

LEY Nº **9755**

La Legislatura de la Provincia de Entre Ríos, sanciona con fuerza de **LEY**:

MARCO DE REGULACION DEL EMPLEO PÚBLICO DE LA PROVINCIA DE ENTRE RIOS.

CAPITULO I

MARCO NORMATIVO Y AUTORIDAD DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º.- La relación de empleo público queda sujeta a los principios generales establecidos en la presente **ley**, los que deberán ser respetados en las negociaciones colectivas que se celebren. Los derechos y garantías acordados en esta **ley** a los trabajadores constituirán mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de éstos en las negociaciones colectivas que se celebren.

Las disposiciones de la presente **ley** tienen carácter general. Sus disposiciones serán adecuadas a los sectores de la administración pública que presenten características particulares. Asimismo será de aplicación supletoria al personal que se encuentre amparado por regímenes especiales de prestación laboral dentro del ámbito de la Administración Pública en todo lo que éstos no prevean y no sea incompatible con el régimen especial.

Los Principios Generales del Derecho del Trabajo serán de aplicación a la relación de empleo público en tanto sean compatibles con su naturaleza jurídica.

ARTÍCULO 2º.- El Poder Ejecutivo establecerá cuál será el órgano o los órganos rectores en materia de empleo público y autoridad de aplicación e interpretación de las disposiciones de la presente.

ARTÍCULO 3º.- Quedan comprendidos en la presente **ley**, todos los trabajadores que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad de nombramiento competente, presten servicios remunerados en el ámbito de la Administración Pública Provincial, centralizada o descentralizada, con excepción de los siguientes:

- a) Las personas que desempeñen cargos electivos;
- b) Los funcionarios o empleados cuyo nombramiento y/o remoción se encuentre regulado por la Constitución o por leyes especiales;
- c) Los Ministros, Secretarios, Subsecretarios, Directores, miembros integrantes de los cuerpos colegiados, autoridades superiores de entidades jurídicamente descentralizadas (salvo aquellos que estén incluidos en la carrera),

personal superior comprendido en la **Ley** N° 8.620, sus modificatorias y complementarias, el personal designado fuera de escalafón o con remuneración equivalente a funcionario político;

d) El que por leyes especiales tenga un régimen específico, con la salvedad establecida en el segundo párrafo "in fine" del Art. 1º de la presente;

e) El personal docente en ejercicio activo, salvo lo establecido para las convenciones colectivas de trabajo;

f) El personal comprendido dentro del Reglamento General de Policía y del Régimen Penitenciario Provincial;

g) Quedan asimismo expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la presente **ley** el personal del Poder Legislativo y el Poder Judicial de la provincia de Entre Ríos.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

ARTÍCULO 4º.- El ingreso a la Administración Provincial estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:

a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado;

b) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo, que se acreditará mediante los regímenes de selección que se establezcan, asegurando el principio de igualdad en el acceso a la función pública;

c) Tener 18 años de edad, no pudiendo exceder la edad máxima que establezca el Decreto Reglamentario;

d) Aptitud psicofísica para la función o cargo; debiendo someterse a los exámenes previos que determine la reglamentación. En caso de aspirantes con capacidades diferentes o diversas, deberá reunir las condiciones de idoneidad de acuerdo a las funciones a desempeñar;

e) Resultar seleccionado según el mecanismo de selección que establezca la reglamentación;

f) Buena conducta.

IMPEDIMENTOS PARA EL INGRESO

ARTÍCULO 5º.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrá ingresar, permanecer, ni reingresar, según corresponda:

a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el efectivo cumplimiento o el término previsto para la prescripción de la acción, según corresponda;

- b) El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal;
- c) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos;
- d) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitado, no pudiendo otorgarse la rehabilitación hasta tanto hayan transcurrido diez años desde la exoneración y hasta cinco años desde la cesantía; plazo contado a partir de consentido el acto administrativo que dispuso la sanción o de declarada firme la sentencia judicial;
- e) El comprendido en situaciones de incompatibilidad y/o inhabilidad;
- f) El que haya incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el Artículo 36° de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubiere beneficiado con indulto o condonación de la pena;
- g) El que tenga la edad prevista en el régimen provisional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio previsional, salvo aquella persona de reconocida aptitud, la que no quedará comprendida en el régimen de estabilidad;
- h) El que se hubiere acogido a regímenes de retiro voluntario, sean de orden nacional, provincial o municipal, hasta el transcurso del plazo de diez años desde el retiro;
- i) El infractor a leyes electorales;
- j) El contratista o proveedor del Estado Provincial. El ingreso a la Administración Pública y el ascenso en la carrera, se hará mediante acto administrativo expreso emanado de autoridad competente.

La reglamentación determinará el número de cargos que serán ocupados por personas con capacidades diferentes.

CAPITULO III

NATURALEZA DE LA RELACION DE EMPLEO

ARTÍCULO 6°.- El personal podrá revistar en el régimen de estabilidad, conforme el Artículo 21° de la Constitución Provincial o en régimen sin estabilidad. Los trabajadores que revisten como permanentes, serán organizados conforme a los principios de estabilidad en el empleo, capacitación y carrera y los no permanentes, lo serán de acuerdo con las características de su servicio y conforme al instrumento administrativo que los vincule al Estado. La situación del personal designado con carácter ad honorem, será

reglamentada por el Poder Ejecutivo de conformidad con las características propias de la naturaleza de su relación.

ARTÍCULO 7º.- La estabilidad en el empleo público se adquirirá transcurrido un año de desempeño ininterrumpido en el cargo de planta permanente.

ARTÍCULO 8º.- El ingreso del personal comprendido dentro del régimen de estabilidad, se efectuará por el mecanismo de selección que se establezca, asegurando el principio de igualdad en el acceso a la función pública y en la medida que existan cargos vacantes al momento de su ingreso contemplados en la **Ley** de Presupuesto; debiendo accederse siempre en la categoría inferior del tramo correspondiente.

La reglamentación determinará el número de cargos que serán ocupados por personas con capacidades diversas o diferentes.

El no cumplimiento de estas reglas importará la obligación legal del funcionario competente de buscar la declaración de lesividad por parte de la justicia competente, 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 personal temporario estará compuesto por:

- a) Personal temporario propiamente dicho o contratado;
- b) Personal de gabinete.

ARTÍCULO 10º.- El régimen de contrataciones de personal por tiempo determinado, comprenderá exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o estacionales que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente. El personal contratado bajo esta modalidad, no podrá superar en ningún caso el porcentaje que se establezca en la **Ley** de Presupuesto, el que tendrá directa vinculación con el número de trabajadores que integren la planta permanente del organismo.

ARTÍCULO 11º.- El personal de gabinete asistirá a las autoridades superiores exclusivamente en funciones de asesoramiento o administrativas. Este personal, cesará en sus funciones simultáneamente con la autoridad a la que asiste, sin perjuicio que se disponga la cancelación anticipada de su designación.

CAPITULO IV

ESCALAFON ADMINISTRATIVO.

Generalidades

ARTÍCULO 12º.- El escalafón está constituido por cuatro (4) agrupamientos, divididos éstos a su vez en tramos, con un total de catorce (14) categorías y tres (3) niveles del Agrupamiento Conducción. A efectos de determinar el

contenido y alcances de los términos precedentes, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

Agrupamiento: Es el conjunto de categorías y/o niveles, divididos en tramos, caracterizado por las funciones que se le asigna al personal incluido en el mismo, diferenciadas específicamente;

Tramo: Es cada uno de los segmentos en que se divide un agrupamiento integrado por un número determinado de categorías. A cada tramo corresponden funciones diferenciales, según el grado de complejidad o responsabilidad;

Categoría: Es cada uno de los escalones jerárquicos constitutivos de un agrupamiento;

Nivel: Son los distintos grados asignados jerárquicamente en el Agrupamiento Conducción, en razón de la índole de las funciones que en él se realizan, conforme a lo previsto en las respectivas estructuras orgánicas.

