

06480



CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

PROYECTO DE ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO
DE LA PROVINCIA DE CORRIENTES.

0
2.43
911

TRABAJO PREPARADO.
por
CLODOMIRO GARCIA ARAOZ.
TECNICO CONTRATADO.

C. F. I.



CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

PROYECTO DE ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO
DE LA PROVINCIA DE CORRIENTES

S U M A R I O

Tema	Pág.
I .- NOTA DE ENVIO	
II .- EXPOSICION DE MOTIVOS	I
I.- INTRODUCCION	I
II.- METODOLOGIA	I
III.- TEMATICA	I
CAPITULO I : AMBITO DE APLICACION	I
CAPITULO II: INGRESO	II
CAPITULO III:DEBERES Y OBLIGACIONES	III
CAPITULO IV: DERECHOS	V
CAPITULO V : REGIMEN DISCIPLINARIO	VI
CAPITULO VI: DEL PROCEDIMIENTO EN EL REGIMEN DISCIPLINARIO	VII
CAPITULO VII:DE LA JUNTA DE DISCIPLINA Y CA- LIFICACION	VII
CAPITULO VIII: EGRESO	VII
IV.- CONSIDERACIONES FINALES	VIII
III.- SIGNIFICACION ABREVIATURAS EMPLEADAS	
IV .- ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO	1
CAPITULO I : AMBITO DE APLICACION	1
CAPITULO II: INGRESO	1
CAPITULO III:DEBERES Y OBLIGACIONES	3
CAPITULO IV: DERECHOS	8
CAPITULO V : REGIMEN DISCIPLINARIO	16
CAPITULO VI: DEL PROCEDIMIENTO EN EL REGIMEN DISCIPLINARIO	18
CAPITULO VII:DE LA JUNTA DE DISCIPLINA Y CA- LIFICACION	23
CAPITULO VIII:EGRESO	25



CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO

EXPOSICION DE MOTIVOS

I.- INTRODUCCION.-

Antes de entrar a considerar los aspectos técnico-jurídicos del trabajo que se acompaña, es de nuestra obligación destacar, por loable e importante, la preocupación del Poder Ejecutivo de la Provincia de Corrientes, comitente de este estudio, en cuanto voluntariamente ha de circunscribir mediante este o similar instrumento, facultades constitucionales propias, hasta aquí discrecionales, en beneficio de la seguridad jurídica y en reconocimiento de legítimos derechos, los que serán amparados por esta vía.-

Ninguna duda cabe de que este instrumento ha de servir, asimismo, en cuanto al mejoramiento de los servicios de la Administración, por cuanto el reconocimiento de derechos, y su respeto, implica al mismo tiempo la facultad de exigir el cumplimiento de deberes inexcusables.-

Esta exposición de motivos hará el análisis, siguiendo el propio ordenamiento del trabajo, de los principios que informan al mismo, destacando en cada capítulo los aspectos más importantes y aquellos que no reconocen antecedentes en instrumentos similares.- Creemos facilitar, de tal manera, su estudio y crítica.-

II.- METODOLOGIA.-

El método empleado fué el analítico-deductivo, complementándose con el método comparativo.- Cada instituto ha sido circunscripto, examinado y definido, surgiendo sus caracteres propios, para posteriormente cotejarse con los antecedentes de la materia y con la práctica administrativa actual.-

III.- TEMATICA.-

Cada capítulo estatuye sobre un campo propio pero conexo y concordante, que vá desarrollándose desde el ingreso del agente a la Administración (Cap.I), hasta su egreso (Cap.VIII).-

Su examen particular ha de prestarnos mayor utilidad a efectos de su comprensión y análisis.-

CAPITULO I : AMBITO DE APLICACION

Por el art.1º se establece el principio general de amplitud en la aplicación del Estatuto.(1)

El art. 2º en nueve incisos, enumera las excepciones

- (1) "El estatuto puede ser general y especial; el primero es el de todos los funcionarios y empleados de la Administración Pública, con excepción de los que están excluidos de él por la naturaleza de los cargos o bien por existir otros especiales en razón de la especialidad de la función".- Bielsa, R.- Conferencia del 23 de abril de 1941.-



