

LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL N° 25164

Determina los principios generales de la relación de empleo público y también establece categorías mínimas en materia de derechos y garantías, que deben ser respetados en las negociaciones colectivas. En tal sentido, regula las condiciones e impedimentos para el ingreso, derechos, deberes, condiciones para adquisición de la estabilidad y su cese, régimen disciplinario: sanciones, causales de las mismas y otros aspectos del empleo público nacional.

Indice :

- Principios generales que deben ser respetados en las negociaciones colectivas (art. 1 y su regl.)
- autoridad de aplicación (2 y regl)
- Exclusiones(art 3y regl)
- Requisitos para el ingreso-condiciones(art.4 y regl)
- Impedimentos para el ingreso(art 5 y regl)
- Naturaleza de la relación de empleo Cap III
 - Régimen de estabilidad-condiciones para su adquisición(arts 8 y 17 y regl)
 - Régimen de contrataciones (art. 9 y regl)
 - Personal de Gabinete (art. 10 y regl)
 - Personal ad honorem (art.7 último párrafo y regl)
- Disponibilidad (art. 11, y complementarios 12,13,14)
- Movilidad (art 15 y regl)
- Derechos (art. 16 y regl)
- Igualdad de oportunidades (art 18)
- Intimación a jubilarse (art 20)
- Situación del personal jubilado en funciones (21)
- Renuncia (art.22)
- Deberes (art. 23 y regl)
- Prohibiciones (art. 24 y regl)
- Incompatibilidades (art 25)
- Régimen disciplinario (art. 27 a 38)
- Recurso judicial (arts 39 a 41)
- Causales de egreso(art42 y regl)
- Fondo de Capacitación y Recalificación Laboral (arts. 43 a 45)
- Principios generales que deben ser respetados en las negociaciones colectivas: art. 1° Ley 25164, LMREPN y su reglamentación, Decreto 1421/02

Ley 25164, LMREPN: artículo 1° y su reglamentación

ARTÍCULO 1°- 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.

Reglamentación: Decreto 1421/02

ARTICULO 1°.- 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 1° "in fine" del Anexo a la Ley N° 25.164.

- Autoridad de aplicación: art.2 y reglamentación

Ley 25164, LMREPN

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.

Reglamentación: Decreto 1421/02

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 Nº 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: Ley 25164, LMREPN, art. 3º y Decreto 1421/02, art. 3º**

Ley 25164, LMREPN

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 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 Nº 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.

Decreto 1421/02

ARTICULO 3º — 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.*

- **Requisitos para el ingreso: condiciones: art.4° y reglamentación**

Ley 25164, LMREPN

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.*

Reglamentación: Decreto 1421/02

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 aquéllas 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: Ley 25164, LMREPN: art 5° y reglamentación**

Ley 25164, LMREPN

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.*

Reglamentación: Decreto 1421/02

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.

- **Naturaleza de la relación de empleo Capítulo III**

Ley 25164, LMREPN

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.

Reglamentación: Decreto 1421/02

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.

- **Régimen de estabilidad: art. 8 de la Ley 25164, LMREPN**

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.

Reglamentación: Decreto 1421/02

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.

Ley 25164 LMREP

ARTÍCULO 17. — *El personal comprendido en régimen de estabilidad tendrá derecho a conservar el empleo, el nivel y grado de la carrera alcanzado. La estabilidad en la función, será materia de regulación convencional.*

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 objetivas establecidos para la gestión durante transcurso de un período de prueba de doce (12) meses de prestación de servicios efectivos, 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, 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, designación se considerará efectuada, adquiriendo el agente el derecho a la estabilidad.

Durante el período en que el agente no goce 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 relación de empleo público dentro del ámbito presente régimen.

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

Reglamentación: Decreto 1412/02

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 usufrutuada.

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.

Fallo CSJN: MADORRÁN, Marta Cristina C/A Administración Nacional de Aduanas S/ Reincorporación

SINTESIS DEL FUNDAMENTO DEL FALLO MADORRAN

PRONUNCIAMIENTO DE LA SALA 6ª DE LA CÁMARA NACIONAL DEL TRABAJO

La sala 6ª de la CÁMARA NACIONAL DEL TRABAJO, en lo que interesa, declaró nulo el despido de la actora- , empleada de la Administración Nacional de Aduanas- así como nulo e inconstitucional el art. 7 del CCT. 56/1992-E, según el texto dispuesto por el laudo 16/1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, que regulaba la relación de empleo público en dicho organismo

En consecuencia, condenó a la demandada -la Administración Nacional de Aduanas- , a reincorporar a la actora.

Sostuvo el tribunal como fundamento, que la "estabilidad consagrada por el art. 14 bis de la Constitución Nacional en beneficio de los empleados públicos [...] es la llamada absoluta (su violación acarrea la nulidad de la cesantía y la reincorporación forzosa del empleado)"; que esta garantía tiene plena operatividad aun cuando no exista norma alguna que la reglamente, y que los "empleados públicos no dejarán de ser tales porque pasen a regirse total o parcialmente por el derecho laboral privado, por lo que serán inválidos los convenios colectivos e inconstitucionales las leyes que dispongan que a aquéllos se aplicará el régimen de estabilidad impropia vigente para los trabajadores privados, por cuanto se los estaría privando así de la estabilidad absoluta que garantiza la Constitución Nacional (art. 14 bis)" (fs. 324).

FALLO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA (parte resolutive)

11) Que, en suma, la "estabilidad del empleado público" preceptuada por el art. 14 bis CN. significa, a juicio de esta Corte y dentro del contexto en cuestión, que la actora no pudo válidamente ser segregada de su empleo sin invocación de una causa justificada y razonable, de manera que su reclamo de reinstalación resulta procedente.

En consecuencia, debe ser confirmada la sentencia apelada, en cuanto declara, para este litigio, nulo e inconstitucional el art. 7 del CCT. 56/1992-E según el texto dispuesto por el laudo 16/1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, por impedir que el art. 14 bis produzca los mencionados efectos, y condena a la Administración Nacional de Aduanas a reincorporar a la actora, dando así operatividad a esta última norma. Por ello, y lo concordemente dictaminado por el procurador general, se declara admisible el recurso extraordinario interpuesto con los alcances indicados; se confirma la sentencia apelada en cuanto fue materia del agravio tratado, y se imponen las costas de esta instancia a la demandada. Hágase saber y, oportunamente, devuélvase.- Ricardo L. Lorenzetti.- Carlos S. Fayt.- Enrique S. Petracchi. Según sus votos: Elena I. Highton de Nolasco.- Juan C. Maqueda.- Carmen M. Argibay.

