



**Taller sobre Empleo Público
en la Administración Pública Nacional**

cursoparitarios@ateargentina.org.ar

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Bases constitucionales:
Mérito – Idoneidad -
Igualdad

Artículo 14 bis: las leyes aseguran al trabajador: condiciones dignas y equitativas; jornada limitada; descanso y vacaciones; retribución justa; salario MVM; igual \$ por igual tarea; participación en ganancias; protección contra despido arbitrario; *estabilidad del empleado público*; organización sindical libre y democrática ...

Artículo 16: La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre ... Todos sus habitantes son *iguales ante la ley*, y *admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...*



Establece para el Empleo
Público Nacional

Ley 25.164 y su
reglamentación
Dto. 1421/02

- Derechos, deberes y prohibiciones
- Requisitos de ingreso
- Régimen disciplinario
- Causales de egreso

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

La ley

- Sus principios generales y los derechos y garantías constituyen mínimos que deben ser respetados en las negociaciones colectivas celebradas bajo el régimen de la Ley 24.185.
- El órgano rector en materia de empleo público y autoridad de aplicación e interpretación de la Ley es el Ministerio de Modernización.

Ámbito de aplicación

- personal designado en la Administración Nacional, central y descentralizada, dependiente del Poder Ejecutivo Nacional.
- Por ello, no es aplicable al personal de provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Poder Judicial de la Nación, Poder Legislativo Nacional y Ministerio Público.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

¿Quiénes están fuera del alcance de esta norma?

- El presidente.
- El vicepresidente.
- Los ministros y jefe de Gabinete de Ministros.
- Los secretarios y subsecretarios.
- Los funcionarios extraescalafonarios y a quienes fueran designados en jerarquías equivalentes a ministro, secretario o subsecretario.
- Los miembros de las fuerzas militares y de seguridad.
- El clero.
- Los miembros del Servicio Exterior de la Nación.
- El personal alcanzado por la LCT 20744 y que estuviera comprendido en CCT celebrados bajo el régimen de la Ley 14250, excepto que, por mutuo acuerdo de las partes signatarias de dichos convenios, decidieran incorporarse a esta Ley Marco.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Clasificación del personal alcanzado por la ley:

- Personal bajo el régimen de estabilidad laboral permanente o de carrera, que solo ingresa mediante proceso de selección (concurso).
- Personal transitorio designado o contratado por tiempo determinado, integrado por:
 - Designados en cargo de Planta No Permanente (o Transitoria).
 - Contratados a término fijo (artículo 9° = a Ley Marco = a Res. 48 = a Contrato 1421).
- Personal de Gabinete para asesorar o prestar asistencia administrativa directa a las autoridades superiores, cuya designación puede ser cancelada en cualquier momento o al cesar la autoridad superior a la que asiste.
- Personal *ad honorem* para prestar asesoramiento sin retribución alguna (excepto reintegro de gastos efectivamente incurridos).

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Del ingreso a la Administración Pública Nacional:

Antes de ingresar a la APN, ya sea a través de:

- contrato; o
- designación en cargo de Planta No Permanente (o Transitoria); o
- designación transitoria en un cargo de Planta Permanente; o
- designación en cargo de Planta Permanente bajo el régimen de estabilidad.

Se deberán cumplir estos requisitos:

- Ser argentino nativo, naturalizado o por opción (el Jefe de Gab. puede autorizar su excepción fundada, tanto para la presentación a concurso como para designación en planta no permanente).
- Buena conducta (cert. de antecedentes penales) e idoneidad.
- Certificado de aptitud psicofísica.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Idoneidad:

Debe acreditar previamente que es una persona idónea para el desempeño del cargo y el ejercicio de la función o de la tarea a realizar:

- Para la planta permanente, la idoneidad se acredita mediante la superación del proceso de selección (concurso).
- Ingreso con un contrato “Ley Marco” o a un cargo de la planta permanente mediante una designación transitoria o de planta no permanente, la idoneidad se acredita cumpliendo al menos con los requisitos del Nivel Escalafonario que aplica al personal permanente y la apreciación de quien promueve o autoriza la contratación o designación.
- Para una designación transitoria, el jefe de Gabinete de Ministros puede exceptuar en el acto de designación (decisión administrativa).
- Para un contrato “Ley Marco”, es el Ministerio de Modernización quien puede autorizar el ingreso con una excepción que se incluye en la medida (acto administrativo) por la que se aprueba el contrato.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Prohibiciones para el ingreso a la APN:

Se puede distinguir tres situaciones que impiden el ingreso a la APN:

- Quienes están en conflicto con la “Ley penal”. Por ello se exige presentar un certificado de antecedentes penales (Registro Nacional de Reincidencia).
- Quienes fueron sancionados con cesantía o exoneración en la APN, Provincial o Municipal. Medidas sancionatorias que aplica la Administración ante faltas muy graves de la conducta de sus agentes que implican la expulsión de la APN y hasta no ser rehabilitado (pasados 2 años de la cesantía y 4 en el caso de la exoneración).
- Quien cuenta con la edad para jubilarse (65 años) solo puede ingresar como Personal No Permanente. Para la mujer este impedimento se aplica, igual que a los hombres, a los 65 años.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Derechos del personal de la APN:

- a) Estabilidad.
- b) Retribución justa por sus servicios, 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, conforme a lo que se establezca en el CCT.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

El derecho a la estabilidad:

Significa que no puede ser apartado del cargo sin que medien las razones que expresamente indique la “Ley Marco” y en los términos que ésta establece, como causales de extinción de la estabilidad.

¿Qué comprende la estabilidad?

- La relación de empleo.
- El Nivel o Categoría escalafonaria.
- El Grado de avance en el régimen de carrera que el empleado tenga.
- La remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho Nivel y Grado escalafonario.

La estabilidad no alcanza a un puesto de trabajo determinado, por lo que el empleado puede ser destinado a otro puesto equivalente si fuera necesario.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Para alcanzar la estabilidad:

- Haberse producido el ingreso a la APN mediante proceso de selección.
- Prestar servicios efectivos por el término de 12 meses (período de prueba) contados desde la toma de posesión del cargo. Durante este período, se computa el goce de la licencia por vacaciones. Toda otra licencia que se tome el agente interrumpe el cómputo del plazo y retrasa la llegada de la estabilidad.
- Lograr una evaluación del desempeño buena o superior durante el período de prueba.
- Aprobar las actividades de capacitación que se establezcan para ingresantes.
- Obtener el certificado de aptitud psicofísica definitivo, en el supuesto de que el obtenido para el ingreso fuese provisorio.

Dentro de los 30 días una vez cumplido el período de prueba, la autoridad que dictó el acto de nombramiento debe ratificarlo mediante el dictado de un acto expreso. Si no lo hace, la Ley presume que dicho “silencio” es igual a la ratificación.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

El personal bajo el régimen de estabilidad tiene derecho a un **régimen de carrera en condiciones de igualdad de oportunidades**. Es decir, a progresar y promover en un sistema de reglas precisas, claras e iguales para todos.

Esto implica:

- El derecho a promover a cargos vacantes de mayor nivel (ascenso) mediante concursos de antecedentes, méritos y aptitudes.
- Pero también a promover de manera horizontal dentro del nivel que hubiera alcanzado, conforme a su desempeño y cuya idoneidad deberá ser evaluada al menos una vez por año.

Por eso también, tiene derecho a la capacitación permanente dentro del horario de servicio. Derecho que es también obligación para capacitarse en el mejor desempeño de las funciones y según prioridades de la Administración.