///nes a aquel principio, fundadas en dos motivos principales: el concepto de "funcionario de autoridad" (2) y la forma, modo y especificidad de la prestación del servicio, cuya propia y particular naturaleza exige la exclusión "in integrum" de importantes ramas de la Administración; v.g., la policía.- Para los demás casos en que fuera aplicable idéntico razonamiento, el inc. h) faculta al Poder Ejecutivo para dictar un régimen especial, si lo considerase necesario.-

CAPITULO II - INGRESO

La Constitución Nacional (art.16) establece como requisito indispensable para el desempeño de funciones públicas la "idoneidad".- Distintos autores han señalado que el concepto de idoneidad no debe referirse exclusivamente a la aptitud profesional o técnica, sino que además comprende a la aptitud moral.- Pero para el caso resulta de aplicación la máxima romana: "omnia definitio periculosam est", por cuanto evitan establecer con precisión qué debe entenderse por "aptitud moral".- En el proyecto, el art. 3º, luego de establecer que la idoneidad es la base para la función y el empleo públicos, pasa a desarrollar dicho concepto.- La capacitación técnica ha de surgir por títulos, exámenes o concursos.- La aptitud moral ha sido referida a la conducta humana, es decir, a la objetivización de la voluntad, tanto en el orden público cuanto en el privado; se ha seguido en la materia al Estatuto Universitario.- Podrá objetarse quizá que este instrumento ha sido dictado para profesores de última enseñanza, cuya delicada misión educativa y expectabilidad pública, hace necesario que los mismos se constituyan en ejemplo de la sociedad y, en verdad, aceptamos el argumento.- Pero no es menos cierto que la consagración de derechos y deberes de cualquier estamento social debe estar inspirada en la superación del mismo y que la apreciación de estas normas objetivas han de quedar condicionadas a las circunstancias de rango, daño que se efectuare a la Administración, cultura personal, medio social y cuanto otro elemento pudiera servir para la formación de un justo juicio.-

Debe destacarse, con respecto a la edad de ingreso, la fijación del período de 18 a 40 años, con un criterio de utilidad.- No obstante, se ha previsto la posibilidad de designaciones de personas de menor o mayor edad, atento a la naturaleza del servicio.- Así, resultará perfectamente plausible el desempeño de un menor, por ejemplo, en el cargo de mensajero, como el de una perso

- (2) "La distinción entre funcionarios de autoridad y funcionarios de gestión, no se funda en consideraciones de orden teórico solamente, sino también de interés práctico, que sirve de base a regímenes legales distintos". Bielsa R. - "La Función Pública", pág. 192, ed. 1960.- Este concepto fundamenta la exclusión de Directores de Reparticiones, que si bien pudieran considerarse en sentido estricto funcionarios de gestión, necesidades prácticas exigen una total correlación y absoluta armonía entre ellos y los funcionarios de autoridad, quienes, al decir del tratadista citado: "realizan funciones esenciales del Estado, y cuya continuidad debe asegurarse a toda costa; de ahí que el derecho de huelga les está vedado..."-.



///na mayor de 40 años en un cargo técnico que requiera larga experiencia profesional.-

Distintos estatutos exigen entre los requisitos de ingreso la prestación de juramento de acatamiento a la Constitución.- Creemos conveniente reservar tal acto solemne para funcionarios y magistrados; en su reemplazo establecemos con el Estatuto de la Provincia de Santa Fé, el no preconizar ideas o doctrinas contrarias a la democracia y al régimen representativo, republicano y federal establecido por nuestra Ley Fundamental.-

Debe destacarse, asimismo, el punto referido a la incompatibilidad, en cuanto la extiende hasta el ejercicio de la actividad privada, punto no desarrollado por otros instrumentos similares y que conceptuamos de fundamental importancia para preservar la ética administrativa.-

