



**JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS  
SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA**

**LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL  
N° 25.164 Y SU DECRETO REGLAMENTARIO N° 1421/02**

**- COMPENDIO NORMATIVO -**

OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO  
COORDINACION DE SISTEMAS DE INFORMACION DE EMPLEO PUBLICO

- BUENOS AIRES, AGOSTO DE 2002 -

# **NOMINA DE AUTORIDADES**

**Jefe de Gabinete de Ministros**

**D. Alfredo Néstor ATANASOF**

**Subsecretario de la Gestión Pública**

**Dr. Carlos A. SOSA**

**Director Nacional de la  
Oficina Nacional de Empleo Público**

**Lic. Eduardo A. SALAS**

**Coordinadora de Sistemas de Información  
de Empleo Público**

**Dra. Iris D. CIDALE**

## INTRODUCCION

La Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25164, determinó en su artículo 3° que el Poder Ejecutivo Nacional debía reglamentar las disposiciones previstas en ese Estatuto.

Con el reciente dictado del Decreto N° 1421/02 el Poder Ejecutivo Nacional cumplió con la previsión de la Ley Marco antes mencionada.

Resulta oportuno pues, brindar a todos los usuarios interesados un Compendio Normativo<sup>1</sup> actualizado a fin de establecer una mecánica informativa transparente sobre las normas relativas al Empleo Público de la Administración Pública Nacional.

La Subsecretaría de la Gestión Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros, a través de la Oficina Nacional de Empleo Público<sup>2</sup>, tiene entre sus propósitos difundir las normas vinculadas a la temática de Empleo Público, como así también brindar a las autoridades, a los empleados activos y a la ciudadanía en general, información sobre empleo público y la normativa aplicable.

Éste constituye el primero de una serie de documentos vinculados a la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional y su Reglamentación.

Cualquier error u omisión, en todos los casos involuntaria, se ruega comunicarla a la referida Oficina Nacional, sita en Diagonal Pte. Roque Sáenz Peña 511 - 6 piso - Oficina 612 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires (1035), o a los teléfonos 4343-9001, internos 612-614. Por correo electrónico, contactarse con la Dra. Iris Cidale: [icidale@sgp.gov.ar](mailto:icidale@sgp.gov.ar), o con el Lic. Eduardo Salas : [esalas@sgp.gov.ar](mailto:esalas@sgp.gov.ar).

Muchas Gracias.

---

<sup>1</sup> Elaborado por la Sra. Ana María Cacabelos, Dra. Iris Cidale -Coordinadora de Sistemas de Información de Empleo Público- y por el Lic. Eduardo Salas - Director Nacional de la Oficina Nacional de Empleo Público.

<sup>2</sup> Para ello también se podrá consultar en la página web de la SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA: [www.sgp.gov.ar](http://www.sgp.gov.ar) .

## CONTENIDO

### LEY Nº 25.164

Texto aprobatorio	1
-------------------	---

### DECRETO Nº 1421/02

Aprueba la reglamentación de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional	2
--	---

### • ANEXO

#### ▶ CAPITULO I - MARCO NORMATIVO Y AUTORIDAD DE APLICACION

Autoridad competente	5
----------------------	---

Exclusiones	5
-------------	---

#### ▶ CAPITULO II - REQUISITOS PARA EL INGRESO

Condiciones	6
-------------	---

Impedimentos para el ingreso	8
------------------------------	---

#### ▶ CAPITULO III - NATURALEZA DE LA RELACION DE EMPLEO

Personal Contratado	10
---------------------	----

Personal de Gabinete	12
----------------------	----

Personal en Disponibilidad	13
----------------------------	----

Movilidad	17
-----------	----

#### ▶ CAPITULO IV – DERECHOS

Enumeración	19
-------------	----

Estabilidad	20
-------------	----

Igualdad de oportunidades	21
---------------------------	----

Licencias, justificaciones y franquicias	22
--	----

Intimación a jubilarse	22
------------------------	----

Estabilidad	23
-------------	----

Renuncia	23
----------	----

#### ▶ CAPITULO V – DEBERES

Enumeración	23
-------------	----

Prohibiciones	26
---------------	----

#### ▶ CAPITULO VI - SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA

▶ <b>CAPITULO VII - REGIMEN DISCIPLINARIO</b>	
Sanciones: criterios de aplicación	28
Medidas disciplinarias	29
Apercibimiento y suspensión	29
Cesantía	30
Exoneración	31
Sumarios	32
Prescripción	33
Autoridad competente	34
▶ <b>CAPITULO VIII - RECURSO JUDICIAL</b>	
Fuero	34
Plazos y procedimientos	35
Reincorporación	35
▶ <b>CAPITULO IX - CAUSALES DE EGRESO</b>	
Causales	35
▶ <b>CAPITULO X - DEL FONDO PERMANENTE DE CAPACITACION Y RECALIFICACION LABORAL</b>	36
Objetivo	37
Autoridad competente	37

## LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL Y SU REGLAMENTACION

### LEY N° 25.164

Sancionada: Septiembre 15 de 1999

Promulgada de Hecho: Octubre 6 de 1999

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. Sancionan con fuerza de Ley:

ARTICULO 1°- Apruébase la ley marco de regulación de empleo público nacional que, como anexo, forma parte integrante de la presente.

ARTICULO 2°- Dentro de los ciento ochenta (180) días de su entrada en vigencia, el Poder Ejecutivo reglamentará las disposiciones de la presente y del régimen anexo y el Jefe de Gabinete de Ministros, dentro del mismo plazo, dictará los reglamentos de su competencia que sean necesarios a los fines de la presente ley.

ARTICULO 3°- Las disposiciones de la ley marco de regulación del empleo público tienen carácter general. Sus disposiciones serán adecuadas a los sectores de la administración pública que presenten características particulares por medio de la negociación colectiva sectorial prevista en la Ley 24.185, excepto en cuanto fueren alcanzados por lo dispuesto en el inciso i) del artículo 3° de la Ley 24.185. En este último caso, previo el dictado del acto administrativo que excluye al personal deberá consultarse a la comisión negociadora del convenio colectivo general. En cualquier caso, la resolución que el Poder Ejecutivo adoptare en los términos de esta última disposición, será recurrible ante la Justicia.

ARTICULO 4°- Deróganse las Leyes 22.140 y su modificatoria 24.150; 22.251 y 17.409; 20.239 y 20.464.

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

En ningún caso se entenderá que las normas de esta ley modifican las de la Ley 24.185.

ARTICULO 5°- Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la presente ley el personal del Poder Legislativo nacional y del Poder Judicial de la Nación, que se rigen por sus respectivos ordenamientos especiales.

ARTICULO 6°- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS QUINCE DIAS DEL MES DE SETIEMBRE DEL AÑO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE.

- REGISTRADA BAJO EL N° 25.164 -

ALBERTO R. PIERRI. - EDUARDO MENEM. - Esther H. Pereyra Arandía de Pérez Pardo. - Juan C. Oyarzún.

## Decreto N° 1421

Bs. As., 8/8/2002

VISTO la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley citada en el Visto se aprobaron los principios generales que regulan la relación de empleo público, los cuales, en virtud de lo establecido por el artículo 1° del Anexo a la mencionada norma, deberán ser respetados en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la Ley N° 24.185.

Que entre los contenidos básicos del cuerpo legal citado en el Visto, se resaltan los referidos al marco normativo y a la autoridad de aplicación, los requisitos e impedimentos para el ingreso, la naturaleza de la relación de empleo, derechos, deberes y prohibiciones del personal, el régimen disciplinario, causales de egreso y se faculta a la creación de un FONDO DE CAPACITACION PERMANENTE Y RECALIFICACION LABORAL.

Que en orden a lo establecido por el artículo 2° de la Ley N° 25.164, resulta necesario proceder a reglamentar sus disposiciones.

Que en atención al principio garantizado por el artículo 1° "in fine" del Anexo a la Ley antes citada, en cuanto a que los derechos y garantías acordados constituyen mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de los agentes en las negociaciones colectivas, deviene procedente insertar dentro de sus alcances la aplicación de las cláusulas convencionales vigentes acordadas de conformidad con las previsiones de la Ley N° 24.185.

Que, a efecto de armonizar la normativa sobre el particular coadyuvando a la aplicación del principio de transparencia en el accionar de los agentes públicos, resulta necesario incorporar en la reglamentación de los capítulos pertinentes, las previsiones atinentes de las normas sobre Etica en el Ejercicio de la Función Pública contenidas en la Ley N° 25.188 modificada por el Decreto N° 862 del 29 de junio de 2001 y en el Código de Etica aprobado por el Decreto N° 41 del 27 de enero de 1999.

Que, con relación a los requisitos exigidos por la citada Ley N° 25.164 para el ingreso a la Administración Pública Nacional, es menester determinar la oportunidad de su acreditación y la autoridad responsable de verificar su cumplimiento.

Que, con relación al ingreso y seguimiento de la situación del personal, resulta conveniente disponer la instrumentación por parte de la autoridad de aplicación, del régimen de administración integral del legajo único personal y la creación del SISTEMA DE INFORMACION PARA LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164 a efectos de suministrar a las autoridades la información necesaria para la planificación, administración y seguimiento de la política en materia de gestión de personal y del "REGISTRO CENTRAL DEL PERSONAL -LEY N° 25.164-" como integrante del citado sistema.

Que en función a las características de la naturaleza de la relación de empleo público contempladas por el artículo 7° del Anexo a la Ley, deviene necesario reglamentar los alcances

de la situación del personal que revista en el régimen de estabilidad, en el de contrataciones, como personal de gabinete de autoridades superiores y la situación del personal ad-honorem.

Que como consecuencia del principio de la estabilidad, y ante la eventualidad del dictado de medidas de reestructuración por necesidades ineludibles de funcionamiento del Estado, que comporten supresión de organismos, dependencias o de sus funciones, con la eliminación de los respectivos cargos, resulta imprescindible instrumentar el procedimiento de reubicación del personal afectado y disponer la implementación de un Registro de Personal en Proceso de Reubicación y en Situación de Disponibilidad, así como considerar la situación del personal amparado por las Leyes N° 22.431 y N° 23.109, excluyéndolos de la aplicación de tales medidas.

Que con relación a los derechos, deberes y prohibiciones del personal comprendido en el ámbito de la Ley N° 25.164, procede reglamentar las condiciones de ejercicio y los alcances de los mismos, previendo la vigencia de cláusulas específicas respecto de deberes y prohibiciones contenidas en sus anteriores regímenes, que se desprendan de la naturaleza propia de las funciones de distintos sectores hasta tanto se regulen dichos aspectos a través de los convenios sectoriales.

Que, en lo referido al régimen disciplinario y para asegurar la garantía del debido proceso adjetivo prescripto en el inciso f) del artículo 1° de la Ley N° 19.549 al personal comprendido en la Ley N° 25.164, en aquellos casos en que de acuerdo con las normas vigentes no corresponda instruir sumario para ejercer la responsabilidad disciplinaria de la Administración, resulta necesario regular el referido procedimiento sobre la base de la gravedad de la sanción a aplicar.

Que atento a las disposiciones previstas en la Ley N° 24.241, amerita establecer el proceso de reincorporación de dicho personal, en los casos de cese de las causales que dieron motivo al otorgamiento del retiro transitorio por invalidez, proceso que será de aplicación en lo que corresponda, a los casos de reincorporaciones establecidas por sentencia judicial.

Que por el artículo 43 del Anexo a la Ley a reglamentar por el presente, se faculta al PODER EJECUTIVO NACIONAL a crear un FONDO DE CAPACITACION PERMANENTE Y RECALIFICACION LABORAL, por lo que resulta necesario proceder en consecuencia y disponer su funcionamiento en el ámbito del INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA atento a las competencias asignadas a este organismo por la Ley N° 20.173 y modificatorias.

