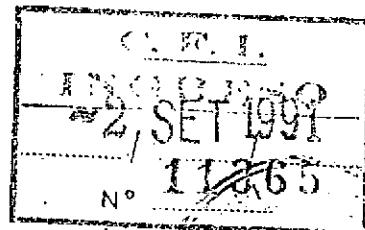
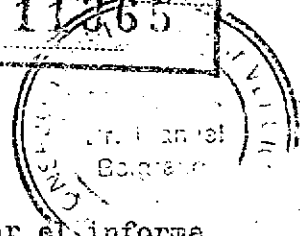


La Rioja, 28 de Agosto de 1991.



Sr.
SECRETARIO GENERAL DEL
CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES
Ing. Juan José Ciáccera
S / D.-



De mi consideración:

Cumplo en dirigirme a Ud. con el fin de presentar el informe final correspondiente a la asistencia técnica referida al "Sistema de Personal-Fase II" para la provincia de La Rioja.-

Así mismo cumplo en informar que copia de este informe, conjuntamente con el Proyecto Propuesta del Escalafón General para el personal de la Administración Pública Provincial se entrega en el día de la Fecha a la Secretaría General de la Gobernación de La Rioja, a los fines de su consideración y aceptación.-

Dando por cumplimentadas las actividades previstas en el correspondiente Plan de Trabajos, hago propicia la oportunidad para saludarle muy atentamente

Fleixid

Jorge Teixidor
Victoria 1585- Sur. Rivadavia (5400) San Juan.
Tel. (064) 23-3115

N 311.1

*O/N 311.3
T 15
fase II*

*Relae con O/N 311.3
T 15*

PROVINCIA DE LA RIOJA

INFORME FINAL

1.- Implementación definitiva del Sistema de Personal-Actividades(1.3 y 1.7)

Con el objetivo de establecer la implementación definitiva de las Sectoriales de Personal y su articulación con la Dirección General de Recursos Humanos el Poder Ejecutivo Provincial afectó a estas actividades a las Licenciadas LILIAN DE MINUS MARCALO y MIRIAM LLANOS, quienes conjuntamente con el Sr. NICOLAS MORENO de la Dirección General de Recursos Humanos, se abocaron a instrumentar y obtener las decisiones políticas necesarias para la culminación de esta etapa.- Con la presencia en la Provincia del Licenciado MIGUEL ANDRLOTTI, se efectuó una reunión con el Ministro de Producción y Desarrollo Geólogo ANGEL B. MAZA, a cargo del Ministerio de Hacienda y con quien se efectuaron los últimos ajustes a la metodología de implementación del Sistema Provincial de Administración de los Recursos Humanos.-

1.2.- Capacitación específica a los Jefes de Sectoriales y Personal de la Dirección General de Recursos Humanos.-

Con el apoyo organizativo de los funcionarios afectados a esta etapa del Plan de Trabajo, mencionados precedentemente, se dictó un curso de capacitación al Personal de distintas Areas del Gobierno Provincial propuestos para desarrollar las actividades específicas de las Sectoriales de Personal.-

La capacitación consistió en un curso teórico-Práctico, con evaluación por grupos de trabajo, basado en el siguiente programa sintetizado:

Módulo I: Sistema Provincial de Administración de los Recursos Humanos. Su fundamentación teórica y su aplicación a la situación del personal de la Administración Pública Provincial-Dirección General de Recursos Humanos sus funciones Sectoriales de Personal.- Sus funciones. Manual de Procedimientos. Análisis y discusión: Su aplicación en la Administración del Personal.-

Tareas prácticas sobre el manejo de formularios.-

Duración: 18 horas aúlicas

Modalidad: Curso intensivo dictado en 2 jornadas completas.-

Módulo II: Consideraciones teóricas sobre técnicas de Administración de Personal la importancia del potencial humano en la Administración Pública. Necesidad de planificación. Los recursos humanos y los objetivos del Gobierno. La relación entre la planificación del factor humano y la planificación General de la Administración Pública Provincial.-

La función del administrador de personal en el desarrollo del personal.

El rol de la Dirección General de Recursos Humanos y de las Sectoriales de Personal.-

La disciplina: su manejo.- El rol de la Sectorial en la Administración del régimen disciplinario provincial.-

Evaluación del desempeño: Conceptos Generales. Los marcos de referencias para la evaluación de méritos y desempeño. Experiencias fracasadas, los errores más comunes.-

La capacitación: Definición y contenido. Políticas de Capacitación. Importancias de la formación en la Administración Pública. Análisis y Comentarios.

Registros y Estadística de Personal: Introducción. Su necesidad y aplicación. Articulación de los registros de la Dirección General de Recursos Humanos y las Sectoriales.

///2.-

Duración : 18 Hs. aúlicas

Modalidad : Curso intensivo dictado en 2 jornadas .-

Modulo III : Simulación de las actividades propias de una Sectorial. Debate en talleres de Trabajo. Consideraciones finales en reunión plenaria con panel de discusión y evaluación.

Duración : 8 Hs. aúlicas

Cabe destacarse que las actividades practicas fueron explicadas y desarrolladas por los agentes, designados a ese fin, de la Dirección general de Recursos Humanos bajo la conducción del Sr. NICOLAS MORENO.-

El panel de discusión sobre las actividades que desarrollará las Sectoriales contó con la participación activa de los agentes inscriptos en el curso conjuntamente con la Directora General de Recursos Humanos Dra. NOEMI C. SALUZZO y de la Licenciada MIRIAM LLALOS, quienes tiene a su cargo la implementación definitiva del sistema y moderados por quien suscribe el presente informe.-

La nomina de Inscriptos fue la siguiente :

Nº	APellido Y NOMRES	REPARTICIONES
1.-	SIMENS, Liliانا Aida	Subsecretaria de Educación
2.-	OCAMPO, Lilia	" "
3.-	PAEZ DE RODRIGUEZ, Adelina	" de Cultura
4.-	REBINO SKY DE RIVERO, Genoveva	" Cultura y Educación
5.-	SAUL, Rafael	Ministerio de Cultura y Educación
6.-	ROMANO, Américo Simon	" de Gobierno
7.-	VARELA, José Luis	" " "

