

Marco Regulatorio del Empleo Público Nacional

-El texto del proyecto de ley definitivamente aprobado es el que figura en la página...

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 y 20.464.

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

Dada en la sala de sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a los quince días del mes de septiembre del año mil novecientos noventa y nueve.

ALBERTO R. PIERRI.

II

ANEXO

LEY MARCO DE REGULACION DEL EMPLEO PUBLICO NACIONAL

CAPITULO 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 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 preste servicios militares;
- d) El personal perteneciente a las fuerzas de seguridad y policiales, en actividad y 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 (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 20.741 (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.

CAPITULO 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 confor-

me 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.

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 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.

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 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 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 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.

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), c), 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 alcanzados. 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) 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;
- e) 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 cuan-

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

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 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;
- 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 colecti-

vos 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 1º 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 10 (diez) días discontinuos, en los 12 (doce) meses inmediatos anteriores;
- b) Abandono de servicio, el cual se considerará consumado cuando el agente registrare más de cinco (5) inasistencias continuas sin causa que lo justifique y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas;
- c) Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, que hayan dado lugar a treinta (30)

días de suspensión en los doce meses anteriores.

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

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

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

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 confiabilidad 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.

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 fijado en el marco de la negociación colectiva y los recursos asignados deberán responder al carácter

de los diferentes programas de modernización de los organismos y jurisdicciones.

Art. 46. - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

77

Depósitos de salarios en el sistema financiero

-El texto del proyecto de ley sancionado es el siguiente:

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º. Los empleadores del sector privado y los organismos públicos o cualquier dependencia estatal que hubieren constituido depósitos de haberes de sus trabajadores en cuentas abiertas en entidades financieras para tal fin, responderán en forma solidaria por dichos haberes a los efectos de garantizar al personal su percepción en tiempo y forma, en caso que por cualquier causa la entidad financiera no pudiera hacer frente al pago de las remuneraciones depositadas.

Art. 2º. - La responsabilidad establecida en el artículo anterior alcanza a la totalidad de la remuneración acreditada a cada trabajador en la cuenta constituida por el empleador en una entidad financiera, deducidas las extracciones efectuadas a partir de la fecha de última acreditación.

Todo saldo que exceda el monto de los salarios más los accesorios percibidos en el mes inmediato anterior, queda excluido del régimen de la presente ley y sometido a las normas generales sobre garantía de los depósitos.

Art. 3º. - Los sujetos solidariamente responsables de conformidad con el artículo 1º deberán abonar los importes que correspondan directamente a los trabajadores dentro del plazo de 10 días corridos contados a partir de que se configure la imposibilidad de retiro de los haberes depositados.

En este supuesto, los empleadores quedan subrogados en los derechos que corresponden a los trabajadores titulares de las cuentas.

Art. 4º. - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

78

Licencia para trabajadores que adopten a menores

-El texto del proyecto de ley sancionado es el siguiente:

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º. - Incorpórase como capítulo V del título VII de la ley 20.744 (t.o.) el siguiente: "De la protección de la adopción"

CAPÍTULO V

De la protección de la adopción

Art. 2º. - Incorpórase como artículo 188 bis, el siguiente texto:

Artículo 188 bis: A quien se haya otorgado la guarda de un menor, con miras a la adopción, gozará de los siguientes derechos:

1. Una licencia de 45 (cuarenta y cinco) días corridos contados a partir de la fecha de la entrega en guarda.
2. Durante el período de licencia conservará su empleo y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, los que garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia.
3. Quien adopte un lactante podrá disponer, en el transcurso de la jornada de trabajo, de dos descansos de media hora para alimentar a su hijo. Este beneficio no podrá superar un año contado a partir de la entrega en guarda, salvo que por prescripción médica deba ampliarse este plazo.
4. Tendrá derecho a disponer del uso de las salas maternas y/o guarderías, habilitadas para el uso del personal del establecimiento donde presten servicios.
5. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido del trabajador o de la trabajadora obedece a razones vinculadas con la adopción, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores y posteriores a la fecha de la entrega en guarda del menor, siempre y cuando quien adopte haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma la entrega en guarda del menor y el juzgado interviniente.

En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador deberá abonar la indemnización prevista en el artículo 182.

Art. 3º – Incorpórase como artículo 188 ter, el siguiente texto:

Artículo 188 ter: No se aplicarán los beneficios establecidos en el artículo 188 bis cuando se adopte al hijo del cónyuge.

Si la guarda del menor se hubiera otorgado a ambos cónyuges –estando vigente la relación laboral de éstos– sólo uno de ellos tendrá derecho al beneficio concedido en el artículo 188 bis.

Art. 4º – Modificase el inciso a) del artículo 158 de la LCT, el que quedará redactado de la siguiente forma:

a) Por nacimiento de hijo o adopción, dos días corridos.

Art. 5º – Modificase el inciso e) del artículo 6º de la ley 24.714, por el siguiente texto:

e) Asignación por maternidad y por maternidad por adopción.

Art. 6º – Modificase el artículo 11 de la ley 24.714, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 11: La asignación por maternidad y por maternidad por adopción consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal co-

rrespondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

Art. 7º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

79

Mediación y conciliación obligatoria

–El texto del proyecto de ley sancionado es el que figura en la página 4879.

80

Sistema de pasantías educativas

–El texto del proyecto de ley definitivamente sancionado es el que figura en la página 4881.

81

Inmueble para el municipio de General Pueyrredón

–El texto del proyecto de ley definitivamente sancionado es el que figura en la página 4883.

82

Incorporación al ordenamiento jurídico nacional de la sigla y del emblema del Mercosur

–El texto del proyecto de ley sancionado es el que figura en la página 4884.

83

Figuración en guía telefónica

–El texto del proyecto de ley sancionado es el que figura en la página 4888.

84

Transferencia de un inmueble a Mendoza

–El texto del proyecto de ley sancionado es el siguiente:

Buenos Aires, 15 de septiembre de 1999.

Al señor presidente de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Tengo el honor de dirigirme al señor presidente, a fin de comunicarle que el Honorable Senado, en la fecha, ha considerado el proyecto de ley en revisión por el que se incorpora un inciso al artículo 24 de la ley 24.855 (Desarrollo Regional y Generación de Empleo), y ha tenido a bien aprobarlo, reemplazando en el artículo 1º el texto del inciso f) por el siguiente:

f) El inmueble de la sucursal Mendoza del Banco Hipotecario Nacional sito en la intersección de las calles Gutiérrez y avenida España de la ciudad de Mendoza, designado catastralmente como: 01-01-10-0022-000003-00009, padrón territorial: 01001491.

Se deja constancia que el proyecto en cuestión fue apro-