Los distintos estatutos de que dá cuenta la referencia al art. 5º, establecen el carácter provisional del nombramiento por un periodo de cuatro a seis meses (3).- El criterio motivante es el contralor del desempeño del agente recientemente ingresado, en punto al cumplimiento de sus funciones específicas y lo compartimos plenamente, por cuanto, además de título o examen de capacitación, existe un importante factor humano y personal en cada caso, que será solo mensurable en virtud de la observación de las condiciones generales y espirituales del empleado.- Pero hemos preferido extender este período, que podríamos llamar de "calificación" a un término de doce meses para salvar un riesgo no previsto en los estatutos analizados.- Este es el de la malsana costumbre de las administraciones provinciales, sobre todo, de designar un plus presupuestario de personal en vísperas electorales, lo que abulta cada vez más las partidas respectivas, evidenciándose con marcado carácter el vicio burocrático.- Este periodo se desarrolla, generalmente, entre los ciento ochenta días previos a cada elección.- Por ello, al elevar a doce meses el término provisional del nombramiento, esperamos se ha de quitar fuerza a esta práctica repudiable, o por lo menos, se evitará condicionar a la administración subsiguiente a soportar designaciones de comité.-

CAPITULO III - DEBERES Y OBLIGACIONES

El punto relativo a los deberes y obligaciones

- (3) El Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Nacional establece, art. 5º: "El nombramiento del personal tendrá carácter provisional durante los seis primeros meses, al término de los cuales se transformará en definitivo..."; pero el art. 11 expresa: "El personal gozará de la estabilidad que le otorga este Estatuto y conservará su empleo... después de tres años...".- En verdad, no existe tal transformación del nombramiento en definitivo (art. 5º), en cuanto su base fundamental que es la estabilidad está negada hasta los tres años (art. 11).- El proyecto concede ambas a los doce meses.-



///del personal de la Administración está desarrollado siguiendo a los antecedentes que se citan en la referencia de este trabajo.-

El estudio de las doctrinas de la materia nos ha aconsejado el incluir determinados temas no tratados en dichos antecedentes, los que han de fundamentarse a continuación.-

En primer lugar, se ha preferido establecer en el art. 6° una fórmula general introductoria de los deberes específicos.- Ello, en directa relación con un debatido problema doctrinario: la posibilidad del ejercicio del derecho de huelga u otras manifestaciones de carácter gremial, por los empleados públicos.- En principio creemos legítimo el uso de tal derecho, destacando, no obstante, como muy acertada, la tesis del prestigioso tratadista Rafael Bielsa, en cuanto diferencia en tal caso a los funcionarios de autoridad y a los funcionarios de gestión.- Por otra parte, concebimos el uso de tal derecho como la última "ratio", una vez exhaustivamente agotadas cuantas instancias hubiere para la normal solución de los diferendos.- Pero existe otra vía más usual y acostumbrada como expresión gremial de protesta: aquella que dió en llamarse "el trabajo a reglamento".- Conceptuamos esta manifestación mucho más peligrosa que la anterior, en cuanto implica el relajamiento disciplinario y la quebra de la normalidad administrativa.- En consecuencia se ha usado la fórmula de la obligación de la prestación de servicios "según la modalidad del desempeño de acad tarea o fun ción"; "en el lugar, condiciones de tiempo y forma que determinaren las disposiciones superiores" y "según lo aconsejen el buen criterio y la sana lógica".- El personal que así no lo desarrollare, se haría pasible de las sanciones disciplinarias previstas en el capítulo pertinente.-

Otra de las importantes obligaciones analizada por la doctrina de la materia es la referida al deber de lealtad del empleado público.- También se ha tratado de establecer una fórmula conceptual que lo traduzca, entendiéndose como tal, no a la lealtad personal para con el superior o funcionario -servilismo-, sino como inexcusable obligación hacia la administración como miembro de la misma.- En tal virtud, además de la obligación de reserva que subsiste aún después del cese del servicio, se le impone "ser leal con la Administración, no dificultando ni desacreditando la acción gubernativa o administrativa de Poder alguno del Estado", entendido que "sobre la misma podrá efectuar toda crítica doctrinaria y constructiva que a su criterio contribuya a la mejor organización del servicio".-

Es destacable, asimismo, la obligación impuesta al agente de la Administración de declarar, al tiempo de su ingreso, su situación patrimonial y las modificaciones que posteriormente pudieran alterar la misma.-

