

# SESIONES ORDINARIAS

## 1998

# ORDEN DEL DIA Nº 1627

### COMISION DE LEGISLACION DEL TRABAJO

Impreso el día 23 de noviembre de 1998

Término del artículo 113: 2 de diciembre de 1998

SUMARIO: Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional. (1-P.E.-1997.)

#### Dictamen de comisión

*Honorable Cámara:*

La Comisión de Legislación del Trabajo, ha considerado el mensaje 187 y proyecto de ley del Poder Ejecutivo, por el cual se aprueba el marco regulatorio del empleo público nacional; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconseja la sanción del siguiente

#### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1º — Apruébase la ley marco de regulación de empleo público nacional que, como anexo, forma parte integrante de la presente.

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

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

Art. 4º — Deróganse las leyes 22.140 y su modificatoria 24.150, 22.251 y 17.409; 20.239; 20.464.

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

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

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

Art. 6º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de la comisión, 18 de noviembre de 1998.

*Alfredo N. Atanasof. — Horacio F. Pernasetti. — Gerardo A. Martínez. — Alfredo E. Allende. — Adalberto L. Brandoni. — Eduardo O. Camaño. — Graciela Camaño. — Juan M. Casella. — Alicia A. Castro. — Andrés G. Delich. — Guillermo E. Estévez Boero. — Mario A. Nieva. — Lorenzo A. Pepe. — Mary Sánchez. — Margarita R. Stolbizer. — Juan D. Zacarías.*

## ANEXO

LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO  
PUBLICO NACIONAL

## CAPÍTULO I

*Marco normativo y autoridad de aplicación*

**Artículo 1º**—La relación de empleo público queda sujeta a los principios generales establecidos en la presente ley, los que deberán ser respetados en las negociaciones colectivas que se celebren 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.

**Art. 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.

**Art. 3º**—La presente normativa regla 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 (texto ordenado decreto 198/88) o la que se dicte en su reemplazo;
- g) El clero.

El 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 20.744 (texto ordenado en 1976), y modificaciones 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 f) de la ley 24.185 y de acuerdo con las disposiciones de dicha norma.

## CAPÍTULO II

*Requisitos para el ingreso*

**Art. 4º**—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.

*Impedimentos para el ingreso*

**Art. 5º**—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 pre-

visional, 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.

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

### CAPÍTULO III

#### *Naturaleza de la relación de empleo*

Art. 7º — 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.

Art. 8º — 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.

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

El personal contratado en esta modalidad no podrá superar en ningún caso el porcentaje que se establezca en el convenio colectivo de trabajo, el que tendrá

directa vinculación con el número de trabajadores que integran 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.

Art. 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.

Art. 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 al trabajador que se encuentre en situación de disponibilidad para la cobertura de dichas vacantes.

Vencido el término de 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 a 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 este 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

#### CAPÍTULO IV

##### Derechos

Art. 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.

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

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

- a) Acredite condiciones de idoneidad a través de las evaluaciones periódicas de desempeño, capacitación y del cumplimiento de las metas y objetivos establecidos para la gestión durante el transcurso de un período de prueba de doce (12) meses de prestación de servicios efectivos, así como de la aprobación de las actividades de formación profesional que se establezcan;
- b) La obtención del certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo;
- c) La ratificación de la designación mediante acto expreso emanado de la autoridad competente con facultades para efectuar designaciones, al vencimiento del plazo establecido en el inciso a).

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

Durante el período en que el agente no goce de estabilidad, su designación podrá ser cancelada. El personal que goce de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

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

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

**Art. 18.** — El personal tiene derecho a la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa, a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes. El Convenio Colectivo de Trabajo deberá prever los mecanismos de participación y de control que permitan a las asociaciones sindicales verificar el cumplimiento de los criterios indicados.

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

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

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

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

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

**Art. 22.** — La renuncia es el derecho a concluir la relación de empleo produciéndose la baja automática del agente a los treinta (30) días corridos de su presentación, si con anterioridad no hubiera sido aceptada por autoridad competente.

La aceptación de la renuncia podrá ser dejada en suspenso por un término no mayor de ciento ochenta (180) días corridos si al momento de presentar la renuncia se encontrara involucrado en una investigación sumarial.

