

C2.0

2. Ley 25164 Marco de Regulación de Empleo Público Nacional II. EMPLEO PÚBLICO



Introducción



Bienvenidos a la segunda clase del módulo Empleo Público. En esta clase, trataremos algunos de los capítulos del Anexo de la Ley 25164 y en las siguientes clases retomaremos cuestiones que

son tratadas en los convenios colectivos que se firmaron con posterioridad a la sanción de esta Ley.

En el Anexo se dedica un capítulo a cada uno de los siguientes temas:

- *Marco Normativo y Autoridad de Aplicación*
- *Requisitos e Impedimentos para el Ingreso*
- *Naturaleza de la Relación de Empleo*
- *Derechos*
- *Deberes*
- *Prohibiciones*
- *Sistema Nacional de la Profesión Administrativa - SINAP-; hoy Sistema Nacional de Sistema de Empleo Público -SINEP-*
- *Régimen Disciplinario*
- *Recurso Judicial*
- *Causales de Egreso*
- *Del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral*

La **ley marco 25164** (<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>) presenta un muy breve síntesis articulada y luego desarrolla todo el contenido en su anexo. En el cuerpo principal de la ley, se dicen básicamente dos cosas.

- Una hace referencia a que se trata de una ley de carácter general, de contenidos mínimos y que sus disposiciones deberán ser adecuadas a las características particulares de los distintos sectores de la Administración Pública.
- Por otro lado excluye expresamente de su ámbito de aplicación al personal de los otros dos poderes, Legislativo y Judicial, los cuales cuentan con sus propios ordenamientos especiales.

INGRESAR (PAGINA1.HTML)

C2.0

2. Ley 25164 Marco de Regulación de Empleo Público Nacional II. EMPLEO PÚBLICO



Anexo

1. Ámbito de Aplicación

El artículo 3 del Anexo establece que esta ley regula los deberes, derechos y prohibiciones así como los requisitos de ingreso, el régimen disciplinario y las causas de egreso de un trabajador estatal que integre el Servicio Civil de Nación ¿Quiénes integran el servicio civil?

Todos los designados por un acto del PEN que presten servicio en el ámbito que esta ley termina, esto es en dependencias del Poder Ejecutivo

El acto administrativo va a ser dictado por el Jefe de gabinete art. 100 CN, o del Presidente art.99 CN, según pudimos ver en el Módulo I.

A continuación se mencionan los exceptuados:

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



Resumiendo este inciso; se trata de funcionario políticos, que están previstos en distintas normas, algunos en la CN como jefe de gabinete y ministros. Los Secretarios y subsecretarios surgen de decretos de carácter reglamentarios que establecen el organigrama de cada organismo. Cuerpos colegiales también por ley.

- Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados en el inciso precedente.^{1>}
- El personal militar en actividad y el retirado que preste servicios militares.
- El personal perteneciente a las Fuerzas de Seguridad y Policiales, en actividad y retirado que preste servicios por convocatoria.²
- El personal diplomático en actividad comprendido en la Ley del Servicio Exterior de la Nación.³
- 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.
- El clero.
- Empleados públicos regidos por la ley 20. 744 de Contrato de trabajo para el sector privado. ^{4>}



Ejemplo: En los años 60, algunos empleados de la administración pidieron al Estado hacer convenios colectivos y como no había régimen para el sector público se aplicó la ley 14250 para el sector público y se han venido prorrogando hasta la actualidad. Caso la AFIP, la aduana. Que permite que cobren un porcentaje de la recaudación y cobran más que el resto de la administración.

2. Requisitos de Ingreso



En el artículo 4° de la ley se establecen los requisitos para ingresar al empleo, esto es las condiciones positivas para ingresar.

Este artículo está reglamentando el artículo 16 de la Constitución Nacional al decir de que está compuesta esa idoneidad.

- En cuanto a la idoneidad ética. A través de la ley de ética pública
- En cuanto a la idoneidad técnica. A través de los concursos - mecanismo de selección que permite considerar las cualidades personales de quienes se presentan. Recordar que aquí en aspecto económico no importa porque el cargo ya está financiado y presupuestado y sólo me resta ver quién es el más apto para el mismo. Si es una profesión que está regulada, también influirá esta norma para el ejercicio de la profesión. Cuando habla de la igualdad se refiere a la igualdad de los iguales. Todos los que saben electricidad para un cargo de electricista. Todos los que son abogados para llevar un juicio.
- En cuanto a la aptitud psicofísica para ese cargo. Si existe alguna discapacidad se tendrá que evaluar si esa discapacidad es impedimento para ejercer la función.

3. Los Impedimentos



causas.

Los impedimentos son las condiciones negativas que impiden que una persona sea seleccionada para ser empleado público por haber incurrido en diferentes

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrán ingresar:

1. 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.
2. El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
3. 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.
4. El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. El deudor moroso del Fisco Nacional mientras se encuentre en esa situación.
9. 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.

4. Modalidades de empleo



correcto.