TEXTO COMPLETO DEL FALLO

. Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación.
Suprema Corte:

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala VI), al revocar la sentencia de primera instancia, declaró la inconstitucionalidad del art. 7º del convenio colectivo de trabajo 56/92 "E", aprobado por laudo 16/92, y ordenó a la Administración Nacional de Aduanas (A.N.A.) que reincorpore a la actora y le abone salarios caídos desde el 27 de noviembre de 1996 hasta su efectiva reincorporación o, de no concretarse aquélla, hasta el momento de su jubilación (fs. 321/329 y aclaratoria de fs. 330).

Para así decidir, el magistrado que votó en primer término –al que adhirieron, con variantes, los demás jueces de la Sala– señaló que no se encontraba en discusión la existencia de las situaciones, hechos y actos que determinaron que la demandada considerara configurados los graves incumplimientos de la actora que determinaron su despido, sino que las divergencias surgen al momento de evaluar tales hechos y conductas. En tal sentido, consideró que aquélla no tenía responsabilidad por la situación caótica en las que se encontraban los depósitos de la Aduana a su cargo, ya que ni siquiera existían inventarios que permitieran ejercer un control razonable de las mercaderías, y que esa situación no varió, ni podía variar, en el corto período en que estuvo al frente de los depósitos, porque las autoridades no le asignaron importancia al tema ni adoptaron ninguna medida de fondo para revertir ese estado de cosas. En tales condiciones, estimó que la actora no hizo más que mantener una situación que no estaba a su alcance modificar y que no se le atribuye ningún incumplimiento puntual, ni se insinúa que haya intentado aprovecharse de esa realidad. Así, descalificó el juicio de la A.N.A. de considerar como falta grave que no haya logrado revertir la gravísima situación en que se encontraban los depósitos en el corto plazo que duró su jefatura. Asimismo, consideró injustificado el despido, aun cuando se admitiera que la actora faltó a alguna de sus obligaciones, porque la sanción fue intempestiva y sorpresiva, sin que se le permitiera modificar su conducta laboral.

Respecto a las consecuencias jurídicas del despido injustificado, señaló que el art. 7º convenio colectivo de trabajo 56/92 "E", que rige al personal de la A.N.A., en cuanto consagra la estabilidad impropia, es inválida, porque contradice abiertamente el art. 14 bis de la Constitución Nacional, que de modo directo y en forma operativa garantiza a todos los empleados públicos la estabilidad absoluta. Contra dicho pronunciamiento, la A.N.A. interpuso el recurso extraordinario de fs. 334/345, donde sostiene, en síntesis, la legitimidad del acto que dispuso el despido de la actora con causa, por "pérdida de confianza", ya que, de las constancias de la instrucción sumarial, han quedado acreditados los hechos, que la conducta de aquélla demuestra una manifiesta inobservancia de los deberes aduaneros a su cargo, máxime si se tiene en cuenta su posición jerárquica, circunstancia que pudo facilitar la comisión de ilícitos e irregularidades que, desde el punto de vista laboral, importan causa grave justificable del distracto.

Señala que la actora incumplió con los deberes que le impone el convenio colectivo de trabajo, en especial, aquellos que se refieren a la prestación personal de servicio, con eficiencia, capacidad y diligencia, a poner en conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio al Estado y a volcar todo su esfuerzo a incrementar la recaudación y mejorar la prevención y represión de los ilícitos e infracciones aduaneras (art. 5º, incs. a, q, y s). Ante esta situación –continúa–, aplicó las previsiones de los arts. 1º, inc. 4º, y 5º del anexo I de la resolución 713/93 y la resolución 3276/96, modificada por su similar 4038/96 (Reglamento Disciplinario), así como las del art. 7º del CCT 56/92 "E" y de la Ley de Contrato de Trabajo (art. 242).

En cuanto a la inconstitucionalidad declarada por el a quo, sostiene que el personal de la A.N.A. se encuentra comprendido en el convenio colectivo recién citado, aprobado por el laudo 16/92, y excluido del régimen de la ley 22.140 (cfr. art. 2º, inc. g), es decir, que sus empleados están sujetos tanto a la L.C.T. como al régimen de las convenciones colectivas (cfr. art. 2º, inc. a, de la ley 20.744), porque la ley 20.290 así lo dispuso. Desde esta perspectiva, sustenta su constitucionalidad, con apoyo en precedentes del fuero del trabajo.

A mi modo de ver, las críticas que formula la recurrente contra la sentencia por haber descalificado sus razones para despedir con causa a la actora, no habilitan la vía extraordinaria del art. 14 de la ley 48, porque constituyen discrepancias respecto de los resuelto por los jueces de la causa sobre cuestiones de hecho y prueba.

En efecto, aquéllos examinaron las circunstancias fácticas en que la actora desarrollaba sus tareas, así como sus posibilidades y la responsabilidad de la A.N.A. para remediar esa situación –a la que calificaron como caótica– y, sobre tales bases fundaron su decisión de considerar injustificado el despido, sin que se advierta en ello un supuesto de arbitrariedad. Al respecto, cabe traer a colación aquella jurisprudencia que señala que el recurso extraordinario no procede cuando se discute el alcance e interpretación que los jueces de la causa hicieron de las cuestiones de hecho, prueba y de las normas de derecho común y procesal atinentes a la solución de la litis, admitiéndose la vía excepcional sólo en aquellos supuestos donde la sentencia configure un manifiesto apartamiento de las normas conducentes a la solución del caso, de prueba relevante o de hechos acreditados en la causa (cfr. dictamen de esta Procuración General del 25 de octubre de 2001, in re G. 975. L.XXXVI – “Gibelli, Gonzalo c/ Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno y otro”, a cuyos fundamentos y conclusiones se remitió V.E. en su sentencia del 5 de septiembre de 2002).

Considero, en cambio, que el remedio federal es formalmente admisible en cuanto cuestiona el fallo que dispuso reincorporar a la actora, al declarar inconstitucional el art. 7° del convenio colectivo de trabajo 56/92 “E”, aprobado por el laudo 16/92, por estimarlo contrario a las garantías del art. 14 bis de la Constitución Nacional. En tal sentido, entiendo que la controversia que se suscita en torno a dicha disposición, que habilita a la A.N.A. a extinguir la relación de empleo del personal de planta permanente sin invocación de causa, mediante el pago de la indemnización prevista en el art. 245 de la L.C.T., sustituido por la ley 24.013, es sustancialmente idéntica a la que esta Procuración General examinó en el dictamen del día de la fecha en la causa: R. 129. L.XXXVII – “Ruiz, Emilio David c/ D.G.I. Dirección General Impositiva s/ despido”, a cuyos términos y conclusiones cabe remitir brevitatis causae. Por las razones ahí expuestas, considero que dicha norma, en cuanto contempla de modo permanente la posibilidad de despedir empleados sin causa y con el sólo requisito de una indemnización sustitutiva, atenta contra la garantía de la estabilidad del empleado público, consagrada en el art. 14 nuevo de la Constitución Nacional (v., en especial, puntos III y IV). Opino, por tanto, que, con el alcance indicado, el recurso extraordinario es formalmente admisible y que corresponde confirmar la sentencia apelada. Buenos Aires, 10 de abril de 2003. NICOLAS EDUARDO BECERRA ES COPIA M. 1488. XXXVI.

Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación. Buenos Aires, 3 de mayo de 2007. Vistos los autos: “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación”.

Considerando:

1°) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en lo que interesa, declaró nulo el despido de la actora, así como nulo e inconstitucional el art. 7 del convenio colectivo 56/92 “E” según el texto dispuesto por el laudo 16/92 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, que regulaba la relación de empleo público que unía a las partes. En consecuencia, condenó a la demandada, Administración Nacional de Aduanas, a reincorporar a la actora. Sostuvo el a quo, que la “estabilidad consagrada por el art. 14 bis de la Constitución Nacional en beneficio de los empleados públicos [...] es la llamada absoluta (su violación acarrea la nulidad de la cesantía y la reincorporación forzosa del empleado)”; que esta garantía tiene plena operatividad aun cuando no exista norma alguna que la reglamente, y que los “empleados públicos no dejarán de ser tales porque pasen a regirse total o parcialmente por el derecho laboral privado, por lo que serán inválidos los convenios colectivos e inconstitucionales las leyes que dispongan que a aquéllos se aplicará el régimen de estabilidad impropia vigente para los trabajadores privados, por cuanto se los estaría privando así de la estabilidad absoluta que garantiza la Constitución Nacional (art. 14 bis)” (fs. 324). 2°) Que contra dicha sentencia, la vencida interpuso recurso extraordinario que, tal como se sigue de los fundamentos de la respectiva resolución, fue concedido correctamente en la medida en que ponía en juego la cuestión de constitucionalidad reseñada en el considerando anterior (art. 14.1 de la ley 48). Sin embargo, no podría predicarse igual acierto de dicha resolución, si se entendiera que también comprende a los agravios contra las razones por las cuales el a quo evaluó como

injustificados los reproches que aquélla formuló a la conducta de la actora como motivo del despido. Esta conclusión se impone por cuanto, en esa hipótesis, serían de aplicación las consideraciones expuestas por el señor Procurador General, a las que corresponde remitir breviter causa, sobre la inadmisibilidad del recurso extraordinario en este punto (fs. 375 vta./376, III).

3°) Que surge de las constancias no controvertidas de la causa, que la actora ingresó a trabajar a las órdenes de la demandada en abril de 1970, y que se desempeñó en tal condición, sin interrupciones, hasta noviembre de 1996, oportunidad en fue despedida por ésta mediante la invocación del incumplimiento de determinados deberes. También son ajenas al debate las conclusiones del a quo relativas a que la actora debe ser calificada como empleada pública, y a que el art. 7 del convenio colectivo, establecido por el laudo 16/92, sólo prevé, de manera permanente, como consecuencia de la ruptura injustificada del vínculo por la empleadora, el derecho de la empleada a una indemnización en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo. Síguese de ello, así como de lo indicado en el precedente considerando, que la única cuestión que debe ser resuelta en esta instancia, es la de establecer si la norma que somete a la actora a un régimen como el últimamente reseñado, resulta compatible o no con la estabilidad del empleado público que prescribe el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

4°) Que la reforma de la Constitución Nacional producida en 1957, mediante la introducción del art. 14 bis, tuvo como inequívoco propósito dar recepción en el texto de 1853-1860, a los aportes y experiencias que habían tenido lugar, durante la primera mitad del siglo XX, en el ámbito de lo que dio en llamarse el constitucionalismo social ("Aquino", Fallos: 327:3753, 3770, 3788 y 3797).

En lo concerniente al sub lite, cuadra precisar que el primer párrafo de la mencionada norma pone de manifiesto, con toda elocuencia, que el objeto y el sujeto principalísimos sobre los que operó la reforma fueron el universo del trabajo y el trabajador. De tal suerte, bajo la luz del principio protector ("El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes..."), asentaron su plaza en la cúspide del ordenamiento jurídico positivo diversos derechos "inviolables" (Fallos 252:158, 161, considerando 3°) del trabajador, así como deberes ("inexcusables", ídem) de asegurarlos por parte del Congreso ("Aquino", cit. p. 3770; y "Milone", Fallos: 327:4607, 4617). Entre los primeros, corresponde aislar, para la solución del presente litigio, la "protección contra el despido arbitrario" y la "estabilidad del empleado público". Esto último es así pues, si bien es cierto que el art. 14 bis, comprende al trabajo "en sus diversas formas", lo cual entraña tanto al que se desarrolla dentro del campo de la actividad privada como de la pública, no lo es menos que los dos períodos normativos antes destacados encuentran su explicación precisamente en distinguir entre los mentados ámbitos, para los cuales se prevé un diferente grado de estabilidad en el empleo. En efecto, tal criterio fue puesto de manifiesto por el convencional Carlos A. Bravo, miembro de la Comisión Redactora y Secretario de la Sub Comisión de Derechos Sociales y Gremiales, en oportunidad de expresarse a propósito del despacho propuesto por la mayoría, que auspiciaba los dos pasajes en juego y que, a la postre, resultaron sancionados. "La estabilidad CsostuvoC, salvo pocas excepciones, está tipificada en el caso de los empleados públicos, ya que puede ser considerada como un elemento natural de la relación entre ellos y la administración. Esto por la naturaleza especial del servicio y de la función pública, que es perenne y sujeta a mínimas variaciones [...] En algunos países, donde la estabilidad está asegurada por ley, la cesantía del empleado público arbitrariamente dispuesta, es nula, no produce efecto alguno; el empleado arbitrariamente alejado tiene el derecho de reincorporarse a su puesto, aun cuando esto no sea del agrado de sus superiores, los que deben acatar la decisión del tribunal administrativo al que recurrió el empleado". Y acotó seguidamente: "En el campo de las relaciones del derecho privado, la situación es distinta. El poder discrecional, que constituye la excepción en la administración pública, representa en este campo la regla. Resulta muy difícil obligar a un empleador a readmitir en el local de su empresa, para reincorporarlo al empleo, al trabajador cuyos servicios desea no utilizar más [...]" (Diario de sesiones de la Convención Nacional Constituyente. Año 1957, Buenos Aires, Imprenta del Congreso de la Nación, 1958, t. II, p. 1226). El distingo, por lo demás, también fue puesto de manifiesto en cuanto se entendió que la cláusula "protección contra el despido arbitrario" resultaba el principio que había informado la sanción de la ley 11.729, relativa a los trabajadores del sector privado, por lo que se agregaba, mediante el proyecto de reformas, la estabilidad del empleado público (convencional Martella, ídem, t. II, p. 1243). Dicha estabilidad, importa destacarlo, tendía a eliminar, a juicio del constituyente, una práctica que merecía su reprobación: "Siempre el empleado público ha estado sujeto a las cesantías en

