareas administrativas de rutina, complementarias de trabajos complejos. Implica capacidad para la redacción de notas y documentos simples. Manejo de procesadores de texto o planillas de

cálculo, sujeto a control y orientación. Desempeño autónomo en tareas de servicios asistenciales directos a grupos numerosos.

Capacidad de comunicación interpersonal y grupal, para la integración de equipos de trabajo y para la comprensión de consignas de trabajo de baja complejidad. Supone respeto por las políticas institucionales y compromiso con los proyectos de los que se participa.

Requisitos: Secundaria completa o el nivel educativo equivalente que se hallare en vigencia al momento de concluir el agente sus estudios en dicho nivel, y acreditación de idoneidad para el puesto mediante validación de las competencias laborales en el marco de los procesos de promoción y concurso que se definen en esta ley.

TRAMO II - Niveles 1 a 4:

Corresponde a la realización de tareas para las que se necesita autonomía en el manejo de datos, en la elaboración y tramitación de documentación y en la resolución de problemas. Requiere capacidad para la redacción autónoma de notas e informes, incluyendo proyectos de actos administrativos. Manejo eficiente de procesadores de texto, bases de datos y planillas de cálculo.

Habilidad para la elaboración y manejo de sistemas informatizados de registro de cierto grado de complejidad o para la organización de servicios de atención asistencial directa a grupos numerosos.

Conocimiento de los programas institucionales, participación en su evaluación y capacidad para la coordinación de pequeños grupos de trabajo.

Requisitos: Secundaria completa o el nivel educativo equivalente que se hallare en vigencia al momento de haber completado el agente sus estudios en dicho nivel, o no habiendo completado el nivel medio, acreditación de idoneidad para el puesto mediante validación de las competencias laborales en el marco de los procesos de promoción y concurso que se definen en esta ley.

TRAMO III - Niveles 7 a 10:

Corresponde a la realización de tareas de programación, ejecución, coordinación y supervisión de actividades administrativas o de servicios asistenciales complejos.

Requiere autonomía en el manejo de la información, en la elaboración y tramitación de documentación y/o en la resolución de problemas.

Implica habilidad para la redacción autónoma de actos administrativos, manejo de distintos utilitarios informáticos y utilización de sistemas informatizados de registro con cierto grado de complejidad.

Participación en la elaboración y evaluación de programas institucionales, compromiso con los proyectos que los integran, capacidad para la coordinación de grupos de trabajo y participación en gabinetes institucionales. Capacidad de comunicación interpersonal, grupal y social, con posibilidad de representación institucional frente a terceros.

Requiere habilidad para la resolución de problemas y la toma de decisiones, así como la resolución de conflictos en los equipos bajo su coordinación.

Requisitos: Título de nivel educativo superior relacionado con las ciencias administrativas o la asistencia social, o título secundario y acreditación de idoneidad para el puesto mediante validación de las competencias laborales con intervención de un jurado *ad hoc*, en el marco de los procesos de promoción y concurso que se definen en esta ley.

GRUPO "B" Comprende a los trabajadores/as con formación y competencias aplicadas al planeamiento, organización, ejecución y/o supervisión de planes, programas, proyectos y/o actividades permanentes de los organismos, con funciones profesionales, técnico-administrativas, o que requieran de la utilización intensiva de herramientas tecnológicas.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de metas institucionales, con autonomía para tomar decisiones dentro de la competencia asignada.

Requiere, además de las competencias técnico profesionales, el conocimiento y asunción de las normas y valores que sustentan las políticas institucionales, así como capacidad para la comunicación institucional y social, habilidades para la conformación y conducción de equipos interdisciplinarios y predisposición para su formación permanente.

Niveles y tramos: El Escalafón del personal del grupo "B" comprende tres (3) tramos que abarcan doce (12 niveles definidos por las tareas y requisitos que se detallan a continuación:

TRAMO I - Niveles 1 a 4:

Corresponde a la realización de tareas profesionales, técnicas o administrativas calificadas que se llevan a cabo conforme a normas y métodos preestablecidos, complementarias de tareas técnico profesionales complejas.

Requiere habilidades en el manejo de la información, en la elaboración y trámite de documentación y en la resolución de problemas. Implica habilidad para la redacción de notas, informes, actos administrativos y manejo de distintos utilitarios informáticos.

Capacidad para la integración de equipos de trabajo, y comunicación interpersonal, grupal y social.