ARTÍCULO 13º.- Carrera: Es el progreso del agente en el tramo en que revista dentro del agrupamiento al que pertenece y el acceso a otro de los agrupamientos del Escalafón.

ARTÍCULO 14º.- El presente escalafón reviste el carácter de básico, pudiendo ser ampliado mediante el procedimiento de Negociación Colectiva o por vía reglamentaria.

Promociones

ARTÍCULO 15º.- MERITORIAS: Los agentes de los agrupamientos Profesional, Administrativo, Técnico y de Servicios Auxiliares, serán promovidos dentro de su mismo tramo cada cuatro (4) años, siempre que existan cargos vacantes y reúnan los siguientes requisitos:

Contar con un promedio de calificación, que conforme al sistema que se adopte, resulte apto para la promoción; Aprobar los cursos de capacitación que la Administración dicte a esos fines.

ARTÍCULO 16º.- POR CONCURSO: El agente podrá acceder al tramo siguiente o a otro tramo de otro agrupamiento cuando:

Exista vacante;

Reúna los requisitos para el desempeño de las funciones del tramo y agrupamiento correspondientes;

Acredite tres (3) años de permanencia en el tramo inmediato anterior, en cualquiera de las categorías de revista;

Reúna los requisitos de capacitación y calificación establecidos en el artículo anterior;

Sea seleccionado en el concurso respectivo.

Agrupamientos

ARTÍCULO 17º.- El personal comprendido en el ámbito del presente Escalafón revistará, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que le hubieren sido asignadas, en alguno de los siguientes agrupamientos:

- a) Conducción;
- b) Profesional;
- c) Administrativo y Técnico;
- d) Servicios Auxiliares.-

Agrupamiento Conducción

ARTÍCULO 18º.- El Agrupamiento Conducción comprende a funciones de organización, dirección, coordinación, control, asesoramiento superior y/o que puedan implicar la formulación y desarrollo de planes, programas y proyectos.

Importa responsabilidades sobre el cumplimiento de objetivos, con autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada.

ARTÍCULO 19º.- El Agrupamiento Conducción está integrado por tres (3) niveles y comprende a los agentes que desempeñen funciones de:

Nivel Uno (1) Directores cuando fueran incluidos en el Poder Ejecutivo en la carrera administrativa;

Nivel Dos (2) Responsable de Área;

Nivel Tres (3) Responsable de División o Nivel Jerárquico inferior a Área.

ARTÍCULO 20º.- Las funciones de Conducción de Director, cuando fueran incluidas por el Poder Ejecutivo en la carrera administrativa, serán concursadas cada cuatro (4) años, pudiendo participar en el mismo el agente que finaliza su período, siempre y cuando reúna los requisitos de calificación.

ARTÍCULO 21º.- Los agentes que se desempeñan en las funciones de responsables de los niveles 2 y 3, cada tres (3) años deberán participar en los cursos de capacitación que a tales fines se dicten y contar con una calificación promedio de los tres (3) últimos años que conforme al sistema de calificación que se adopte, determine su aptitud e idoneidad para continuar en la función.

ARTÍCULO 22º.- Requisitos mínimos para ingresar al cargo de Director:

Poseer título universitario o terciario en carreras mayores a cuatro (4) años de duración y/o capacitación para la función a desempeñar;

Revistar una antigüedad mínima de cinco (5) años en la Administración Pública o acreditar experiencia laboral en la materia por igual término.

ARTÍCULO 23º.- Requisitos mínimos para ingresar como responsable de Área:

Poseer título universitario o terciario, pudiendo sustituirse este requisito con título secundario más una experiencia laboral y/o capacitación en la función a desempeñar. Para el personal proveniente del Agrupamiento Servicios Auxiliares, bastará con poseer estudios primarios completos más una experiencia laboral y/o capacitación en la función a desempeñar;

Revistar una antigüedad mínima de tres (3) años en la Administración Pública o acreditar experiencia laboral específica en la materia.

ARTÍCULO 24º.- Requisitos mínimos para ingresar como responsable de División o Nivel Jerárquico inferior a Área:

a) Poseer título secundario. Para el personal proveniente del Agrupamiento Servicios Auxiliares, bastará con poseer estudios primarios completos.

b) Revistar una antigüedad mínima de tres (3) años en la Administración Pública o acreditar experiencia laboral específica.

ARTÍCULO 25º.- Quien sea seleccionado para el ejercicio de funciones de Conducción, según sea su agrupamiento y tramo, pasará a revistar – provisionalmente de conformidad con lo establecido en el artículo 29- en las siguientes categorías:

FUNCION – AGRUPAMIENTO – TRAMO – CATEGORIA

Responsable de División – S. Auxiliares – A – 6.

Responsable de División – S. Auxiliares – B – 7.

Responsable de División – Administrativo y Técnico – A – 8.

Responsable de División – Administrativo y Técnico - B - 9.

Responsable de División – Administrativo y Técnico – C - 10.

Responsable de División – Profesional – A – 11.

Responsable de División – Profesional – B – 12.

Responsable de Área – S. Auxiliares – A – 7.

Responsable de Área – S. Auxiliares – B – 8.

Responsable de Área – Administrativo y Técnico – A – 9.

Responsable de Área – Administrativo y Técnico – B – 10.

Responsable de Área – Administrativo y Técnico – C – 11.

Responsable de Área – Profesional – A – 12.

Responsable de Área – Profesional – B – 13.

Director – Profesional – A – 13.

Director – Profesional – B – 14.

ARTÍCULO 26º.- El agente seleccionado para el ejercicio de funciones de conducción que ya hubiese alcanzado o superado la categoría indicada, será promovido a la inmediata superior determinándose como límite la categoría del agrupamiento y tramo al que pertenece.

ARTÍCULO 27º.- La remuneración de las funciones de Conducción estará integrada por lo percibido por el agente en la categoría asignada, con más un suplemento por función que tendrá carácter de remunerativo.

Este suplemento estará en directa relación con la función a desempeñar en el nivel correspondiente.

ARTÍCULO 28.- Cuando el agente dejase de cumplir funciones de conducción por cualquier motivo, se reintegrará a su categoría y tramo escalafonario, pudiendo continuar con su carrera según las previsiones del presente Escalafón.

Agrupamiento Profesional

ARTÍCULO 29º.- Incluye al personal que posee título universitario o terciario de cuatro (4) años de duración y que desempeñe funciones acordes a su profesión o especialización. Comprende desde la categoría ocho (8) a la catorce (14) inclusive, divididas en 2 tramos: A y B.

ARTÍCULO 30º.- El tramo A comprende desde la categoría ocho (8) a la trece (13) inclusive y se incluye en el mismo a los profesionales con carreras universitarias y/o terciarias de menos de cinco (5) años. El tramo B comprende desde la categoría nueve (9) a la catorce (14) inclusive e incluye a los profesionales con carreras universitarias de cinco (5) años o más.

Agrupamiento Administrativo y Técnico

ARTÍCULO 31º.- El agrupamiento Administrativo y Técnico incluye a los agentes que desempeñen funciones administrativas o técnicas (no incluidas en el agrupamiento profesional) especializadas, principales, complementarias o elementales con distinto grado de especialización y responsabilidad.

Comprende las categorías tres (3) a la doce (12) inclusive.

ARTÍCULO 32º.- Este agrupamiento se divide en tres (3) tramos: A, B, y C.

a) El tramo "A" incluye a los agentes que desarrollan tareas de carácter operativo, auxiliar y/o elemental. Comprende desde la categoría tres (3) a la diez (10) inclusive.