////.-

8.-	BIAZ, Delia	Subsecretaría de Gobierno
9.-	FUENTES, Ana Mercedes	Secretaría General de La Gobernación
10.-	ALAMO, Lidia del Valle	" " "
11.-	CHUMBITA, Noemí	" " "
12.-	FARACH, Cecilia	Subsecretaría de Acción Social
13.-	VILLARNE, Margarita	" " "
14.-	RÚÑEZ DE MOLINA, Josefa	Hospital "Pte Plaza"
15.-	PAEZ, María Secundina	" " "
16.-	BRIEUOLA DE TOLDO, Margarita	" " "
17.-	HERRERA DE MORENO, Nilda	Ministerio de Producción y Desarrollo
18.-	COCHA, Juan Facundo	Subsecretaría de Obras Pública y Rec. Hídrg
19.-	BAQUEROS, Carlos	" " " " "
20.-	SANCHEZ, Juan	Ministerio de Cultura y Educación
21.-	GUTIÉRREZ, Silvia Estela	Dirección Gral. de Recursos Humanos
22.-	AGUIRRE DE AGUIRRE, Antonia F.	" " " "
23.-	ZAPATA DE COSSELO, Elba	" " " "
24.-	SOLIA, María Argentina	" " " "
25.-	SANCHEZ, Teresa	Subsecretaría de Acción Social
26.-	FLORES, Tomás	Subsecretaría de Trabajo
27.-	GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Jesus A.	" " "
28.-	ORFIZ, Daniel Alfredo	" " "
29.-	PAEZ, Fabiana Noemí	" " "
30.-	TORRES, Rosalva Lilitana	Dirección General de Recursos Humanos
31.-	GONZÁLEZ, Fabricio	" " "
32.-	ORFIZ, Ana del Valle	Ministerio de Salud Pública y Acción Social
33.-	ESPINOZA DE MIRANDA, Norma	" " " " "
34.-	VAZQUEZ, Omar Marino	Subsecretaría de Educación
35.-	SANCHEZ, Mercedes	Subsecretaría de Obras Públicas y Rec. Hídrg.
36.-	VALLEJO DE LA FUENTE, Juana	Ministerio de Gobierno e Instrucción Pública
37.-	QUINTEROS, Elida	" " " " "
38.-	TOLEDO, Azucena	Subsecretaría de Obras Públicas y Rec. Hídrg.

Ante la inquietud del personal de la Dirección General de Recursos Humanos y por pedido expreso de la Titular de esa Repartición, la asistencia técnica complementó su tarea con una exposición, ante todos los agentes de ese Organismo, sobre las fundamentaciones y consideraciones que motivaron la implementación del "Sistema Provincial de Administración de Los Recursos Humanos" y el accionar de esta Dirección de acuerdo al nuevo organigrama y Manual de Funciones.

1.3- Reunión plenaria con responsables de las Sectoriales de Personal.

Con el objeto de efectuar los últimos ajustes a los procedimientos y a la adecuación de los formularios a la documentación de uso habitual en las diferentes áreas en donde se instalará las Sectoriales, así como la localización definitiva de éstas y sus Delegaciones, se realizó una reunión plenaria con los responsables de las Sectoriales. En esta reunión quedó establecida la puesta en marcha del Sistema Provincial de Administración de Los Recursos Humanos, para el día 16 de Setiembre del corriente, en forma de experiencia piloto y el 1º de Noviembre del Cte. año, en forma definitiva.

1.4- Distribución de las Sectoriales y sus Delegaciones.

Se dejó definitivamente establecida la distribución de las Sectoriales y sus Delegaciones, de acuerdo al siguiente detalle:

MINISTERIO DE HACIENDA Y OBRAS PUBLICAS



SECTORIALES

- 1.- Subsecretaría de Hacienda
Planta Central
- 1.2-Delegaciones :
 - A) Registro de la Propiedad
 - B) Dirección General de Catastro
 - C) Delegaciones del Interior de Rentas
- 2.- Subsecretaría de Obras Publicas
Planta Central
Delegaciones :
 - A) Deposito N° 1 y Dpto Mantenimiento
 - B) Dirección General de Transporte
 - C
- 3.- Dirección general de Recursos Hídricos
Edificio Calle 9 de Julio N° 134
Delegaciones :
Reparticiones del Interior

MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA

SECTORIALES

- 1.- Subsecretaría de Gobierno y Planta Central del Ministerio
Delegaciones :
 - A) Defensa Civil
 - B) Dirección General de Despacho
 - C) Dirección General de Administración
 - D) Dirección General de Cooperativas y Mutuales
 - E) Dirección general de Personería Jurídica
 - F) Dirección de la Juventud
 - G) Dirección de Depotes
 - H) RELACIONES Institucionales y Escribanía de Gobierno
- 2.- Registro Civil
Delegaciones :
Según estructura en el Interior y Capital
- 3.- Subsecretaría de Trabajo
- 4.- Policía de la Provincia
- 5.- I.A.S.

MINISTERIO DE SALUD Y ACCIÓN SOCIAL

Subs. de Salud Pública

SECTORIALES :

- 1.- Subsecretaría de Salud Pública
Planta Central
Delegaciones
 - A) Dirección General de Medio Ambiente
 - B) Dirección General de Chagas Maza
 - C) Dpto de Epidemiología y DAHCO
 - D) Dirección general de Odontología
 - E) Dpto de Lucha Antituberculosa

11/5.-

- F) Dirección general de Bromatología
- G) Zonas Sanitarias (Una Delegación por cada Zona)
- 2.- Dirección general del Hospital Pte Plaza

SUBSECRETARIA DE ACCION SOCIAL

SECTORIALES :

- 3.- Subsecretaría de Acción Social
- Planta central
- Delegaciones :

- A) Casa de Gobierno
- B) Hogar de Ancianos
- C) Dirección general de Asistencia de la Comunidad
- D) Hogar del Carmen
- E) Guardería
- F) Tableros Sociales

MINISTERIO DE PRODUCCION Y DESARROLLO

SECTORIALES :

- 1.- Planta central Ministerio
- Delegación :
- A) Dirección general de Turismo
- 2.- Subsecretaría de Agricultura y Ganadería
- Planta central
- Delegaciones en Organismo del Interior
- 2.- Subsecretaría de Industria Comercio y Minería
- Planta central.
- Delegaciones : en Organismo del Interior

MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION

SECTORIALES :

- 1.- Ministerio Planta central
- Delegaciones :
- A) Dirección General de Enseñanza Media y Superior
- B) Dirección General de Archivo Histórico
- C) Interior : Utilizando el actual mecanismo de información.-
- 2.- Subsecretaría de Educación
- Planta central
- Delegaciones :
- Interior: Con el mismo criterio que se utiliza actualmente
- 3.- Subsecretaría de Cultura
- Enrique Ortiz de Ocampo
- Delegaciones :
- A) Dirección general de Museos y Artesanías
- B) Taller

SECRETARIA GENERAL DE LA GOBERNACION Y SECRETARIA DEL INTERIOR

SECTORIALES :

- 1.- Casa de Gobierno
- Delegaciones :
- A) Imprenta Oficial
- B) Planta Transmisora de Comunicaciones

1116.-

- C) Edificio Ortiz de Coampo
- D) Dirección Gral. de Automotores
- E) Reconocimientos Médico
- F) Asesoría Gral de Gobierno
- H) Fiscalía de Estado

TRIBUNAL DE CUENTAS

SECTORIALES :

1.- Planta Central

2.- Propuesta proyecto de Ley Carrera del Empleado Público Provincial y Escalafón General.-

De acuerdo a los análisis efectuados y en concordancia por el diagnóstico presentado oportunamente y las pautas brindadas por las Áreas del Ministerio de Hacienda y Secretaría General de la Gobernación, esta asistencia técnica presenta la propuesta del arte proyecto de Ley de Escalafón General del Empleado Público Provincial que se adjunta.-

Esta propuesta toma, a su gerencia de la Provincia, el esquema de Niveles y Grados adoptados por la Administración Pública Nacional, adecuado a las características operativas y de estructura de la Administración Provincial. -