## CAPÍTULO V

### Deberes

**Art. 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 pudiese causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrase a sus superiores inmediatos podrá hacerlo conocer directamente a la Sindicatura General de la Nación, Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas y/o a la Auditoría General de la Nación;
- i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo;
- j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación;
- k) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad;
- l) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del Estado y de los terceros que específicamente se pongan bajo su custodia;
- m) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas;
- n) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

### Prohibiciones

**Art. 24.** — El personal queda sujeto a las siguientes prohibiciones, sin perjuicio de las que en función de las particularidades de la actividad desempeñada se establezcan en las convenciones colectivas de trabajo:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones;
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicio remunerados o no, a

personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas;

- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración en el orden nacional, provincial o municipal;
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por el ministerio, dependencia o entidad en el que se encuentre prestando servicios;
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política;
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones;
- g) Representar, patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la administración pública nacional;
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;
- i) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

Art. 25. — Es incompatible el desempeño de un cargo remunerado en la administración pública nacional, con el ejercicio de otro de igual carácter en el orden nacional, provincial o municipal, con excepción de los supuestos que se determinen por vía reglamentaria, o que se establezca en el convenio colectivo de trabajo.

## CAPÍTULO VI

### *Sistema Nacional de la Profesión Administrativa*

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

## CAPÍTULO VII

### *Régimen disciplinario*

Art. 27. — El personal vinculado por una relación de empleo público regulada por la presente ley, y que revista en la planta permanente, no podrá ser privado

de su empleo ni ser objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas y en las condiciones que expresamente se establecen.

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

Art. 28. — El personal no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida, y los antecedentes del agente.

Art. 29. — El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente régimen tiene derecho a que se le garantice el debido proceso adjetivo, en los términos del artículo 12, inciso f) de la ley 19.549 o la que la sustituya.

Art. 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.

Art. 31. — Son causas para imponer el apercibimiento o la suspensión hasta 30 días:

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

Art. 32. — Son causales para imponer cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de diez (10) días discontinuos, en los doce (12) meses inmediatos anteriores;
- b) Abandono de servicio, el cual se considerará consumado cuando el agente registrare más de cinco (5) inasistencias continuas sin causa que lo justifique y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas;
- c) Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce meses anteriores;
- d) Concurso civil o quiebra no causal, salvo casos debidamente justificados por la autoridad administrativa;

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

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

Art. 33. — Son causales para imponer la exoneración:

- a) Sentencia condenatoria firme por delito contra la administración pública nacional, provincial o municipal;
- b) Falta grave que perjudique materialmente a la administración pública;
- c) Pérdida de la ciudadanía;
- d) Violación de las prohibiciones previstas en el artículo 24;
- e) Imposición como pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los cuatro (4) años de consentido el acto por el que se dispusiera la exoneración o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el agente sancionado.

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

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

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

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

Art. 36. — El personal sumariado podrá ser suspendido preventivamente o trasladado dentro de su zona por la autoridad administrativa competente cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Recurso judicial

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

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

Art. 40. — El recurso judicial directo deberá interponerse ante el Tribunal dentro de los noventa (90)

días de notificada la sanción, debiendo la autoridad administrativa enviar al Tribunal el expediente con el legajo personal del recurrente, dentro de los diez (10) días de requerido.

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### *Causales de egreso*

Art. 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 organismo;
- 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.

## CAPÍTULO X

### *Del fondo permanente de capacitación y recalificación laboral*

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

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

Art. 45. — El órgano de administración de este fondo, su composición y modalidades de funcionamiento, será

establecido en el marco de la negociación colectiva y los recursos a asignar deberán responder al carácter de los diferentes programas de modernización de los organismos y jurisdicciones.

Art. 46. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## INFORME

### *Honorable Cámara:*

El proyecto de ley implementando el Marco regulatorio del Empleo Público Nacional se origina en una iniciativa del Poder Ejecutivo ingresada bajo el número 1-P.E.-97, Mensaje 137 en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación con fecha 11 de marzo de 1997, teniendo como comisión cabecera y de única competencia a la de Legislación del Trabajo.

En su redacción original el proyecto establecía un régimen rígido que otorgaba facultades discrecionales en exceso a la autoridad administrativa tanto en lo que se refiere a la reglamentación del mismo (artículo 2º del proyecto del Poder Ejecutivo), la derogación de los regímenes particulares (artículos 3º y 4º del proyecto del Poder Ejecutivo) para disponer la modificación de las condiciones de labor de los agentes (artículo 12 del proyecto del Poder Ejecutivo), desvinculación del personal con estabilidad (artículo 11 del proyecto del Poder Ejecutivo), facultades para contratar personal en planta transitoria (artículo 9º del proyecto del Poder Ejecutivo), establecía que los principios generales establecidos en la ley sería de orden público no podrían ser modificados ni a la suba ni a la baja por las convenciones colectivas (artículo 1º del proyecto del Poder Ejecutivo), se limitaba a vedar el ingreso a la administración pública nacional a quienes hubieran incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y democrático sin hacer ninguna referencia a los indultados (artículo 5º, inciso y) del proyecto del Poder Ejecutivo), la obtención de la estabilidad en el empleo dependía de un acto expreso de la administración (artículo 14 del proyecto del Poder Ejecutivo), etcétera.