Que, considerando las competencias específicas y atribuciones asignadas por el Decreto N° 357 del 21 de febrero de 2002 a la SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, corresponde asignarle las funciones de órgano rector en materia de empleo público y de autoridad de aplicación e interpretación de las disposiciones de la Ley N° 25.164, de su Anexo y de sus normas reglamentarias.

Que asimismo, corresponde disponer la derogación de los Decretos N° 1797 del 1° de septiembre de 1980, reglamentario del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública, aprobado por la Ley N° 22.140 y el N° 2043 del 23 de septiembre de 1980 aprobatorio del Régimen de Disponibilidad, sin perjuicio de la aplicación de las referidas normas a las situaciones contempladas por el artículo 4° de la precitada Ley N° 25.164.



Que la presente medida se dicta de conformidad con las facultades emergentes del artículo 99, inciso 2) de la Constitución Nacional.

Por ello,  
EL PRESIDENTE  
DE LA NACION ARGENTINA  
DECRETA:

Artículo 1º.- Apruébase la reglamentación de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 que, como Anexo I, forma parte integrante del presente.

Artículo 2º.- A partir de la vigencia de la presente reglamentación, deróganse los Decretos N° 1797 del 1º de septiembre de 1980 y sus modificatorios y N° 2043 del 23 de septiembre de 1980, en el ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164. Los sectores que estuvieren alcanzados por lo previsto en el artículo 4º de la citada Ley, continuarán rigiéndose por las referidas reglamentaciones hasta tanto se firmen los respectivos convenios colectivos de trabajo o se dicten los nuevos ordenamientos que las reemplacen.

Artículo 3º.- Establécese que la reglamentación que se aprueba por el artículo 1º del presente entrará en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 4º.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. - DUHALDE. - Alfredo N. Atanasof. - Jorge R. Matzkin.

## LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL

### CAPITULO I

#### MARCO NORMATIVO Y AUTORIDAD DE APLICACION

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 en el marco de la Ley 24.185. Los derechos y garantías acordados en esta ley a los trabajadores que integran el servicio civil de la Nación constituirán mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de éstos en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la citada Ley 24.185.

**ARTICULO 1º.- Las cláusulas convencionales vigentes acordadas de conformidad con las previsiones de la Ley N° 24.185, resultan de aplicación con los alcances del principio garantizado por el artículo 1º "in fine" del Anexo a la Ley N° 25.164.**

#### Autoridad competente

Artículo 2º- El Poder Ejecutivo establecerá el órgano rector en materia de empleo público y autoridad de aplicación e interpretación de las disposiciones de este régimen, en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

**ARTICULO 2º.- La SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS es el órgano rector en materia de empleo público y autoridad de aplicación e interpretación de las disposiciones de la Ley N° 25.164, del régimen anexo y de sus normas reglamentarias, con facultades para el dictado de las normas interpretativas, complementarias y aclaratorias correspondientes.**

**Semestralmente, cada jurisdicción y organismo descentralizado informará sobre la aplicación de la ley reglamentada por el presente de conformidad con la solicitud que efectúe el órgano rector, el que, a su vez, informará al titular de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS para que, en su caso, se adopten las medidas pertinentes.**

#### Exclusiones

Artículo 3º- La presente normativa regula los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la Nación. Este está constituido por las personas que habiendo sido designadas conforme lo previsto en la presente ley, prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados.

Quedan exceptuados de lo establecido en el párrafo anterior:

a) El Jefe de Gabinete de Ministros, los Ministros, el Secretario General de la Presidencia de la Nación, los Secretarios, Subsecretarios, el Jefe de la Casa Militar, las máximas autoridades

---

<sup>3</sup> De aquí en adelante, el lector debe estar advertido que todas las referencias al Decreto 1421/02 reglamentario de la Ley Marco de Empleo Público Nacional aparecerán en **negrita**.

de organismos descentralizados e instituciones de la Seguridad Social y los miembros integrantes de los cuerpos colegiados.

b) Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados en el inciso precedente.

c) El personal militar en actividad y el retirado que prestare servicios militares.

d) El personal perteneciente a las Fuerzas de Seguridad y Policiales, en actividad y retirado que prestare servicios por convocatoria.

e) El personal diplomático en actividad comprendido en la Ley del Servicio Exterior de la Nación.

f) El personal comprendido en convenciones colectivas de trabajo aprobadas en el marco de la Ley 14.250 (t.o. decreto 198/88) o la que se dicte en su reemplazo.

g) El clero.

Al personal que preste servicios en organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional, y esté regido por los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), y modificatorias o la que se dicte en su reemplazo, se les aplicarán las previsiones contenidas en ese régimen normativo.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior y en el inciso f), las partes, de común acuerdo, podrán insertarse en el régimen de empleo público, a través de la firma de convenios colectivos de trabajo, tal como lo regula el inciso j) de la Ley 24.185 y de acuerdo con las disposiciones de dicha norma.

**ARTICULO 3°.- La designación del personal que integra el Servicio Civil de la Nación será efectuada por la autoridad competente, de conformidad con las normas vigentes en la materia.**

a) Sin reglamentar.

b) La excepción contenida en el inciso b) del artículo que se reglamenta por el presente, comprende a las personas que desempeñen funciones extraescalafonarias.

c) Sin reglamentar.

d) Sin reglamentar.

e) Sin reglamentar.

f) Sin reglamentar.

g) Sin reglamentar.

## **CAPITULO II**

### **REQUISITOS PARA EL INGRESO**

#### **Condiciones**

Artículo 4°- El ingreso a la Administración Pública Nacional estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:

a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. El Jefe de Gabinete de Ministros podrá exceptuar del cumplimiento de este requisito mediante fundamentación precisa y circunstanciada de la jurisdicción solicitante.

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. El convenio colectivo de trabajo, deberá prever los mecanismos de participación y de control de las asociaciones sindicales en el cumplimiento de los criterios de selección y evaluación a fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades.

c) Aptitud psicofísica para el cargo.

**ARTICULO 4°.-** El cumplimiento de las condiciones previstas para el ingreso a la Administración Pública Nacional deberá acreditarse en todos los casos, con carácter previo a la designación en el correspondiente cargo. La máxima autoridad de la jurisdicción u organismo descentralizado en el que figura el cargo a ocupar, resultará responsable de la verificación del cumplimiento de tales recaudos, así como de las previsiones pertinentes de las normas sobre Etica en el Ejercicio de la Función Pública, contenidas en el Código de Etica aprobado por el Decreto N° 41 del 27 de enero de 1999 y en la Ley N° 25.188 y su modificatorio, o las que se dicten en su reemplazo.

A tal efecto, los titulares de las Unidades de Recursos Humanos deberán adjuntar al correspondiente proyecto de designación, los antecedentes y certificaciones que permitan constatar el cumplimiento de los requisitos de ingreso del postulante y la acreditación de no estar incurso en los impedimentos establecidos en el artículo 5° del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente. Dicho cumplimiento y acreditación deberán constar en los fundamentos del referido proyecto de designación.

En todos los casos y complementariamente, deberá exigirse una declaración jurada de no encontrarse alcanzado por las incompatibilidades y conflictos de intereses previstos en el Capítulo V de la Ley N° 25.188 y su modificatorio, ni por los impedimentos establecidos por el artículo 5° del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente o en otros regímenes que resulten aplicables.

En lo concerniente a las normas sobre Etica en el Ejercicio de la Función Pública precitadas y su aplicación respecto al presente artículo, se deberá dar cumplimiento a las normas interpretativas o aclaratorias que determine el órgano competente establecido en las mismas, el que, en su caso, deberá expedirse dentro de los CINCO (5) días de efectuado el pertinente requerimiento por parte de las jurisdicciones u organismos descentralizados.

Cuando corresponda, los funcionarios designados deberán cumplimentar la declaración jurada patrimonial integral, adjuntando los antecedentes laborales según lo previsto por el artículo 12 de la mencionada Ley N° 25.188 y su modificatorio.

El señor Jefe de Gabinete de Ministros regulará las condiciones en que deberán acreditarse los requisitos exigidos en el presente artículo, pudiendo delegar esa regulación en el órgano rector establecido en el artículo 2° del presente.

La autoridad de aplicación establecerá el régimen de administración integral del legajo único personal que deberá abrirse en el organismo en el que ingrese el agente, constituyendo responsabilidad de los titulares de las Unidades de Recursos Humanos su actualización y conservación. Dichos titulares y el personal que deberá ser autorizado al efecto, tendrán acceso al legajo del personal, siendo responsables de la confidencialidad de los datos cuya reserva se disponga. Los legajos deberán ser conservados en el organismo en el que reviste el agente y en ellos se deberán acumular, entre otros datos, las certificaciones de los servicios prestados en las distintas dependencias. El agente podrá verificar periódicamente el cumplimiento de las incorporaciones de datos y de las certificaciones en su legajo.

La autoridad de aplicación instrumentará el REGISTRO CENTRAL DEL PERSONAL - LEY N° 25.164-, como parte integrante del SISTEMA DE INFORMACION PARA LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS comprendidos en el ámbito de aplicación de la citada Ley N° 25.164, que se crea por el presente, y al que los titulares de las Unidades de Recursos Humanos estarán obligados a proporcionar la información debidamente actualizada que se disponga. Dicho Sistema deberá suministrar

a las autoridades la información adecuada a las necesidades de planificación, administración y seguimiento de las políticas en materia de gestión del personal.

El personal designado deberá asumir sus funciones dentro de los TREINTA (30) días corridos de la fecha de notificación del nombramiento.

a) La solicitud de excepción al cumplimiento del requisito de nacionalidad contenido en el inciso que se reglamenta por el presente deberá ajustarse a las siguientes previsiones:

I) Debe ser solicitada por la máxima autoridad de la jurisdicción u organismo descentralizado.

II) La presentación deberá efectuarse con carácter previo a la designación. Con relación al personal amparado por el régimen de estabilidad, dicho trámite deberá iniciarse en oportunidad de la finalización del proceso de evaluación de méritos y antecedentes de los postulantes y del cual pudiera resultar seleccionado el interesado.

III) Deberán adjuntarse las constancias de acreditación de los demás requisitos exigidos por el presente artículo y aquellas que acrediten que el postulante no se encuentra incurso en los impedimentos del artículo 5° del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente.

b) Sin perjuicio del sistema de acreditación de las condiciones de conducta que establecerá el señor Jefe de Gabinete de Ministros, o en su caso la autoridad de aplicación según el artículo 2° del presente, deberá considerarse como causales que impiden la acreditación de dicho requisito, las siguientes situaciones:

I) Cuando el ex agente hubiera renunciado en los términos del segundo párrafo del artículo 22 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente y que como resultado del sumario instruido, de haber continuado en servicio, le hubiera correspondido la aplicación de una sanción expulsiva.

II) Cuando el ex agente hubiera violado los períodos de carencia previstos en el artículo 24 de la presente reglamentación o en otras leyes vigentes respecto de las prohibiciones establecidas en el artículo 24 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente.

En ambas situaciones facúltase al Jefe de Gabinete de Ministros, previo dictamen favorable de la autoridad de aplicación, para habilitar al postulante, teniendo en cuenta los antecedentes del caso y el tiempo transcurrido.

c) No podrá efectuarse ninguna designación sin la correspondiente acreditación del certificado de aptitud psicofísica.