Establece que tanto el ingreso como los ascensos deberán desarrollarse por medio de Concursos ó prueba de competencia. Fija para las promociones la obligatoriedad de obtener una calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño y la capacitación necesaria para cada Nivel.-

Prohíbe el ingreso a este régimen de los jubilados ó pensionados y de los impedidos por razones de conducta estatutaria ó Judicial.-

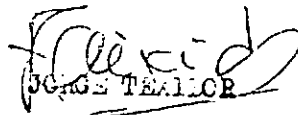
Establece taxativamente que el ingreso ó los ascensos deberán efectuarse exclusivamente sobre las vacantes reales presupuestarias.-

Promueve automáticamente, en la Carrera Administrativa, al Personal de Ejecución que, por su medios, eleva su capacitación operativa ó su nivel intelectual.-

Determina que el traspaso del Personal bajo el régimen escalafonario actual al nuevo escalafón deberá efectuarse por medio de examen de competencia ó concurso, según los niveles, y exclusivamente sobre los cargos de estructura determinados en el presupuesto Provincial. Quienes no alcanzan la calificación permanecerán dentro de la Administración Pública Provincial con las categorías que ya detentan congeladas, pudiendo concursar cuando se originen nuevas vacantes.-

Los puestos de trabajo quedan determinados y valorados en 5 Niveles funcionales y 11 Grados.-

LA RIOJA, 28 de Agosto de 1991.-


JORGE TEALCO

ESCALAFON SIMPLIFICADO

NIVEL	FUNCIONES	REQUISITOS	GRADOS	OBSERVACION
A	conduccion y planificacion. Jefes de depart. 1 y 2. Jefe técnico o Sec. técnico	mayores de 30 años.poseer titulo Univer o haberse des enpeñado como Jefe de dep.en la act.Publica o Privada.	A.1- A.2- A.2- A.3-	se aplica en las carreras Adm. y Prof. y tecnica
B	Supervición Sup. Jefe de division 1 y 2; Jefes de Laboratorios, Talleres, etc. Jefes del serv. Mantenimiento y Produccion.	Poseer conocimiento acorde a la funcion.Edad minima 25 años.	A.1- B.2-	Servicio Gral. culminan en Bl.
C	Personal de Sup.	Responsabilidad sobre unidad de trabajo	C.1-Directa C.2-Calif.	Abarca todas los agrupamientos.
D	Personal de Ejec.	Responsabilidad sobre sus Tareas especificas.	D.1-Simple D.2-Calif. D.3-Especializado	El personal Adm ingresa por D.2-
E	Personal de Ejec. elemental.	Ejecuta tareas sencillas	E.1-	Unicamente Agrupamiento serv. Gral. y Producc.

Este escalafon cuenta con 3 agrupamientos;

1.- SERVICIOS GENERALES Y PRODUCCION:

Ingresa: por cat.E.1-,D.1- o D.2- según actitudes.-

Tope: Cat. B.1-.

2.- AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO:

Ingresa: por nivel D.2- o D.3- segun nivel de estudios y aptitudes.

Tope: nivel A.2- Jefe de departamento 2.-

Nivel A.3- puede suceder si tiene Titulo Universitario.-

3.- AGRUPAMIENTO PROFESIONAL Y TECNICO:

Ingresa: por nivel D.3- C.2- y B.1- segun Titulo y funciones.

Tope: nivel A.3- Jefe Tecnico.-

Los investigadores Cientificos ingresan en A.3- su permanencia es/ta ligada a los resultados.-

El ingreso a este Escalafon se efectuara unicamente por concurso o prueba de aptitud de postulantes.

Los ascensos a los niveles de Supervicion y Superiores son por el sistema Concurso.-

ESCALAFON GENERAL PARA EL PERSONAL
DE LA ADMINISTRACION PUBLICA PROVINCIAL
DE LA PROVINCIA DE LA RIOJA.-

Capitulo I-Ambito de Aplicación.-

- Art. 1° : El regimen que establece el presente Escalafon General comprenderá al Personal Administrativo, Profesional y Técnico y de Mantenimiento y Servicios que cumplan tareas remuneradas en la Administración Pública Provincial dependientes las // funciones Ejecutiva y Legislativa.-
- Art. 2° : Se exceptuarán de las disposiciones comprendidas en el presente régimen :
- a) Las Personas que desempeñen funciones por elección Popular.-
 - b) Los Ministros, Secretarios, Subsecretarios, Secretarios Legislativos y de Bloque de la Cámara de Representantes, Directores Generales.-
 - c) Las Personas cuyo nombramiento o remoción , por disposición Constitucional ó Legal, deba producirse con acuerdo entre las funciones Ejecutiva y Legislativa.-
 - d) Los miembros integrantes de cuerpos colegiados, cuyas funciones impliquen carácter decisorio.-
 - e) El Personal Docente.-
 - f) El Personal de la Policía de la Provincia y demás fuerzas de Seguridad.-
 - g) Los Sacerdotes, Religiosos y Religiosas, Miembros ó no / de Comunidades que presten Servicios Específicos al Estado siempre que cumplan exclusivamente tareas inherentes a su Ministerios dentro de la Administración Publica Provincial-
 - h) El Personal regido por la Ley de Contrato de Trabajo ó por disposiciones emergentes de convenciones Colectivas de trabajo que no impliquen estabilidad absoluta y en virtud de desición expresa de la función Ejecutiva.-
 - i) El Personal que transitoriamente pase a cumplir tareas de apoyo a los funcionarios indicados en los inc. a y b y / cuya designación caduca automáticamente con estos.-

CAPITULO II-Ingreso

- Art. 3° : Son requisistos indispensables para incorporarse al presente régimen .-
- a) Tener 18 años de edad como mínimo, salvo situaciones especiales debidamente expresadas en el Decreto Reglamentario. En

///.- 2.-

este caso la incorporación deberá ser exclusivamente por el menor Nivel de este Escalafón.-

- b) Acreditar buenos antecedentes.-
- c) Poseer Aptitudes Psico Físico para el desempeño del cargo, acreditada mediante Certificado expedido por la Autoridad Competente.
- d) Acreditar Competencia é Idoneidad para la función ó Cargo mediante Concurso de Antecedentes y/o oposición .- El Poder Ejecutivo / deberá establecer las bases mínimas de los concursos para acceder a cada Agrupación y Nivel.-
- e) Estudios Primarios, Secundarios ó Universitarios de acuerdo a los requerimientos establecidos para cada Agrupamiento y Nivel.-
- f) Acreditar la Capacitación que se exija a cada Agrupamiento y Nivel
- h) Cumplir con las exigencias que establezca el estatuto del Empleado Público.-

Art.4°.-Sin Perjuicio de lo establecido en el Art. 3° No podrá incorporarse al presente regimen.-

- a) Aquellos Postulantes cuya Inhabilitación está prevista en el Estatuto del Empleado Público.-
- b) Quién tenga Sumario Administrativo pendiente, que pueda dar lugar a no poder cumplimentar los requisitos del Art. 3° Inc b).-
- c) Quién le faltare 3 años ó menos para completar la edad mínima requerida para obtener Jubilación Ordinaria.-
- d) Los Jubilados, Pensionados y beneficiarios del Sistema de Previsión Social de la Provincia.-