Ello generó resistencias en los gremios del sector público nacional y se realizó una ronda de consultas para que cada uno de ellos fijara su posición y es así que luego de un año y medio de gestiones y tratativas y gracias a la colaboración de las doctoras Noemí Rial y Beatriz Fontana, asesoras de los gremios cuantitativamente más numerosos del sector público y de la buena voluntad y predisposición para la búsqueda de consenso de la dirigencia de los mismos, se arribó a un proyecto consensuado entre ATE y UPCN cuyos matices diferenciales más importantes respecto al proyecto originario podemos sintetizarlos de la siguiente manera:

a) El régimen no será aplicable a los agentes del Poder Judicial y del Poder Legislativo nacional (artículo 1º, proyecto consensuado);

b) Se restringen considerablemente las facultades discrecionales de la autoridad administrativa y se fortalece el marco en el cual se desarrollará la negociación colectiva y el ámbito de alcance de la misma (artículos 1º, 3º, 4º inciso f) y 17);



c) Se establece en forma expresa que los principios generales establecidos en la presente ley deberán ser respetados "como base mínima", pudiendo ser modificados en cuanto mejoren la situación de los agentes (artículo 1º del proyecto consensuado);

d) Se hace extensiva la limitación a ingresar a la administración pública nacional a quienes hayan atentado contra el orden institucional y el sistema democrático "aun cuando hayan sido indultados o conmutadas sus penas" (artículo 4º, inciso g) del proyecto consensuado);

e) Se limita la posibilidad de la administración de modificar las condiciones de trabajo, imponiendo como condición que esos cambios "no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad ni alteren modalidades esenciales de la relación de empleo, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador ni afecten el principio de unidad familiar" (artículo 12 del proyecto consensuado);

f) Se establece que la estabilidad se adquiere automáticamente por el transcurso del tiempo y el cumplimiento de los requisitos exigidos, aun cuando no medie un acto expreso de la autoridad administrativa (artículo 14 del proyecto consensuado);

g) Se establece un sistema indemnizatorio en aquellos casos en que excepcionalmente se configuren los supuestos de pérdida de la estabilidad y cesantía del personal con estabilidad que, si bien no remite a él, se compadece con las pautas indemnizatorias del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, pero sin el tope allí establecido;

h) Se implementa un sistema sumarial que asegura la defensa en juicio y que contempla la eventual revisión judicial mediante un sistema recursivo ante el órgano jurisdiccional (artículos 24/38 del proyecto consensuado);

i) Se pone especial énfasis en la capacitación y recalificación laboral del personal, facultándose la creación de un fondo permanente a tal fin, cuyo órgano de administración será determinado por vía convencional.

El proyecto dictaminado convalida y reafirma el uso de la negociación y el debate intelectualmente honesto en la búsqueda de consensos que, por encima de las diferencias ideológicas que puedan separar a los dirigentes, permitan adoptar los acuerdos para viabilizar las normas legales que resulten más beneficiosas para los intereses de los trabajadores que ellos representan.

En el acuerdo logrado se da una acabada muestra de madurez dirigencial y equilibrio legislativo, donde tanto los sectores sindicales involucrados, como los legisladores de los distintos bloques que suscriben el mismo, se han colocado a la altura de las circunstancias y esa actitud arroja como resultado un cuerpo legislativo que, de culminar satisfactoriamente su trámite como todos esperamos, permitirá dar por cumplida una asignatura pendiente de la clase política al reemplazar la normativa que aún rige las actividades de los agentes del público nacional, que se remonta a la época de la dictadura militar y otra emanada del procedimiento que la Constitución Nacional específicamente prevé a tal fin.

Alfredo N. Atanasof.

## ANTECEDENTE

### Mensaje del Poder Ejecutivo

Buenos Aires, 5 de marzo de 1997.

*Al Honorable Congreso de la Nación.*

Tengo el agrado de dirigirme a vuestra honorabilidad con el objeto de someter a su consideración el adjunto proyecto de ley, mediante el que se propicia establecer un nuevo marco normativo, que comprende la adecuación al proceso de reforma y modernización del Estado comprendido por el gobierno nacional, en relación a la ley 22.140, aprobatoria del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública, y su modificatoria 24.150; 22.251, regulatoria de adscripciones; así como los regímenes estatutarios especiales aprobados por las leyes 17.409, 20.239 y 20.464.

En orden al objetivo expresado, es necesario contar con un régimen jurídico general regulador del empleo público, que comprenda la mayor cantidad posible del personal del Estado, de manera tal de unificar los estatutos especiales actualmente vigentes en un único cuerpo normativo de alcance general, obteniéndose así claridad normativa y una mayor seguridad jurídica, de lo cual resultará una mejor gestión de la administración.