El art. 7° establece las prohibiciones expresas de determinados actos, que los estatutos estudiados transcriben casi uniformemente; pero además, hemos preferido introducir una fórmula amplia que ubique asimismo a "todo acto u omisión que afectare al normal desenvolvimiento, decoro y prestigio de la Administración" o que "fueren reñidos con la moral y buenas costumbres", concluyendo, aunque ello fuere innecesario mencionar, con aquellos que



///"se encontraren tipificados como delitos o cuasidelitos por el Código y leyes penales".-

Es innecesario destacar que la enunciación que sigue a este concepto general no es taxativa y su presencia obedece, en los antecedentes estudiados, a la necesidad de corregir vicios que en su momento y lugar fueran comunes en la administración.- Es por ello que en este proyecto hemos agregado el inc. 1), no formulado en ninguno de los estatutos citados, y que se refiere a la prohibición de ceder, en cualquier forma, sueldos futuros, o parte de ellos, que correspondieren al agente en su calidad de tal.- Esta prohibición es fácilmente explicable si se observa la proliferación de este sistema que, con la pretensión de justificar créditos por adquisición de mercaderías, implica la más de las veces un préstamo usurario en dinero efectivo.- Es lugar común afirmar que el agente de la Administración, en virtud de los bajos sueldos que percibe en la generalidad de los casos, está proclive a padecer el mencionado sistema, proporcionándose la satisfacción de una necesidad actual sin detenerse a considerar el elevado pago que deba hacer en el futuro. Prohibiéndolo el estatuto no pretendemos poner remedio a una situación económica cuyo principal sufriente es el Estado, pero sí eliminar la voracidad de inescrupulosos prestamistas, que además de otros intereses se aseguran la fatalidad de la percepción de sus inversiones.-

CAPITULO IV - DERECHOS

En equilibrio con el capítulo anterior, se establecen en éste los derechos del personal de la Administración.- Para ello se ha seguido atentamente las postulaciones doctrinarias de la materia y en cuanto a su formulación, especialmente los instrumentos de las provincias de Santa Fé, Buenos Aires, Misiones y San Luis, además del nacional, por conceptuarlos los más completos.-

Ello no implica, en modo alguno, que no se hayan introducido sugerencias propias, nacidas del estudio doctrinario y de su adecuado acomodamiento a una realidad actual.-

A través de los distintos artículos de éste Capítulo, se van perfilando pues los siguientes derechos esenciales:

- a) Derecho al sueldo o retribución (art. 8°);
- b) Derecho a la estabilidad en el empleo (arts. 14 y ss.) y como corolario lógico, el derecho a la indemnización.- Aquí debemos destacar una nueva concepción introducida por el art. 17°.- Se trata de la doble indemnización para los casos de negativa, por parte de la Administración, de reintegro del personal que, con retención de su categoría, desempeñare funciones excluidas del ámbito de estabilidad del Estatuto, o bien fueren electos miembros de los Poderes Ejecutivo o Legislativo.- Vá de suyo que la negativa de reingreso al personal que desempeñare funciones honorables y honrosas como las citadas, estará condicionada por las fricciones lógicas que el ejercicio de tales cargo produce entre funcionarios.- En consecuencia, no creemos que la solución adecuada sea otorgar la indemnización común, sino que es menester asegurar de forma mas enérgica este derecho, preservando, por una parte, la necesaria independencia espiritual del llamado a ocupar funciones de responsabilidad y cuyo ejercicio pudiera quedar sometido a coacciones psicológicas, y por o



///tra, alertar al responsable de la negativa de reintegro sobre las consecuencias de su actitud, de la que, normalmente, deberá rendir cuentas, agravadas por la doble indemnización que deberá pagar la Administración.-