Art.5°.-El Personal. Ingresará por la Categoría Inferior de cada Agrupamiento, salvo aquellos casos en que se trate de equiparación de Cargos o incorporación a este Escalafón de agentes que estan prestando Servicios en la Administración Pública Provincial bajo el regimen de la Ley N* 3669 y sus modificatorias.- Este Ingreso producirá unicamente por el Nivel que corresponda las vacantes existentes con financiación efectiva.-

CAPITULO III.-Agrupamiento y Carrera.-

Art.6*-El Presente Escalafón consta de tres Agrupamientos :

- 1.- Servicios Generales y Producción.-
- 2.- Administrativo
- 3.- Profesional y Técnico.-

Los Agrupamientos comprenden varios tramos ó Niveles sucesivos // ordenado con el distinto grado de complejidad , responsabilidad y requisitos ; de capacitación propios.-

Art.7°-La carrera del agente es el progreso que este puede experimentar dentro del Agrupamiento que revista superando los distintos grados y Niveles que lo constituyen-La promoción a una Categoría Superior dentro del mismo Agrupamiento, tendrá lugar cuando el agente reúna



las condiciones requeridas a tal efecto.-

Art. 8*-Ningún agente por ninguna razón, podrá ser promovido dentro del Agrupamiento si no esta acreditada la vacante que se va a cubrir con ese ascenso.-

En todos los casos, los ascensos se producirán con sujeción a los sistemas de selección por concurso de antecedentes u oposición, debiéndose considerar los procedimientos de evaluación del desempeño que determine la norma reglamentaria.-

CAPITULO IV.-Agrupamiento Servicios Generales Y Producción.-

Art.-9°-Revistarán en este Agrupamiento el Personal que realiza tareas / vinculadas con la atención Personal de otros agentes ó al Público el que realiza tareas de saneamiento, Producción, Construcción, Reparación, atención, conducción, de vehículos, conservación de Muebles, maquinarias, edificios, instalaciones, herramientas, útiles, automotores, Servicios de vigilancia y limpieza, etc, para cuya realización exige alguna habilidad del conocimiento de algun oficio.-

Art. 10.-Este Agrupamiento estará integrado por 4 niveles nominados en orden descendente desde la B a la E.-

a) NIVEL E : de Ejecución elemental.-

Se incluirán los agentes que ejecuten las tareas propias del presente Agrupamiento y que no exigen mayores conocimientos sobre / oficios o actividades.-

En este Nivel podrán incorporarse los menores de 18 años por las situaciones de excepción dispuesta en el Art. 3° Inc.a) del presente escalafón.-

Supone responsabilidad sobre el resultado de las tareas con sujeción a instrucciones y rutinas de trabajo establecidas por su superior y Supervisión inmediata.-Se requiere aptitud y habilidad para la tarea, sin implicar formación específica para el desempeño.-

b) NIVEL D:- Personal de Ejecución.-

Se incluirán a los agentes que ejecuten las tareas que requieran la aplicación de conocimientos específicos y pericia en la aplicación de las diferentes técnicas operativas supone responsabilidad sobre resultado de procedimientos y tareas individuales // o grupales, con sujeción a objetivos y metodos específicos y relativa autonomía ante su superior, ocasionalmente podrán resolver sobre situaciones imprevistas. Su relación de dependencia // está reglada por el Personal de Supervisión.-

El presente Nivel comprende 3 Grados.-

Grado 1.- Identifica al Personal de ejecución de Nivel simple.- Se refieren a aquellos agentes que para desarrollarse las funciones encomendadas necesitan acreditar experiencia y habilidad.-

Grado 2.- Personal de Ejecución Calificada.-

///-4.-

Se refieren a aquellos agentes que desarrollan tareas de ejecución vinculadas al conocimiento de algún oficio ó cuyo grado de ins_/_trucción supone una rápida adaptación a la ejecución de las acti_/_vidades propias del Agrupamiento.-

Grado 3.- Personal de ejecución especializada.-

Se aplicará aquellos agentes que dominan determinados oficios y o han sido calificados como oficiales, profesionales de oficios ó // técnicos . Podrán incorporarse en este grado aquéllos agentes que además de acreditar conocimiento de las funciones acrediten ser / estudiantes Universitarios de Nivel Terciario.-

c) Nivel C : Personal de Supervisión :

Se incluyan en este nivel a los agentes que cumplan funciones de mandos intermedios sobre las tareas encomendadas al Personal de // ejecución del agrupamiento.-

Comprende funciones elementales de Organización y Control de las // Unidades de Ejecución, actividades Profesionales ó de aplicación de Técnicas o procedimientos complejos. Implican la calificación y el desarrollo de los procedimientos. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de los objetivos a su cargo con sujeción a planes y marcos normativos ó técnicos. Podrán aplicar su iniciativa Perso_/_nal para la resolución de problemas circunstanciales referidos al Personal de ejecución a su cargo ó a las tareas que le correspon_/_dieren supervisar.-

Grado 1.-Supervisión Directa-

Agrupar a aquellos agentes que tienen mando directo sobre el perso_/_nal de ejecución en forma individual o por grupos. Son los respon_/_sables del cumplimiento de los objetivos y pautas que determine / la superioridad.-

GRADO 2.- Supervisión Calificada.-

Se aplicará a aquellos agentes que tengan a su cargo Personal y, fun_/_ciones de relativa complejidad y diversidad. Se requieren formación específica para la función. Supone responsabilidad sobre los bienes, muebles, herramientas y útiles requiere capacitación específica.-

En este grado podrán incluirse técnicos y especialistas de probada ca_/_pacidad é Idoneidad para el manejo de herramientas especiales, requie_/_re formación específica para la función.-

d) NIVEL B : Supervisión Intermedia.-

Se incluyan los agentes que cumplan funciones de responsabilidad // General sobre Areas de Servicios, Mantenimiento ó producción .-

Comprende funciones de Planeamiento, Organización y Control de Unida_/_des de ejecución con Supervisores a Cargo, actividades de aplicación / de técnicas ó procedimientos complejos. Implican la formulación y el desarrollo de programas y procedimientos en el campo técnico y el // cumplimiento de tareas propias de administración del Personal y Bienes

//// 5.-

a su Cargo. Requiere formación General y Específica para la función.-

El presente Nivel, para este Agrupamiento es de un Grado 1.-

INGRESO

Art.11.- Se establecen como requisitos particulares para el ingreso a este Agrupamiento. :

- a) Haber aprobado el último grado del ciclo de la enseñanza Primaria.-
- b) Resultar el mejor calificado en la prueba de selección respectiva.-
- c) Satisfacer los requisitos que para cargo en particular se establezca en el llamado de concurso de Ingreso.-

Sé exceptuaron de los requisitos anteriores, los peones, aprendices y personal transitorio de obras públicas ó producción que ingresarán por el nivel "E", con excepción del Inc a).-