Esto no implica desconocer que existen ciertas actividades que suponen relaciones de empleo en el ámbito estatal con particularidades tales que justifican su regulación por un estatuto propio que haga excepción al régimen general, por lo cual se faculta al Poder Ejecutivo, por el término de trescientos sesenta y cinco (365) días, para establecer la existencia de tales regímenes. El Régimen Jurídico Básico de la Función Pública aprobado por la ley 22.140 pretendió sentar las bases generales para la administración de los recursos humanos al servicio del Estado y trató de comprender a la mayoría de los agentes de la administración pública nacional, y si bien abarca un vasto universo de los agentes públicos, no es el único, ya que coexisten numerosos estatutos particulares.

A los fines de alcanzar el propósito perseguido, se procede a elevar el adjunto proyecto de ley a través de cual se estructuran lineamientos generales estableciéndose los institutos o principios básicos de la regulación de empleo público, que necesariamente debe contener una norma general con un ámbito de aplicación amplio, y en el que las negociaciones colectivas cumplen una función significativa.

Por ello, es de hacer notar, que el proyecto de ley acompañado se encuadra dentro de la nueva concepción adoptada en nuestro país en materia de empleo público a través de la ley 23.544 ratificatoria del Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, como asimismo de la ley 24.185, consecuentemente, las regulaciones que se celebren por vía de negociaciones colectivas deberán sujetar la relación de empleo a las normas generales que se establecen en la normativa nacional.

Con esta modalidad de regulación, se estima que se podrá facilitar la regulación de las relaciones de empleo público, y al mismo tiempo se logrará tener en vi-

gencia un régimen general de la función pública aplicable a la mayor cantidad posible de los empleados del Estado.

Siguiendo los lineamientos del decreto 558/96, se introduce el concepto "productividad" en la relación de empleo público. Tal concepto se recepta en el proyecto de ley, como por ejemplo al tratar las cuestiones relacionadas con la estabilidad, sistemas de incentivos, movilidad de los agentes, procedimientos de selección y evaluaciones, incompatibilidades, licencias, justificaciones y franquicias, etcétera.

Con el dictado de la norma proyectada se pretende limitar la posibilidad de aprobar regímenes especiales, consagrando una norma legal que simplemente excluya ciertas actividades, como lo hace para el ámbito de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

El proyecto incorpora a los entes estatales que sometan a su personal al régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, extendiéndoles exclusivamente, los preceptos generales de ingreso, deberes y prohibiciones, de manera de generalizar su alcance y permitir la homogeneización de tales principios en todos los tipos de relación de empleo que se establecen con el Estado, como asimismo cumplir con la finalidad de amparar legalmente a los Estados que actualmente están regidos por la normativa que se sustituye.

En el instituto del ingreso se propicia incorporar los requisitos básicos que inexcusablemente deben acreditarse para la incorporación a cualquier tipo de funciones o actividades a realizar en el Estado sean estas remuneradas, ad honórem, políticas, de carrera, contratadas, etcétera.

Asimismo, se establecen los impedimentos para el ingreso, los que responden a diversas exigencias, destacándose entre ellas las relaciones con la materia penal, a efectos de salvaguardar el interés del Estado nacional como empleador, así por ejemplo, el condenado o el que tenga proceso penal pendiente por delito contra la Administración Pública Nacional.

En relación a la estabilidad, se estima necesario establecer estrictas condiciones para su adquisición, incluyendo períodos más extensos de prueba: veinticuatro (24) meses para funciones de jefatura y doce (12) meses para funciones profesionales, técnicas, de asistencia o apoyo, ratificación mediante acto expreso de autoridad competente, evaluaciones periódicas, capacitación específica, también fijar las causales para su limitación, y los lineamientos respecto del régimen de contrataciones.

Se prevé la existencia de un sistema de movilidad del personal dentro o fuera de la jurisdicción presupuestaria, así como también su traslado a cualquier punto del territorio nacional, y asimismo se propone otorgar al Poder Ejecutivo la atribución de celebrar convenios con los otros poderes del Estado, provincias y municipios, a fin de posibilitar el ejercicio interjurisdiccional de dicha movilidad.

En dicha inteligencia se distinguen los derechos del personal teniendo en consideración el tipo de relación de empleo que mantengan con la administración.

El proyecto prevé que la carrera administrativa básica y las específicas que se implementen deberán aplicar criterios que incorporen los principios de transparencia

en los procedimientos de selección, de idoneidad para las funciones a cubrir, de evaluación de la eficiencia, eficacia, rendimiento y productividad laboral y de exigencias de capacitación acorde con las necesidades de las actividades a desarrollar, y la consideración de sistemas de incentivos basados en el mérito y la capacidad de los agentes.