c) Derecho al retiro (art. 20), sobre el que es innecesario motivar, pero sí hacer resaltar con la fuerza debida el agregado original de este artículo en cuanto estatuye: "En ningún caso la exoneración ni la cesantía con causa implicarán la pérdida de este derecho" (a la jubilación), concordante con lo dispuesto en el art. 19.- Es realmente lamentable el grave error de que adolece nuestro sistema jubilatorio para el personal administrativo, sea nacional o provincial, en cuanto a este punto.- Todos los regímenes previsionales de esta esfera privan a los agentes de sus derechos, cuando el egreso se realiza por las causas apuntadas.- Se desnaturaliza así, absolutamente, el instituto de la jubilación.- Pareciera en esta forma que el derecho al retiro no es tal; que se trata de una concesión graciable u honorífica, como pudo ser en sus inicios.- Que un acto punible del agente implica la inmediata pérdida del honor o de la gracia.- Y esto no es verdad; la jubilación es un derecho legítimo, auténtico y obtenido en base al cumplimiento sucesivo, continuado y porcentual de los aportes pertinentes, a lo que debe aditarse el elemento cronológico.- El acto punible del agente, implicará, no hay duda, la sanción pertinente.- Ella se trasuntará en la agravante exoneración o en la cesantía con causa, significando ambas el castigo o condena de la pérdida del empleo, sin posibilidad de reingreso (art. 4º, inc. f).- No puede haber más.- Postular lo contrario es caer en la aberración de la negación de leyes naturales.- Inexplicable y lamentablemente la doctrina administrativa ha soslayado por completo este tema, que pudiera ser motivo de un extenso trabajo.- Es de nuestra obligación agradecer en este punto la valiosa cooperación del Dr. Santiago Hynes O'Connor, eficaz colaborador del Consejo Federal de Inversiones, quien ha planteado esta inquietud.-

d) Derecho a la carrera administrativa (art. 9º); siguiendo los lineamientos del Estatuto para el personal civil de la Administración Nacional, se establecen las clases básicas en las que se agrupará el personal.- Debe considerarse cuidadosamente su correlación con el respectivo presupuesto provincial.-

e) Derecho a la seguridad social; en el que debe incluirse un régimen de licencia o descanso (art. 19º); la compensación de gastos y daños e indemnización por accidentes y enfermedades profesionales (art. 28º) y, por supuesto, la prestación integral, de imprescindibles servicios sociales.- Para la materia se optado por dejar abierto el camino a la reglamentación pertinente la que deberá adecuarse a las especiales circunstancias económicas, sociales y culturales de la Provincia.-

f) Derecho a la asociación y agremiación: se postula la libertad de asociación o agremiación, prohibiéndose el descuento de aportes por parte de la Administración, evitándose de tal manera toda posibilidad de coerción o coacción que desnaturalice este instituto.-

CAPITULO V - REGIMEN DISCIPLINARIO

En general se ha acentuado la energía de las sanciones si se compara este proyecto con los antecedentes citados.-

CAPITULO VI - DEL PROCEDIMIENTO EN EL REGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen establecido en el presente proyecto no reconoce antecedente alguno en los instrumentos en vigencia, ni tampoco en la doctrina de la materia, que, en general, concede poca importancia al tema.-

Hemos afirmado que al establecer las sanciones disciplinarias a aplicarse al agente administrativo por las faltas propias del servicio, se ha acentuado su severidad.- Ello es así en virtud de que una de las pretensiones de este proyecto es propiciar la creación de una conciencia de responsabilidad en el personal de la Administración.- Consecuentemente, las previsiones sobre el comportamiento y conducta del agente deben tener la fuerza coercitiva suficiente y que condiga con la responsabilidad preconizada.-

En cuanto al procedimiento de aplicación debe - distinguirse según se trate de sanciones menores o mayores.- En ambos casos se pretende un procedimiento ágil, pero que respete todas las garantías fundamentales.-

Para las sanciones menores se ha cuidado fundamentalmente el principio de autoridad y jerarquía, y a tal efecto, por ejemplo, el dictamen de la Junta de Disciplina y Calificación no tiene carácter obligatorio.-