## **Impedimentos para el ingreso**

Artículo 5°- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrán ingresar:

a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.

b) El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.

c) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo.

d) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.

e) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitado conforme lo previsto en los artículos 32 y 33 de la presente ley.

f) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación

o el que gozare de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad.

g) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar, en el supuesto del artículo 19 de la Ley 24.429.

h) El deudor moroso del Fisco Nacional mientras se encuentre en esa situación.

i) Los que hayan 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 hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

**ARTICULO 5°.- La rehabilitación del exonerado y del cesanteado podrá ser otorgada por el Jefe de Gabinete de Ministros, previo dictamen favorable de la autoridad de aplicación fundado precisa y circunstanciadamente, a pedido del interesado, una vez transcurridos los plazos previstos en los artículos 32 y 33 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente.**

**El Jefe de Gabinete de Ministros, previo dictamen favorable de la autoridad de aplicación, podrá autorizar la incorporación de las personas comprendidas en el alcance del inciso f) del artículo reglamentado en las condiciones allí establecidas, a propuesta circunstanciada y fundada del titular de la jurisdicción u organismo descentralizado.**

**En todos los casos, las decisiones administrativas que dispongan las respectivas rehabilitaciones o la autorización para efectuar las referidas, incorporaciones, deberán ser publicadas en el Boletín Oficial.**

Artículo 6°- Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los artículos 4° y 5° o de cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

**ARTICULO 6°.- La nulidad de la designación será resuelta por la autoridad que dispuso el nombramiento. En todos los casos deberá aplicarse el correspondiente procedimiento de investigación para determinar las eventuales responsabilidades a que diere lugar dicha situación.**

**La autoridad de aplicación solicitará dicha nulidad ante la autoridad competente en los casos en los que tome conocimiento de violaciones a lo dispuesto en los artículos 4° y 5° del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente o de cualquier otra norma vigente.**

### **CAPITULO III**

#### **NATURALEZA DE LA RELACION DE EMPLEO**

Artículo 7°- El personal podrá revistar en el régimen de estabilidad, en el régimen de contrataciones, o como personal de gabinete de las autoridades superiores. 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.

**ARTICULO 7°.- La autoridad facultada, de conformidad con la normativa vigente, podrá designar personal ad-honorem para la prestación de servicios de asesoramiento en la jurisdicción y organismo descentralizado pertinente, sin percepción de contraprestación alguna en concepto de retribución, salvo el derecho a que se**

le reintegren los gastos efectivamente ocasionados mediante las correspondientes rendiciones de cuentas, en los términos de las normas pertinentes en la materia, por el desempeño de las funciones encomendadas.

Para la designación del referido personal deberá darse cumplimiento a lo establecido en los artículos 4° y 5° del presente, con excepción del inciso f) de éste último, en virtud de las características propias de la naturaleza de la relación.

Se le aplicarán las previsiones referidas a los deberes del artículo 23 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente, excepto las contenidas en el inciso c), y con relación al n), sólo regirá respecto de las incompatibilidades éticas y horarias. Asimismo le alcanzan las prohibiciones prescriptas en el artículo 24 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente.

Artículo 8°- El régimen de estabilidad comprende al personal que ingrese por los mecanismos de selección que se establezcan, a cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción u organismos descentralizados en la Ley de Presupuesto.

La carrera administrativa básica y las específicas deberán contemplar la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección para determinar la idoneidad de la función a cubrir, de la promoción o avance en la carrera 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, así como la previsión de sistemas basados en el mérito y la capacidad de los agentes, que motiven la promoción de los mismos en la carrera.

**ARTICULO 8°.-** Los mecanismos generales de selección para garantizar el principio de idoneidad como base para el ingreso, la promoción en la carrera administrativa y la asignación de funciones de jefatura serán establecidos por la autoridad de aplicación y, en forma conjunta, con los titulares de los organismos descentralizados que tengan asignadas dichas facultades por la ley de creación. Los mecanismos generales de selección deberán ajustarse a los principios del sistema de concursos.

Asimismo, establecerá los requisitos mínimos a exigir para la cobertura de cargos pertenecientes al régimen de carrera, de naturaleza funcional similar o equivalente, que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes; determinará los sistemas de evaluación de desempeño que correspondan, como así también las pautas para el diseño, certificación y evaluación de la capacitación requerida para el desarrollo de la carrera de los agentes.

Las normas que se dicten de conformidad con lo establecido en los párrafos precedentes de este artículo, garantizarán la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades, transparencia y publicidad en los procedimientos, sin perjuicio de otras exigencias acordadas en el marco de la negociación colectiva, cuando corresponda.

La designación de personal ingresante en la Administración Pública Nacional en cargos de carrera sin la aplicación de los sistemas de selección previstos por los escalafones vigentes, no reviste en ningún caso carácter de permanente, ni genera derecho a la incorporación al régimen de estabilidad.

## Personal Contratado

Artículo 9º- El régimen de contrataciones de personal por tiempo determinado comprenderá exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o estacionales, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente.

El personal contratado en esta modalidad no podrá superar en ningún caso el porcentaje que se establezca en el convenio colectivo de trabajo, el que tendrá directa vinculación con el número de trabajadores que integren la planta permanente del organismo.

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

La Ley de Presupuesto fijará anualmente los porcentajes de las partidas correspondientes que podrán ser afectados por cada jurisdicción u organismo descentralizado para la aplicación del referido régimen.

**ARTICULO 9º.- El régimen de contrataciones comprende la contratación por tiempo determinado y la designación en plantas transitorias y estará sujeto a las siguientes previsiones:**

**a) El personal será afectado exclusivamente a la realización de actividades de carácter transitorio o estacional, que resulten necesarias para complementar el ejercicio de las acciones y competencias asignadas a cada jurisdicción o entidad descentralizada.**

Las actividades de carácter transitorio estarán referidas a la prestación de servicios, asesoramiento técnico especializado, coordinación y desarrollo integral de programas de trabajo y/o proyectos especiales o para atender incrementos no permanentes de tareas.

En los supuestos de programas de trabajo o proyectos especiales se requerirá un informe y certificación del funcionario propiciante acerca de la justificación de los objetivos y el cronograma del programa o proyecto, la cantidad y perfil de requisitos a exigir a las personas requeridas, el gasto total demandado y el financiamiento previsto.

Las actividades de carácter estacional responden a tareas que se realizan periódicamente y sólo en determinada época del año. En estos casos el personal puede ser incorporado a una planta transitoria con designación a término, cuyas características serán reguladas por la autoridad de aplicación.

**b) Con carácter previo a la contratación, se deberán establecer los perfiles necesarios y los requisitos que deberán acreditar los contratados para la prestación del servicio de que se trate, conforme el régimen que establezca la autoridad de aplicación. En todos los casos deberá darse cumplimiento a lo prescripto en los artículos 4º y 5º de la presente reglamentación.**

**c) Los contratos deberán contener como mínimo:**

**I) Las funciones objeto de la contratación, resultados a obtener o estándares a cumplir, en su caso, modalidad y lugar de prestación de los servicios.**

**II) La equiparación escalafonaria que corresponda según los requisitos mínimos establecidos para cada nivel o posición escalafonaria.**

**III) El plazo de duración del contrato.**

**IV) Cláusula referida al patentamiento de los resultados de los estudios o investigaciones a nombre del Estado Nacional, sin perjuicio del reconocimiento de que el contratado figure como autor del trabajo realizado y en el supuesto de corresponder, las eventuales compensaciones económicas que se pactaren.**



V) Cláusula de rescisión a favor de la Administración Pública Nacional.

d) El personal sujeto al régimen de contrataciones y el incorporado a plantas transitorias, carecen de estabilidad y su contrato puede ser rescindido o la designación en la planta transitoria cancelada en cualquier momento.

e) Las contrataciones, de personal por tiempo determinado y las designaciones en plantas transitorias cuando así corresponda, serán dispuestas por las autoridades competentes, de conformidad con la normativa vigente.

f) El señor Jefe de Gabinete de Ministros dictará las disposiciones complementarias que resulten necesarias para la aplicación del presente régimen.

Asimismo, podrá autorizar excepciones al punto II del inciso c) precedente mediante decisión fundada y a requerimiento del titular de la jurisdicción u organismo descentralizado, en los casos de funciones que posean una especialidad crítica en el mercado laboral.

### Personal de gabinete

Artículo 10- El régimen de prestación de servicios del personal de gabinete de las autoridades superiores, que será reglamentado por el Poder Ejecutivo, solamente comprende funciones de asesoramiento, o de asistencia administrativa. El personal cesará en sus funciones simultáneamente con la autoridad cuyo gabinete integra y su designación podrá ser cancelada en cualquier momento.

**ARTICULO 10.-** El régimen de designación y prestación de servicios del personal de gabinete de los señores Jefe de Gabinete de Ministros, Ministros, Secretario General, Secretario Legal y Técnico y Jefe de la CASA MILITAR de la PRESIDENCIA DE LA NACION, Secretarios, Subsecretarios, Procurador del Tesoro de la Nación y titulares de los organismos descentralizados que tengan previsto el gabinete en sus normas de creación o funcionamiento, se regirá de conformidad con las siguientes disposiciones:

a) El personal de gabinete será designado por la autoridad competente conforme a la normativa vigente, debiendo darse cumplimiento a lo prescripto por los artículos 4° y 5° del presente.

b) La asignación y el desempeño de las funciones de asesoramiento y asistencia administrativa a las autoridades superiores por parte del personal de gabinete en los términos de la Ley que se reglamenta por el presente, excluyen el ejercicio de las funciones previstas en las respectivas estructuras orgánicas, correspondientes a los niveles de conducción y jefatura de planta permanente.

c) Al personal perteneciente al régimen de estabilidad que pase a revistar como "de gabinete" le alcanza la garantía prevista en el artículo 17 de la Ley que se reglamenta por el presente referida a las designaciones en cargos sin estabilidad. Finalizado el período en que este personal se encontrara afectado al gabinete respectivo, retornará sin más trámite a su cargo de revista.

d) Anualmente en oportunidad de la distribución del Presupuesto General para la Administración Nacional para el ejercicio correspondiente, se asignará un monto total para cada nivel de autoridad superior destinado a la integración del respectivo gabinete. La determinación de la retribución que corresponda al personal de gabinete, será establecida en el acto administrativo por el que se disponga su designación y publicada en el Boletín Oficial.

e) Los suplementos extraordinarios o incentivos que otorguen las autoridades superiores del monto total que tuvieran asignado, deberán estar fundados en in-

**dicadores objetivos de productividad.**

**Serán asignados de conformidad con la normativa vigente y publicados en el Boletín Oficial.**

### **Personal en disponibilidad**

Artículo 11- El personal alcanzado por el régimen de estabilidad que resulte afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a las mismas, con la eliminación de los respectivos cargos, será reubicado en las condiciones reglamentarias que se establezcan. A este objeto se garantizará la incorporación del agente afectado para ocupar cargos vacantes. Asimismo en los convenios colectivos de trabajo se preverán acciones de reconversión laboral que permitan al agente insertarse en dichos cargos.

En el supuesto de no concretarse la reubicación, el agente quedará en situación de disponibilidad.

El período de disponibilidad se asignará según la antigüedad del trabajador, no pudiendo ser menor a seis (6) meses ni mayor a doce (12) meses.

Si durante el período de disponibilidad se produjeran vacantes en la Administración Pública Central y Organismos descentralizados, deberá priorizarse el trabajador que se encuentre en situación de disponibilidad para la cobertura de dichas vacantes.

Vencido el término de la disponibilidad, sin que haya sido reubicado, o en el caso que el agente rehusare el ofrecimiento de ocupar un cargo o no existieran vacantes, se producirá la baja, generándose el derecho a percibir una indemnización igual a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, salvo el mejor derecho que se estableciere en el Convenio Colectivo de Trabajo y las indemnizaciones especiales que pudieren regularse por dicha vía.