masa en ocasión de los cambios de gobierno. Ahora ya no podrá ningún partido político que conquiste el gobierno disponer de los puestos administrativos como botín de guerra. Entendemos que este principio constitucional entrará a regir simultáneamente con la vigencia de las reformas y en adelante ningún empleado público podrá ser dejado cesante sin causa justificada y sin previo sumario administrativo" (convencional Peña, Diario de sesiones..., cit., t. II, p. 1254; v. asimismo: convencionales Martella y Mercado, J.A., ídem, t. II, ps. 1243 y 1337/1338, respectivamente). Se trataba de la existencia, según lo observó esta Corte, "de un claro interés público en la proscripción de la arbitrariedad jerárquica o de la política partidaria en la organización burocrática estatal" (Fallos: 261:361, 366, considerando 11). 5°) Que el voto disidente de los jueces Aberastury y Zavala Rodríguez en el caso Enrique c. Provincia de Santa Fe, aporta a la cuestión otra concluyente perspectiva en línea con la anterior. Señalaron, en tal sentido, que fue pensamiento inspirador de la cláusula "proveer 'a la estabilidad efectiva del empleado público' vinculada a la carrera administrativa, que las leyes reglamentarias debían asegurar como necesario desarrollo del principio. Tal concepción de la estabilidad CprecisaronC no se compece con la interpretación [...] conforme a la cual no se habría establecido la garantía de estabilidad en sentido propio, que excluye por principio, la cesantía sin causa justificada y debido proceso y cuya violación trae consigo la nulidad de ésta y consiguiente reincorporación, que posibilita retomar el curso de la carrera por el agente separado ilegalmente, derecho a la carrera que, como se puso de manifiesto en la discusión [en la citada Asamblea Constituyente], integra el concepto de estabilidad. Si esto no hubiera sido así, a lo que ni el texto ni los antecedentes dan sustentación, habría sido suficiente el pasaje anterior relativo a la protección contra el despido arbitrario, que no otra cosa es la estabilidad en sentido impropio" (Fallos: 261:336, 347, considerando 6°; en igual sentido, voto del juez Belluscio, en Romero de Martino c. Caja Nacional de Ahorro y Seguro, Fallos: 307:539, 547, considerando 6°). Parece incuestionable que este último razonamiento tiene un peso sólo levantable mediante el quiebre de elementales pautas de exégesis normativa, pues requerirá concluir en que la Constitución Nacional, nada menos que en la formulación de derechos fundamentales, ha incurrido, en un mismo artículo y no obstante el empleo de palabras diferentes y extrañas a la sinonimia, en enunciados superfluos por repetitivos. Y ello, incluso, a pesar de que, por un lado, dicha formulación es fruto de una cavilosa y debatida elaboración del constituyente, y, por el otro, la "excepcional significación, dentro de las relaciones económico-sociales existentes en la sociedad contemporánea, hizo posible y justo" que a las materias sobre las que versó el art. 14 bis "se les destinara la parte más relevante de una reforma constitucional" (Fallos: 252:158, 163, considerando 7° y sus citas). Cabe preguntarse también, ¿en qué quedarían la "prolija enumeración de derechos", las "concisas y severas disposiciones [que] consagran principios trascendentes en materia laboral", los "enunciados que tienen por sí solos clara definición", mentadas por el miembro informante de la Comisión Redactora, convencional Lavalle (Diario de sesiones..., cit. t. II, p. 1060)? Luego, un método de exégesis que conduzca a restar efecto útil a una expresa cláusula constitucional, o a vaciarla de contenido (Fallos: 304:1524, y otros), amén de poco recomendable en lo general, resulta de imposible aplicación en la cuestión sub examine.

Por lo contrario, si se produjera alguna duda en el llamado a interpretar el art. 14 bis, sería entonces aconsejable recordar, además de lo que será expuesto infra (considerando 8°), la decisiva doctrina que asentó esta Corte en el caso Berçaitz: "tiene categoría constitucional el siguiente principio de hermenéutica jurídica: in dubio pro justitia socialis. Las leyes, pues, deben ser interpretadas a favor de quienes al serles aplicadas con este sentido consiguen o tienden a alcanzar el 'bienestar', esto es, las condiciones de vida mediante las cuales es posible a la persona humana desarrollarse conforme a su excelsa dignidad" (Fallos: 289: 430, 436; asimismo: Fallos: 293:26, 27, considerando 3°). No fue por azar que este precedente se originó en el contexto de los derechos sociales de la norma citada; tampoco es por ese motivo que la justicia social se ha integrado expressis ver-bis, en 1994, a la Constitución Nacional (art. 75.23; "Aquino", cit., p.3777/3778). 6°) Que, en tales condiciones, bien podría sumarse un sujeto y un objeto a los dos que han sido indicados antes como tenidos en cuenta por el constituyente de 1957: el Estado, y el normal y eficiente funcionamiento de sus instituciones. Las razones expresadas en esa oportunidad, que ya han sido reseñadas, indican que el propósito deliberado de los hombres y mujeres reunidos en Santa Fe, consistió en poner a los servidores del Estado al abrigo de la discrecionalidad de las autoridades de turno y de los vaivenes de la vida política. Pero no fue asunto exclusivo tutelar la dignidad del agente público frente a dichas situaciones, sino,

también, tributar a la realización de los fines para los cuales existen las instituciones en las que aquéllos prestan sus servicios. Fue visto, y con razón, que las mencionadas circunstancias y sus negativos resultados no conducían a otro puerto que al deterioro de la función pública con notorio perjuicio de quienes son sus destinatarios: los administrados (v. las intervenciones de los convencionales Martella y Mercado, J.A., ya mencionados, y de Miró, Diario de sesiones..., cit., t. II, ps. 1243, 1336 y 1337, y 1345, respectivamente).

7°) Que, con arreglo a lo antedicho, se puede advertir que la llamada estabilidad propia resulta el medio que guarda la mejor correspondencia con los propósitos constitucionales últimamente recordados. Sustituir la reinstalación que pretende el agente injustificada o incausadamente segregado por una indemnización, dejaría intacta la eventual repetición de las prácticas que la reforma de 1957 quiso evitar, con sus notorios y contraproducentes efectos, e introduciría, a la vez, una evidente carga sobre la bolsa estatal. Dicha estabilidad, a su turno, concuerda con el art. 16 de la Constitución Nacional dado que, si ha sido respetada, como es debido, la condición de idoneidad que exige esta cláusula para la admisibilidad en los empleos, es razonable pensar que el propio Estado estará interesado en continuar teniendo a su disposición un agente salvo que, si de su conducta se trata, medien razones justificadas de cese.