En el procedimiento para la aplicación de sanciones mayores se preconizan los siguientes principios fundamentales:

a) El sumario administrativo tiene carácter y finalidad de investigación.- Se abandona totalmente el sistema inquisitorio o acusativo preconizado por los estatutos en vigencia.-

b) Los actos fundamentales de la instrucción serán susceptibles de control por parte del investigado.-

c) Se estatuye el principio de la amplitud de la prueba.-

d) Se omite toda fórmula sacramental, juramentos, testigos de actuaciones, etc.-

e) Se establecen plazos breves para la instrucción, dictamen y resolución.-

CAPITULO VII - DE LA JUNTA DE DISCIPLINA Y CALIFICACION

Al respecto importa destacar la constitución de la misma, a saber: un funcionario de autoridad, nombrado directamente; un funcionario de gestión de categoría máxima y un agente, electo por el personal de la Administración, en votación secreta.- Esta Junta tendrá la responsabilidad de dictaminar en los sumarios administrativos y su dictamen si será obligatorio en los casos de exoneración y cesantía.-

CAPITULO VIII - EGRESO

Las causas del egreso son comunes y no necesitan estudio alguno.- El art. 47° sí establece que el personal indemnizado que desee reingresar, deberá hacer previa devolución de las sumas percibidas o convenir con la Administración su forma de pago.-

IV.- CONSIDERACIONES FINALES.-

Por último solo nos resta decir que hemos puesto todo nuestro empeño al redactar el presente proyecto, para lograr un instrumento que armonice y equilibre los derechos individuales y generales de los empleados administrativos con las necesidades propias de la Administración.- Creemos haber aventado el peligro de propiciar un instrumento burocrático, sin dejar de tener en cuenta en ningún momento el importante factor humano y sus derechos esenciales.-

Repetimos nuestro concepto inicial sobre nuestra convicción de que hacemos entrega de un elemento idóneo para el mejoramiento de los servicios de la Administración.- Y

Si ello fuera así nuestra tarea estaría plenamente justificada.-

CLODOMIRO GARCIA ARAOZ
~~CONSULTOR~~ CONTRATADO
DEL C.F.I.



CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO

ABREVIATURAS EMPLEADAS EN : REFERENCIAS

Nac.	ESTATUTO DEL PERSONAL CIVIL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL (Dto-Ley 6.666/57).-
Reg.Nac.	REGLAMENTACION DEL ESTATUTO DEL PERSONAL CIVIL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL (Dto. 1471/58).-
S.Fé	ESTATUTO DE LOS AGENTES CIVILES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE (Dto.Ley 9351/62).-
E.Ríos	ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO DE ENTRE RIOS (Ley 3289).
Baires	ESTATUTO PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (Dto.Ley 24.053).-
Chaco	REGLAMENTO PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA PROVINCIAL DEL CHACO (Dto.Ley 4250).-
R.Negro	ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO DE RIO NEGRO (Ley 45).-
Chubut	ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO DE CHUBUT (Ley 68).-
Neuquén	ESTATUTO DEL PERSONAL CIVIL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA PROVINCIA DE NEUQUEN (Dto.Ley 1853/58).-
Mis.	ESTATUTO DEL PERSONAL CIVIL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA PROVINCIAL DE MISIONES (Dto.Ley 1887).-
Sgo.	ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO DE SANTIAGO DEL ESTERO - (Dto.Ley 41/58).-
Cat.	ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO DE LA PROVINCIA DE CATA-MARCA (Dto.Ley 212).-
For.	ESTATUTO PARA EL PERSONAL CIVIL DE LA ADMINISTRACION - PROVINCIAL DE FORMOSA (Ley 4).-
S.Luis	ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO DE LA PROVINCIA DE SAN - LUIS (Dto.Ley 150/58).-
Mza.	ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO DE MENDOZA (Ley 2773).-



CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Referencias:

Art. 1º.- Este Estatuto comprende a todas las personas que, en virtud de nombramiento emanado de autoridad competente, prestan servicios remunerados en forma permanente en organismos dependientes del Poder Ejecutivo, reparticiones autárquicas y servicios descentralizados de la Administración Provincial.-

Nac.art.1º;S.Fé:art.1º ("...organismos autárquicos y descentralizados");E.Ríos:art.1º;Baires:art.1º;Chaco:art.1º;R.Negro:art.1º;Chubut:art.1º;Neuquén:art.1º;Misart.1º;Sgo.art.1º;Cat.art.1º;Forart.1º;S.Luis:art.1º;Mza.art.1º