Asimismo, se propone establecer con precisión los deberes ineludibles a que deben estar sujetos los empleados de la administración, independientemente de la clase de vínculo laboral, como por ejemplo los referidos a lealtad a la ley, fidelidad al Estado y eficiencia en la prestación del servicio.

Se incorpora una mayor exigencia ética a los empleados, mediante la tipificación de diversas conductas que se prohíben expresamente. Así por ejemplo, el representar o patrocinar a litigantes contra la Administración Pública Nacional, o intervenir en gestiones extrajudiciales en que ésta sea parte.

El prestigio de la actividad de los órganos administrativos dependerá así en gran medida de la conducta de los propios agentes, y de la estrictez que la administración aplique para erradicar la corrupción.

Además, a los fines de receptar las previsiones de normas de rango internacional ratificadas por nuestro país como por ejemplo la legislación tuitiva de los derechos humanos (Pacto de San José de Costa Rica, y ley 23.592), establece la prohibición de todo trato discriminatorio por razón de circunstancias o condiciones personales o sociales.

En la inteligencia de que el poder disciplinario de la administración es una consecuencia de la supremacía jurídica que goza el Estado y de su estructuración organizacional, se establece el límite de su actividad sancionatoria, reflejando las principales garantías previstas para los agentes alcanzados por sus disposiciones.

En atención a tales fundamentos, se ha plasmado el principio *non bis in idem*, y establecido los aspectos fundamentales que deberán tenerse en cuenta para la graduación de las distintas sanciones.

Dentro de estos lineamientos se consideró conveniente enunciar las sanciones que podrán ser impuestas al personal en ocasión de la transgresión de los deberes y prohibiciones a que están sujetos.

Se estimó necesario contemplar las causales que provocan la extinción del vínculo laboral con la administración pública nacional, las que pueden estar originadas en hechos ajenos a la voluntad de las partes o en la decisión unilateral de una de ellas, y referidas a personal que esté en el régimen de estabilidad o que se regule por otras modalidades de prestación de servicios por ejemplo: personal bajo el régimen de estabilidad; sanciones expulsivas; evaluaciones deficientes; reestructuración o disolución de organismos; cancelación de la designación de los agentes que aún no adquirieron estabilidad; cese de personal bajo el régimen de contrataciones; y comunes a ambas situaciones como fallecimiento, jubilación, renuncia, etcétera.

Finalmente, con el objetivo de elaborar programas de capacitación, recalificación de puestos de trabajo y demás acciones tendientes a facilitar la movilidad funcional y la readaptación de los empleados a los cambios técnicos, funcionales u organizacionales propios de una

administración moderna, se faculta al Poder Ejecutivo a crear un Fondo de Capacitación Permanente y Recalificación Laboral.

En mérito a los fundamentos que anteceden se considera que vuestra honorabilidad habrá de dar curso favorable al presente proyecto.

Dios guarde a vuestra honorabilidad.  
Mensaje 187

CARLOS S. MENEM.

Jorge A. Rodríguez. — Elías Jassan. — José A. Caro Figueroa.

### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1º — Apruébase la ley marco de regulación de empleo público nacional que, como anexo, forma parte integrante de la presente.

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

Art. 3º — Facúltase al Poder Ejecutivo por el término de trescientos sesenta y cinco (365) días, para establecer la existencia de regímenes particulares exceptuados del ámbito del régimen que se aprueba por la presente. Asimismo, mantienen expresa vigencia la ley 24.185 y su decreto reglamentario 447/93.

Art. 4º — Deróganse las leyes 22.140 y su modificación 24.150; 22.251; 17.409; 20.239; 20.464 y los regímenes estatutarios especiales alcanzados por las prescripciones de esta ley.

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, dichos ordenamientos y sus respectivas reglamentaciones continuarán rigiendo la relación laboral del personal de que se trate, siempre que en esta ley no se disponga de otro modo y hasta tanto el Poder Ejecutivo o en su caso el jefe de Gabinete de Ministros ejerzan la facultad que se les confiere por el artículo segundo.

Art. 5º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

CARLOS S. MENEM.

Jorge A. Rodríguez. — Elías Jassan. — José A. Caro Figueroa.

### ANEXO

#### LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL

##### CAPÍTULO I

##### *Marco normativo y autoridad de aplicación*

Artículo 1º — La relación de empleo público queda sujeta a los principios generales establecidos en la presente ley, los que deberán ser respetados en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la

ley 24.185. El Poder Ejecutivo por vía reglamentaria establecerá las materias objeto de las negociaciones colectivas.

Art. 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.

Art. 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 por acto administrativo emanado de autoridad competente 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 preste servicios militares;
- d) El personal perteneciente a las fuerzas de seguridad y policiales, en actividad y el retirado que preste 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 (texto ordenado por decreto 108/88), o la que se dicte en su reemplazo;
- g) El clero.