8°) Que sostener la estabilidad propia del empleado público en las concretas circunstancias de esta causa, es solución que concuerda con los principios y pautas de interpretación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que, en buena medida implícitos en la Constitución histórica, han sido expresamente incorporados a ésta por vía del art. 75.22, al dar jerarquía constitucional a los mayores instrumentos internacionales en la materia. La aplicación de dichos principios y pautas, por lo demás, se justifica plenamente desde el momento en que el art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en seguimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23.1), enuncia el "derecho a trabajar", comprensivo del derecho del trabajador a no verse privado arbitrariamente de su empleo, tal como, por otro lado, surge de los trabajos preparatorios del citado Pacto, el cual, además, si bien no impone la reinstalación, tampoco la descarta (v. Craven, Matthew, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Oxford, Clarendon, 1998, ps. 197 y 293). Derecho al trabajo que, además de estar también enunciado en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV) y en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (art. 5.e.i), debe ser considerado "inalienable de todo ser humano" en palabras de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11.1.a; "Vizzoti", Fallos: 327:3677, 3690). Incluso a la luz exclusiva de los ordenamientos nacionales, se ha juzgado que el "derecho al trabajo" también se concreta en el "derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo", es decir, a no ser despedido "si no existe una justa causa" (Tribunal Constitucional de España, sentencia 22/1981, del 2 de julio de 1981, Jurisprudencia Constitucional, Madrid, Boletín Oficial del Estado, 1981, t. 2, ps. 76, 89, f.j. 8). Luego, el decidido impulso hacia la progresividad en la plena efectividad de los derechos humanos que reconocen, propia de todos los textos internacionales anteriormente aludidos y muy especialmente del mencionado Pacto (art. 2.1; "Aquino", cit., p. 3774/3777, y "Milone" cit., p. 4619), sumado al principio pro homine, connatural con estos documentos, determinan que el intérprete deba escoger dentro de lo que la norma posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana. Y esta pauta se impone aun con mayor intensidad, cuando su aplicación no entrañe colisión alguna del derecho humano así interpretado, con otros valores, principios, atribuciones o derechos constitucionales. Ya el citado precedente Berçaitz, de 1974, tuvo oportunidad de censurar toda exégesis restrictiva de los derechos sociales, que contrariaba la jurisprudencia de la Corte, "concordante con la doctrina universal": el "principio de favorabilidad" (cit., p. 437; asimismo: Fallos: 293:26, 27, considerando 4°). En el sub lite, se encuentran reunidas ambas condiciones, de acuerdo con las circunstancias fácticas de las que se ha hecho mérito. En primer término, la estabilidad propia puesta como contrapartida del ejercicio injustificado o in-causado del poder de rescisión por parte de las autoridades, responde acabadamente a la protección del derecho a la "estabilidad" y al trabajo del agente en ocasión de tamañas medidas. Y, al obrar de tal modo, tutela, paralelamente, la dignidad, atributo inherente a toda persona, además de centro sobre el que gira la organización de los derechos fundamentales de nuestro orden constitucional (Fallos: 314:424, 441/442, considerando 8°; "Aquino" cit., ps. 3777/3778) y del orden internacional inserto en éste (v., entre muchos otros: Declaración Universal de Derechos Humanos, Preámbulo, primer párrafo, y art. 1; y Pacto cit., Preámbulo, primer

párrafo).

Dignidad y trabajo que, por lo pronto, se relacionan en términos naturalmente entrañables, según lo reconoce con claridad el art. 14 bis de la Constitución Nacional y lo reitera el art. 7.a.ii del mentado Pacto, así como ya lo habían hecho, entre otros antecedentes, los arts. XIV y 23.3 de las recordadas Declaración Americana y Universal de 1948, y la Declaración de los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, aprobada el 10 de mayo de 1944, que asienta los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros: "todos los seres humanos [...] tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades" (II, a).

En segundo lugar, dicha tutela, además de atender a los intereses legítimos de la propia Administración, con arreglo a lo dicho en el considerando anterior, no implica las tensiones a las que se ha hecho referencia, tal como será expresado en el siguiente. En cuanto a los efectos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, es también oportuno agregar, finalmente, dos circunstancias de no escaso relieve. Primeramente, atento lo que ha sido señalado sobre la carrera del empleado público, la relativa a que el citado Pacto contempla a ésta, "en especial", como una de las condiciones de trabajo "equitativas y satisfactorias" que los Estados Partes deben asegurar (art. 7.c). Seguidamente, la vinculada a que la reinstalación prevista en el art. 14 bis para el sub lite, guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación (*restitutio in integrum*) de los daños irrogados por violaciones de aquéllos reprochables a los Estados. A este efecto, es ilustrativa la sentencia dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Baena Ricardo y otros [270 trabajadores] vs. Panamá, del 2 de febrero de 2001. En efecto, dicha sentencia, después de reconocer las violaciones de derechos de las que habían sido objeto los empleados públicos en ocasión de su despido por el Estado demandado, y de asentar el principio de reparación antes mencionado, condenó a este último, en primer lugar, a restablecer en sus cargos a las aludidas víctimas (Serie C N° 72, párs. 202/203). 9°) Que, según lo anticipado precedentemente, el significado reconocido a la "estabilidad del empleado público" en las circunstancias del caso, esto es, la estabilidad propia, no pone de manera alguna en conflicto el art. 14 bis con los incs. 1 y 7 del art. 99 de la Constitución Nacional.

Según éstos el presidente de la Nación "es el jefe supremo de la Nación, jefe del gobierno y responsable político de la administración general del país", y "por sí solo nombra y remueve a [...] los empleados cuyo nombramiento no está reglado de otra forma por esta Constitución". Varias razones concurren al respecto. La Constitución Nacional, de acuerdo con doctrina permanente y conocida de esta Corte, debe ser entendida como un todo coherente, a fin de que sus cláusulas no se excluyan o anulen recíprocamente. Su contenido ha de interpretarse de acuerdo al de las demás. Por ende, resulta claro que no hace falta un mayor esfuerzo hermenéutico para comprobar que el aludido conflicto es sólo aparente. La remoción de un agente público no queda fuera del resorte del presidente de la Nación por el hecho que, al no hallarse justificadas las causas de la medida o al no haberse invocado ninguna, sea la propia Constitución Nacional la que prevea la reinstalación del primero. La expresión "por sí solo", que también apunta a diferenciar determinados casos de nombramiento y remoción de otros no menos contenidos en el mismo art. 99.7, pero que requieren el acuerdo del Senado, no confiere una atribución que pueda ser ejercitada con prescindencia de toda legalidad, especialmente cuando aquéllas y éstos se encuentran alojados en el propio texto constitucional. Tal como lo expresó el juez Boffi Boggero en la disidencia que expuso en el ya recordado caso Enrique, las aludidas facultades presidenciales "han de ser armonizadas con el respeto a aquella estabilidad" (cit., p. 343, que reitera su voto publicado en Fallos: 255:293, 300, considerando 8°; en igual sentido, voto del juez Belluscio, en Romero de Martino, cit., p. 548, considerando 7°). El presidente de la Nación, añadió Boffi Boggero con cita de Joaquín V. González, no puede ser arbitrario o injusto (ídem, p. 343). Más aún; en el precedente Cuello, esta Corte tuvo oportunidad de juzgar que la mencionada búsqueda de armonización entre los preceptos constitucionales, debe realizarse "ya sean éstos los llamados individuales o atribuciones estatales" (Fallos: 255:293, 298, considerando 1°). Y, corresponde subrayarlo, fue precisamente con apoyo en ello que, en dicho pronunciamiento, el Tribunal rechazó la inconstitucionalidad del decreto-ley 6666/57 planteada sobre la base de que menoscababa los originarios incs. 1 y 10 del art. 86 de la Constitución Nacional (análogos, en lo que interesa, a los actuales y ya citados 1 y 7 del art. 99), por conferir al Poder Judicial la

atribución de imponer a la Administración la obligación de reincorporar a un agente ilegalmente exonerado o dejado cesante por ésta (idem, p. 299, considerando 3°).