Remuneración del personal no estable:

Con base en el principio de a igual tarea, igual remuneración (ver artículo 14 bis de la Constitución Nacional):

- El personal designado en cargos presupuestados de Plantas No Permanentes perciba el salario correspondiente al nivel o categoría previsto en dichos cargos.
- El personal contratado sea remunerado de manera de equipararlo al salario de nivel o categoría del Personal Permanente, equivalente al objeto y tareas para las que fue contratado.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Prestación del servicio:

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, estará sujeta a la regulación que se establezca en los convenios colectivos celebrados bajo la Ley 24185, debiendo contemplarse en todos los casos la ausencia de perjuicio material y moral al trabajador. Para la movilidad geográfica, considerada en un radio mayor a 50 km, se requerirá el consentimiento expreso del trabajador.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Situaciones de movilidad:

Con límite temporal:

- Adscripción (trabajador solicitado)
- comisión de servicios (trabajador enviado)

Salida definitiva del organismo de origen hacia otra dependencia:

- Transferencia (se lleva el cargo presupuestario)
- Traslado (se da de baja el cargo y se crea en la otra dependencia)

Asignación transitoria de funciones:

La transitoriedad se utiliza para cubrir la vacancia de un cargo con función ejecutiva o de jefatura, cuando se reúnan los requisitos del Nivel del cargo vacante; también para cargos simples. En caso de no ser personal de planta permanente la transitoriedad se realiza por el término de 180 días.

Permuta: Intercambio entre dos agentes del mismo nivel o categoría, que pertenezcan a distintos organismos

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Personal en disponibilidad:

El personal en disponibilidad es aquel cuyo cargo presupuestado ha sido eliminado por supresión de la unidad organizativa en la que presta servicio (no pueden ponerse en disponibilidad los que estuvieran en condiciones de jubilarse o delegados con mandato vigente).

Según la antigüedad del trabajador, puede estar afectado en esa situación de disponibilidad por un término de entre 6 y 12 meses, con prioridad para ocupar puesto vacante para el cual podrá ser capacitado. Es el Fondo de Capacitación Permanente y Recalificación Laboral, que funciona en el Ministerio de Modernización, el que, entre otras finalidades, se orienta a facilitar la situación del personal en esta situación.

De no haberse capacitado o de rechazar el puesto ofrecido, se producirá su baja. En todo ese término, se le mantiene su remuneración y, al momento de la baja, se lo indemniza con al menos el mejor sueldo de un mes, por cada año de servicio (o fracción mayor a tres meses).

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Deberes del personal:

Los agentes tienen ciertos deberes, muchos de los cuales guardan relación con la prestación eficaz de nuestras tareas:

- Prestar el servicio personalmente, con eficiencia, eficacia y rendimiento laboral, que entre otras cuestiones implica aprobar las pruebas de suficiencia y las actividades de capacitación que se determinen.
- 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.
- Responder por la eficacia, rendimiento de la gestión y del personal a su cargo, y 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.

Deberes que refieren a características éticas, a los principios de legalidad, dedicación imparcial y neutral en nuestros desempeños, tales como:

- Observar el deber de fidelidad y guardar discreción o reserva absoluta de todo asunto del servicio que así lo requiera.
- Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

- 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, asegurándole la reserva de su identidad en todos los casos.
- Velar por el cuidado y la conservación de los bienes del patrimonio del Estado y de los terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.

Otros que hacen a diversas circunstancias u otros imperativos legales:

- Presentar las declaraciones juradas y situación patrimonial y mantener los datos de su legajo.
- Concurrir a la citación como testigo en un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- Someterse al examen psicofísico con la frecuencia que determine conforme al protocolo dispuesto por las autoridades sanitarias.
- Cumplir con las disposiciones sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, para lo cual deberá declarar bajo juramento los empleos o cargos públicos y/o contratos que lo vinculen con la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal, su condición de jubilado o retirado y las actividades privadas que desempeñe.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Prohibiciones:

Los agentes tienen expresamente prohibido bajo sanción grave:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones por hasta después de UN (1) año de su egreso.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas que exploten concesiones o privilegios de administración en el orden nacional, provincial municipal, o que fueran proveedores o contratistas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración en orden nacional, provincial o municipal. Resulta de aplicación el período de carencia de TRES (3) años de su egreso. El agente deberá abstenerse de tomar intervención en cuestiones particularmente relacionadas con las personas o asuntos a los cuales estuvo vinculado.
- 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 por hasta TRES (3) años.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