**ARTICULO 11.- El régimen de reubicación y disponibilidad aplicable al personal afectado por medidas de reestructuración en los términos del artículo 11 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente se ajustará a las siguientes previsiones:**

**a) Actividades de reubicación: Previo a disponerse el pase a disponibilidad del personal de las jurisdicciones y organismos descentralizados afectados por medidas de reestructuración que comporten supresión de cargos, se deberán agotar las posibilidades de reubicación del personal afectado, en sus respectivos ámbitos.**

**De no resultar posible la reubicación por falta de vacantes a las que puedan ser destinados los agentes de acuerdo con sus perfiles laborales, los titulares de las jurisdicciones u organismos descentralizados comunicarán tal circunstancia a la autoridad de aplicación, junto con los antecedentes que la justifiquen y la nómina del personal que no pudo ser reubicado; dicho personal pasará a integrar el REGISTRO DE PERSONAL EN PROCESO DE REUBICACION Y EN SITUACION DE DISPONIBILIDAD, el que funcionará en dependencia de la autoridad de aplicación.**

**A partir de la fecha de recepción de la nómina del personal involucrado, la autoridad de aplicación deberá realizar gestiones para la reubicación del mismo en el ámbito de la Ley N° 25.164, durante el plazo improrrogable de TREINTA (30) días corridos.**

Con esta finalidad, se deberán considerar en primer término las vacantes existentes de nivel similar del mismo escalafón y en su defecto, las pertenecientes a otros escalafones, hasta agotar las posibilidades. En cada caso se determinará si el agente afectado reúne los requisitos del perfil del cargo, para lo cual se podrán disponer actividades de capacitación o reconversión laboral, la realización de pruebas de competencia laboral o adoptar otras diligencias que permitan, constatar la idoneidad del agente para las tareas o funciones a asignar.

Durante dicho lapso se deberá disponer la suspensión de los procesos de selección de cargos vacantes con perfiles similares que estuvieren en curso de ejecución en el referido ámbito y tampoco podrán efectuarse designaciones transitorias en dichos cargos.

b) Pase a situación de disponibilidad: Habiéndose constatado la imposibilidad de reubicación en los términos del inciso anterior, se aprobará el pase a situación de disponibilidad de los agentes, los cuales dependerán a los efectos de la reubicación, del REGISTRO DE PERSONAL EN PROCESO DE REUBICACION Y EN SITUACION DE DISPONIBILIDAD, manteniendo su dependencia administrativa y disciplinaria del organismo que se determine en el acto que disponga el pase a disponibilidad.

El pase a situación de disponibilidad de personal suspendido preventiva o disciplinariamente se hará en tales condiciones y la percepción de haberes cuando correspondiere, se ajustará a lo determinado en cada supuesto.

La resolución deberá ser notificada a los agentes involucrados y comunicada a las asociaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo General de Trabajo, en los casos que corresponda.

c) Prioridad en la cobertura de cargos: Con carácter previo a la convocatoria a cualquier sistema de selección, las jurisdicciones y organismos descentralizados deberán requerir al mencionado Registro la existencia de personal en disponibilidad que pueda cubrir el cargo informando, a tal efecto, el perfil del cargo y demás condiciones de prestación del servicio. El Registro procederá al análisis de la información remitida con relación a las características del personal que se encontrare en dicha situación, para determinar la procedencia de su reubicación. La autoridad de aplicación podrá disponer la realización de actividades obligatorias de capacitación y reconversión laboral en los términos que establezcan las normas vigentes, como asimismo la prestación transitoria del servicio en el cargo a cubrir por un plazo que no podrá superar la mitad de lo que le restare al agente para agotar el período de disponibilidad establecido, según lo dispuesto en el inciso f) del presente artículo, plazo en el cual se apreciará la idoneidad del agente respecto del cargo en cuestión.

Las jurisdicciones u organismos descentralizados no podrán disponer la convocatoria para la cobertura de vacantes hasta que el Registro se expida certificando que no existen agentes disponibles adecuados al perfil del cargo.

La autoridad de aplicación dictará las normas complementarias y operativas necesarias para el funcionamiento del citado Registro.

d) Reubicación: De proceder la reubicación, ésta será notificada fehacientemente al agente. Si éste la rehusare, la baja se operará automáticamente y será indemnizado de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Anexo a la Ley N° 25.164 y según el inciso h) del presente artículo.

e) En el supuesto de que el agente fuere reubicado en un ordenamiento escalafonario diferente al de origen, su remuneración no podrá ser en ningún caso, inferior a la percibida como haber de disponibilidad. En este último caso la diferencia

se le liquidará en calidad de suplemento por cambio de situación escalafonaria. Los aumentos posteriores en la remuneración que correspondan al agente serán descontados de dicho suplemento hasta su extinción.

Período de disponibilidad: Establécese la siguiente escala para asignar el período de disponibilidad del personal alcanzado:

I) Hasta QUINCE (15) años de antigüedad: SEIS (6) meses;

II) Más de QUINCE (15) años de antigüedad y hasta TREINTA (30) años de antigüedad: NUEVE (9) meses;

III) Más de TREINTA (30) años de antigüedad: DOCE (12) meses.

A tales efectos se computarán los servicios no simultáneos prestados como personal permanente en la Administración Pública Nacional, que registre el agente hasta el momento de la notificación del pase a disponibilidad, excluidos aquéllos que hayan generado con anterioridad una indemnización por aplicación de medidas de reestructuración, retiro voluntario, despido o similar.

g) Haber de disponibilidad: El personal en disponibilidad percibirá, en concepto de haber de disponibilidad, un importe mensual equivalente a la retribución asignada a su situación escalafonaria alcanzada en la progresión vertical y horizontal de la carrera, con exclusión de todo otro concepto remunerativo o no remunerativo.

Independientemente del haber de disponibilidad, el agente mantendrá el derecho a percibir las asignaciones familiares y el suplemento por zona. El haber de disponibilidad y el suplemento por zona cuando corresponda, estarán sujetos a los aportes y contribuciones previstos en el régimen de seguridad social y devengarán sueldo anual complementario.

h) Indemnización: Para el cálculo de la indemnización prevista por el artículo 11 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente se considerarán las retribuciones percibidas hasta el momento del pase a disponibilidad y se computarán los servicios no simultáneos prestados en calidad de personal permanente en el ámbito de la Administración Pública Nacional hasta el momento en que se hubiera notificado fehacientemente al interesado dicho pase, excluidos aquéllos que hayan generado con anterioridad una indemnización por aplicación de medidas de reestructuración, retiro voluntario, despido o similar. Esta indemnización excluye toda otra que pudiere corresponder por baja y se podrá abonar hasta en TRES (3) cuotas mensuales y consecutivas, las que comenzarán a hacerse efectivas dentro de los TREINTA (30) días de vencido el plazo de disponibilidad correspondiente o la baja en el caso de que el agente rehusare la reubicación propuesta, según lo previsto en el artículo que se reglamenta por el presente.

En el caso de agentes sumariados deberá suspenderse el pago de la indemnización hasta tanto se resuelva el sumario, no correspondiendo dicho pago si resultare la aplicación de medidas de cesantía o exoneración.

i) Con el pase a disponibilidad caducará cualquier situación en la que revistare el agente por aplicación de medidas de movilidad.

j) Los agentes en situación de disponibilidad estarán alcanzados por los mismos derechos, deberes y obligaciones que rigen para el personal en servicio efectivo, con las salvedades establecidas en el presente y las modalidades propias de su situación de revista.

Artículo 12- Para los supuestos previstos en el artículo anterior, los delegados de personal con mandato vigente o pendiente el año posterior de la tutela sindical no podrán ser afectados en el ejercicio de sus funciones ni puestos en disponibilidad. En el caso de supresión del

organismo deberán ser afectados a otro, dentro de la misma jurisdicción y zona de actuación.

Asimismo aquellos agentes que se encuentren de licencia por enfermedad o accidente, por embarazo y por matrimonio, hasta vencido el período de su licencia no podrán ser puestos en situación de disponibilidad.

En el caso de licencias sin goce de haberes, la situación de disponibilidad surtirá efecto desde su notificación, correspondiendo desde ese momento la percepción de los haberes mensuales.

**ARTICULO 12.-** En el caso previsto por el primer párrafo del artículo 12 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente y en el supuesto de supresión de organismos, el señor Jefe de Gabinete de Ministros determinará la afectación dispuesta por la ley, habilitando la financiación del correspondiente cargo en otro organismo.

El personal que estuviere en las situaciones consideradas en el segundo párrafo del artículo que se reglamenta por el presente, no podrá ser puesto en situación de disponibilidad hasta la finalización de los correspondientes plazos, debiendo ser afectado transitoriamente en otra dependencia. Cuando corresponda se deberán realizar las previsiones presupuestarias pertinentes. Respecto de los agentes con licencia por enfermedad o accidente deberá intervenir el servicio médico competente con la periodicidad necesaria para el debido control.

En oportunidad del vencimiento de dichas situaciones, se deberá dar estricto cumplimiento a lo dispuesto por el inciso a) del artículo 11 de la presente reglamentación.

Los agentes amparados por las Leyes N° 22.431 y N° 23.109 no podrán ser puestos en situación de disponibilidad.

Artículo 13- No podrán ser puestos en disponibilidad los agentes cuya renuncia se encuentre pendiente de resolución, ni los que estuvieran en condiciones de jubilarse o pudieran estarlo dentro del período máximo de doce meses contados desde la fecha en que pudieron ser afectados por la disponibilidad.

**ARTICULO 13.-** En los supuestos de agentes en condiciones de jubilarse o que pudieran estarlo dentro del período máximo de DOCE (12) meses contados desde la fecha en que pudieron ser afectados por la disponibilidad, deberán ser reubicados transitoriamente en otro organismo o dependencia de la misma jurisdicción hasta la resolución de su situación. Si no existieran vacantes financiadas de igual nivel escalafonario, se deberán habilitar las mismas con carácter transitorio hasta la baja de los agentes.

Con relación al personal que hubiere presentado la renuncia, la misma deberá ser aceptada automáticamente excepto que, al momento de su presentación, se encontrare involucrado en una investigación sumarial.

La intimación a la jubilación se hará en la fecha que corresponda, continuando el agente la prestación de servicios por el lapso que fija la norma pertinente.

Artículo 14- Los organismos o dependencias suprimidos 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 contratado ni personal de gabinete.

**ARTICULO 14.-** En oportunidad de su intervención en la tramitación de las respectivas estructuras organizativas, la autoridad de aplicación efectuará el control del cumplimiento de la disposición prevista en el artículo que se reglamenta por el presente. Asimismo, la máxima autoridad de la jurisdicción u organismo descentralizado en el que se designe personal contratado o de gabinete, deberá certificar el cumplimiento de lo establecido en el segundo párrafo del artículo del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente.

## **Movilidad**

Artículo 15- Los agentes serán destinados a las tareas propias de la categoría o nivel que hayan alcanzado y al desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, para la consecución de los objetivos del trabajo. Pueden ser destinados por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la diferencia de haberes correspondiente. La movilidad del personal de una dependencia a otra dentro o fuera de la misma jurisdicción presupuestaria, dentro del ámbito de aplicación del presente régimen, estará sujeta a la regulación que se establezca en los convenios colectivos celebrados en el marco de la Ley 24.185, debiendo contemplarse en todos los casos la ausencia de perjuicio material y moral al trabajador.

Para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento expreso del trabajador.

El Poder Ejecutivo podrá celebrar convenios con los otros poderes del Estado, Provincias y Municipios, que posibiliten la movilidad interjurisdiccional de los agentes, sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley. La movilidad del personal que se instrumente a través de la adscripción de su respectivo ámbito a otro poder del Estado nacional, Estados provinciales y/o Gobiernos Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires no podrá exceder los trescientos sesenta y cinco (365) días corridos salvo excepción fundada en requerimientos extraordinarios de servicios y estará sujeta a las reglamentaciones que dicten en sus respectivas jurisdicciones los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

**ARTICULO 15.-** Para el desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, se podrán disponer las pertinentes actividades de capacitación que permitan el desempeño de las tareas que se requieran para poder cumplir con la misión asignada.

a) Para el ejercicio transitorio de funciones superiores resultan de aplicación las normas vigentes en la materia con las modificaciones que surjan de las siguientes pautas, a las que deberá ajustarse el Jefe de Gabinete de Ministros en oportunidad de dictar un nuevo régimen:

I) En los casos de ejercicio transitorio de funciones de jefatura y conducción previstas en las estructuras organizativas, corresponderá abonar la diferencia de haberes existente entre la remuneración asignada al agente y la retribución asignada al cargo superior con los suplementos que correspondan.