10) Que, desde otro punto de vista, la defensa de la demandada, fundada en que la estabilidad del art. 14 bis no es un derecho absoluto sino relativo, y siempre susceptible de reglamentación por el legislador, nada aporta al sustento de su postura. En cuanto al primer aspecto, debe señalarse, por un lado, que considerar el derecho a la estabilidad de relativo, tal como ocurre con otros derechos constitucionales, tiene como finalidad esclarecer su contenido en términos generales, a fin de advertir que éste no comprende, sin más, todo supuesto de separación del agente de su cargo. De no ser esto así, debería entenderse, vgr., que el art. 14 bis protege incluso a los agentes que fueran objeto de dicha medida por causas razonables y justificadas de incumplimiento de sus deberes, conclusión sin duda insostenible (v. Fallos: 270:69, 72, considerando 3°, y 275:544, 547, considerando 10). A ello se suma, por el otro, que tampoco resulta dudoso que del carácter antes señalado no se sigue, necesariamente, que el art. 14 bis excluya la estabilidad propia. La norma, en suma, hace acepción de situaciones y circunstancias, que el intérprete deberá desentrañar en cada caso, y sobre las cuales no corresponde que esta Corte se pronuncie pues, como órgano jurisdiccional, su cometido debe circunscribirse a resolver la precisa contienda llevada ante sus estrados.

Respecto del segundo tema, vale decir, la reglamentación de los derechos constitucionales, se impone un terminante señalamiento. Es sabido que la Constitución Nacional es una norma jurídica y que, en cuanto reconoce derechos, lo hace para que éstos resulten efectivos y no ilusorios, sobre todo cuando, como en el sub examine, está en discusión un derecho humano, y la "estabilidad del empleado público" expresada por el art. 14 bis es cláusula operativa, según ya lo entendió esta Corte: "en su recto sentido la norma proscrib[e] la ruptura discrecional del vínculo de empleo público y es, así, susceptible de autónomo acatamiento por las autoridades administrativas" (Fallos: 269:230, 234, considerando 6°, y su cita). Asimismo, los derechos constitucionales, retomando los conceptos del párrafo anterior, tienen, naturalmente, un contenido que, por cierto, lo proporciona la propia Constitución. De lo contrario, debería admitirse otro resultado no menos inadmisibles y que, a la par, echaría por tierra el control de constitucionalidad confiado a la magistratura judicial: que la Constitución Nacional enuncia derechos huecos, a ser llenados por el legislador, o que no resulta más que un promisorio conjunto de sabios consejos, cuyo seguimiento quedaría librado a la buena voluntad de este último. Todo ello explica que la determinación de dicho contenido configure, precisamente, el objeto de estudio del intérprete constitucional. Todo ello explica, también, que al reglamentar un derecho constitucional, el llamado a hacerlo no pueda obrar con otra finalidad que no sea la de dar a aquél toda la plenitud que le reconozca la Constitución Nacional. Luego, es tan cierto que los derechos constitucionales son susceptibles de reglamentación, como lo es que esta última está destinada a no alterarlos (Constitución Nacional, art. 28), lo cual significa conferirles la extensión y comprensión previstas en el texto cimero que los enunció y que manda asegurarlos. Es asunto de legislar, sí, pero para garantizar "el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos" Constitución Nacional, art. 75.23; "Vizzoti", cit., p. 3688).

Estos principios, debe puntualizarse en la presente causa, son aplicables, mutatis mutandi, a la reglamentación derivada del régimen de convenciones colectivas. La Constitución Nacional es ley suprema, y todo acto que se le oponga resulta inválido cualquiera sea la fuente jurídica de la que provenga, lo cual incluye, por ende, a la autonomía colectiva.

11) Que, en suma, la "estabilidad del empleado público" receptuada por el art. 14 bis de la Constitución Nacional significa, a juicio de esta Corte y dentro del contexto en cuestión, que la actora no pudo válidamente ser segregada de su empleo sin invocación de una causa justificada y razonable, de manera que su reclamo de reinstalación resulta procedente. En consecuencia, debe ser confirmada la sentencia apelada, en cuanto declara, para este litigio, nulo e inconstitucional el art. 7 del convenio colectivo 56/92 "E" según el texto dispuesto por el laudo 16/92 del Ministerio de Trabajo y Seguridad de la Nación, por impedir que el art. 14 bis produzca los mencionados efectos, y condena a la Administración Nacional de Aduanas a reincorporar a la actora, dando así operatividad a esta última norma. Por ello, y lo concordantemente dictaminado por el señor Procurador General, se declara admisible el recurso extraordinario interpuesto con los alcances indicados; se confirma la sentencia apelada en cuanto fue materia del agravio tratado, y se imponen las costas de esta instancia a la demandada. Hágase saber y, oportunamente, devuélvase. RICARDO LUIS LORENZETTI ELENA I. HIGHTON de NOLASCO (según su voto) -CARLOS S. FAYT

ENRIQUE SANTIAGO PETRACCHI -JUAN CARLOS MAQUEDA (según su voto) -CARMEN M.
ARGIBAY (según su voto).
ES COPIA

M. 1488. XXXVI.

Madorrán, Marta Cristina c/ Administración

Nacional de Aduanas s/ reincorporación.

-/- VOTO DE LA SEÑORA VICEPRESIDENTA DOCTORA DOÑA ELENA I.
HIGHTON de NOLASCO Y DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON JUAN
CARLOS MAQUEDA

Considerando:

1°) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en lo que interesa, declaró nulo e inconstitucional el art. 7° del Convenio Colectivo de Trabajo 56/92 "E" (en adelante "CCT"), según el texto dispuesto por el laudo 16/92 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Asimismo, declaró la nulidad del despido de la actora y ordenó su reincorporación y el pago de los salarios caídos desde el 7 de abril de 1997 Cfecha en que se promovió la demandaC hasta que dicha reincorporación se hiciera efectiva.