El ingreso a este Agrupamiento se producirá por el nivel D.1.-para los oficios Generales y el D."2"-para los oficios especializados.-

Art.12-El ingreso a este Agrupamiento, en niveles superiores al inicial de cada oficio, de personas ajenas a la Administración Pública // Provincial, solo tendrá lugar por excepción, cuando sea indispensable cubrir un cargo con personal idóneo en la especialidad y no existiera en la Administración personal en condiciones técnicas / reglamentaria para cubrir la vacante por promoción.-

En este caso se efectuará un llamado a concurso público para que los postulantes, mediante prueba de suficiencia, puedan probar / su cumplimiento a los requisitos establecidos para el cargo.-

Art.13-El ingreso a los niveles B,C, y D de este Agrupamiento, de personas ajenas a la Administración Pública Provincial ó no comprendidas en el presente escalafón solo tendrá lugar cuando no sea posible cubrir cargos vacantes por promoción del Personal comprendido en éste. En tal caso se efectuará un concurso publico, con / prueba de suficiencia.-

Serán requisitos particulares minimos :

- 1.- Ser mayor de 28 años de edad
- 2.- Haber desempeñado puestos de jerarquias equivalentes en Organismos del Sector Público o Privado.-
- 3.- Satisfacer los requisitos que para cada cargo en particular, / la Superioridad estime pertinentes.-

Art.14-La promoción a una categoría superior se producirá cuando se cumplan las condiciones que para cada tramo se consignan a continuación :

PARA PROM. AL NIVEL	PERMANENCIA EN EL NIVEL ANTERIOR	PRUEBA DE COMPET.	CALIF. MINIMA EN C/EVAL.	CURSO
<u>PERSONAL OPERARIO</u>				
D.1-	2 años	No	Sobresal.	No
D.2-	2 años	No	Sobresal.	No
D.3-	3 años	Si	Sobresal.	No
<u>PERSONAL DE SUPERVICION</u>				
C.1-	3 años	Si	Sobresal.	Si
C.2-	2 años	NO	Sobresal.	Si

SUPERVICION GRAL

B.1- 5 años Si Sobresal. Si
 Art. 15: El Personal que revista en el nivel D"3" y con una antigüedad de por lo menos 2 años en este, podrá participar de los cursos de mando intermedios para el personal de este Agrupamiento.-

CAPITULO V : Agrupamiento Administrativo

Art. 16 : Incluye al Personal que desempeña tareas directrices, de ejecución, de fiscalización o asesoramiento y al que cumple funciones administrativas principales, complementarias; auxiliares / o elementales.-

Art. 17 : Este Agrupamiento estará integrado por cuatro niveles, nominados en orden descendentes desde la "A" a la "D".-

a) Nivel "D" -: Personal de ejecución :

Incluye a los agentes que cumplen tareas administrativas y especializadas principales, complementarias, auxiliares ó elementales, en relación de dependencia Jerárquica con el personal de los niveles superiores.-

El presente nivel comprende 2 grados :

Grado 2.- Personal de ejecución calificada

Se refiere aquellos agentes que para desarrollar las funciones // encomendadas necesitan acreditar unicamente conocimientos básicos, experiencia y habilidad. Supone responsabilidad sobre el / resultado de las tareas con sujeción a instrucciones y rutinas de trabajo establecidas por su supervisor ó superior inmediato.-

GRADO 3.- Personal de ejecución especializada-

Se aplicará a aquellos agentes que conocen ampliamente el manejo administrativo de las oficinas u operan habilmente máquinas / de escribir, calcular teclados de computadoras, etc. ó cuyo grado de instrucción supone una rápida adaptación a las actividades administrativas ó contables.-

Incluye a agentes cuyos oficios o profesiones prácticas los habilitan para desarrollar tareas de indole técnica o especializada / Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas

////7.-

individuales con sujeción a objetivos y metodos específicos, con alternativa de simple elección de medios para su desempeño eventualmente pueden asumir responsabilidades grupales con sujeción a directivas de su superiores.-

NIVEL C : Personal de Supervisión.-

Incluye a los agentes que en relación de dependencia con el personal superior ejercen la fiscalización o la inspección del cumplimiento / de Leyes, Decretos, Resoluciones ó Disposiciones o cumplen funciones de mandos intermedios directos sobre tareas encomendadas al personal de este Agrupamiento este Nivel comprende 2 Grados :

Grado 1.- Supervisión Directa.-

Agrupar a aquellos agentes que tienen mando directo sobre el personal de ejecución en forma individual o por grupos.-

Comprende funciones elementales de Organización y Control de las Unidades de ejecución. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de // los objetivos a su cargo con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas, dentro de las pautas que le fijan la Superioridad.-

Requiere formación específica para la función con aprobación de cursos sobre mandos intermedios. Se incluyen a los agentes que manejan // fondos de dinero sin Personal a Cargo.-

Grado 2.- Supervisión Calificada.-

Se aplicará a aquellos agentes que tengan a su cargo Personal y Funciones de relativa complejidad y diversidad.

Comprende funciones que incluyen cierta diversidad de tareas y exigencias de conocimientos y pericias en la aplicación de técnicas específicas .

Pueden comportar el control operativo de Unidades Organizativas de // menor nivel. Supone responsabilidad sobre los bienes muebles, herramientas, maquinarias y útiles y sobre el cumplimiento sobre los objetivos a su cargo, con sujeción a planes y marcos normativos con autonomía en resolución de problemas dentro de las pautas establecidas. Se incluye en este grado al personal que maneja fondos de dinero con gente a su cargo.

Requiere formación General y específica para la función.

c) Nivel B : Supervisión Superior

Incluye a los agentes que ejercen funciones de Planeamiento, Organización, dirección y asesoramiento, a fin de elaborar , controlar o aplicar el cumplimiento de las políticas gubernamentales, Leyes, Decretos, y demás disposiciones reglamentarias.-

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos con sujeción a políticas específicas y marcos normativos ó técnicos ampliar con //

///8.-

autonomía para la toma de decisiones, dentro de la competencia // asignada tienen a su cargo distintas unidades operativas de nivel de ejecución y constituyen una división. Requiere una formación / General y especializada para la función.-

Implica responsabilidad sobre el cumplimiento de la División y sus bienes muebles, útiles, herramientas y maquinarias y Personal a // cargo.-

Este Nivel comprende a 2 Grados :

Grado 1.-

Se aplica a los responsables de las Divisiones I-, de menor complejidad ó de Unidades operativas de relativa complejidad.-

En este grado podran incorporarse Profesionales Universitarios ó Terciarios específicos para la Administración Pública Provincial / que desarrollen tareas Administrativas de mediana complejidad, Asesoramiento, Planificación y desarrollos de Programas ó procedimientos administrativos.-

Grado 2.-

Se aplicará a los responsables de las Divisiones II-ó de Unidades operativas de mediana complejidad-

d) Nivel "A" : Personal de Conducción ó Planificación

Incluye a los agentes que detentan la responsabilidad sobre las // Unidades de Organización agrupadas en Departamentos.-