Requisitos mínimos de ingreso:

1.- Poseer dieciocho (18) años de edad.

2.- Tener estudios secundarios completos.

b) El tramo "B" incluye al personal que ejecuta tareas administrativas que requieren la aplicación de conocimientos calificados. Supone responsabilidad sobre resultados. Comprende desde la categoría cuatro (4) a la once (11) inclusive.

Requisitos mínimos de ingreso:

1.- Poseer dieciocho (18) años de edad;

2.- Tener título secundario y cursos de capacitación y/o experiencia laboral en la función a desempeñar.

c) El tramo "C" comprende al personal que posee conocimientos para desarrollar actividades de análisis, estudios, inspecciones, supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos con sujeción a objetivos y métodos específicos. Comprende desde la categoría cinco (5) a la doce (12) inclusive.

Requisitos mínimos de ingreso:

1.- Poseer veintiún (21) años edad;

2.- Tener título secundario con cursos de capacitación y experiencia laboral atinente a las funciones a desempeñar.

Agrupamiento Servicios Auxiliares

ARTÍCULO 33º.- El agrupamiento Servicios Auxiliares incluye al personal que realiza conducción y/o mantenimiento de maquinarias, equipos y/o vehículos, como así también al que realiza tareas de servicios, de atención a otros agentes, de vigilancia y limpieza.

Comprende dos (2) tramos: A y B.

a) El tramo "A" incluye a los agentes que desarrollan tareas elementales, generales y simples, requiere aptitud y habilidad sin importar formación

específica para el desempeño. Incluye desde la categoría 1 (uno) a la ocho (8) inclusive.

Requisitos mínimos de ingreso.

1.- Edad: dieciocho (18) años

2.-Estudios primarios completos.

b) El tramo "B" incluye a los agentes que desarrollan tareas que requieran la aplicación de conocimientos calificados.

Comprende desde la categoría dos (2) a la nueve (9) inclusive.

Requisitos mínimos de ingreso:

1.- Edad: dieciocho (18) años;

2.- Ciclo básico, con cursos de capacitación.-

CAPITULO V

DERECHOS

ARTÍCULO 34^o.- Las personas vinculadas laboralmente con la Administración Pública provincial, según el régimen al que hubieren ingresado, tendrán los siguientes derechos, de conformidad con las modalidades establecidas en las leyes, en las normas reglamentarias y, en cuanto corresponda, en los convenios colectivos de trabajo:

a) Estabilidad;

b) Retribución justa por sus servicios;

c) Igualdad de oportunidades en la carrera;

d) Participación, por intermedio de las organizaciones sindicales, en los procedimientos de calificaciones y disciplinarios de conformidad con lo que se establezca en la reglamentación;

e) Trato igualitario y no discriminatorio;

f) Capacitación permanente;

g) Libre afiliación sindical y negociación colectiva;

h) Asociarse gremialmente y participar de las medidas colectivas de acción directa y de huelga;

i) Respeto irrestricto a los fueros gremiales de representación sindical;

- j) Licencias, justificaciones y franquicias;
- k) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios;
- l) Asistencia y beneficios de la Seguridad Social para sí y su familia;
- m) Interposición de recursos;
- ñ) Jubilación o retiro;
- o) Renuncia;
- p) Higiene y seguridad en el trabajo;
- q) A ser respetado en su dignidad personal y en su integridad psicofísica;
- r) A ejercer derechos políticos;
- s) Provisión de ropa y utensilios de trabajo.

La presente enumeración no tiene carácter taxativo, pudiendo ser ampliada por vía de la negociación colectiva.

Al personal temporario -no permanente- sólo le alcanzarán los derechos enunciados en los incisos b), e), h), i), j), k), l), m), ñ), o), p), y q), con las salvedades que se establezcan por vía reglamentaria.

ARTÍCULO 35º.- El personal comprendido en régimen de estabilidad tendrá derecho a conservar el empleo, el nivel y grado de la carrera alcanzado. La estabilidad en la función, será materia de regulación convencional, sin perjuicio de ello, la garantía de estabilidad no se considerará afectada cuando se modifique la función del agente, salvo que dicha modificación resulte manifiestamente vejatoria o implique una sanción encubierta.

La adquisición de la estabilidad en el empleo se alcanzará por el mero transcurso del plazo establecido en el artículo 7º de la presente, de conformidad al Artículo 21º de la Constitución Provincial, salvo que con antelación al cumplimiento del mismo la autoridad competente dispusiese por acto administrativo expreso el cese del agente.

La estabilidad en el empleo, una vez adquirida, solo cesa por la configuración de alguna de las causales establecidas en la presente **Ley**.

ARTÍCULO 36º.- El personal permanente deberá cumplir servicio efectivo en las funciones para las cuales haya sido designado, estas comprenden las tareas propias de la categoría o nivel que haya alcanzado y al desarrollo de las tareas complementarias o instrumentales para la consecución de los objetivos del trabajo, debiendo contemplarse en estos casos la ausencia de perjuicio material y moral del trabajador. No obstante podrá revistar transitoriamente con las modalidades que se especifican en el presente régimen y en las

condiciones que se reglamenten, en alguna otra de las siguientes situaciones de excepción por decisión fundada:

- a) Ejercicio de cargo superior;
- b) En comisión de servicio;
- c) Adscripto;
- d) En disponibilidad.-

ARTÍCULO 37º.- En caso de vacancia o ausencia temporaria de los titulares de cargos superiores, se podrá disponer su cobertura mediante la asignación transitoria de funciones con arreglo a la reglamentación, la que también deberá fijar la escala jerárquica de reemplazos y el puntaje a que se hará acreedor el reemplazante en el caso en que deba cubrirse definitivamente la vacancia. El reemplazante tendrá derecho a percibir la diferencia de haberes existentes entre ambos cargos, pero carecerá de estabilidad en el cargo del reemplazado, cualquiera fuere el plazo en que lo desempeñare. Producida una vacante, la cobertura transitoria de funciones no podrá ser superior a seis meses.-

ARTÍCULO 38º.- Considerase en comisión del servicio al agente afectado a otra dependencia, dentro o fuera de la jurisdicción presupuestaria en la que reviste, a fin de cumplir una misión específica, concreta y temporaria que responde a las necesidades del organismo de origen.

ARTÍCULO 39º.- Entiéndase por adscripción la situación del agente que es desafectado de las tareas inherentes al cargo en que revista presupuestariamente para pasar a desempeñar con carácter de transitorio, en el ámbito provincial, nacional o municipal y a requerimiento de otro organismo, repartición o dependencia, funciones tendientes a satisfacer necesidades excepcionales propias del área solicitante.

Si el organismo de origen fuera de la Seguridad Social, la adscripción se hará efectiva previo compromiso de abonar las remuneraciones por la repartición solicitante.

ARTÍCULO 40º.- El personal que goce de estabilidad podrá ser puesto en situación de disponibilidad cuando se produzcan reestructuraciones que comporten la supresión de los organismos o dependencias en que se desempeñan, las que estarán debidamente fundadas conforme lo previsto en el Artículo 81º Inc. 14º de la Constitución Provincial y con los efectos que determine la reglamentación. A ese objeto se garantizará la incorporación prioritaria del agente afectado para ocupar cargos vacantes. Asimismo se preverán acciones de reconversión laboral que permitan al agente insertarse en dichos cargos. Será por un lapso no mayor de seis meses y con percepción de haberes; al término de dicho lapso el personal deberá ser reintegrado al servicio.

ARTÍCULO 41º.- Los organismos o dependencias suprimidas y los cargos o funciones eliminados no podrán ser creados nuevamente, ni con la misma asignación ni con otra distinta por un plazo de dos años a partir de la fecha de su supresión.