II) El reemplazante deberá cumplir con los requisitos exigidos para la situación escalafonaria correspondiente al cargo subrogado y reunir la especialidad profesional requerida por el mismo en caso que corresponda.

III) Las causales de subrogancia deberán contemplar las siguientes situaciones:  
Cargos vacantes: en cuyo caso no podrá exceder los SEIS (6) meses y por única vez, excepto cuando se dispongan medidas generales de congelamiento de vacantes. Por ausencia del titular: por encontrarse usufructuando los beneficios previstos por el respectivo Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias;

por aplicación de medidas preventivas o por situaciones de movilidad, cuando así corresponda.

b) Con relación a la movilidad del personal se considerarán las siguientes situaciones, así como las regulaciones que se establezcan para el ámbito comprendido en la negociación colectiva en los respectivos convenios:

I) Cuando el agente fuere afectado en forma transitoria y en interés de la propia jurisdicción u organismo descentralizado, a la realización de tareas determinadas fuera de la unidad orgánica de revista del agente, dentro o fuera de la misma jurisdicción presupuestaria, se lo considerará en situación de comisión de servicios. El acto que disponga la comisión deberá establecer el objeto y el término para su cumplimiento, el cual no podrá exceder los SEIS (6) meses, pudiendo disponerse su prórroga con causa fundada. Cuando corresponda se aplicarán las previsiones del régimen de viáticos y otras compensaciones.

II) Cuando por necesidades del servicio resulte necesario disponer la afectación definitiva de un agente para prestar servicios en otra dependencia dentro o fuera de la jurisdicción presupuestaria, dicha situación será considerada como traslado y estará condicionada a la existencia de vacante financiada perteneciente a la norma escalafonaria a la que esté incorporado el agente. En todos los casos deberán asignarse funciones acordes con su nivel escalafonario. Cuando así corresponda se aplicarán las normas pertinentes del régimen de viáticos y otras compensaciones.

III) Podrán disponerse permutas a solicitud de agentes de igual situación escalafonaria, siempre que no afecten la necesidad del servicio. La medida dispuesta no podrá ocasionar gastos en concepto de viáticos y otras compensaciones.

IV) La situación de movilidad que implique la afectación del agente a otra dependencia con la transferencia del cargo presupuestario, será dispuesta por el señor Jefe de Gabinete de Ministros salvo cuando esté involucrado personal dependiente de la PRESIDENCIA DE LA NACION, en cuyo caso será establecida por decreto. Deberá respetarse la situación escalafonaria del agente involucrado o la equiparación correspondiente, y disponerse la pertinente modificación estructural y de partidas presupuestarias de acuerdo con las disposiciones de la ley de presupuesto del ejercicio correspondiente.

V) La situación de movilidad mediante la cual un agente pasa a prestar servicios a requerimiento y por necesidades excepcionales de otro organismo, dentro o fuera de la jurisdicción presupuestaria, o en los otros Poderes del Estado, Provincias o Municipios o GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES, se formalizará a través de la adscripción que se otorgará a requerimiento fundado del organismo de destino, de conformidad con el reglamento vigente en la materia o el que lo sustituya, por UN (1) período de hasta TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días corridos. Cuando la adscripción fuera en organismo no dependiente del PODER EJECUTIVO NACIONAL podrá prorrogarse por UNA (1) única vez por CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

El señor Jefe de Gabinete de Ministros regulará los principios y alcances de la movilidad que se disponga como consecuencia de sistemas de rotación de funciones, sin perjuicio de las modalidades que sobre el particular se establezcan en los respectivos regímenes de carrera en los convenios sectoriales.

Respecto de la aplicación del segundo párrafo del artículo 15 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente, en cuanto a movilidad geográfica, establécese que se entenderá por zona geográfica, el territorio dentro del país determinado por un radio de CINCUENTA (50) kilómetros a partir del lugar de asiento de la de-

pendencia en la cual el agente preste servicios.

## **CAPITULO IV**

### **DERECHOS**

#### **Enumeración**

Artículo 16- Las personas vinculadas laboralmente con la Administración Pública Nacional, 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, con más los adicionales que correspondan.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre afiliación sindical y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- h) Asistencia social para sí y su familia.
- i) Interposición de recursos.
- j) Jubilación o retiro.
- k) Renuncia.
- l) Higiene y seguridad en el trabajo.
- m) Participación, por intermedio de las organizaciones sindicales, en los procedimientos de calificaciones y disciplinarios de conformidad con lo que se establezca en el Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Al personal comprendido en el régimen de contrataciones y en el de gabinete de las autoridades superiores sólo le alcanzarán los derechos enunciados en los incisos b), e), f), i), j), k) y l) con las salvedades que se establezcan por vía reglamentaria.

#### **ARTICULO 16.-**

- a) Sin reglamentar.
- b) La retribución al personal se hará de acuerdo a lo establecido en los sistemas de carrera para los agentes sujetos al régimen de estabilidad, de conformidad con lo previsto en el régimen de contrataciones y sobre la base del sistema retributivo regulado para el personal de gabinete de las autoridades superiores.
- c) Sin reglamentar.
- d) El personal tendrá derecho, dentro del horario de servicio, a cumplir con actividades de capacitación obligatorias que guarden relación con la función que desempeñe y en orden a las prioridades que al efecto establezca la autoridad de aplicación para asegurar el desarrollo de la carrera administrativa.
- e) Sin reglamentar.
- f) El personal permanente tendrá derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en las normas vigentes en la materia.
- g) Constituye un derecho de los agentes comprendidos en el régimen de estabilidad, de contrataciones y del personal de gabinete de las autoridades superiores, la percepción de las compensaciones, indemnizaciones y subsidios por los conceptos y en las condiciones que determina la regulación aplicable en la materia.
- h) El agente tiene derecho a la asistencia social para sí y su familia, conforme lo



establecen las disposiciones vigentes en materia de obras sociales y asignaciones familiares.

i) Cuando el agente estime que han sido vulnerados sus derechos podrá recurrir ante la autoridad administrativa pertinente, de acuerdo al régimen vigente en materia de impugnación de actos administrativos.

j) Sin reglamentar.

k) Sin reglamentar.

l) Serán de aplicación las Leyes N° 24.557 y N° 19.587 y sus respectivas reglamentaciones o las que se dicten en su reemplazo y lo establecido por vía de la negociación colectiva.

m) Sin reglamentar.

El personal de gabinete y el comprendido por el régimen de contrataciones tiene derecho a las licencias, justificaciones y franquicias contenidas en el régimen aprobado por el Decreto N° 3413 del 28 de diciembre de 1979 y modificatorios para el personal no permanente, o el que lo sustituya. Asimismo le resulta de aplicación lo previsto en el inciso h) del artículo que se reglamenta por el presente.

El derecho a la renuncia del personal contratado se regirá por las cláusulas de rescisión que al efecto se establezcan en el respectivo contrato.

## Estabilidad

Artículo 17- El personal comprendido en el 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.

La adquisición de la estabilidad en el empleo se producirá cuando se cumplieren las siguientes condiciones:

a) acredite condiciones de idoneidad a través de las evaluaciones periódicas de desempeño, capacitación y del cumplimiento de las metas y objetivos establecidos para la gestión durante el transcurso de un período de prueba de doce (12) meses de prestación de servicios efectivos, así como de la aprobación de las actividades de formación profesional que se establezcan.

b) La obtención del certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo.

c) La ratificación de la designación mediante acto expreso emanado de la autoridad competente con facultades para efectuar designaciones, al vencimiento del plazo establecido en el inciso a).

Transcurridos treinta (30) días de vencido el plazo previsto en el inciso citado sin que la administración dicte el acto administrativo pertinente, la designación se considerará efectuada, adquiriendo el agente el derecho a la estabilidad.

Durante el período en que el agente no goce de estabilidad, su designación podrá ser cancelada.

El personal que goce de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

No será considerado como ingresante el agente que cambie su situación de revista presupuestaria, sin que hubiera mediado interrupción de la relación de empleo público dentro del ámbito del presente régimen.

La estabilidad en el empleo cesa únicamente cuando se configura alguna de las causales previstas en la presente ley.

**ARTICULO 17.- El derecho a la estabilidad comprende la conservación del empleo,**

la situación escalafonaria alcanzada en la progresión vertical y horizontal de la carrera administrativa y la retribución asignada a la misma, mientras no se configuren las causales de cese previstas en el Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente.

En el supuesto de promoción vertical del agente, la estabilidad en el grado o carrera horizontal se regirá por las disposiciones de los respectivos regímenes de carrera, debiendo respetarse la remuneración alcanzada por el agente en concepto de nivel y grado hasta dicha promoción. En caso de corresponder, deberá aplicarse un suplemento por cambio de situación escalafonaria de conformidad con lo dispuesto por el Decreto N° 5592 del 9 de septiembre de 1968. Dicho suplemento será absorbido hasta su extinción por los aumentos posteriores que correspondan a la remuneración del agente.

Se considera cumplido el plazo del período de prueba generándose el derecho a la estabilidad por parte, del agente, al vencimiento de los DOCE (12) meses de prestación de servicios efectivos y con la acreditación, dentro de dicho término, de los requisitos exigidos por los incisos a) y b) del artículo 17 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente, si no se hubiera dispuesto la cancelación de la designación con anterioridad.

Para acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso a) del artículo 17 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente, previo a la finalización del período de prueba aludido, el titular de la unidad organizativa de primera apertura de la que dependa el agente realizará un informe de evaluación sobre la acreditación de la idoneidad requerida y su pertinencia con el perfil del cargo y, en su caso, del cumplimiento de metas y objetivos de desempeño preestablecidos así como de la aprobación de las exigencias de capacitación que se hubieren dispuesto, en los plazos y según el procedimiento que dicte la autoridad de aplicación.

El acto de cancelación de servicios, será dispuesto por la autoridad superior con jerarquía no inferior a Secretario de Estado o por el titular del organismo descentralizado, del que dependa el agente. La falta de acreditación de los requisitos exigidos en los incisos a) y b) del artículo que se reglamenta por el presente dentro de dicho plazo, produce la cancelación automática de la designación, debiendo dictarse el acto pertinente.

La cancelación de la designación no generará derecho a indemnización alguna.

Se entiende por mes de servicio efectivo el período en el cual el agente hubiera cumplido estrictamente con las jornadas de labor que le corresponda, conforme con la naturaleza de su prestación, incorporándose al mismo exclusivamente, el término de licencia anual ordinaria usufructuada.

Los agentes que cambien su situación de revista presupuestaria dentro del ámbito del presente régimen sin haber mediado interrupción de la relación de empleo público, no deberán acreditar nuevamente los requisitos de ingreso ni la formalización de la renuncia, siendo el acto formal de la respectiva designación suficiente elemento de juicio para la actualización de los registros correspondientes.

## **Igualdad de oportunidades**

Artículo 18- El personal tiene derecho a la 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. 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.

**ARTICULO 18.-** El derecho a la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa deberá garantizarse mediante la aplicación de los principios establecidos en el Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente, en los mecanismos que se determinen en los sistemas de selección para garantizar la idoneidad en la promoción, en la asignación de funciones de jefatura y en el régimen de capacitación.

El personal deberá ser evaluado como mínimo UNA (1) vez al año y notificado de su resultado, de conformidad con el sistema de evaluación que, teniendo en cuenta las características de la prestación, dicte la autoridad de aplicación o en forma conjunta con los titulares de los organismos descentralizados que tengan asignada dicha facultad en sus normas de creación.

El personal perteneciente al régimen de contrataciones será evaluado por su desempeño y resultados y notificado de su calificación de conformidad con lo que determine la autoridad de aplicación, debiendo agregarse dicha evaluación como antecedente en el legajo respectivo.