Al personal que preste servicios en organismos pertenecientes a la administración pública esté regido por los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (texto ordenado en 1976) y modificatorias o la que se dicte en su reemplazo, se le aplicarán exclusivamente las previsiones contenidas en los capítulos correspondientes a ingreso, deberes y prohibiciones.

##### CAPÍTULO II

##### *Requisitos para el ingreso*

Art. 4º — El ingreso a la Administración Pública nacional estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas, en la forma que se determine por vía reglamentaria:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado.  
El Jefe de Gabinete de Ministros podrá exceptuar del cumplimiento de este requisito me-

diente fundamentación precisa y circunstanciada de la jurisdicción solicitante y de conformidad con lo que al efecto establezca la reglamentación;

- b) Condiciones de conducta;
- c) Idoneidad para el cargo que se acreditará mediante los regímenes de selección que se establezcan;
- d) Aptitud psicofísica para el cargo.

#### *Impedimentos para el ingreso*

Art. 5º — Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrá ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso. El jefe de Gabinete de Ministros podrá autorizar su ingreso, si en virtud de la naturaleza de los hechos, las circunstancias o por el tiempo transcurrido juzgare que ello no obsta al requisito exigido en el inciso b) del artículo 4º de este régimen;
- b) El condenado por delito cometido en perjuicio de o contra 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 27 y 28 de la presente;
- f) El que tenga la edad prevista en la ley provisional para acceder al beneficio de la jubilación ordinaria o el que gozare de un beneficio provisional, 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 mientras se encuentre en esa situación.

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

### CAPÍTULO III

#### *Naturaleza de la relación de empleo*

Art. 7º — 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.

Art. 8º — El régimen de estabilidad comprende al personal que ingrese, por los mecanismos de selección que se establezcan por vía reglamentaria, 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 en los procedimientos de selección, de idoneidad para las funciones a cubrir, de evaluación de la eficiencia, eficacia, rendimiento y productividad laboral y de exigencias de capacitación acorde con las necesidades de las actividades a desarrollar, así como la previsión de sistemas de incentivos basados en el mérito y la capacidad de los agentes.

Art. 9º — El régimen de contrataciones de personal por tiempo determinado podrá comprender la prestación de servicios de carácter transitorio o estacionales, que no estén incluidos en el régimen de carrera, que por sus características de excepcionalidad contribuyan al incremento de la productividad y sin menoscabo de los regímenes de incentivo que se establecieren conforme a las metas y objetivos que se fijan anualmente para cada jurisdicción u organismo. 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.

Art. 10. — El régimen de prestación de servicios del personal de gabinete de las autoridades superiores, que será reglamentado por el Poder Ejecutivo, 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.

Art. 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, podrá ser reubicado durante el período y en las condiciones que determine el jefe de Gabinete de Ministros en ejercicio de sus facultades propias.

En el supuesto de no concretarse la reubicación, al vencimiento del correspondiente plazo se producirá la baja del agente, generándose el derecho a percibir una indemnización, la que en ningún caso podrá ser inferior a la del régimen de contrato de trabajo aplicable al ámbito privado prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (texto ordenado en 1976), con las modificaciones introducidas por la ley 24.013.

Art. 12. — La movilidad del personal de una dependencia a otra dentro o fuera de la misma jurisdicción presupuestaria, así como también su traslado a cualquier lugar del territorio nacional, dentro del ámbito de aplicación del presente régimen, estará sujeta a la reglamentación que se dicte al efecto, así como de los acuerdos que se celebren dentro del marco de la ley 24.185.

El Poder Ejecutivo podrá celebrar convenios con los otros Poderes del Estado, provincias y municipios que posibilitem 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 en su respectivo ámbito, a otro poder del Estado nacional, estados provinciales y/o Gobierno de la Ciudad Autónoma 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.

#### CAPÍTULO IV

##### *Derechos*

Art. 13. — Las personas vinculadas laboralmente con la administración pública nacional, según el régimen al que hubieren ingresado, tendrán los siguientes derechos, de conformidad con los reglamentos que al efecto se dicten:

- a) Estabilidad;
- b) Retribución por sus servicios e incentivos por productividad;
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera;
- d) Capacitación permanente;
- e) Libre agremiación 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.

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.

Art. 14. — El personal comprendido en el régimen de estabilidad tendrá derecho a conservar el empleo. La estabilidad en la función será materia de regulación convencional.