Los cargos o funciones eliminados no podrán ser cumplidos por personal temporario ni personal de gabinete.

ARTÍCULO 42º.- En las situaciones de adscripción y disponibilidad deberá contemplarse en todos los casos la ausencia de perjuicio material y moral del trabajador. Para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento expreso del trabajador.

ARTÍCULO 43º.- El personal no permanente comprende solamente a los agentes contratados, cuyo ingreso se hará en las condiciones que establezca la reglamentación y lo determinado en las siguientes situaciones de revista:

- a) Personal Temporario propiamente dicho o contratado;
- b) Personal de Gabinete.

ARTÍCULO 44º.- El personal de gabinete será afectado a la realización de estudios, asesoramiento u otras tareas específicas de colaboración con los funcionarios especificados en los Incisos a), b) y c) del Artículo 2º y no se les podrá asignar funciones propias del personal permanente.

Este personal cesará automáticamente al término de la gestión de la autoridad en cuya jurisdicción se desempeñe o cuando se le cancele anticipadamente su designación.

ARTÍCULO 45º.- El personal temporario será afectado exclusivamente a la realización o ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario, eventual o estacional, que, por su naturaleza y transitoriedad, no puedan ser cumplidas por personal permanente, no debiendo desempeñar funciones o cumplir tareas distintas de las establecidas en el respectivo contrato.

Dicho personal será equiparado en los niveles escalafonarios de la planta permanente y percibirá la remuneración de conformidad con la correspondiente al nivel escalafonario respectivo.

ARTÍCULO 46º.- El presente régimen será de aplicación al personal no permanente, con excepción del derecho a estabilidad en el empleo, debiendo el instrumento legal que lo designe ajustarse a los lineamientos de este régimen jurídico básico.

ARTÍCULO 47º.- El trabajador tiene derecho a la retribución justa por su trabajo, con arreglo a las escalas que se establezcan en función de su categoría de revista y las modalidades de la prestación, rigiendo el principio de igual remuneración por igual tarea. Asimismo tiene derecho al sueldo anual

complementario y a los adicionales generales y/o particulares que fije la reglamentación.

ARTÍCULO 48º.- La carrera es el progreso escalafonario, para lo cual el personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstos en los respectivos escalafones. La carrera deberá contemplar la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad, mérito, respeto por los derechos humanos y no discriminación en los procedimientos de selección para determinar la idoneidad del trabajador para la función a cubrir. La promoción o avance en la carrera estará basada en la evaluación de la eficiencia, eficacia, rendimiento laboral y de exigencias de capacitación acorde con las necesidades de las tareas o funciones a desarrollar.

ARTÍCULO 49º.- El personal tiene derecho a igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa, a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes, de conformidad a lo establecido en la presente **ley**. El Convenio Colectivo de Trabajo deberá prever los mecanismos de participación y de control que permitan a las asociaciones sindicales verificar el cumplimiento de los criterios indicados. Cada trabajador tendrá un legajo personal único en el que constarán los antecedentes de su actuación y, en general, de toda constancia relevante para su desempeño en la Administración Pública y del cual tendrá vista el interesado a su sola solicitud, conforme a la **ley** de habeas data. El trabajador será calificado una vez al año, conforme establezca la reglamentación y el convenio colectivo de trabajo. Deberá ser notificado de la calificación y sus fundamentos, asistiéndole el derecho de interponer el recurso correspondiente. Se premiará el mérito, la iniciativa, proyectos y actitudes de trabajo que redunden en economía y eficiencia de servicio.

ARTÍCULO 50º.- El personal tiene el derecho y el deber de capacitarse en el servicio, lo que estará a cargo del empleador. Asimismo se propenderá a la actualización y/o especialización, para lo cual la reglamentación y/o Convención Colectiva de Trabajo establecerán el otorgamiento de licencias y/o franquicias, así como subsidios o becas.

ARTÍCULO 51º.- El trabajador tiene el derecho de agremiarse para la defensa de sus intereses laborales, para lo cual el Estado brindará todas las garantías necesarias cumpliendo con la Constitución Nacional y Provincial y con la legislación nacional al respecto. En especial el Estado otorgará facilidades para el desempeño de los delegados de sector o repartición. Queda expresamente garantizado al trabajador estatal el derecho a participar en la huelga, conforme las disposiciones legales que rigen la materia y siguiendo los lineamientos que al respecto dicta la Organización Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 52º.- El trabajador tiene derecho al goce de licencias, justificaciones y franquicias de acuerdo con lo que determine la reglamentación, garantizándose la licencia anual ordinaria, por enfermedad, por atención de familiar enfermo, duelo, matrimonio, maternidad, nacimiento o

adopción, exámenes, gremial, cargo electivo de mayor jerarquía y las que sean materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo, siendo la presente una enumeración enunciativa, debiéndose contemplar las características propias de la función pública y de los diferentes organismos. Hasta tanto se firmen los Convenios Colectivo de Trabajo, se mantiene vigente el régimen que rige actualmente en el sector público.

ARTÍCULO 53º.- El trabajador o sus derecho habientes en su caso, tienen derecho a compensaciones, reintegros e indemnizaciones por los conceptos y en las condiciones que determine la reglamentación, la que contemplará: régimen de viáticos, movilidad, reintegro de gastos protocolares, indemnizaciones por traslado, reintegro de gastos de sepelio y subsidio por fallecimiento, retribución de servicios extraordinarios y gastos de pasaje y carga.

ARTÍCULO 54º.- El trabajador tiene derecho a todos los beneficios de la seguridad social que tendrá carácter de integral, para sí y su familia. La reglamentación, las leyes vigentes y la convención colectiva de trabajo determinarán las asignaciones y subsidios familiares, los seguros de vida colectivos obligatorios, la responsabilidad por los infortunios del trabajo, el acceso a una vivienda digna, salas maternas y guarderías infantiles.

ARTÍCULO 55º.- El agente que considere vulnerado sus derechos podrá recurrir ante la autoridad administrativa pertinente ejerciendo su derecho de peticionar. Contra las resoluciones procederán los recursos administrativos previstos en las normas procedimentales vigentes, contra la decisión que cause estado, conforme la legislación vigente, quedará habilitada la vía Contencioso Administrativa.

ARTÍCULO 56º.- El personal tiene derecho a la jubilación de conformidad con las leyes provinciales que rijan, pudiendo ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, siempre que habiendo transcurrido 60 días de estar en condiciones de acceder al beneficio, el agente no los hubiese iniciado, autorizándolos a que continúen en la prestación de sus servicios por un período máximo de un año a partir de la intimación respectiva.

Igual previsión regirá para el personal que solicitare voluntariamente su jubilación o retiro. El agente que hubiere obtenido la jubilación por invalidez con carácter provisional, al desaparecer las causas que la motivaron, reingresará a sus tareas o aquéllas para las que resulte apto y de equivalente nivel y jerarquía a las que tenía en el momento de egreso. El personal que goza de jubilación o retiro no tiene derecho a la estabilidad.

ARTÍCULO 57º.- La renuncia es el derecho a concluir la relación de empleo por parte del trabajador, quien puede hacerlo libremente, bastando manifestar su voluntad en ese sentido, por escrito y en forma fehaciente e inequívoca, produciéndose la baja automática del agente a los treinta (30) días corridos de su presentación, si con anterioridad no hubiera sido aceptada por autoridad competente. La aceptación de la renuncia podrá ser dejada en suspenso, por

un término no mayor de ciento ochenta días corridos, si al momento de presentar la renuncia el agente se encontrara involucrado en una investigación sumarial.