Requiere habilidad para la resolución de problemas y la toma de decisiones, así como para aportar a la solución de conflictos en los equipos de trabajo.

Requisitos: Título de educación superior; pudiendo prescindirse de esa exigencia siempre que se posea título secundario y se acredite idoneidad para el puesto mediante validación de las competencias laborales con intervención de un jurado *ad hoc*, en el marco de los procesos de promoción y concurso que se definen en esta ley.

TRAMO II - Niveles 1 a 4:

Corresponde a la realización de tareas técnico profesionales o administrativas complejas, que requieren mayor conocimiento de la especialidad, capacidad para integrar y coordinar grupos de trabajo y desempeñarse en tareas de supervisión.

Implica capacidad para participar en la elaboración y evaluación de políticas institucionales. Supone habilidades para la toma de decisiones de creciente complejidad técnica y capacidad de participación en equipos interdisciplinarios. Asimismo, requiere el conocimiento y aplicación de técnicas de comunicación grupal, conocimiento y aplicación de dinámicas de comunicación institucional y social y colaboración en políticas de participación ciudadana.

Requisitos: Título de educación superior; o acreditación de idoneidad para el puesto mediante validación de las competencias laborales con intervención de un jurado *ad hoc*, siempre que posea título

secundario y experiencia laboral atinente a las funciones no inferior a tres (3) años, en el marco de los procesos de promoción y concurso que se definen en esta ley.

TRAMO III - Niveles 1 a 4:

Corresponde a la realización de tareas que suponen conocimiento elevado de la especialidad técnico profesional, incluyendo los desarrollos de última generación.

Requiere capacidad para la programación, ejecución, coordinación, supervisión y control de programas y proyectos, con manejo de grupos operativos; conducción de equipos interdisciplinarios de trabajo, y habilidad para la comunicación y la negociación colaborativa.

Requisitos: Título de nivel superior de duración no inferior a cuatro (4) años en carreras afines con las características de las tareas inherentes a cada puesto en particular; o acreditación de idoneidad para el puesto mediante validación de las competencias laborales con intervención de un jurado *ad hoc*, siempre que posea título secundario, en el marco de los procesos de promoción y concurso que se definen en esta ley.

Experiencia laboral afín a las funciones del puesto, no inferior a tres (3) años.

Grupo "A" Incluye a los trabajadores/as del Estado de elevada cualificación afectados al planeamiento y formulación, ejecución y/o monitoreo de planes, programas y/o proyectos sustanciales para el desarrollo de las políticas públicas y el funcionamiento de la organización estatal. Integrantes de equipos de trabajo vinculados directamente con las autoridades superiores.

Supone alto grado de autonomía para tomar decisiones dentro de la competencia asignada y predisposición para su formación permanente.

Requiere, además asunción de los valores y normas institucionales del Estado Provincial y del ejercicio de la democracia; capacidad para la comunicación social y la promoción del protagonismo y la participación ciudadana; condiciones para la integración de comisiones multisectoriales con representaciones gremiales, empresariales, políticas y sociales para una participación crítica y activa en la elaboración de las políticas de Estado.

Niveles y tramos: El Escalafón del personal del grupo "A" comprende tres (3) tramos que abarcan doce (12) niveles definidos por las tareas y requisitos que se detallan a continuación:

TRAMO I - Niveles 1 a 4:

Corresponde a la realización de funciones con aplicación de los conocimientos y técnicas de elevada complejidad, que implica ejecución de tareas especializadas tanto en forma individual como conjunta, aplicables a la formulación e implementación de programas y proyectos o provisión de bienes y servicios de alta complejidad técnica.

Requiere capacidad para participar en la formulación de las políticas institucionales, asunción de compromisos institucionales en el marco de los programas y proyectos de los que participa, capacidad para la comunicación social, la aplicación de dinámicas grupales y sociales y la integración de equipos interdisciplinarios.

Requisitos: Título universitario de grado o de nivel superior no universitario en carreras afines con la tarea a desarrollar, de duración no inferior a (3) tres años, o título secundario y acreditación de idoneidad para el puesto mediante validación de las competencias laborales con intervención de un jurado *ad hoc* en el marco de los procesos de promoción y concurso que se definen en esta ley.

Experiencia laboral en especialidad afín a las funciones, no inferior a cinco (5) años.

TRAMO II - Niveles 1 a 4:

Corresponde a la realización de tareas que requieren elevado conocimiento de su profesión, integrada con otras disciplinas, ejecutadas en forma individual o conjunta en la formulación, implementación y evaluación de planes y proyectos.