### **Licencias, justificaciones, franquicias**

Artículo 19- El régimen de licencias, justificaciones y franquicias será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo, que contemplará las características propias de la función pública, y de los diferentes organismos.

Hasta tanto se firmen los convenios colectivos de trabajo, se mantiene vigente el régimen que rige actualmente para el sector público.

**ARTICULO 19.-** Sin reglamentar.

### **Intimación a jubilarse**

Artículo 20- El personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, autorizándolos a que continúen en la prestación de sus servicios por el período de un año a partir de la intimación respectiva.

Igual previsión regirá para el personal que solicitare voluntariamente su jubilación o retiro.

**ARTICULO 20.-** La correspondiente intimación a los agentes para iniciar trámites jubilatorios deberá ser efectuada por funcionarios con jerarquía no inferior a Subsecretario o autoridad máxima de organismo descentralizado. A tal efecto, la Unidad de Recursos Humanos de la Jurisdicción deberá expedir la correspondiente certificación de servicios que surja del legajo único personal del agente.

Con posterioridad a la notificación de dicha intimación o a la presentación voluntaria de la solicitud de iniciación del trámite, el agente podrá optar por continuar prestando servicios durante UN (1) año, siempre que el beneficio previsional no hubiera sido otorgado con anterioridad. Dicho plazo deberá contarse, en el primer caso, a partir, de la pertinente notificación y en el segundo supuesto, desde la comunicación que el agente realice ante el organismo. La solicitud de certificación de servicios no tendrá carácter de comunicación para iniciar los trámites de jubilación ordinaria.

**En los casos que medie intimación, la autoridad previsional deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria.**

## **Estabilidad**

Artículo 21- El personal que goza de jubilación o retiro no tiene derecho a la estabilidad. La designación podrá ser cancelada en cualquier momento, por razones de oportunidad, mérito o conveniencia. En ese supuesto el agente tendrá derecho al pago de una indemnización que se calculará de conformidad con lo normado en el artículo 11 de la presente ley, computándose a los fines del cálculo de la antigüedad, el último período trabajado en la administración.

**ARTICULO 21.- Este derecho alcanza al personal incorporado a la planta permanente con anterioridad a la vigencia de la Ley que se reglamenta por el presente, de conformidad con lo previsto en el artículo 5º inciso f) del Anexo a dicha norma. La indemnización podrá ser abonada hasta en TRES (3) cuotas mensuales iguales y consecutivas, las que comenzarán a hacerse efectivas dentro de los TREINTA (30) días de producida la baja del agente.**

## **Renuncia**

Artículo 22- La renuncia es el derecho a concluir la relación de empleo 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 (180) días corridos si al momento de presentar la renuncia se encontrara involucrado en una investigación sumarial.

**ARTICULO 22.- La presentación de la renuncia deberá seguir la vía jerárquica correspondiente, tramitándose con carácter de urgente. La aceptación deberá ser resuelta por autoridad no inferior a Subsecretario o titular de organismo descentralizado.**

De verificarse el supuesto previsto por el segundo párrafo del artículo 22 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente, la renuncia no podrá ser considerada hasta tanto recaiga resolución en el procedimiento de sumarios respectivo o por el plazo máximo de CIENTO OCHENTA (180) días a partir de la presentación, vencido el cual se la considerará aceptada.

La autoridad de aplicación dictará las normas complementarias que resulten necesarias para la aplicación de la presente.

## **CAPITULO V**

### **DEBERES**

#### **Enumeración**

Artículo 23- 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, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.
- 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.
- 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 la Sindicatura General de la Nación, Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas y/o a la Auditoría General de la Nación.
- i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- 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.

**ARTICULO 23.-** Hasta tanto se aprueben los respectivos convenios sectoriales, mantienen vigencia los deberes que se desprenden de la naturaleza propia de funciones incluidas en los ámbitos sectoriales y que hubieren estado previstos en sus respectivos estatutos o en otras normas específicas, sin perjuicio de los establecidos por la norma que se reglamenta por el presente.

a) El agente deberá efectuar sus tareas de acuerdo con las modalidades de tiempo, forma y lugar que se deriven de las reglamentaciones pertinentes, ajustando su accionar a las instrucciones que el superior jerárquico emita en el marco de la normativa vigente y las directivas que imparta dentro de su competencia a los efectos de orientar la gestión del área.

El deber previsto en el presente inciso también comprende:

I) El cumplimiento con el compromiso de permanencia en la Administración Pública Nacional por el período que se determine, en aquellos supuestos en que por las especiales características del sistema de ingreso o por la utilización de becas, subsidios o licencias, el Estado Nacional hubiera financiado dichas situaciones.

II) Someterse a las pruebas de competencia y a las actividades de capacitación que se determinen.

III) Llevar consigo la credencial que acredite su condición de agente y devolverla al cesar en sus funciones.

IV) Mantener permanentemente actualizada la información referente al domicilio.

V) Proporcionar los datos necesarios para el legajo único personal y su actualización dentro de los CINCO (5) días de ocurridas las novedades en su situación, que corresponda informar.

b) El cumplimiento de las normas legales y reglamentarias comprende la obligación de presentar las declaraciones juradas que se le soliciten, cuya falta de presentación o el falseamiento de los datos contenidos, constituirá falta grave en los términos de la aplicación del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley, que se reglamenta por el presente.

La acreditación del cumplimiento de las obligaciones cívicas está encuadrada en el presente deber.

Asimismo, se encuadra en el presente deber el cumplimiento de las normas sobre atención al público e información al ciudadano, que implica para el agente, la obligación de brindar un tratamiento correcto y respetuoso al público y al resto del personal.

c) El cumplimiento de este deber estará sujeto a las disposiciones y/o directivas que se impartan para el desarrollo de la gestión, rendimiento laboral y evaluación de desempeño. Los responsables de unidades organizativas deberán realizar la asignación interna de tareas y, en su caso, establecer los resultados a obtener teniendo en cuenta las características de las diferentes prestaciones y necesidades del organismo y las capacidades del personal del área a su cargo.

El presente deber comprende también la responsabilidad del titular del área de organizar un sistema de atención al público que permita un trato correcto, diligente y eficaz.

El incumplimiento sin causa justificada de las obligaciones establecidas en el artículo 17 del presente referidas a la confección del informe durante el período de prueba de DOCE (12) meses, será considerado falta grave como asimismo la falta de realización de la evaluación periódica del personal, en los términos fijados por la reglamentación pertinente.

El deber consagrado en el presente inciso comprende el de proponer las actividades de capacitación que requiera el personal que le depende para asegurar su desempeño adecuado y el de responder por escrito las propuestas presentadas formalmente por el personal que tengan por objeto el mejoramiento de la eficacia, eficiencia o calidad de los servicios de la unidad, del organismo o jurisdicción en la que presta servicios.

d) Sin reglamentar.

e) Se refiere a la autoridad jerárquica para impartir la orden de conformidad con la organización interna que se derive de la estructura organizativa.

f) Las instrucciones en materia de reserva absoluta serán dispuestas por normas específicas o por autoridad no inferior a Subsecretario o autoridad máxima de organismo descentralizado.

g) Corresponde aplicar la Ley N° 25.188 y su modificatorio en materia de declaración jurada patrimonial integral, de acuerdo con lo que establezca la autoridad facultada según esa norma.

h) El agente deberá manifestar por escrito ante su superior jerárquico inmediato, todo acto, omisión o procedimiento que pudiera ocasionar las consecuencias a las que se alude en el primer párrafo del inciso, que se reglamenta por el presente, asegurándose la reserva de su identidad en todos los casos.

Asimismo el agente deberá efectuar la denuncia del caso ante el órgano competente conforme a lo dispuesto en el Decreto N° 1162 del 6 de diciembre de 2000 o el que lo reemplace.

i) Sin reglamentar.

j) El personal deberá someterse al examen psicofísico con la frecuencia que determine la autoridad competente. Los exámenes se realizarán de acuerdo al protocolo que figura como Anexo de la Resolución de la SUPERINTENDENCIA DE ASEGURADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO N° 43 del 12 de junio de 1997, o la que se dicte en su reemplazo. Los organismos cuyos trabajadores estuvieran expuestos a agentes químicos, físicos o biológicos o de riesgos ergonómicos, deberán disponer la realización de los exámenes complementarios específicos establecidos en cada caso en dicha normativa.

A tales efectos, las distintas jurisdicciones y organismos de la Administración Pública Nacional podrán realizar convenios con las obras sociales o entes de salud nacionales, provinciales o municipales.

k) En materia de excusaciones corresponde aplicar lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley de Procedimientos Administrativos N° 19.549 o la que se dicte en su reemplazo.

l) Sin reglamentar.

m) Sin reglamentar.

n) El personal deberá declarar bajo juramento los empleos o cargos públicos y/o contratos que lo vinculen con la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal, su condición de jubilado o retirado y las actividades privadas que desempeñe, en las oportunidades que se le requieran y a efectos de determinar si está encuadrado en el régimen de acumulación de cargos, funciones y/o pasividades.

## Prohibiciones

Artículo 24- 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.

b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicio remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración en el orden nacional, provincial o 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 el 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 extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional.

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.

**ARTICULO 24.-** Hasta tanto se aprueben los respectivos convenios sectoriales, mantienen vigencia las prohibiciones que se desprenden de la naturaleza propia de las funciones incluidas en los ámbitos sectoriales y que hubieran estado previstas en los correspondientes estatutos o en otras normas específicas.

Sin perjuicio de las previsiones pertinentes de la Ley de Ética en el Ejercicio de la Función Pública N° 25.188 y su modificatorio y reglamentación, y el Código de Ética aprobado por Decreto N° 41 del 27 de enero de 1999, el personal queda sujeto a las determinaciones establecidas según el presente.

a) Esta prohibición se extenderá hasta después de UN (1) año de su egreso.

b) Cuando el cargo desempeñado por el agente tenga competencia funcional directa con las situaciones mencionadas en el inciso que se reglamenta por el presente, éste deberá abstenerse de tomar intervención durante su gestión en cuestiones particularmente relacionadas con las personas o asuntos a los cuales estuvo vinculado en los últimos TRES (3) años o que tenga participación societaria, en virtud de lo establecido por la Ley N° 25.188 y su modificatorio.

c) Resulta de aplicación el período de carencia de TRES (3) años. El agente deberá abstenerse de tomar intervención en cuestiones particularmente relacionadas con las personas o asuntos a los cuales estuvo vinculado.

La presente prohibición no alcanza a los contratos de servicios personales para el dictado de cursos de capacitación, actualización y especialización a funcionarios de la Administración Pública Nacional que, en atención a la especialización que acrediten, suscriban los agentes con organismos de la Administración Pública Nacional. Las prestaciones que efectúen en virtud de tales contratos no significarán en ningún caso, reducción de las cargas horarias en sus respectivas funciones de origen, debiendo darse cumplimiento en tales casos a los sistemas de reposición horaria.

d) Rige el período de carencia de TRES (3) años previsto por la citada Ley N° 25.188 y su modificatorio, con el alcance mencionado en el inciso b) del presente.

e) La primera parte de la presente prohibición es comprensiva del accionar del agente que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica induciendo u obligando a otro agente a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal. Las denuncias o acciones que corresponda ejercer con motivo de la presunta configuración de la conducta antes descrita podrán ejercitarse, conforme el procedimiento general vigente o, a opción del agente, y teniendo en cuenta la jerarquía del denunciado, ante el responsable del área de Recursos Humanos de la Jurisdicción respectiva o ante la FISCALIA DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS. En todos los casos se garantizará la reserva de identidad del denunciante.

Asimismo, alcanza el accionar u omisión de los agentes que desempeñen sus funciones en contacto con menores, ancianos o discapacitados, que pueda implicar la obtención de beneficios de cualquier índole con motivo de la situación, de las pertenencias o de los trabajos de las personas que están bajo su custodia o atención.