ARTÍCULO 58º.- El trabajador tiene derecho a la prevención y protección de su integridad psico-física, la que estará a cargo del empleador. La reglamentación y la Convención Colectiva de Trabajo contemplarán las tareas insalubres, sin perjuicio de lo que dispongan otras leyes, así como el dictado de normas de trabajo que aseguren este derecho y la provisión de elementos de seguridad.

ARTÍCULO 59º.- El trabajador tiene derecho a solicitar el traslado dentro del ámbito de este régimen, en cargos de igual jerarquía, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y cuando existan razones que resulten atendibles a juicio de la autoridad de nombramiento competente. Tiene derecho además a permutar cargos, debiendo revistar los agentes permutantes en las mismas o equivalentes funciones y categoría. No se dará curso a la solicitud de permuta si uno de los solicitantes o ambos se encuentran en condiciones de obtener la jubilación ordinaria, siempre se requerirá consentimiento de los jefes de área donde se desempeñen los permutantes.

ARTÍCULO 60º.- Los trabajadores podrán ejercer plenamente sus derechos políticos con la sola limitación de que no podrán valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para realizar proselitismo o acción política.

CAPITULO VI

DEBERES

ARTÍCULO 61º.- Los agentes tienen los siguientes deberes, sin perjuicio de los que en función de las particularidades de la actividad desempeñada, se establezcan en las convenciones colectivas de trabajo:

- a) Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral, en las condiciones y modalidades que se determinen;
- b) Observar las normas legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal;
- c) Responder por la eficacia, rendimiento de la gestión y del personal del área a su cargo;
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente;
- e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de

actos de servicio compatibles con la función del agente, salvo manifiesta ilegalidad;

f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa, excepto cuando sea liberado de esa obligación por la autoridad que la reglamentación determine;

g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores con los alcances que determine la reglamentación;

h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrase a sus superiores inmediatos podrá hacerlo conocer directamente a los organismos constitucionales de control;

i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo, encontrándose en este caso obligado a declarar bajo juramento de decir verdad. En caso de ser imputado en un sumario debe concurrir al acto de indagatoria, pudiendo declarar o abstenerse de hacerlo sin que importe presunción en contra;

j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación;

k) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad;

l) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del Estado y de los terceros que específicamente se pongan bajo su custodia;

m) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas;

n) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos;

ñ) Capacitarse en el servicio;

o) Rendir cuenta de los fondos que se le anticipen, dentro de los plazos establecidos;

p) Promover las acciones judiciales que correspondan cuando públicamente fuera objeto de imputación delictuosa, pudiendo contar al efecto con patrocinio gratuito de los servicios jurídicos del Estado;

q) Permanecer en el cargo, en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones. Este plazo podrá ser ampliado hasta ciento ochenta (180) días por aplicación de lo prescrito en el Artículo 57º del presente régimen;

r) Declarar sus actividades de carácter lucrativo a fin de establecer si son compatibles con el ejercicio de sus funciones;

s) Declarar la nómina de familiares a cargo, domicilio real y su actualización.

CAPITULO VII

PROHIBICIONES

ARTÍCULO 62º.- El personal queda sujeto a las siguientes prohibiciones, sin perjuicio de las que en función de las particularidades de la actividad desempeñada se establezcan en las convenciones colectivas de trabajo:

a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones, hasta después de un año de su egreso;

b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de administración en el orden nacional, provincial, municipal o que fueran proveedores o contratistas de las mismas;

c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración en orden nacional, provincial o municipal;

d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por el ministerio, dependencia o entidad en el que se encuentre prestando servicios;

e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política;

f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones;

g) Representar, patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones judiciales o extrajudiciales contra la Administración Pública provincial, excepto: acciones de amparo, amparo sindical y hábeas data cuando actúe por derecho propio o en representación de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad y segundo grado de afinidad;

h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;

i) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal;

j) Realizar con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, coacción ideológica o de otra naturaleza, cualquiera fuese el ámbito donde se realicen las mismas;

k) Valerse de informaciones relacionadas con el servicio de las que tenga conocimiento directo o indirecto, para fines ajenos al mismo.

ARTÍCULO 63º.- Es incompatible el desempeño de un empleo remunerado en la Administración Pública Provincial, con el ejercicio de otro de igual carácter en el orden nacional, provincial o municipal, con excepción de los supuestos que se determinen por vía reglamentaria o que se establezca en el Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 64º.- El régimen disciplinario del Estado Provincial está sometido a los siguientes principios:

a) Legalidad en la determinación y aplicación de sanciones;

b) Non bis in ídem;

c) Derecho de Defensa;

d) Aplicación retroactiva de la ley más benigna.

ARTÍCULO 65º.- El personal vinculado por una relación de empleo público regulada por la presente ley, y que revista en la planta permanente, no podrá ser privado de su empleo ni ser objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas y en las condiciones que expresamente se establecen. Al personal comprendido en el régimen contrataciones y de gabinete, se le aplicarán los preceptos del presente capítulo en las condiciones que establezcan las respectivas reglamentaciones.

ARTÍCULO 66º.- El personal no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida y los antecedentes del agente.

ARTÍCULO 67º.- El personal comprendido en ámbito de aplicación del presente régimen tiene derecho de defensa y garantía de debido proceso adjetivo, por lo que no se aplicará sanción sin previa notificación del hecho que se le imputa. En los casos en que no se requiera la instrucción de sumario para aplicar

sanciones, el trabajador tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles para producir descargo. La ausencia de descargo no crea presunción en su contra, como así tampoco implicará reconocimiento de culpabilidad.

La concesión del recurso de apelación jerárquica o de apelación disciplinaria o del recurso que se determine por vía reglamentaria, tendrá carácter suspensivo de la sanción impuesta.

ARTÍCULO 68º.- El personal podrá ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Apercibimiento;
- b) Suspensión de hasta treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión;
- c) Cesantía;
- d) Exoneración;

La suspensión se hará efectiva sin prestación de servicios ni goce de haberes, excluidas las asignaciones familiares, en las normas y términos que se determinen y sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles que fije la legislación vigente.

ARTÍCULO 69º.- El plazo de prescripción para la aplicación de sanciones disciplinarias será de dos años y se contará a partir del momento en que la Administración toma efectivo conocimiento del hecho o momento en que debió haberlo conocido, considerando los deberes o mecanismos de contralor del caso concreto. Será causal de interrupción del curso de prescripción de la acción disciplinaria, la disposición del sumario pertinente. Y como causal de suspensión del plazo de prescripción, el inicio de la información sumaria. El efecto suspensivo será de un año como máximo.

ARTÍCULO 70º.- Son causas para imponer el apercibimiento o la suspensión hasta 30 días:

- a) Incumplimiento reiterado del horario establecido;
- b) Inasistencias injustificadas que no excedan de diez (10) días continuos o discontinuos en el lapso de doce meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de servicio;
- c) Incumplimiento de los deberes determinados en el Artículo 61 de esta ley o quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en el Artículo 62 del presente régimen, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía;
- d) Negligencia en el cumplimiento de sus funciones;

e) Falta de respeto a superiores, iguales o al público.

ARTÍCULO 71º.- Son causales para imponer cesantía:

a) Inasistencias injustificadas que excedan de 10 (diez) días continuos o discontinuos, en los 12 (doce) meses inmediatos anteriores.

b) Abandono de servicio, el cual se considerará consumado cuando el agente registrare más de cinco (5) inasistencias continuas sin causa que lo justifique y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas.

c) Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas o falta grave hacia los superiores, iguales, subordinados o al público;

d) Infracciones que den lugar a la suspensión, cuando haya totalizado en los doce meses inmediatos anteriores, treinta días de suspensión;

e) Incumplimiento de los deberes determinados en el Art. 61 de esta ley o quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en el Art. 62 del presente régimen, cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiera;

f) Delito doloso no referido a la Administración Pública, cuando por sus circunstancias afecte el prestigio de la función o del agente.-

ARTÍCULO 72º.- Son causales para imponer la exoneración:

a) Sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal;

b) Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Pública;

c) Pérdida de la ciudadanía;

d) Violación de las prohibiciones previstas por la presente ley;

e) Imposición como pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública;

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los cuatro (4) años de consentido el acto por el que se dispusiera la exoneración o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso. La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el agente sancionado.