- 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. Ello incluye al accionar del empleado que, con motivo o en ejercicio de sus funciones, se aprovechare de una relación jerárquica induciendo u obligando a otro agente a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal. Los procedimientos para denunciar y determinar eventuales conductas condenables garantizarán la reserva de identidad del denunciante.
- f) Asimismo, alcanza el accionar u omisión de los agentes que desempeñen sus funciones en contacto con menores, ancianos o discapacitados, que pueda implicar la obtención de beneficios de cualquier índole con motivo de la situación, de las pertenencias o de los trabajos de las personas que están bajo su custodia o atención en otros casos.
- g) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- h) Representar, patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional.
- i) No están comprendidos por la prohibición del inciso que se reglamenta por el presente los casos de defensa de intereses personales del agente, de su cónyuge y de sus parientes consanguíneos o afines en primer grado.
- j) 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.
- k) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Régimen disciplinario (aplica a todo el personal de la APN):

FIGURA	TIPO DE SANCION	CAUSAS
APERIBIMIENTO	LLAMADO DE ATENCIÓN	<ul style="list-style-type: none">• INCUMPLIMIENTO REITERADO DEL HORARIO,• INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS POR NO MÁS DE DIEZ (10) DÍAS DISCONTINUOS EN EL LAPSO DE LOS DOCE (12) MESES ANTERIORES,• INCUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES SALVO GRAVEDAD O MAGNITUD EN ESTOS QUE HAGAN MERECEDOR DE CESANTÍA.
SUSPENSIÓN	HASTA 30 D CORRIDOS, SIN TRABAJAR Y SIN SUELDO	
CESANTÍA	SUMARIO – DEBIDO PROCESO- PUEDE SER EXPULSIVO Y A LOS 2 AÑOS PEDIR LA REHABILITACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS DE MÁS DE 10 DÍAS DISCONTINUOS EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES,• ABANDONO DEL SERVICIO,• INFRACCIONES REITERADAS QUE HUBIERAN DADO LUGAR A SUSPENSIÓN DE 30 DÍAS EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES,• INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LOS DEBERES, ETC.• CALIFICACIONES DEFICIENTES EN EVALUACIONES QUE IMPLIQUEN DESEMPEÑO INEFICAZ DURANTE 3 AÑOS CONSECUTIVOS O 4 ALTERNADOS EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS DE SERVICIO Y HAYA CONTADO CON OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN ADECUADA PARA EL DESEMPEÑO DE LAS TAREAS.
EXONERACIÓN	SUMARIO – DEBIDO PROCESO- PUEDE SER EXPULSIVO Y A LOS 4 AÑOS PEDIR LA REHABILITACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• SENTENCIA CONDENATORIA FIRME POR DELITO CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL.• FALTA GRAVE QUE PERJUDIQUE MATERIALMENTE A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.• PÉRDIDA DE LA CIUDADANÍA.• VIOLACIÓN DE LAS PROHIBICIONES AQUÍ PREVISTAS• IMPOSICIÓN COMO PENA PRINCIPAL O ACCESORIA DE INHABILITACIÓN ABSOLUTA O ESPECIAL PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Empleo Público Nacional: Ley 25.164/99 y Dto. 1421/02

Extinción de la relación de empleo - Causales de egreso:

- Cancelación de su designación antes del vencimiento del período de prueba.
- Renuncia aceptada, o vencimiento del plazo de 180 días previsto para suspender su aceptación en caso que el agente esté sometido a un sumario.
- Conclusión o rescisión del contrato.
- Vencimiento o cancelación de la designación transitoria en un cargo de Planta Permanente o de la designación en un cargo de Planta No Permanente.
- Vencimiento del plazo del personal bajo el régimen de estabilidad sujeto a disponibilidad
- Razones de salud que lo imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.
- Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- Baja por jubilación, retiro o vencimiento del plazo previsto para intimarlo a jubilarse (un año).
- Por fallecimiento.