Las conductas precitadas configuran faltas graves en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente.

La prohibición de la última parte de este inciso no obsta al ejercicio regular de la acción política que el agente efectúe de acuerdo a sus convicciones, siempre que no contravenga disposiciones establecidas en el Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente.

f) Corresponderá aplicar las previsiones del artículo 18 de la Ley N° 25.188 y su



modificatorio y reglamentación y de los artículos 36 a 38 y concordantes del Código de Ética aprobado por Decreto N° 41 del 27 de enero de 1999, sin perjuicio de las responsabilidades penales que puedan derivar de la conducta imputada.

g) No están comprendidos por la prohibición del inciso que se reglamenta por el presente los casos de defensa de intereses personales del agente, de su cónyuge y de sus parientes consanguíneos o afines en primer grado.

h) Sin reglamentar.

i) Cuando corresponda, se aplicarán las previsiones del Decreto N° 1154 del 5 de noviembre de 1997 o el que se dicte en su reemplazo referido al procedimiento para la determinación de la responsabilidad patrimonial de los funcionarios públicos, sin perjuicio de las responsabilidades penales que se puedan derivar de la conducta imputada.

En lo que respecta a la aplicación de los incisos en los que se establecen períodos de carencia, el funcionario involucrado deberá inhibirse o excusarse de entender en cualquier situación que tenga relación con los supuestos considerados en dichos incisos.

Artículo 25- Es incompatible el desempeño de un cargo remunerado en la Administración Pública Nacional, 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.

**ARTICULO 25.- En materia de incompatibilidades corresponderá aplicar el régimen general vigente. En ningún caso se exceptuarán las incompatibilidades éticas y horarias teniendo en cuenta en estas últimas, las previsiones existentes sobre sistemas de reposición horaria.**

La autoridad de aplicación efectuará las acciones de fiscalización pertinentes, pudiendo a esos efectos requerir información a las jurisdicciones u organismos descentralizados y realizar las verificaciones correspondientes.

## **CAPITULO VI**

### **SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA**

Artículo 26- El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa vigente, podrá ser revisado, adecuado y modificado de resultar procedente, en el ámbito de la negociación colectiva, con excepción de las materias reservadas a la potestad reglamentaria del Estado por la Ley 24.185. En los organismos previstos por dicho sistema deberán tener participación todas las asociaciones sindicales signatarias de los convenios colectivos de trabajo de conformidad con lo normado en la Ley 24.185.

**ARTICULO 26.- Sin reglamentar.**

## **CAPITULO VII**

### **REGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Sanciones: criterios de aplicación**

Artículo 27- 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 de contrataciones, y de gabinete se le aplicarán los preceptos del presente capítulo, en las condiciones que establezcan las respectivas reglamentaciones.

**ARTICULO 27.- La aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente capítulo será procedente en tanto subsista la relación de empleo público. En el caso de haber cesado dicha relación, el sumario que se hubiere dispuesto deberá continuarse hasta su resolución. Si surgiera responsabilidad del respectivo sumario deberá dejarse constancia en el legajo del ex-agente de la sanción que le hubiere correspondido de haber continuado en servicio.**

Artículo 28- 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.

**ARTICULO 28.- Sin reglamentar.**

Artículo 29- El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente régimen tiene derecho a que se le garantice el debido proceso adjetivo, en los términos del artículo 1º inciso f) de la Ley 19.549 o la que la sustituya.

**ARTICULO 29.- Sin reglamentar.**

### **Medidas disciplinarias**

Artículo 30- 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, en las normas y términos que se determinen y sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles que fije la legislación vigente.

**ARTICULO 30.- Toda suspensión deberá hacerse efectiva en días corridos, debiendo computarse la misma a partir del primer día hábil siguiente al de su notificación.**

### **Apercibimiento y suspensión**

Artículo 31- Son causas para imponer el apercibimiento o la suspensión hasta 30 días:

- a) Incumplimiento reiterado del horario establecido.
- b) Inasistencias injustificadas que no exceden de diez (10) días discontinuos en el lapso de doce meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de tareas.
- c) Incumplimiento de los deberes determinados en el art. 23 de esta ley, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía.

**ARTICULO 31.- Son causas para imponer el apercibimiento o la suspensión de hasta TREINTA (30) días:**

a) El personal que sin causa justificada incurra en incumplimiento del horario fijado se hará pasible de las siguientes sanciones, de acuerdo con la magnitud del incumplimiento del horario y las circunstancias del caso:

1° y 2° incumplimiento: sin sanción

3° incumplimiento: primer apercibimiento

4° incumplimiento: segundo apercibimiento

5° incumplimiento: tercer apercibimiento o UN (1) día de suspensión

6° incumplimiento: de UNO (1) a DOS (2) días de suspensión

7° incumplimiento: de UNO (1) a DOS (2) días de suspensión

8° incumplimiento: de DOS (2) a TRES (3) días de suspensión

9° incumplimiento: de DOS (2) a TRES (3) días de suspensión

10 incumplimiento: de TRES (3) a CUATRO (4) días de suspensión

El cómputo de las sanciones se hará por cada transgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto.

Las suspensiones que se apliquen son sin perjuicio del descuento de haberes correspondiente a las horas completas no trabajadas.

Cuando el incumplimiento importe más de CUATRO (4) horas completas de labor sin justificar, se considerará una inasistencia y se regirá por el inciso siguiente.

b) El personal que sin causa justificada por autoridad competente incurra en inasistencias se hará pasible de las siguientes sanciones:

1° inasistencia: Apercibimiento

2° inasistencia: UN (1) día de suspensión

3° inasistencia: UN (1) día de suspensión

4° inasistencia: DOS (2) días de suspensión

5° inasistencia: TRES (3) días de suspensión

6° inasistencia: TRES (3) días de suspensión

7° inasistencia: CUATRO (4) días de suspensión

8° inasistencia: CINCO (5) días de suspensión

9° inasistencia: CINCO (5) días de suspensión

10 inasistencia: SEIS (6) días de suspensión

El cómputo de las sanciones se hará por cada transgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto. Las suspensiones se aplican sin perjuicio del descuento de haberes correspondiente a las inasistencias incurridas.

Cuando se excedan los límites fijados en los DOCE (12) meses inmediatos anteriores, deberán elevarse los antecedentes respectivos a la superioridad para que imponga en mérito a los mismos, la sanción disciplinaria que estime corresponder, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 del presente.

c) Sin reglamentar.

## Cesantía

Artículo 32- Son causales para imponer cesantía:

a) Inasistencias injustificadas que excedan de 10 (diez) días 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, que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce meses anteriores.

- d) Concurso civil o quiebra no causal, salvo casos debidamente justificados por la autoridad administrativa.
- e) Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 23 y 24 cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere.
- f) Delito doloso no referido a la Administración Pública, cuando por sus circunstancias afecte el prestigio de la función o del agente.
- g) Calificaciones deficientes como resultado de evaluaciones que impliquen desempeño ineficaz durante tres (3) años consecutivos o cuatro (4) alternados en los últimos diez (10) años de servicio y haya contado con oportunidades de capacitación adecuada para el desempeño de las tareas.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los dos (2) años de consentido el acto por el que se dispusiera la cesantía o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

#### **ARTICULO 32.- Son causales para imponer cesantía:**

- a) Sin reglamentar.
- b) **Una vez cumplidas DOS (2) inasistencias consecutivas sin justificación, el titular de la Unidad de Recursos Humanos deberá intimar al agente por medio fehaciente en el último domicilio registrado, a que se presente al organismo a prestar servicios y justifique sus inasistencias mediante los elementos de prueba que correspondan, haciéndole saber que en caso de no presentarse y de incurrir en más inasistencias injustificadas que excedan los CINCO (5) días continuos, quedará configurada la causal de abandono de servicio aplicándose la sanción de cesantía. En caso de que el agente se encontrara imposibilitado de concurrir a su organismo, deberá remitir por medio fehaciente o a través de terceros las justificaciones pertinentes a la Unidad de Recursos Humanos de la Jurisdicción.**
- c) Sin reglamentar.
- d) Sin reglamentar.
- e) Sin reglamentar.
- f) **Corresponderá la aplicación del inciso que se reglamenta por el presente, cuando el agente resulte condenado judicialmente. A tal fin y con carácter previo a la aplicación de la cesantía, se deberá contar con copia autenticada de la sentencia firme y consentida, recaída en los autos correspondientes. Con relación a la situación del agente durante la sustanciación del proceso penal, corresponderá aplicar las disposiciones pertinentes del Reglamento de Investigaciones Administrativas vigente o el que se dicte en su reemplazo.**
- g) **La calificación deficiente como resultado de evaluaciones que impliquen desempeño inadecuado, será la determinada en el sistema de carrera pertinente. En el caso de proceder la aplicación de calificación deficiente, el evaluador del que dependa el agente deberá determinar y notificar las acciones de capacitación formales o no formales en las que deberá participar el agente y que se consideren imprescindibles para el desempeño eficaz de las tareas.**

#### **Exoneración**

Artículo 33- 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 en el artículo 24.

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.

**ARTICULO 33.- La autoridad competente para imponer la exoneración en los supuestos de los incisos a) y e) del artículo que se reglamenta por el presente, deberá contar con copia autenticada de la sentencia firme, recaída en los autos correspondientes. Con relación a la situación del agente durante la sustanciación del proceso penal, corresponderá aplicar las disposiciones pertinentes del Reglamento de Investigaciones Administrativas vigente o el que se dicte en su reemplazo.**

## Sumarios

Artículo 34- La substanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

**ARTICULO 34.- Estando pendiente la causa criminal, el sumariado no podrá ser declarado exento de responsabilidad.**

Artículo 35- La aplicación de apercibimiento y suspensión hasta el máximo de cinco (5) días, no requerirá la instrucción de sumario.

Las suspensiones que excedan de dicho plazo serán aplicadas previa instrucción de un sumario, salvo que se funden en las causales previstas en los incisos a) y b) del art. 31.

La cesantía será aplicada previa instrucción de sumario, salvo que medien las causales previstas en los incisos a), b) y c) del art. 32.

**ARTICULO 35.- La aplicación de sanciones que no requieran la instrucción de sumario, se sujetará a las siguientes previsiones:**

a) **Aplicación de apercibimiento y suspensión de hasta CINCO (5) días:** La autoridad con facultades para imponer la sanción deberá notificar al agente en los términos del artículo 41 del "Reglamento de Procedimientos Administrativos. Decreto N° 1759/72 T.O. 1991", de las imputaciones que se le formulan, citándolo en el mismo acto a una audiencia a realizarse dentro de los CINCO (5) días a partir de la fecha de la notificación, para que efectúe su descargo pudiendo acompañar las pruebas que estime necesarias. Efectuada la audiencia y/o sustanciada la prueba si correspondiere o vencido el plazo previsto en el párrafo anterior y previo dictamen del servicio jurídico permanente del área, el que deberá expedirse en un plazo no mayor a CINCO (5) días, la autoridad competente resolverá sin más trámite.

b) **Aplicación de suspensión que exceda de CINCO (5) días en los supuestos de los incisos a) y b) del artículo 31 y de cesantía en los casos de los incisos a) y c) del**

**artículo 32 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente: La autoridad con facultades para imponerlas deberá notificar al agente involucrado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 41 del "Reglamento de Procedimientos Administrativos. Decreto N° 1759/72 T.O. 1991", de las imputaciones que se le formulan.**

**El agente podrá efectuar su descargo, dentro del plazo de DIEZ (10) días a partir de la notificación, pudiendo acompañar las pruebas que estime necesarias.**

**Una vez efectuado el descargo y/o sustanciada la prueba si correspondiere o vencido el plazo previsto en el párrafo anterior y previo dictamen del servicio jurídico permanente del área, la autoridad competente resolverá en el término de TREINTA (30) días a partir de la emisión del referido dictamen.**

**En el supuesto de la causal prevista en el inciso b) del artículo 32 del Anexo que se reglamenta por el presente, será de aplicación el procedimiento específico establecido en su reglamentación.**

Artículo 36- El personal sumariado podrá ser suspendido preventivamente o trasladado dentro de su zona por la autoridad administrativa competente cuándo su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuera evaluada como peligrosa o riesgosa. Esta decisión deberá ser tomada por la autoridad competente con los debidos fundamentos y tendrá los efectos de una medida precautoria, no pudiendo extenderse en ningún caso, durante más de tres (3) meses desde la fecha de iniciación del sumario. Vencido dicho plazo, si el sumario no hubiera sido concluido, el trabajador deberá ser reincorporado a sus tareas habituales. Una vez concluido el sumario, si del mismo no resulta la aplicación de sanciones o las que se determinen no impliquen la pérdida de los haberes, el trabajador que hubiera sido afectado por una suspensión preventiva tendrá derecho a que se le abonen los salarios caídos durante el lapso de vigencia de la misma, o la parte proporcional de los mismos, según le corresponda.