ARTÍCULO 73º.- La aplicación de apercibimiento y suspensión hasta el máximo de quince (15) días, no requerirá la instrucción de sumario, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 67º del presente régimen.

Las suspensiones que excedan de dicho plazo y las sanciones de cesantía y exoneración serán aplicadas previa instrucción de un sumario, salvo cuando

sean dispuestas en virtud de las causales previstas en el Artículo 72º incisos a) o e) del presente régimen.

ARTÍCULO 74º.- La reglamentación determinará los funcionarios que tendrán atribuciones para aplicar las sanciones previstas en el presente régimen y el procedimiento por el cual se sustanciarán las informaciones sumarias y los sumarios que correspondan; este procedimiento garantizará el derecho de defensa en juicio y establecerá plazos perentorios e improrrogables para resolver los sumarios administrativos, que nunca podrá exceder de seis (6) meses a partir del dictado del acto administrativo que dispone el inicio del procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 75º.- El personal sumariado podrá ser trasladado con carácter transitorio por la autoridad competente, cuando su alejamiento sea imprescindible para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuera evaluada como peligrosa, riesgosa o inconveniente, todo ello en la forma y términos que determine la reglamentación. El traslado solo podrá hacerse dentro de la localidad asiento de su domicilio.

ARTÍCULO 76º.- La sustanciación de los sumarios administrativos por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, son independientes de la causa criminal. El sobreseimiento provisional o definitivo o la absolución dictados en la causa criminal no habilitan al agente a continuar en servicio si es sancionado con cesantía o exoneración en el sumario administrativo, salvo cuando el tribunal competente haya establecido en acto jurisdiccional firme la inexistencia del hecho investigado en su sede. La sanción que se imponga en el orden administrativo, pendiente la causa criminal, tendrá carácter provisional y podrá ser sustituida por otra de mayor gravedad luego de dictada la sentencia definitiva de aquélla; debiendo dejarse sin efecto si hubiera absolución por inexistencia del hecho.

ARTÍCULO 77º.- Para los casos en que el sumariado revistara al momento de cometida la falta administrativa o la sustanciación del sumario, el cargo de representante sindical y se encontrara amparado en las garantías previstas en la Ley Nº 23.551, el Estado-empleador deberá como previo a cualquier medida de carácter sancionador, requerir por ante la justicia competente el levantamiento de la garantía mediante el procedimiento de exclusión de tutela, mientras ello no ocurra, se suspenderán los plazos de prescripción.

CAPITULO IX

CAUSALES DE EGRESO

ARTÍCULO 78º.- La relación de empleo del agente con la Administración Pública Provincial concluye por las siguientes causas:

a) Fallecimiento;

- b) Renuncia aceptada;
- c) Jubilación o retiro;
- d) Cesantía o exoneración;
- e) Por situación de incompatibilidad o inhabilidad declarada;
- f) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad;
- g) Conclusión o rescisión del contrato en el caso del personal bajo el régimen de contrataciones.

ARTÍCULO 79º.- Para el reingreso se exigirán los mismos requisitos previstos para el ingreso, adquiriendo la estabilidad al año ininterrumpido de su reingreso al empleo de planta permanente. La antigüedad que registraba en la anterior revista, se computará a los efectos de los distintos beneficios.

CAPITULO X

DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 80º.- Las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Provincial y sus empleados, comprendidos en esta Ley, estarán regidas por las disposiciones del presente capítulo.

ARTÍCULO 81º.- Institúyese la Convención Colectiva de Trabajo entre el Poder Ejecutivo, en su carácter de empleador y las Asociaciones Sindicales y Uniones de

Trabajadores con Personería Gremial a fin de convenir condiciones de trabajo, salarios y todo lo concerniente a la relación laboral comprendida en la presente Ley, su reglamentación y normas complementarias; como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a) La estructura orgánica de la Administración Pública.
- b) Las facultades de dirección del Estado;
- c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa;
- d) Facultades de nombramiento de los agentes;
- e) Potestad disciplinaria del Poder Ejecutivo.

Las tratativas salariales o aquellas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse – bajo pena de nulidad - a lo normado por la Ley de Presupuesto y a las pautas que determinaron su confección.

ARTÍCULO 82º.- La representación de los empleados públicos será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo. Cuando no hubiera acuerdo entre las entidades sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, la representación de los empleados públicos será ejercida por la Asociación Sindical con personería gremial y ámbito de actuación más representativa de la actividad. A tal fin se tomará en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada entidad sindical en el sector que corresponda según constancia que expida la autoridad competente. Si hubiere más de una asociación sindical con personería gremial y ámbito de actuación concurrente se determinará la representatividad de la siguiente manera:

a) A la asociación sindical con mayor número de afiliados cotizantes le corresponderá la mayoría absoluta de la representación de los empleados públicos, el resto de la representación se distribuirá proporcionalmente según el sistema D'Hont entre la/las asociaciones sindicales con personería gremial y ámbito de actuación que tuvieran una cantidad de afiliados cotizantes mayor o igual al diez (10) por ciento de los afiliados cotizantes de la entidad sindical con mayor número;

b) La acreditación del número de afiliados lo será del correspondiente al territorio provincial y para la primera convención se tendrá en cuenta a los cotizantes de cada asociación sindical con personería gremial y ámbito de actuación, correspondientes al mes previo a la promulgación del presente régimen de empleo, según certificación que extenderá la Dirección de Ajustes y Liquidaciones de la Provincia.

ARTÍCULO 83º.- La representación del Estado estará en manos de quien al tal fin determine el Poder Ejecutivo Provincial, quien no podrá tener jerarquía inferior a subsecretario y tendrá la responsabilidad de conducir las negociaciones con carácter general. En caso de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los titulares de las áreas que a tal fin determine el Poder Ejecutivo Provincial. Podrá además disponerse la asignación de otros funcionarios o asesores expertos a efectos de integrar la representación oficial y colaborar en las negociaciones.

ARTÍCULO 84º.- Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma, con poderes suficientes;

b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;

c) La designación de negociadores con idoneidad y, capacidad jurídica, representatividad y poderes suficientes para la discusión del tema que se trate;

d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;

e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdo que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso. De cada una de las reuniones se labrará el acta correspondiente donde constarán los temas y las conclusiones a las que se han arribado. Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente ante el incumplimiento de estas obligaciones por algunas de las partes, la Dirección Provincial de Trabajo, dará conocimiento público de la situación planteada a través de los medios de difusión adecuados a tal fin.

ARTÍCULO 85º.- Crease el Consejo de la Paritaria Estatal (CPE), autónomo en sus funciones, el que será la autoridad administrativa de aplicación de la presente ley y en ejercicio de sus funciones estará facultado, entre otras, para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo donde sea parte el Poder Ejecutivo Provincial y/o la autoridad correspondiente y las respectivas asociaciones sindicales con personería gremial y ámbito de actuación.

ARTÍCULO 86º.- El Consejo de la Paritaria Estatal estará integrado por tres miembros nombrados por el Poder Ejecutivo de la Provincia con Acuerdo del Senado, durando seis años en su mandato; la presidencia se ejercerá por éstos en forma rotativa por el término de un año y tendrá las funciones de Superintendencia del organismo, un Secretario y un Fiscal, designados de la misma manera, pero de duración indefinida, siendo este último el funcionario encargado de custodiar el cumplimiento del Orden Público, a través de sus dictámenes, que no serán vinculantes y que se pronunciará a requerimiento del Consejo, a pedido de parte o de oficio. Todos los miembros del Consejo de la Paritaria Estatal quedan sometidos al régimen del Jurado de Enjuiciamiento, Artículo 170º y siguientes de la Constitución Provincial.