2°) Que para así decidir, el tribunal a quo sostuvo que: (i) "[l]a estabilidad consagrada por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional en beneficio de los empleados públicos...es la llamada absoluta (su violación acarrea la nulidad de la cesantía y la reincorporación forzosa del empleado); (ii) esta garantía tiene plena operatividad aun cuando no exista norma alguna que la reglamente; (iii) ...los empleados públicos no dejarán de ser tales porque pasen a regirse total o parcialmente por el derecho laboral privado, por lo que serán inválidos los convenios colectivos e inconstitucionales las leyes que dispongan que a aquéllos se aplicará el régimen de estabilidad impropia vigente para los trabajadores privados, por cuanto se los estaría privando así de la estabilidad absoluta que garantiza la Constitución Nacional (art. 14 bis)"; y (iv) "...la cláusula del convenio colectivo aplicable a la actora (art. 7) resulta inválida e inconstitucional por cuanto, al consagrar la estabilidad impropia, contradice abiertamente el artículo 14 bis de la Constitución Nacional..." (fs. 324).

3°) Que contra dicho pronunciamiento, la demandada interpuso recurso extraordinario a fs. 334/345, en el que se agravia de la declaración de inconstitucionalidad del art. 7° del CCT mencionado y del modo en que el tribunal a quo valoró los hechos que dieron motivo al despido de la actora. La cámara concedió el recurso extraordinario en cuanto se encuentra cuestionada la validez constitucional del citado convenio (fs. 366), sin que el recurrente interpusiera recurso de queja respecto del segundo agravio mencionado. En consecuencia, corresponde que este Tribunal se pronuncie únicamente respecto de la cuestión constitucional planteada.

4°) Que en el sub lite no se encuentra controvertido que la actora ingresó a trabajar en la Administración en 1970 bajo el régimen de estabilidad y que se desempeñó en tal condición sin interrupciones hasta noviembre de 1996, oportunidad en la que fue despedida por ésta mediante la invocación del incumplimiento de determinados deberes.

Por consiguiente, corresponde precisar los alcances de la garantía de la estabilidad reconocida en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

5°) Que, a tales fines, cabe señalar que la concepción de la estabilidad del empleado público introducida en el texto del art. 14 bis de la Constitución implica la estabilidad en sentido propio que excluye, por principio, la cesantía sin causa justificada y debido proceso, y cuya violación trae consigo la nulidad de ésta y consiguiente reincorporación. Si esto no hubiere sido así, a lo que ni el texto constitucional ni sus antecedentes dan sustento, habría sido suficiente el pasaje anterior relativo a la "protección contra el despido arbitrario", que no es otra cosa que la llamada estabilidad en sentido impropio (disidencia de los doctores Aberastury y Zavala Rodríguez en Fallos: 261:336, considerando 6° y voto del juez Belluscio en Fallos: 307:539, 547, considerando 6°).

Parece incuestionable que este último razonamiento tiene un peso sólo levantable mediante el quiebre de elementales pautas de exégesis normativa, pues requerirá concluir que la Constitución Nacional, nada menos que en la formulación de derechos fundamentales, ha incurrido en un mismo artículo y no obstante el empleo de palabras diferentes y extrañas a la sinonimia, en enunciados superfluos por repetitivos.

6°) Que en la disposición cuya constitucionalidad se cuestiona (art. 7, inc. c, del CCT) se faculta a la Administración Nacional de Aduanas a extinguir la relación de empleo sin invocación de causa y mediante el pago de la indemnización prevista en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (estabilidad impropia).

7°) Que, en este orden de ideas, corresponde a este Tribunal decidir si la estabilidad propia de que gozaba la actora pudo ser válidamente alterada por un convenio colectivo posterior. En otras palabras, la cuestión a resolver radica en determinar si un convenio colectivo celebrado con posterioridad al ingreso del empleado a la Administración puede válidamente sustituir el régimen de estabilidad propia que éste tenía al momento de su incorporación por el régimen de estabilidad impropia que consagra la Ley de Contrato de Trabajo.

8°) Que para resolver esta cuestión, cabe recordar tal como lo ha efectuado este Tribunal en reiteradas oportunidades que los principios, garantías y derechos reconocidos por nuestra Constitución Nacional no son absolutos y están sujetos a las leyes que reglamentan su ejercicio (arts. 14 y 28) (Fallos: 310:1045; 311:1132, entre muchos otros).

Sin embargo, al reglamentar un derecho constitucional, el llamado a hacerlo no puede obrar con otra finalidad que no sea la de dar a aquél toda la plenitud que le reconozca la Constitución Nacional. Es sabido que nuestra Ley Fundamental es una norma jurídica y que, en cuanto reconoce derechos, lo hace para que éstos resulten efectivos y no ilusorios, sobre todo cuando, como en el sub examine, está en discusión un derecho humano. Luego, es tan cierto que los derechos constitucionales son susceptibles de reglamentación, como lo es que esta última está destinada a no alterarlos (art. 28 mencionado), lo cual significa conferirles la extensión y comprensión previstas en el texto cimero que los enunció y que manda asegurarlos ("Vizzoti", Fallos: 327:3677, 3688). Estos principios, debe puntualizarse en la presente causa, son aplicables, mutatis mutandi, a la reglamentación derivada del régimen de convenciones colectivas. La Constitución Nacional es ley suprema y todo acto que se le oponga resulta inválido cualquiera sea la fuente jurídica de donde provenga, lo cual incluye, por ende, a los convenios colectivos de trabajo.

9°) Que, conforme con lo expuesto, el art. 7, inc. c, del CCT, al consagrar la estabilidad impropia, altera en el caso concreto la sustancia del régimen de estabilidad propia antes referido y, de este modo, lo desnaturaliza. En consecuencia, debe ser confirmada la sentencia apelada en cuanto declara inconstitucional la mencionada disposición y condena a la Administración Nacional de Aduanas a reincorporar a la actora.

10) Que, no obstante lo señalado, es preciso destacar que lo aquí resuelto no resulta aplicable sin más a todos los empleados de la Administración Pública Nacional. La solución de cada caso está condicionada por la naturaleza de la vinculación del empleado con la Administración y requiere, en consecuencia, el examen de la forma de incorporación del agente, de la normativa aplicable y de la conducta desarrollada por las partes durante la vinculación. Por ello, y habiendo dictaminado el señor Procurador General de la Nación, se declara admisible el recurso extraordinario interpuesto con el alcance indicado, se confirma la sentencia apelada en cuanto fue materia del agravio tratado, y se imponen las costas de esta instancia a la demandada.

Hágase saber y, oportunamente, devuélvase. ELENA I. HIGHTON de NOLASCO -JUAN CARLOS MAQUEDA.