Requiere conocimiento integral de los planes institucionales, capacidad para la conformación y coordinación de equipos interdisciplinarios y/o que interactúen con similares de otros organismos en el marco de planificaciones globales.

Involucra aptitud para la supervisión de procesos, coordinación de tareas, orientación de la ejecución y control de resultados.

Requisitos: Título universitario de grado con especialización (de posgrado o capacitación formal específica certificada) o acreditación de idoneidad para el puesto mediante validación de las competencias laborales con intervención de un jurado *ad hoc*, siempre que posea título secundario, en el marco de los procesos de promoción y concurso que se definen en esta ley.

Experiencia laboral en especialidad afín a las funciones, no inferior a seis (6) años.

TRAMO III - Niveles 1 a 4:

Corresponde a la realización de tareas de planificación, implementación, supervisión y evaluación de proyectos, planes y políticas que requieren amplios y actualizados conocimientos específicos de su profesión y competencias ético- institucionales y actitudinales acreditadas.

Implica capacidad para la implementación y seguimiento de Planes Estratégicos, así como para la conducción y supervisión de equipos intra e interinstitucionales, o comisiones intersectoriales con participación de representaciones políticas, sociales, académicas, económicas y gremiales.

Requisitos: Título universitario de grado y posgrado o capacitación formal específica en instituciones nacionales o internacionales reconocidas, o acreditación de idoneidad para el puesto mediante validación de las competencias laborales con intervención de un jurado *ad hoc*, en el marco de los procesos de promoción y concurso que se definen en esta ley.

Experiencia laboral en especialidad afín a las funciones, no inferior a siete (7) años.

ARTICULO 77: Será excluyente poseer título profesional habilitante, cuando en cualquiera de los grupos, tramos y niveles la definición del tipo de tareas lo requiera de manera ineludible.¹⁹

ARTICULO 78: La autoridad de aplicación de la presente deberá emplear con criterio restrictivo y exigente la atribución de acreditar idoneidad básica en ausencia del título requerido. El jurado *ad hoc* previsto debe constituirse, en todos los casos, por personas de reconocido mérito ético-técnico-profesional para integrarlo, y contar con la participación de las entidades representativas del personal, quienes actuarán en calidad de veedores del procedimiento de acreditación de idoneidad que se establecerá por vía reglamentaria o por convenio colectivo.

Capacitación

¹⁹ Médicos/as, abogados/as, ingenieros/as, contadores/as, psicólogas/os etc, en tareas inherentes a la profesión. Se les tendrá que pagar bonificación por responsabilidad o firma de profesional matriculado. La otra alternativa es que haya bonificación por título universitario.

ARTICULO 79: El organismo rector en materia de formación y capacitación será el Instituto Provincial de Administración Pública (IPAP), el que coordinará la instrumentación de la política sustantiva emanada del Gobernador, con los organismos de similar naturaleza que funcionen en jurisdicciones de la órbita del Poder Ejecutivo.

ARTICULO 80: El sistema formativo debe estar orientado al fortalecimiento de las instituciones estatales, mediante la incorporación o creación de nuevas tecnologías y de saberes teóricos y prácticos aplicables a la acción concreta, que resulten eficaces para la consecución de los objetivos institucionales formulados para el bien común.²⁰

Los contenidos formativos deben contemplar el fomento de un clima institucional adecuado para el desarrollo pleno de las potencialidades laborales y personales, la conformación de equipos y el trabajo grupal, la construcción de liderazgos democráticos y participativos y una cultura favorable al re-conocimiento de la política como herramienta de gobierno

ARTICULO 81: Las acciones de formación y capacitación de trabajadores/as y funcionarios/as, deberán contribuir al afianzamiento de la democracia y el estado de derecho y al mejoramiento de la formulación y ejecución de las políticas públicas orientadas al bien común.

ARTICULO 82: Los convenios colectivos y/o la reglamentación, establecerán las condiciones necesarias para que todos los trabajadores/as del Estado realicen los cursos y acciones de capacitación pertinentes para un mejor desempeño de sus funciones y para el incremento de sus posibilidades de movilidad escalafonaria ascendente.

Equipos de trabajo

ARTICULO 83: Los responsables de unidades organizativas, podrán formar equipos de trabajo estables o con plazo determinado, constituidos por las personas que sean necesarias para llevar adelante un proyecto, brindar un servicio o producir un bien público en el marco de un programa y un plan institucional.