**ARTICULO 36.- El traslado y la suspensión preventiva del agente presuntivamente incurso en falta, originados en la sustanciación de un sumario disciplinario, se ajustará a las previsiones del Decreto N° 467 del 5 de mayo de 1999 o el que se dicte en su reemplazo, debiendo ajustarse en todos los casos, la extensión del plazo que se disponga en virtud de las necesidades de la causa, al término máximo establecido por el artículo que se reglamenta por el presente. Respecto de la zona se aplicará lo previsto en la reglamentación del artículo 15 del presente.**

## **Prescripción**

Artículo 37- Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, con las salvedades que determine la reglamentación, se computarán de la siguiente forma:

- a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: seis (6) meses.
- b) Causales que dieran lugar a la cesantía: un (1) año.
- c) Causales que dieran lugar a la exoneración: dos (2) años.

En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

**ARTICULO 37.- Los plazos de prescripción que correspondan, se suspenderán en los siguientes supuestos:**

- I) Por la iniciación de la información sumaria del sumario y hasta la finalización de éste.
- II) En los supuestos de iniciación de sumarios por hechos que puedan configurar

delitos, hasta la resolución de la causa penal.

III) Con la iniciación del procedimiento previsto en el artículo 35 del presente y hasta su finalización.

### **Autoridad competente**

Artículo 38- Por vía reglamentaria se determinará las autoridades con atribuciones para aplicar las sanciones a que se refiere este capítulo, como así también el procedimiento de investigación aplicable. Este procedimiento deberá garantizar el derecho de defensa en juicio y establecerá plazos perentorios e improrrogables para resolver los sumarios administrativos, que nunca podrán exceder de seis (6) meses de cometido el hecho o la conducta imputada.

**ARTICULO 38.-** Las sanciones previstas en el presente capítulo serán aplicadas por las autoridades que en cada caso se determinan:

a) **Apercibimiento**, por la autoridad de nivel no inferior a Jefe de Departamento o equivalente de quien dependa el agente.

b) **Suspensión de hasta CINCO (5) días**, por la autoridad de nivel no inferior a Director de quien dependa el agente, hasta acumular un máximo de TREINTA (30) días en los DOCE (12) meses anteriores.

Facúltase a los señores: Jefe de Gabinete de Ministros, Ministros, Secretario General de la PRESIDENCIA DE LA NACION, Secretarios, Jefe de la CASA MILITAR de la PRESIDENCIA DE LA NACION y titulares de los organismos descentralizados, a delegar la atribución de aplicar las sanciones de apercibimiento y suspensión de hasta CINCO (5) días, en los funcionarios de jerarquía inferior a Director, que sean directamente responsables de unidades orgánicas cuya ubicación geográfica o descentralización operativa justifiquen tal medida. En el supuesto de delegación de suspensión de hasta CINCO (5) días, sólo se podrá imponer hasta un máximo acumulable de VEINTICINCO (25) días en los DOCE (12) meses inmediatos anteriores.

c) **Suspensión de hasta DIEZ (10) días**, autoridad no inferior a Director Nacional.

d) **Suspensión mayor de DIEZ (10) días**, por la autoridad de nivel no inferior a Subsecretario, o en su caso autoridad máxima de organismo descentralizado.

e) **Cesantía o exoneración**, por el PODER EJECUTIVO NACIONAL o en su caso por la autoridad superior con jerarquía no inferior a Secretario de Estado o titular de organismo descentralizado, del que dependa el agente.

El procedimiento de investigación aplicable será el establecido por el Decreto N° 467 del 5 de mayo de 1999 o el que se dicte en su reemplazo. Los sumarios deberán sustanciarse y resolverse dentro de un plazo máximo e improrrogable de SEIS (6) meses, en concordancia con las previsiones y términos establecidos en el artículo anterior. No se computarán dentro del plazo del sumario las demoras causadas por el diligenciamiento de oficios, realización de pericias u otros trámites cuya duración no dependa de la actividad del instructor y por otras situaciones ocasionadas por el imputado o terceros. En caso de que existiere causa penal en curso, los sumarios quedarán suspendidos al cumplirse el tercer mes de su sustanciación hasta la resolución de la causa penal.

## **CAPITULO VIII**

### **RECURSO JUDICIAL**

#### **Fuero**

Artículo 39- Contra los actos administrativos que dispongan la aplicación de sanciones al personal amparado por la estabilidad prevista en este régimen, el agente afectado podrá optar por impugnarlo por la vía administrativa común y una vez agotada ésta acudir a sede judicial, o recurrir directamente por ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal o por ante las cámaras federales con asiento en las provincias, según corresponda conforme al lugar de prestación de servicios del agente. La opción formulada es excluyente e inhibe la utilización de cualquier otra vía o acción.

El recurso judicial directo sólo podrá fundarse en la ilegitimidad de la sanción, con expresa indicación de las normas presuntamente violadas o de los vicios que se atribuyen al sumario instruido.

**ARTICULO 39.- Sin reglamentar.**

#### **Plazos y procedimientos**

Artículo 40- El recurso judicial directo deberá interponerse ante el Tribunal dentro de los noventa (90) días de notificada la sanción, debiendo la autoridad administrativa enviar al Tribunal el expediente con el legajo personal del recurrente, dentro de los diez (10) días de requerido.

Recibidos los antecedentes, el Tribunal correrá traslado por su orden por diez (10) días perentorios al recurrente y a la administración.

Vencido este plazo y cumplidas las medidas para mejor proveer que pudiera haber dispuesto el Tribunal, llamará autos para sentencia, la que se dictará dentro de los sesenta (60) días. Todos los términos fijados en el presente artículo se computarán en días hábiles judiciales.

**ARTICULO 40.- Sin reglamentar.**

#### **Reincorporación**

Artículo 41- Si la sentencia fuera favorable al recurrente, en caso de ordenar su reincorporación, la administración deberá habilitar una vacante de igual categoría a la que revistaba. Este podrá optar por percibir la indemnización prevista en el artículo 11 renunciando al derecho de reincorporación.

**ARTICULO 41.- En los casos que corresponda la, reincorporación, se aplicará lo dispuesto en los párrafos tercero, cuarto, quinto y sexto del inciso g) del artículo 42 del presente.**

## **CAPITULO IX**

### **CAUSALES DE EGRESO**

#### **Causales**

Artículo 42- La relación de empleo del agente con la Administración Pública Nacional concluye por las siguientes causas:

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad en los términos del artículo 17.
- b) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo de conformidad con lo previsto en el artículo



22.

- c) Conclusión o rescisión del contrato en el caso del personal bajo el régimen de contrataciones.
- d) Vencimiento del plazo que le correspondiere de conformidad con lo previsto en el artículo 11 por reestructuración o disolución de organismos.
- e) Razones de salud que lo imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.
- f) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- g) Baja por jubilación, retiro o vencimiento del plazo previsto en el artículo 20.
- h) Por fallecimiento.

#### **ARTICULO 42.-**

- a) Sin reglamentar.
- b) Sin reglamentar.
- c) Dicha causal comprende también la cancelación de designaciones en plantas transitorias y el vencimiento de las mismas.
- d) Sin reglamentar.
- e) Sin reglamentar.
- f) Sin reglamentar.

g) Cuando cesen las causales que dieron origen al otorgamiento del retiro transitorio por invalidez en los términos de la Ley N° 24.241, el ex agente dispondrá de un plazo máximo de NOVENTA (90) días corridos contados a partir de la correspondiente notificación, para solicitar su reincorporación al organismo de origen.

Dicha reincorporación deberá hacerse efectiva dentro de los TREINTA (30) días corridos al de su petición, procediendo a reubicar al ex agente en un ordenamiento escalafonario igual al que ocupaba al momento de su egreso o la equiparación que corresponda y en funciones acordes con su aptitud laboral.

Para esta reincorporación, la vacante correspondiente se considerará exceptuada de las normas vigentes sobre prohibición de cobertura de vacantes.

Para el caso de no contar la jurisdicción, organismo descentralizado o entidad con la vacante necesaria, se la deberá obtener mediante la recomposición de cargos a través de la fusión de vacantes existentes de niveles o categorías inferiores.

De no ser posible lo anterior, se habilitará una vacante con carácter transitorio, la que será suprimida cuando el ex agente deje de ocuparla, cualquiera sea la causa. En este supuesto, la vacante correspondiente en la planta permanente deberá ser aprobada para el siguiente ejercicio presupuestario.

La tramitación de las reincorporaciones previstas por el presente artículo tendrán carácter de "muy urgente", debiendo ser diligenciadas por cada unidad organizativa interviniente dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas. El incumplimiento en término generará responsabilidad disciplinaria para los titulares de dichas unidades.

Estas disposiciones no serán de aplicación cuando la suspensión del beneficio se fundamente en la negativa injustificada del interesado a someterse a las revisiones o tratamientos médicos, de conformidad con lo establecido por la citada ley previsional.

- h) Sin reglamentar.

## **CAPITULO X DEL FONDO PERMANENTE DE CAPACITACION Y RECALIFICACION LABORAL**

Artículo 43- Facúltase al Poder Ejecutivo, a crear un fondo de capacitación permanente y recalificación laboral que funcionará en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

**ARTICULO 43.- Créase el FONDO DE CAPACITACION PERMANENTE Y RECALIFICACION LABORAL, en el ámbito de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, que se afectará a los programas de capacitación e inversión en desarrollo de recursos humanos. El referido Fondo funcionará, en el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA dependiente de la SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, en el marco de las atribuciones conferidas por la Ley N° 20.173 y modificatorias.**

### **Objetivo**

Artículo 44- El Fondo tendrá por objetivo elaborar programas de capacitación, recalificación de puestos de trabajo y toda otra acción tendiente a facilitar la movilidad funcional y la readaptación de los empleados públicos a los cambios tecnológicos, funcionales u organizacionales propios de la administración moderna.

**ARTICULO 44.- La función asignada al FONDO DE CAPACITACION PERMANENTE Y RECALIFICACION LABORAL creado por el artículo precedente, comprenderá la planificación y programación de acciones de capacitación para la movilidad funcional de los agentes y su recalificación laboral acorde con el perfil de los puestos de trabajo a asignar, derivados de los cambios producidos por la aplicación de nuevas tecnologías o de modificaciones funcionales u organizacionales implementadas como consecuencia del proceso de modernización de la Administración Pública Nacional.**

### **Autoridad competente**

Artículo 45- El órgano de administración de este Fondo, su composición y modalidades de funcionamiento, será establecido en el marco de la negociación colectiva y los recursos a asignar deberán responder al carácter de los diferentes programas de modernización de los organismos y jurisdicciones.

**ARTICULO 45.- Los recursos para el financiamiento del FONDO DE CAPACITACION PERMANENTE Y RECALIFICACION LABORAL se asignarán respondiendo a los diferentes programas de modernización de las jurisdicciones y organismos descentralizados.**