Comprende funciones de Planeamiento, organización y Control de Unidades organizativas ó actividades profesionales ó técnicas altamente especializadas, implicando la participación en la formulación y propuesta de políticas específicas , planes y cursos de acción.-

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos con sujeción a políticas Generales y marcas normativas ó técnicas amplias con delegación de autonomía dentro de la competencia asignada.-

Requiere formación general y especializada para la función.-

El presente Nivel comprende 2 Grados :

Grado 1. :

Se aplicará a los Jefes de Departamento I-, de menor complejidad.-

Grado 2 :

Se aplicará a los Jefes de Departamento II.-

Art.18

INGRESO :

El ingreso a este Agrupamiento se producirá por el Nivel D. 2.-, / siendo indispensable acreditar haber aprobado el ciclo básico de enseñanza Secundaria y cumplir con los requisitos establecidos en /

///9.-

en el Art. 3° de la presente Ley en el Estatuto del Personal de la Administración Pública provincial.-

Cuando el aspirante posea un título de Enseñanza Media correspondiente a cursos cuya duración no sea inferior a 5 años y acredite fehacientemente conocimientos administrativos, contables, ó manejo de máquinas de uso en la administración pública, ó ha adquirido experiencia en el uso de elementos de comunicación, el ingreso podrá producirse por el Nivel D."3".-

En todos los casos, el ingreso se efectuará por concurso de antecedentes y prueba de capacidad.-

Art.19 : El ingreso a los Niveles de Supervisión Superior ó de conducción de este Agrupamiento de Personas ajenas a la Administración Pública Provincial ó no comprendidas en el presente escalafón, solo podrá tener lugar cuando no sea posible cubrir los cargos vacantes por promoción del Personal comprendido en éste y en tal caso serán requisitos particulares.-

a) Para Ingreso al Nivel "C"

- 1.- Haber aprobado el ciclo Básico de Enseñanza Media
- 2.- Ser Mayor de 21 años
- 3.- Resultar el mejor calificado en el concurso de antecedentes y oposición respectivo.-

b) Para Ingreso a los Niveles "A" y "B"

Poseer título Universitario ó Terciario afín ó haber desempeñado cargos en jerarquías equivalentes en Organismos del Sector Público ó Privados

- 2.- Ser Mayor de 25 años de edad para el Nivel "B" y mayor de 30 años para el Nivel "A".-
- 3.- Resultar el mejor calificado en el concurso de antecedentes y oposición.-
- 4.- Satisfacer los demás requisitos que para cada cargo en particular, la superioridad estime pertinentes.-

La selección de postulantes ajenos a la Administración Pública Provincial, ó no comprendidos en el presente escalafón, para cubrir cargos vacantes se realizará conforme al régimen previsto en el Capitulo VIII de esta Ley.-

PROMOCIONES

Art.20 : La promoción a un Nivel Superior, se producirá cuando se cumplan las condiciones que para cada tramo se consignan a continuación y las que específicamente puedan determinarse por vía reglamentaria.-

a) Personal de Ejecución : En el tramo de ejecución la promoción se efectuará entre los Niveles D."2" y D. "3" por concurso de antecedentes de los postulantes una vez satisfechos los requisitos que se detallan en el siguiente cuadro :

PARA PROMOCION AL NIVEL	PERMANENCIA EN EL NIVEL ANTERIOR	PRUEBA DE COMPET.	CALIF.MIN. EN C/EVAL.	CURSO
D. 3	3.º AÑOS	NO	SOBRESAL.	SI

Los cursos que se indican en este caso están referidos a temas // específicos de capacitación para Auxiliares Administrativos y de debería ser aprobados por los agentes, que aspiren a ser promovidos.

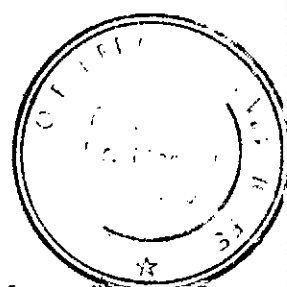
El Personal que revista en la categoría D"2" y obtenga un título de Enseñanza Media, cuya duración no sea inferior a 5 (cinco) años ó acredite fehacientemente haber adquirido capacitación especial / para desempeñar tareas propias de Ejecución Especializada, será / promovido automáticamente al Nivel D. "3".-

b) Personal de Supervisión : Los agentes del tramo de ejecución accederán al Nivel "C" de Supervisión, cuando sean seleccionados para cubrir cargos vacantes en este Nivel, en cuyo caso serán condiciones indispensables :

- 1.- Que exista Cargo Vacante en el Nivel a promover
- 2.- Que el agente revista en el nivel inferior al que aspira ser promovido, dentro del Agrupamiento.-
- 3.- Haber aprobado el curso de mandos intermedios y Supervisión / para el Nivel C y el curso de nivel superior para los Niveles "A y B" .-
- 4.- Resultar el mejor calificado en el concurso de antecedentes y / oposición en base a los requerimientos del puesto a cubrir .-
- 5.- Satisfacer los requisitos que detallan en el siguiente cuadro / y los que para cargo en particular la Superioridad estime per/ tinente.-

PARA PROMOCION AL NIVEL	PERMANENCIA EN EL NIVEL ANTERIOR	PRUEBA DE COMPETENCIA	CALIF.MINIMA EN C/EVAL.	CURSO
C.1.-	3 años	si	Sobresal.	si
C.2.-	2 años	si	Sobresal.	si
B.1.-	3 años	si	Sobresal.	si
B.2.-	3 años	si	Sobresal.	si
A.1.-	4 años	si	Sobresal.	si
A.2.-	3 años	si	Sobresal.	si

/// 11.-



- 6.- En caso de que los agentes a promover a los Niveles "A y B" posean títulos Universitarios ó de más de 3 años de duración ó terciarios de más de 4 años, a fines a la función a / desarrollar deberán aprobar unicamente el curso de Generalización.-

CAPITULO VI : AGRUPAMIENTO PROFESIONAL Y TECNICO

Art. 21 : Incluye al Personal que se menciona a continuación siempre y cuando desempeñe funciones acordes con la especialidad adquirida.-

- a) El Personal Egresado de Escuelas Técnicas, Oficiales ó reconocidas por el Estado, con un ciclo no inferior a los 5 años.-
- b) El Personal que desempeñe funciones Técnicas ó específicas // en especialidades para las que no existen en el País estudios sistemáticos.-
- c) El Personal que se encuentre cursando ó haya cursado estudios Universitarios afines a la función que ejercite y haya aprobado el 3er año de dicha carrera.-
- d) El Personal con título Terciario con Planes de estudio de 3 años y menos de 5.-
- e) El Personal con Título Universitario con planes de estudios de 3 ó más años menores de 5.-
- f) El Personal con título Universitario con Planes de estudio de 5 ó más años.-

Art. 22 : Este Agrupamiento está integrado por 4 Niveles, nominados en forma descendente desde "A" a la "D".-

a) Nivel D.- Personal de Ejecución.-

Comprende la realización de tareas técnicas Auxiliares bajo la dirección de Profesionales y técnicos de los Niveles Superiores.-