ARTÍCULO 87º.- En el ámbito del Consejo de la Paritaria Estatal se llevará a cabo la negociación colectiva que podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán las negociaciones en los distintos niveles. Por cada negociación, general o sectorial, se integrará una comisión negociadora en las que serán partes los representantes del Estado empleador y de los empleados públicos. Para las negociaciones en el ámbito sectorial intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y las que en el orden provincial incluyan a ese sector.

ARTÍCULO 88º.- Los representantes del Estado empleador o de las asociaciones sindicales podrán solicitar ante el Consejo de la Paritaria Estatal la formación de una comisión negociadora indicando por escrito las razones que justifican el pedido y las materias objeto de la negociación. El Consejo de la Paritaria Estatal, previo dictamen del Fiscal, constituirá la comisión negociadora.

ARTÍCULO 89º.- El acuerdo que se suscriba constará en un acta que deberá contener:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) Individualización de las partes y sus representantes;
- c) El ámbito personal de la aplicación, con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido;
- d) La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación;
- e) El período de vigencia;
- f) Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo;
- g) Los antecedentes presupuestarios.

ARTÍCULO 90º.- Celebrado el acuerdo, el Consejo de la Paritaria Estatal le correrá vista al Fiscal para que se expida en un plazo de diez (10) días hábiles, respecto a sí el mismo no vulnera el Orden Público, los principios protectores del derecho del trabajo y las condiciones más favorables a los trabajadores del sector. Producido el dictamen fiscal, el Consejo homologará el acuerdo, ordenando su registro por secretaría y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, dentro de los diez (10) días hábiles de recibido. El acuerdo regirá formalmente a partir de los treinta (30) días corridos siguientes a su publicación y se aplicará a todos los empleados, organismos y entes comprendidos.

ARTÍCULO 91º.- Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador, todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que el anterior no haya convenido lo contrario.

ARTÍCULO 92º.- Las cláusulas de los acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los empleados y a favor de la asociación participante en la negociación, tendrán validez tanto para los afiliados como para los no afiliados, en los términos de la Ley N° 23.551 y de la Ley Nacional de Convenciones Colectivas de Trabajo.

ARTÍCULO 93º.- Las normas de la Convención Colectiva serán de cumplimiento obligatorio por el Estado provincial y para todos los trabajadores de la Administración Pública provincial comprendidos en la misma y no podrán ser modificadas unilateralmente en perjuicio de los trabajadores. La aplicación de la Convención Colectiva no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas o fijadas en casos individuales o colectivos.

Las disposiciones de la Convención Colectiva deberán ajustarse a las normas legales que regulan el Derecho Administrativo y no podrán contener cláusulas violatorias de normas de orden público, o dictadas en protección del interés general.

ARTÍCULO 94º.- Cuando del examen de los términos del Convenio al que arribó la Comisión Negociadora, surgiera que los principios de orden público y normas dictadas en protección del interés general no han sido respetadas, el Poder Ejecutivo deberá devolverlo a la mencionada Comisión para su adecuación, por acto fundado donde se exprese cuál es la causa u observación que obsta a la instrumentación. El Convenio Colectivo deberá basarse –bajo pena de nulidad– en la existencia de crédito presupuestario suficiente para atender las erogaciones que puedan derivarse de la aplicación.

ARTÍCULO 95º.- En caso de desacuerdo en el desarrollo de las negociaciones, o que se suscitare un conflicto ocasionado por cuestiones que puedan ser materia de ellas, cualesquiera de las partes deberá comunicarlo al Consejo de la Paritaria Estatal para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación, salvo que se optare por la mediación prevista en los artículos 95º al 98º. El Consejo de la Paritaria Estatal podrá también intervenir de oficio si lo considerara oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto. Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que se ponga fin a la gestión de la instancia obligatoria de conciliación, no podrá mediar un plazo mayor de diez (10) días corridos. Este término podrá prorrogarse cinco (5) días más cuando, en atención a la actitud de las partes, se prevea la posibilidad de lograr un acuerdo. Vencidos los plazos referidos sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación, podrán las partes recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes.

ARTÍCULO 96º.- Las Asociaciones Sindicales, los representantes del Estado empleador y la autoridad administrativa del trabajo, podrán proponer un listado de personas que actuarán como mediadores, quienes serán de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector estatal y con práctica en la negociación colectiva. Las partes de común acuerdo, seleccionarán del listado propuesto, quién o quienes actuarán en la mediación, no pudiendo designar otra persona que las que integren dicho listado, salvo acuerdo expreso y unánime. En caso de falta de acuerdo sobre la designación del mediador y siempre que las partes quieran continuar con ese procedimiento, la autoridad administrativa del trabajo designará al mediador.

ARTÍCULO 97º.- El/los mediadores, tomando conocimiento del conflicto, iniciarán gestiones directas, sin sujeción a un procedimiento formal, a fin de lograr una solución dentro de los diez (10) días corridos, que podrán prorrogarse por un plazo igual cuando, en atención a la actitud de las partes, se prevea la posibilidad de lograr un acuerdo. Al efecto, el/los mediadores, propiciarán las audiencias necesarias para obtener un acuerdo, siendo obligatoria la concurrencia de las partes.

ARTÍCULO 98º.- Durante la tramitación de las instancias conciliatorias, las partes deberán abstenerse de modificar o alterar las condiciones de la relación laboral que existía con anterioridad al conflicto. En caso que las partes hubieran adoptado medidas de acción directa, ante la intimación del/los mediadores, las mismas deberán dejarla sin efecto, retrotrayendo las condiciones a las imperantes con anterioridad a las que dieron origen al diferendo.

ARTÍCULO 99º.- Vencidos los plazos establecidos en el artículo 95º, sin que se hubiera arribado a una fórmula de conciliación, el/los mediadores, en un plazo que no excederá los dos (2) días hábiles, dará/n un informe con indicaciones de las causas del conflicto, desarrollo de las negociaciones, fórmula de conciliación propuesta y parte que la aceptó y/o rechazó. Cumplidas estas formalidades, recién las partes podrán recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes.

ARTÍCULO 100º.- Al comienzo de las negociaciones las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto, tales como:

- a) Suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que originan el conflicto;
- b) Establecimiento de servicios mínimos en los servicios públicos esenciales cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas de acción directa, notificando a la autoridad de aplicación con anticipación las guardias mínimas, según las disposiciones legales que rigen la materia y siguiendo los lineamientos que al respecto dicta la Organización Internacional del Trabajo. La aplicación de estos sistemas no excluye la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia.

ARTÍCULO 101º.- Crease una Comisión Paritaria, en el ámbito del Consejo de la Paritaria Estatal, compuesta por partes iguales con seis (6) representantes del Poder Ejecutivo y seis (6) representantes de los trabajadores como miembros permanentes, a fin de:

- a) proponer al Poder Ejecutivo el reglamento del presente Régimen en un lapso no mayor de ciento veinte días. Su contenido regulará el régimen de ingreso y carrera con sus sistemas de capacitación, concursos, calificación, retribuciones, y todo otro aspecto de cada sector contemplarán en ordenamientos especiales cuyo contenido se ajustarán a los lineamientos del Régimen Jurídico Básico;
- b) Interpretar con alcance general la Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de las partes de la Convención. De no haber acuerdo interpretativo, lo interpretará el Consejo de la Paritaria Estatal, previa vista al Fiscal;
- c) Intervenir en las controversias individuales originadas por la aplicación de una Convención;
- d) Intervenir en las contrataciones y/o licitaciones de obras y servicios que estuvieren directamente relacionados con el personal de la Administración Pública;
- e) Intervenir en los sumarios administrativos, concursos y en todo lo que le acuerde el presente Régimen y en la forma en que lo determine la reglamentación.