²⁰ Esta redacción es porque como la legislación debería durar años; el alineamiento entre plan y formación-acción, podría estar pensado para cosas bien distintas a lo que damos como obvio en este momento histórico (el bien común tal como lo entendemos desde el campo nacional y popular)

Cada equipo debe tener un número determinado de integrantes, con perfiles especificados y funciones asignadas, de acuerdo con las necesidades del proyecto o servicio.

Puede estar integrado por personal de diferentes jurisdicciones o reparticiones.

Los equipos no estables tendrán la duración del proyecto cuya concreción constituye su finalidad y pueden variar su constitución según las necesidades de la tarea.

ARTICULO 84: La constitución y reconfiguración de los equipos se formalizará por Resolución ministerial o Disposición, la que contendrá los plazos, mecanismos de evaluación, forma de remuneración y otras especificaciones que en cada caso se consideren pertinentes.²¹

Una misma persona puede integrar más de un equipo de trabajo, y por lo tanto, figurar en más de un acto administrativo de constitución de los mismos. En todos los casos debe preverse no incurrir en incompatibilidad horaria.

El trabajador o trabajadora que integra más de un equipo, seguirá perteneciendo al plantel básico de un determinado organismo, con adscripción a otro u otros, a cuya dotación estará integrado con las particularidades que registre.

La reglamentación establecerá los mecanismos de remuneración del personal que se desempeñe en horario adicional en equipos ajenos al que constituye dentro de la repartición a cuyo plantel básico pertenece.

ARTICULO 85: Los equipos se podrán constituir con personal de la planta permanente y/o de la planta temporaria, según se disponga de personas con los perfiles requeridos en la jurisdicción o en la APP, o sea necesario acudir a personal externo.

En los casos en que el número de temporarios que se necesiten supere en un 50% a los disponibles en la Planta, será conveniente reformular las previsiones de la planta permanente, especialmente cuando se trata de servicios o de proyectos de ejecución en mediano y largo plazo.²²

²¹ Los equipos que funcionan a nivel de Departamento podrán ser constituidos por disposición de la Dirección Provincial correspondiente, acto que será luego aprobado por Resolución ministerial. En una misma RM puede aprobarse la constitución de más de un equipo de trabajo. El acto administrativo que constituya el equipo debe contener los fundamentos que den cuenta de la necesidad operativa del mismo.

²² "En general, también podrán ser convocados por su conocimiento del proyecto del titular de la cartera, en un cupo que no supere los 20 cargos temporarios por subsecretaría. (o 10 por dirección provincial? Ver). Exceder esta cantidad, será por aprobación del ministro y aseguramiento por parte de la DGA de existencia de cargo presupuestado."

ARTICULO 86: Los organismos pueden reconfigurar sus equipos de trabajo, en forma anual y en virtud de cambios en el plan institucional, programas y/ proyectos de trabajo; cambios de calificación del personal que los integra; cambios de perfiles requeridos u otras situaciones de similar naturaleza que puedan presentarse. Requerirá aprobación formal por acto administrativo con exposición de fundamentos de la reconfiguración.

ARTICULO 87: El Poder Ejecutivo deberá adecuar el procedimiento en las jurisdicciones intervinientes a fin de que la movilidad del personal de la planta permanente de la Administración Pública se resuelva con la eficacia necesaria para que los equipos se constituyan en el tiempo requerido.

ARTICULO 88: La Provincia instrumentará los medios para la implantación del enfoque (o modelo) de **gestión por competencias**, el cual correlaciona los perfiles profesionales que ingresan y la política formativa en el Estado, con los requerimientos del proyecto institucional de cada organismo y de la APP en su conjunto, armonizado con las posibilidades de desarrollo de carrera de los trabajadores/as.²³

(21 de setiembre de 2007)

No se desarrolló:

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PERSONAL

CAPITULO VI
REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO VII
ORGANISMO DE APLICACIÓN

CAPITULO VIII
RÉGIMEN SALARIAL

CAPITULO IX
DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO X
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

²³ INSISTENCIA. Como se está haciendo docencia, sigue pareciendo pertinente, porque de poco sirve pensar en un cambio de paradigma en materia de políticas de personal, si no se va orientando hacia dónde nos queremos dirigir en términos estratégicos. El solo enunciado de las competencias no transforma el sistema. Con un artículo de este tipo se pretende instalar un tema, y dará pie a las gestiones venideras para profundizar y afianzar cambios progresivos.