ES COPIA

VOTO DE LA SEÑORA MINISTRA DOCTORA DOÑA CARMEN M. ARGIBAY

Considerando:

1°) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en lo que al caso interesa, declaró nulo el despido de la actora, así como nulo e inconstitucional el artículo 7 del convenio colectivo de trabajo 56/92 "E", según el texto dispuesto por el laudo arbitral 16/92 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, que regulaba la relación de empleo público que unía a las partes. En consecuencia, condenó a la demandada a reincorporar a la actora.

2°) Para así decidir, el tribunal sostuvo que "la estabilidad consagrada por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional en beneficio de los empleados públicos [...] es la llamada absoluta (su violación acarrea la nulidad de la cesantía y la reincorporación forzosa del empleado)"; que esta garantía tiene plena operatividad aun cuando no exista norma alguna que la reglamente, y que los "empleados públicos no dejarán de ser tales porque pasen a regirse total o parcialmente por el derecho laboral privado, por lo que serán inválidos los convenios colectivos e inconstitucionales las leyes que dispongan que a aquéllos se aplicará el régimen de estabilidad impropia vigente para los trabajadores privados, por cuanto se los estaría privando así de la estabilidad absoluta que garantiza la Constitución Nacional (art. 14 bis)" (fs. 324).

3°) Que contra el pronunciamiento, la vencida interpuso el recurso extraordinario federal que, tal como surge de los fundamentos de la resolución de fs. 366, fue correctamente concedido en la medida en que se encuentra en juego la cuestión constitucional reseñada en el considerando

anterior (art. 14.1, ley 48).

En lo que respecta a las críticas que la recurrente formula a la sentencia por haber descalificado sus razones para despedir con causa a la actora son de aplicación las consideraciones expuestas por el señor Procurador General acerca de que las cuestiones fácticas del caso no habilitan la vía extraordinaria del artículo 14 de la ley 48 (fs. 375/ 376, acápite III).

4°) Que en lo atinente al agravio federal traído a consideración de este Tribunal resultan aplicables los fundamentos expuestos en los votos de los jueces Aberastury y Zavala Rodríguez en Fallos: 261:336, y del juez Belluscio en Fallos: 307:539, en el sentido de que la concepción de la estabilidad del empleado público introducida en el texto del artículo 14 bis de la Constitución Nacional no se compadece con la interpretación conforme a la cual no se habría establecido la garantía de estabilidad en sentido propio, que excluye, por principio, la cesantía sin causa justificada y debido proceso, y cuya violación trae consigo la nulidad de ésta y la consiguiente reincorporación, posibilitando retomar el curso de la carrera por el agente separado ilegalmente, derecho a la carrera que integra el concepto de estabilidad.

Y, asimismo, que no es óbice a lo anterior que el derecho a la estabilidad, como todos los demás que consagra nuestra Carta Magna, no sea absoluto, pueda ser limitado por las leyes que lo reglamentan y deba compaginarse con las demás cláusulas constitucionales, entre ellas las atribuciones del Poder Ejecutivo que establece la Constitución Nacional. Pues esas reglamentaciones, que pueden atender al origen y regularidad de las designaciones, períodos razonables de prueba, causas justificadas de cesantía y otras disposiciones que sistematicen la carrera administrativa, no pueden desnaturalizar la efectiva aplicación de la estabilidad transformando Procuración General de la Nación el derecho a ser reincorporado en caso de cesantía injustificada, que es de principio y posibilita retomar el curso de aquélla, en un mero derecho indemnizatorio que, por ser de carácter sustitutivo, debe estar reservado para casos excepcionales de justicia objetiva. En particular, la estabilidad del empleado público es armonizable con las facultades atribuidas por la Constitución al Poder Ejecutivo, pues entendida ella como un todo coherente y armónico, dichas facultades deben ser ejercitadas con respeto de la estabilidad, ya que si los derechos y garantías deben ser ejercidos conforme a las leyes que los reglamentan tampoco son absolutas las potestades que se consagran en el texto constitucional.

Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador General de la Nación, se declara admisible con los alcances indicados C el recurso extraordinario interpuesto, y se confirma la sentencia apelada en cuanto fue materia del agravio tratado. Con costas de esta instancia a la demandada.

Notifíquese y, oportunamente, devuélvase. CARMEN M. ARGIBAY.

ES COPIA

Recurso extraordinario interpuesto por la AFIP, representada por el Dr. Ricardo L. Estol

Traslado contestado por María Cristina Madorrán, representada por el Dr. Juan M. Sciutto Klot, patrocinada por el Dr. Enrique C. Barreira

Tribunal de origen: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI

Tribunales que intervinieron con anterioridad: Juzgado Nacional del Trabajo N° 61

• REGIMEN DE CONTRATACIONES y su Reglamentación **Ley 25164, LMREPN**

ARTÍCULO 9° — 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.

Reglamentación: Decreto 1421/02

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**

Ley 25164, LMREPN

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.

Dto 1421/02

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 4º y 5º 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 indicadores objetivos de productividad.

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

Ley 25164, LMREPN

• Personal ad honorem (Ley 25164 art.7 último párrafo)

ARTÍCULO 7º última parte: 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.

• Personal en disponibilidad

Ley 25164, LMREPN

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.

Reglamentación: Decreto 1421/02

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.

Ley N 25164

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.

Reglamentación: Decreto 1421/02

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 pudieren estarlo dentro del período máximo de doce meses contados desde la fecha en que pudieron ser afectados por la disponibilidad.

Reglamentación: Decreto 1421/02

ARTICULO 13.- En los supuestos de agentes en condiciones de jubilarse o que pudieren 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.

Ley ° 25164

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.

Reglamentación: Decreto 1421/02

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 Ley 25164 art 15

Ley 25164, LMREPN

ARTICULO 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 Gobierno 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.

Decreto 1421/02

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 dependencia en la cual el agente preste servicios.

• **Derechos Ley 25164 art. 16**

Ley 25164, LMREPN

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.

Reglamentación: Decreto 1421/02

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.

- Deberes Ley 25164, LMREPN, art. 23

Ley 25164, LMREPN

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 involucre 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.

Reglamentación: Decreto 1421/02

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 Ley 25164, LMREPN art. 24 y reglamentación

Ley 25164, LMREPN

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, 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.

Reglamentación: Decreto 1421/02

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 descripta 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.

- **Régimen disciplinario Ley 25164, LMREPN, art. 27 y 30 y reglamentación**

Ley 25164, LMREPN

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 en las condiciones que expresamente se establecen.

Al personal comprendido en el régimen contrataciones, y de gabinete se le aplicarán los preceptos del presente capítulo, en las condiciones que establezcan las respectivas reglamentaciones.

Reglamentación: Decreto 1421/02

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.

Ley 25164, LMREPN

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.

Reglamentación: Decreto 1421/02

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

- *Causales de egreso (Ley 25164 art42)*

Ley 25164, LMREPN

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.*

Reglamentación: Decreto 1421/02

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.