ARTÍCULO 102º.- En la Comisión Paritaria la representación oficial será designada por el Poder Ejecutivo y la representación de los trabajadores se integrará por la/s Asociación/es de trabajadores con Personería Jurídica Gremial más representativa/s de la actividad, acorde al Artículo 82º del presente, incluyendo cuatro (4) miembros de la Comisión Directiva y dos (2) miembros del Cuerpo de delegados, todos con mandato revocable por Asamblea.

ARTÍCULO 103º.- Para el tratamiento de las cuestiones que conciernen de modo específico a los diferentes sectores de la Administración, se podrá agregar a la Comisión Paritaria un representante oficial y uno de los trabajadores del área, los que tendrán calidad de miembros no permanentes.

ARTÍCULO 104º.- La Comisión Paritaria podrá intervenir en las controversias individuales originadas por la aplicación de una Convención, en cuyo caso esa intervención tendrá carácter conciliatorio y se realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la convención. Esta Convención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente las acciones que correspondan. No obstante los acuerdos conciliatorios celebrado por los interesados ante la Comisión Paritaria, tendrán autoridad de cosa juzgada administrativa.

ARTÍCULO 105º.- Cuando, por su naturaleza, las decisiones de la Comisión estuvieran destinadas a producir los efectos de las Convenciones Colectivas, estarán sujetas a las mismas formas y requisitos de validez que se requieren respecto de las últimas. En los otros casos, las resoluciones de la Comisión Paritaria surtirán efecto a partir de su notificación.

ARTÍCULO 106º.- Las decisiones de la Comisión Paritaria o del Consejo de la Paritaria Estatal, según sea el caso, relativas al inciso b) del artículo 101º, podrán ser apeladas por las personas o asociaciones sindicales que tuvieren interés legítimo en ellas. Será Tribunal competente para entender en el control judicial, la Justicia del Trabajo, conforme los procedimientos en vigencia.

ARTÍCULO 107º.- Los preceptos de este capítulo se interpretarán de conformidad con el presente Régimen Jurídico, con el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la Ley de la Nación N° 23.544 y subsidiariamente los principios de la Ley Nacional de Convenciones Colectivas.

CAPITULO XI

TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS

ARTÍCULO 108º.- Institúyese el Jurado de Concursos y Calificaciones, constituido por tres (3) empleados con estabilidad constitucional elegidos mediante el voto directo, secreto y obligatorio, por el sistema proporcional por los empleados de la planta permanente de la Administración Pública y tres (3) miembros designados por el Poder Ejecutivo, los que durarán cuatro (4) años en sus funciones. La presidencia del Cuerpo será alternada entre la

representación de los empleados y la del Poder Ejecutivo y en caso de empate, su voto valdrá doble.

ARTÍCULO 109º.- Es atribución del Jurado de Concursos y Calificaciones designar vocales transitorios cuando por excepcionales razones de necesidad, debidamente fundadas, resulte necesario proveer dichos cargos temporalmente.

ARTÍCULO 110º.- Son funciones del Jurado de Concursos y Calificaciones, atender todo lo relativo al ingreso, concurso para cargos, confeccionar ordenes de méritos, evaluar antecedentes, ascensos e incompatibilidades, determinar funciones y categorías, atender impugnaciones, observaciones y toda protesta referida a la calificación del personal, resolviendo las mismas.

ARTÍCULO 111º.- El Jurado de Concursos y Calificaciones dictará la reglamentación de su funcionamiento, que deberá ser sometido a consideración del Poder Ejecutivo, el que dictará el Decreto de aprobación.

ARTÍCULO 112º.- Institúyese el Tribunal de Disciplina, constituido por tres (3) empleados con estabilidad constitucional, elegidos mediante el voto directo, secreto y obligatorio, por el sistema proporcional por los empleados de la planta permanente de la Administración Pública y tres miembros designados por el Poder Ejecutivo, los que durarán cuatro (4) años en sus funciones. La presidencia del Cuerpo será alternada entre la representación de los empleados y la del Poder Ejecutivo y en caso de empate, su voto valdrá doble.

ARTÍCULO 113º.- Serán funciones del Tribunal de Disciplina, entender todo lo atinente al régimen disciplinario, entendiendo en apelación toda sanción disciplinaria impuesta por funcionario hasta rango de ministro y/o empleado jerarquizado o jefe, cuando no corresponda sumario administrativo. En aquellas causales que importe sustanciación de sumario administrativo, resolverá el mismo

en primer grado, siendo su resolución apelable ante el Poder Ejecutivo.

ARTÍCULO 114º.- El Tribunal de Disciplina dictará la reglamentación de su funcionamiento la que deberá ser sometida a consideración del Poder Ejecutivo, el que dictará el Decreto de aprobación.

ARTÍCULO 115º.- El presente capítulo, Artículos 108º a 115º, comenzará a regir a partir de la fecha que se estipule por la Negociación Colectiva que a ese fin se convoque.

CAPITULO XII

NORMAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO 116º.- Los agentes pertenecientes a la Administración Pública que revistaran durante un lapso superior a tres (3) años en las funciones de conducción, serán habilitados para participar en el concurso respectivo para

cubrir los cargos de este agrupamiento, sin reunir los requisitos de títulos requeridos, salvo que para la cobertura del cargo se requiera un perfil especial.

ARTÍCULO 117º.- El Estado Provincial deberá efectuar convocatoria para negociación colectiva general en el ámbito de la Administración Pública Provincial, dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días de publicada la presente.

ARTÍCULO 118º.- El escalafón establecido por la presente ley será aplicado progresivamente por el Poder Ejecutivo, conforme a las disponibilidades presupuestarias.

ARTÍCULO 119º.- Facúltase al Poder Ejecutivo por el plazo de 180 días para proceder a la regularización de la situación laboral de los empleados de la Administración Pública Provincial contratados o suplentes sin estabilidad, como así mismo a realizar las designaciones y recategorizaciones en la planta permanente necesarias para el adecuado funcionamiento de la Administración dentro de los límites impuestos por la Ley de Presupuesto.

ARTÍCULO 120º.- Dentro de los noventa días de su entrada en vigencia, el Poder Ejecutivo reglamentará las disposiciones de la presente y su anexo. Crease una comisión asesora, de carácter no vinculante, compuesta por dos (2) integrantes designados por el Poder Ejecutivo, uno (1) por la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y uno (1) por la Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.), a fin de asistir al Poder Ejecutivo en la materia.

ARTÍCULO 121º.- Deróguese la Ley Nº 3.289, sus modificatorias y toda otra norma que se oponga a las disposiciones de la presente ley.-

ARTICULO 122º.- Comuníquese, etcétera.

PARANA, SALA DE SESIONES, 6 de diciembre de 2006.

Orlando V. Engelmann

Presidente H. Cámara Diputados

Ramón A. De Torres

Secretario H. Cámara Diputados

Pedro G. Guastavino

Presidente H. Cámara Senadores

Sigrid Kunath

Secretaria H. Cámara Senadores

Paraná, 4 de enero de 2007.

POR TANTO:

Téngase por Ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, dése al Registro Oficial y archívese.

- JORGE P. BUSTI

- Adán H. Bahl

Ministerio de Gobierno, Justicia, Educación, Obras y Servicios Públicos, 4 de enero de 2007. Registrada en la fecha bajo el N° 9755. CONSTE – Adán H. Bahl.