Supone responsabilidad sobre el resultado de las tareas con sujeción a Instrucciones y rutinas estrictas de trabajo establecidas por su superior y superior inmediato.-

El presente Nivel comprende 1 Grado D."3".-

b) Nivel C : Personal de Supervisión.-

Comprende la realización de actividades de investigación ó // estudios y trabajos específicos. Así mismo supone la participación en grupos de trabajo especializados en la disciplina / que se trata .-Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas individuales ó grupales, con sujeción a objetivos y métodos específicos y relativa autonomía ante su superior inmediato, ocasionalmente resuelve situaciones imprevistas.-

///12.-

El presente Nivel comprende 1 Grado : C.2.-

C) Nivel B : Supervisión Superior

Comprende la realización de actividades propias de la profesión, de investigación ó estudios, así como el asesoramiento, la planificación, conducción, organización y control de actividades profesionales, técnicas ó Administrativas, dentro del marco de la especialidad.-

Supone la dirección de equipos de trabajos interdisciplinarios ó / el asesoramiento profesional a los Funcionarios y autoridades de la Administración Pública Provincial. Implica así mismo la posibilidad de elección de temas objetos de investigación ó desarrollo, / la planificación y realización de investigación de estudios-

El presente Nivel comprende 1 Grado. B."2".-

D) Nivel A : Personal de conducción y Planificación

Comprende la realización de labores de investigación científica ó desarrollo tecnológico de originalidad y jerarquía así como tareas de planificación, conducción, organización y control de actividades profesionales ó técnicas especializadas en el campo científico técnico. También comprende al personal que desempeña función de conducción Institucional en la áreas técnicas y profesionales. Se requiere formación específica para la función directriz. El presente Nivel comprende 2 Grados.-

Grado 2:

Se aplicará a los profesionales que se encuadran en las características de este Nivel-

Grado 3

Se aplicará a aquellos profesionales Universitarios que cumplan con las funciones de Jefe técnico ó Secretario técnico con cargo a su cargo ó complementar las funciones de un Director General.-

También recibirán este Grado los investigadores de avanzada que / realicen tareas cuyo objetivo sea lograr nuevos aportes a la // actividad científica.-

INGRESO :

Art. 13: El ingreso a este agrupamiento se producirá por los Niveles que se detallan a continuación, de acuerdo a las características de // los títulos descriptas en el art. 21 del presente escalafón :

a) Personal identificado en los inc. a), b), c) del Art. 21 ingresan // por el Nivel "B".-

d) Personal identificado en los Inc. d y e del Art. 21 ingresan por el Nivel "C".-

c) Personal del Inc. f del Art. 21 : Ingresan por el Nivel B.-

d) Los investigadores que están desarrollando programas de alta tecnología con fundamentación científica que implique la obtención de

- resultados beneficiosos para la humanidad, podrán ingresar / directamente al Nivel A. 3.- Esta designación tendrá carácter de provisoria y no podrá durar más de 2 años. Si en ese periodo no se obtuviesen resultados positivos, deberá fundarse ante un equipo técnico especial, convocado a ese fin, la conveniencia ó no de continuar con ese programa de investigación por 2 años más. Cumplido ese término cesa la designación.-
En caso de lograrse los objetivos previstos, la incorporación adquirirá el carácter de definitiva.-

PROMOCIONES

Art.24- El pase de una categoría a la inmediata superior se producirá // una vez satisfechos los siguientes requisitos :

- 1.- Que exista cargo vacante en el Nivel a promover.-
- 2.- Aprobar el curso para el personal superior.-
- 3.- Resultar el mejor calificado en el concurso de antecedentes y oposición.-
- 4.- Satisfacer los requisitos que se detallan en el siguiente // cuadro y los que para el cargo en particular determine la / superioridad.-

Paro Promocion al nivel	Permanencia en el nivel anterior	Prueba de Comp.	Calif.Minima C/Evaluacion	Curso
C.2-	4 años	SI	Sobresaliente	Si
B.2-	4 años	Si	Sobresaliente	Si
A.2-	5 años	Si	Sobresaliente	Si
A.3-	3 años	Si	Sobresaliente	Si

Art. 25- El ingreso a este agrupamiento por niveles superiores a los // iniciales, de personas ajenas a la Administración Publica Provincial ó no comprendidas en este escalafón, solo podrá tener lugar por excepción cuando sea estrictamente indispensable para cubrir vacante, con personal en condiciones de satisfacer / tales exigencias de especialización.-

En dichos casos deberá llamarse a concurso abierto en la forma y condiciones que se establece en esta Ley y su reglamentación.

Art.26 El Personal que revista en este Agrupamiento podrá acceder a / cargos de Nivel de supervisión Superior ó de conducción del A / grupamiento Administrativo cuando sea seleccionado para cubrir cargos vacantes en este.-

////14.-

Para intervenir en dicha selección, los aspirantes deberán // cumplir las siguientes condiciones :

- 1.- Revistar en la categoría correspondiente al cargo ó en la Categoría inmediata inferior.-
- 2.- Haber aprobado el curso de generalización.-
- 3.- Resultar el mejor calificado en el concurso de antecedentes y oposición respectivo.-
- 4.- Reunir las demás condiciones Generales y particulares que, para el desempeño del cargo establezca la superioridad.-

CAPITULO VII.- CAMBIO DE AGRUPAMIENTO

Art. 27 El agente podrá solicitar cambios de agrupamientos cuando exista vacante en el grupo ocupacional respectivo siendo de aplicación las siguientes normas :

- 1.- Reunir las condiciones y requisitos que se establece para / el ingreso ó respectivo Agrupamiento y la Promoción a la Categoría que deba revistar.-
- 2.- El cambio de agrupamiento se producirá en el mismo Nivel que tenga asignado el agente ó en el inicial del nuevo agrupamiento si este fuera mayor al que revista al momento de producirse el cambio.-
- 3.- Cuando por el cambio de agrupamiento, corresponda asignar al agente una categoría para cuya promoción sea requisito indispensable el examen ó prueba de competencia previa, el aspirante deberá satisfacer dichos requisitos para pasar a revistar en el agrupamiento y Nivel que le corresponda.-

CAPITULO VIII.- REGIMEN DE SELECCION.