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

- a) La acreditación de condiciones de idoneidad a través de las evaluaciones periódicas, capacitación y, cuando corresponda el cumplimiento de metas y objetivos de la gestión grupal, durante

el transcurso del plazo de veinticuatro (24) meses de prestación de servicios efectivos en los casos de funciones de jefatura y de doce (12) meses de servicios efectivos para el caso de funciones profesionales, técnicas y de asistencia o apoyo;

- b) La obtención del certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo;
- c) La ratificación de la designación mediante acto expreso emanado de la autoridad competente con facultades para efectuar designaciones, al vencimiento de los plazos previstos en el inciso a).

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

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

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

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

Art. 15. — El personal tiene derecho a igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes.

Art. 16. — La regulación del derecho a licencias, justificaciones y franquicias deberá asimilar las previsiones contenidas en el régimen laboral al que se encuentra sujeto el contrato de trabajo aplicable al ámbito privado, sin perjuicio de la regulación de las disposiciones específicas que respondan a características propias de la prestación de la función pública en el marco de la negociación colectiva.

Art. 17. — El personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, autorizándolos a que continúen en la prestación de sus servicios por el período que se establezca por vía reglamentaria, a cuyo término será dado de baja.

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

Art. 18. — El personal que goza de jubilación o retiro no tiene derecho a la estabilidad. La designación podrá ser cancelada en cualquier momento, por razones de oportunidad, mérito o conveniencia, no dando lugar al pago de indemnización.

Art. 19. — La renuncia es el derecho a concluir la relación de empleo produciéndose la baja automática del agente a los treinta (30) días corridos de su presentación, si con anterioridad no hubiera sido aceptada por autoridad competente.

La aceptación de la renuncia podrá ser dejada en suspenso, por un término no mayor a ciento ochenta (180) días corridos, en los casos y condiciones que determine la reglamentación.

## CAPÍTULO V

*Deberes*

Art. 20. — Los agentes tienen los siguientes deberes, sin perjuicio de los que en función de las particularidades de la actividad desempeñada, establezca la reglamentación:

- a) Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y productividad laboral, en las condiciones y modalidades que se determinen;
- b) Observar en el servicio y fuera de él una actitud ética acorde con su calidad de agente público y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y 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 les fueran 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 en una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare 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 los de 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.

*Prohibiciones*

Art. 21. — El personal queda sujeto a las siguientes prohibiciones, sin perjuicio de las que en función de las particularidades de la actividad desempeñada se establezcan:

- 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 servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas;
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración en el orden nacional, provincial o municipal;
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por el ministerio, dependencia o entidad en el que se encuentre prestando servicios;
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política;
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones;
- g) Representar, patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la administración pública nacional;
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 22. — Es incompatible el desempeño de un cargo remunerado en la administración pública nacional con el ejercicio de otro de igual carácter en los órdenes nacional, provincial o municipal, con excepción de los supuestos que se determinen por vía reglamentaria.

## CAPÍTULO VI

*Régimen disciplinario*

Art. 23. — El personal sujeto al régimen de estabilidad no podrá ser privado de su empleo ni ser objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas que determina esta ley.

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

Art. 24. — El personal no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida, los antecedentes del agente y los perjuicios causados al Estado.

Art. 25. — El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente régimen tiene derecho a que se le garantice el debido proceso adjetivo, en los términos del artículo 1º inciso f) de la ley 19.549 o la que la sustituya.

Art. 26. — El personal podrá ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) **Apercibimiento;**
- b) **Suspensión de hasta treinta (30) días;**
- c) **Cesantía;**
- d) **Exoneración;**
- e) **Las establecidas en los regímenes especiales en concordancia con las actividades específicas desempeñadas, las que mantendrán su vigencia, salvo disposición expresa en contrario.**

La suspensión se hará efectiva sin prestación de servicios ni goce de haberes, en la forma y términos que determine la reglamentación.

Las causales de apercibimiento y suspensión serán establecidas por vía reglamentaria debiendo tipificarse y graduarse en base a faltas fundadas en incumplimientos en la prestación de servicios, inasistencias injustificadas e incumplimiento de los deberes determinados en el artículo 20, cuya entidad no revista la gravedad y magnitud de las causales encuadradas en el artículo 27.

Art. 27. — Son causales para imponer cesantía:

- a) **Abandono de servicios, el cual se considerará consumado cuando el agente registrare más de cinco (5) inasistencias continuas sin causa que lo justifique;**
- b) **Acumulación de treinta y un (31) días de suspensión en el año calendario;**
- c) **Acumulación de diez (10) días de inasistencias injustificadas en los doce (12) meses anteriores;**
- d) **Sentencia condenatoria firme por delito doloso que no se refiere a la administración pública;**
- e) **Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 20 y 22 cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere;**
- f) **Calificaciones deficientes como resultado de evaluaciones que impliquen desempeño ineficiente, ineficaz e improductivo, durante dos (2) años consecutivos o tres (3) alternados en los últimos diez (10) años de servicio;**
- g) **Las causales específicas establecidas en los regímenes especiales que respondan estrictamente a la particular naturaleza de la función o de la prestación del servicio, las que mantendrán su vigencia, salvo disposición expresa en contrario.**