Situación de Revista es otra manera de llamarlo o clases de empleo. La ley nombra al capítulo como naturaleza de la relación de empleo pero esto no es

- Régimen de estabilidad
- Contrataciones
- Personal de gabinete de las autoridades superiores
- Personal *ad-honorem*⁵

En cuanto al personal ad honorem está regulado por el **decreto reglamentario 1421/02** del Poder Ejecutivo.

Derechos del personal de la Administración Pública Nacional

1. Estabilidad
2. Retribución justa por sus servicios, con más los adicionales que correspondan.
3. Igualdad de oportunidades en la carrera.
4. Capacitación permanente.
5. Libre afiliación sindical y negociación colectiva.
6. Licencias, justificaciones y franquicias.
7. Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
8. Asistencia social para sí y su familia.
9. Interposición de recursos.
10. Jubilación o retiro.
11. Renuncia
12. Higiene y seguridad en el trabajo.
13. Participación, por intermedio de las organizaciones sindicales, en los procedimientos de calificaciones y disciplinarios de conformidad con que se establezca en el Convenio Colectivo 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 2), 5), 6), 9), 10), 11) y 12) con salvedades que se establezcan por vía reglamentaria.

5. Deberes y prohibiciones

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:

1. Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral, en las

- condiciones y modalidades que se determinen.
2. 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.
 3. Responder por la eficacia, rendimiento de la gestión y del personal del área a su cargo.
 4. Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
 5. 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.
 6. 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.
 7. Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores con los alcances que determine la reglamentación.
 8. 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.
 9. Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
 10. Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
 11. Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
 12. 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.
 13. Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.
 14. Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

6. Prohibiciones



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, personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de administración en el orden nacional, provincial municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
- c. Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración en orden nacional, provincial o municipal.
- d. Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por el ministerio, dependencia o entidad en el que se encuentre prestando servicios.
- e. Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f. Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g. Representar, patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones 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

7. Incompatibilidades



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.

8. Disponibilidad

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**.⁶



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

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. 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.

9. Régimen disciplinario

El personal podrá ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

1. Apercibimiento
2. Suspensión de hasta treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.
3. Cesantía.
4. 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.

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

1. Incumplimiento reiterado del horario establecido.
2. 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.
3. 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.

Son causales para imponer cesantía:

Son causales para imponer cesantía:

1. Inasistencias injustificadas que excedan de 10 (diez) días discontinuos, en los 12 (doce) meses inmediatos anteriores.
2. 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.
3. Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce meses anteriores.
4. Concurso civil o quiebra no causal, salvo casos debidamente justificados por la autoridad administrativa.
5. Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 23 y 24 cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere.
6. Delito doloso no referido a la Administración Pública, cuando por sus circunstancias afecte el prestigio de la función o del agente.
7. 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.

Son causales para imponer la exoneración

1. Sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
2. Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Pública.
3. Pérdida de la ciudadanía.
4. Violación de las prohibiciones previstas en el artículo 24.
5. 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.

Extinción de la relación de empleo

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

1. Cancelación de la designación del personal sin estabilidad en los términos del artículo 17.
2. Renuncia aceptada o vencimiento del plazo de conformidad con lo previsto en el artículo 22.
3. Conclusión o rescisión del contrato en el caso del personal bajo el régimen de contrataciones.
4. Vencimiento del plazo que le correspondiere de conformidad con lo previsto en el artículo 11 por reestructuración o disolución de organismos.
5. Razones de salud que lo imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.
6. Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
7. Baja por jubilación, retiro o vencimiento del plazo previsto en el artículo 20.
8. Por fallecimiento.



[ANTERIOR \(INDEX.HTML\)](#)



[SIGUIENTE \(PAGINA2.HTML\)](#)

C2.0

2. Ley 25164 Marco de Regulación de Empleo Público Nacional II. EMPLEO PÚBLICO



Cierre



Hemos visto la regulación marco sobre empleo público que hace la Ley 25164. Recordemos que esta ley fue reglamentada mediante el Decreto 1421/2002, que, como toda reglamentación, puede fijar

los detalles y hacer aplicable lo que la Ley regula. Las reglamentaciones de las leyes no pueden alterar el espíritu de éstas, conforme el principio de razonabilidad del artículo 28 de nuestra Constitución Nacional. En el estudio de situaciones concretas es conveniente revisar la reglamentación sobre el artículo que tenemos bajo análisis.



ANTERIOR (PAGINA1.HTML)



SIGUIENTE (PAGINA3.HTML)

C2.0

2. Ley 25164 Marco de Regulación de Empleo Público Nacional II. EMPLEO PÚBLICO



Referencias bibliográficas

- Decreto Reglamentario N° 1421/2002.
- García Pullés, Fernando (Director). “Régimen de Empleo Público en la Administración Nacional”. Editorial Abeledo Perrot, 2016.
- Ivanega, Miriam M. “ Las Relaciones de Empleo Público”. Editorial La Ley, 2009.
- Ley 25164 Marco de Regulación de Empleo Público.