Art. 28 Al producirse una vacante el titular del Ministerio, Secretaría, Organismo descentralizados ó autoridades de Nivel equivalente dispondrá la selección del candidato para cubrirla / por medio de concurso, el que podrá ser interno General ó // abierto.-

- a) El Concurso interno será el que se efectúe entre todos los / agentes comprendidos en el presente escalafón y que pertenezcan a la jurisdicción en la que deba cubrirse la vacante.-
- b) El concurso General se desarrollará entre todos los agentes comprendido en el presente escalafón y que reúna las condiciones exigidas.-
- c) Abiertos : se podrán presentar todos los postulantes del // sector Público ó Privado que acredite las condiciones exigidas los procedimientos específico, según los casos y las reglas de aplicación del sistema, así como los casos de Recursos y / Apelaciones se establezcan en las normas reglamentarias.-

//// 15.-

Art. 29.- A los efectos mencionados en el Artículo anterior se constituirá una Junta de Selección integrada por 3 funcionarios de categoría superior al cargo a cubrir, la que procederá de acuerdo a la Reglamentación para proceder a seleccionar los candidatos.-

Art.30.- En los casos en que el sistema de selección interno ó General fue se declarado desierto se utilizará el sistema de Selección Abierta como última instancia.-

Si persistiera la ausencia de postulantes, el Poder Ejecutivo podrá contratar por 1 año al postulante que estime más apto para // cubrir la vacante. Cumplido ese término deberá repetirse el Sistema de Selección, pasando por todas sus instancias.-

Art. 31.- Las convocatorias se podrán disponer hasta 2 veces por año calendario, fijando la norma reglamentaria los periodos más adecuados para ellos.-

Art. 32.- El Poder Ejecutivo podrá efectuar convocatorias extraordinarias / con el objeto de cubrir vacantes que resulten imprescindibles para el mantenimiento de Servicios esenciales.-

Art. 33.- Cada entidad Gremial con representatividad en el Sector donde se desarrolla la Selección para designar un veedor, quién asistirá / a las pruebas de oposición de los postulantes y a las reuniones // de comite en las que se determinará la calificación de los aspirantes, pudiendo formular observaciones de las que dejen constancias en actas.-

CAPITULO IX-EVALUACION DEL DESEMPEÑO.-

Art 34.- Todo el personal perteneciente al presente escalafón deberá ser evaluada en su desempeño una vez al año como mínimo, siempre que hubiera prestado Servicios efectivamente 3 meses como mínimo desde su ingreso ó 6 meses a su anterior evaluación.-

El Poder Ejecutivo determinará los periodos de evaluación y los procedimientos por la via reglamentaria.

Art.35.- Aquello agentes que obtengan la calificación de eficiente en los últimos 2 periodos consecutivos ó 3 alternados serán sometidos a sumarios Administrativo y sancionados con cesantía.-

CAPITULO X.- CAPACITACION

Art. 36.- La Dirección General de Recursos Humanos establecerá un sistema Provincial de Capacitación y Supervisará las actividades del Instituto de Capacitación de la Administración Pública Provincial, // así como la realización de Cursos, Seminarios y demás actividades que correspondieren de conformidad con lo que previamente se determine como prioridades temáticas y complejidad de los estudios.-

Art. 37.- El Ministerio de Educación en Particular y todos los Organismo del Estado proveeran los Recursos Humanos necesarios para conformar el cuerpo docente y administrativo que requiera el Instituto de Capacitación de la Administración Pública.-

Art.- 38 El Poder Ejecutivo dictará las normas que fijará las actividades

///16.-

horarios y procedimientos del Instituto de Capacitación de la Administración Pública.-

CAPITULO XI.- RETRIBUCIONES E INCENTIVO-

Art.39-El Poder Ejecutivo establecerá el Sistema de retribuciones é incentivo de acuerdo a lo reglado en el estatuto del empleado público y leyes / complementarias.-

CAPITULO XII.-CAMBIO DE ESCALAFON.

Art. 40- Todos los agentes de la Administración Pública Provincial que a fecha de la promulgación de la presente Ley se encuentre en actividad y su situación de revista, así como sus antecedentes, reúnan los requisitos fijados en los Capitulo I-y II- deberán incorporarse al régimen / que aquí se establece previo examen de competencia.-

Art.41- El Poder Ejecutivo determinará los Grupos de Categoría que podrán // concursar a los distintos niveles con las siguientes limitaciones:

- a) Los agentes con categoría menores a la 17 no podrán superar el Nivel D.-
- b) Los agentes con Categoría menores a la 20 no podrán superar el Nivel C.-
- c) Los agentes con Categoría menores a la 22 no podrán superar el Nivel B.-
- d) Los agentes con Categoría menores a la 23 no podrán incorporarse al Nivel A.-
- e) En todos los casos los cargos deben contar con las vacantes correspondientes y encontrarse definidos dentro de las estructuras operativas básicas.-

Art.42 - Los agentes que por cualquier causa no ingresaren al nuevo escalafón y los jubilados y beneficiarios del Sistema de Previsión vigente en la provincia, continuaran con las categorías con que actualmente revistan, perdiendo los derechos a las carreras que determina la presente Ley. Los agentes activos podrán participar en los concursos de Selección General para cubrir las vacantes que se originan en el futuro. La descalificación en dos concursos elimina este derecho.-

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

Art. 43-Hasta tanto se implemente los cursos que se establece en la presente Ley como requisito para la promoción de los distintos Niveles, el Poder Ejecutivo podrán efectuar las promociones y ascensos sin las / exigencias previa de aprobación de dicho curso.-

Art. 44- La prescripciones de esta Ley serán exclusivamente aplicables al Personal activo que presta Servicios efectivos en la Administración Pública Provincial a la fecha de su promulgación y aquellas que se incorporen con posterioridad. En consecuencia no comprenderá ni creará derecho alguno al personal que hubiese cesado en su relación activa con anterioridad a este acto.-

Art.45 La presente Ley será reglamentada por el Poder Ejecutivo dentro de los

////17.-

90 días de su promulgación.-

Art. 46- El Organismo de aplicación, interpretación y fiscalización del cumplimiento de la presente Ley será la Dirección General de // Recursos Humanos.-

Art.- De forma.-

NOMENCLADOR TIPO

NIVEL	FUNCIONES
E.1-	Aprendices, Obreros, Peones, Auxiliares de Oficios, etc.-
D.1-	Ordenanzas, Personal de Limpieza de oficina, Mucama, Estafetas, Jardineros, Albañiles, Obreros experimentados.-
D.2-	Auxiliares administrativos, Mozos, 1/2 Oficial, Mecánicos, Plomeros Gasistas, Camilleros, Auxiliares de Laboratorios.-
D.3-	Dactilografos, Telefonistas, Aux. Adm. con nivel secundario completo Choferes, Taquigrafos, Oficiales de Oficio, Tecnicos, Dibujantes, Diseñadores, Operarios de P.C., Laboratoristas, Fotografos, Enfermeras Jefes de Cuadrillas o Apuntadores.-
C.1-	Capataces, Jefes de Oficinas, Mayordomos de pequeñas Unidades, Jefes de Secciones de Talleres, Jefes de Grupos.-
C.2-	Jefes de Mesa de Entrada, Jefes de operadores, Jefes de Turnos, Jefes de Talleres Reducidos, Jefes de Secciones Tecnicas, Capataz General Tecnicos c/personal a cargo, Programadores de P.C.-
B.1-	Jefes de grandes Talleres, Jefes Grales de area Tecnica, Programadores de Sistemas de Computacion, Jefes de Programas, Asesores Le/trados, Asesores Tecnicos, Jefes de Equipos Tecnicos, Jefes de Division 1.-
B.2-	Jefes de Div. 2, Jefes de Areas Tecnicas, Jefes de Servicios de Salud de peq. complejidad o atencion Primaria.-
A.1-	Jefes de departamento 1 o sus equivalentes.-
A.2-	Jefes de departamento 2 o sus equivalentes.-
A.3-	Jefe Técnico o secretario Técnico. Investigadores.-