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los dos (2) años de con-

sentido el acto por el que se dispusiera la cesantía o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

Art. 28. — Son causales para imponer la exoneración:

- a) **Sentencia condenatoria firme por delito contra la administración pública nacional, provincial o municipal;**
- b) **Falta grave que perjudique materialmente a la administración pública;**
- c) **Pérdida de la ciudadanía.**
- d) **Violación de las prohibiciones previstas en el artículo 21.**

Las causales enunciadas en este artículo y el anterior no excluyen otras que importen violación de los deberes del personal.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los cuatro (4) años de consentimiento el acto por el que se dispusiera la exoneración o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el agente sancionado.

Art. 29. — La sustanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

Art. 30. — La aplicación de sanciones de suspensión mayor de diez (10) días, cesantía o exoneración, requerirá la instrucción de sumario previo.

Quedan exceptuados de lo dispuesto en el párrafo precedente la aplicación de apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días en aquellos supuestos en que la sanción responda a la acumulación de inasistencias o faltas de puntualidad, y la cesantía por abandono de servicio, evaluación deficiente o días de suspensión, en cuyos casos será suficiente constancia lo que surja de los respectivos registros.

Art. 31. — El personal sumariado podrá ser suspendido preventivamente o trasladado con carácter transitorio por la autoridad administrativa competente, cuando su alejamiento sea necesario a fin de esclarecer los hechos investigados, o cuando su permanencia en funciones fuera inconveniente, en la forma y términos que se determinen por vía reglamentaria.

En el supuesto de haberse aplicado suspensión preventiva y que de las conclusiones del sumario no surjan sanciones, o las mismas no fueran privativas de haberes, éstos les serán íntegramente abonados, caso contrario, les serán reconocidos en la proporción correspondiente.

Art. 32. — Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, con las salvedades que determine la reglamentación, se computarán de la siguiente forma:

- a) **Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento: un (1) año;**

- b) Causales que dieran lugar a la suspensión y cesantía: tres (3) años;
- c) Causales que dieran lugar a la exoneración: cuatro (4) años.

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

Art. 33. — Por vía reglamentaria se determinarán las autoridades con atribuciones para aplicar las sanciones a que se refiere este capítulo, así como también el procedimiento de investigación aplicable.

## CAPÍTULO VII

### *Recurso judicial*

Art. 34. — Contra los actos administrativos que dispongan la cesantía o exoneración del personal amparado por la estabilidad prevista en este régimen, el agente afectado podrá optar por impugnarlo por la vía administrativa común y una vez agotada ésta acudir a sede judicial, o recurrir directamente por ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal o por ante las cámaras federales con asiento en las provincias, según corresponda conforme al lugar de prestación de servicios del agente. La opción formulada es excluyente e inhibe la utilización de cualquier otra vía o acción.

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

Art. 35. — El recurso judicial directo deberá interponerse ante el tribunal dentro de los treinta (30) días de notificada la medida expulsiva, debiendo la autoridad administrativa enviar al tribunal el expediente con el legajo personal del recurrente, dentro de los diez (10) días de requerido.

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

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

Art. 36. — Si la sentencia fuera favorable al recurrente haciendo lugar a su reincorporación, la administración deberá habilitar una vacante de igual categoría a la que revistaba. Este podrá optar por percibir la indemnización prevista en el artículo 11 renunciando al derecho de reincorporación.

## CAPÍTULO VIII

### *Causales de egreso*

Art. 37. — La relación de empleo del agente con la administración pública nacional concluye por las siguientes causas, en las condiciones que establezca la reglamentación:

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad o falta de ratificación de la designación en los términos del artículo 14;
- b) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo de conformidad con lo previsto en el artículo 19;
- 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 17;
- h) Por fallecimiento.

## CAPÍTULO IX

### *Del fondo permanente de capacitación y recalificación laboral*

Art. 38. — Facúltase al Poder Ejecutivo a crear un fondo de capacitación permanente y recalificación laboral que funcionará en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Art. 39. — El fondo tendrá por objetivo elaborar programas de capacitación, recalificación de puestos de trabajo y toda otra acción tendiente a facilitar la movilidad funcional y la readaptación de los empleados públicos a los cambios técnicos, funcionales u organizacionales propios de la administración moderna.

Art. 40. — El órgano de administración de este fondo, su composición y modalidades de funcionamiento, será establecido en el marco de la negociación colectiva y los recursos a asignar deberán responder al carácter de los diferentes programas de modernización de los organismos y jurisdicciones.