Art. 2º.- Se exceptúan de lo establecido por el artículo anterior:

Nac.art.2º;S.Fé:art.1º,2a.p.;E.Ríos:art.1º,2a.p.;Baires:art.3º;Chaco:art.2º;R.Negro:art.2º;Chubut:art.2º;Neuquén:art.1º,2a.p.;Mis.art.2º;Sgo.art.2º;Cat.art.1º,2a.p.;For.art.2º;S.Luis:art.2º;-Mza.art.2º.-

a) Las personas que desempeñan funciones por elección popular;

b) Las personas que desempeñan las funciones de: Ministros Secretarios y Subsecretarios, - Fiscal de Estado y Directores - de Reparticiones;

c) El personal integrante del Gabinete de los funcionarios señalados en el inciso anterior, - cuando figurasen en tal carácter en los respectivos presupuestos;

d) El personal de policía;

e) El clero oficial;

f) El personal contratado y/o temporario;

g) Los agentes cuyas tareas estén reglamentadas por estatutos específicos o regidos por convenios colectivos de trabajo

h) El personal de organismos que por sus funciones propias ejerzan un régimen especial, cuando así lo resuelva el P.E.;

i) Las personas cuyo nombramiento y forma de remoción estén reglamentadas por la Constitución o leyes especiales.-

S.Fé:art.1º,2a.p.,inc.e)

CAPITULO II

INGRESO

Art. 3º.- La idoneidad es la base para la función y el empleo público.- La capaci-

Nac.art.3º;S.Fé:art.2º;E.Ríos:art.2º;Baires:art.19º;Chaco:art.13º;R.Negro:art.3º;Chubut:art.3º;Neuquén



///tación técnica será determinada por títulos, concursos y/o exámenes.- La aptitud moral que dará establecida acreditando conducta pública y privada digna.-

Deberá acreditarse además:

a) Ser argentino nativo o naturalizado, salvo casos de excepción los que deberán fundarse - en el respectivo decreto de nombramiento;

b) Tener diez y ocho años de edad como mínimo y cuarenta como máximo, salvo excepciones debidamente fundadas en la naturaleza de la función.- Los aspirantes que por servicios prestados anteriormente tengan años - de servicios computables a los efectos de la jubilación, podrán ingresar hasta la edad que re - sulte de sumar a los cuarenta años los de servicios prestados, pero en ningún caso la edad del aspirante podrá exceder de los cincuenta años;

c) Haber cumplido con las leyes de enrolamiento y servicio militar cuando correspondiere.-

Art. 4º.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, no podrán ingresar en la Administración provincial:

a) El que hubiere sufrido - condena por hecho doloso que - traiga aparejada la sanción accesoria del art.12 del Código - Penal;

b) El que hubiere sido condenado por delito peculiar al personal de la administración pública;

c) El fallido o concursado - civilmente hasta que sea rehabilitado;

d) El que tenga pendiente - proceso criminal en virtud de - auto judicial pertinente;

e) El que esté inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos durante el término de la inhabilitación;

f) El que hubiera sido exonerado o declarado cesante con - causa;

art.5º;Mis.art.3º;Sgo.art.3º;
Cat.art.2º;For.art.4º;S.Luis:
art.3º;Mza.art.3º.-

E.Ríos:art.2º,inc.a):"Ser ciudadano argentino o naturalizado, siendo varón;ser argentina, - siendo mujer,y tener en ambos casos diez y ocho años de edad como mínimo".-

Id.art.anterior: ver arts.ss.referencias indicadas.-



///g) El que esté comprendido en situación de incompatibilidad resultante del desempeño de otro empleo en la administración nacional, provincial o municipal, o por el ejercicio de actividad en conexión o relación con la función o empleo a que aspira;

h) El que padeciere de enfermedad infecto-contagiosa;

i) El que padeciere inhabilidad física que le imposibilitare el desempeño de las funciones para las que fuera designado;

j) El que tuviere actuación pública contraria a los principios de libertad y democracia y al respeto a las instituciones fundamentales emergentes de los regímenes consagrados por las Constituciones de la Nación y la Provincia.-

Art. 5º.- El nombramiento del personal tendrá carácter provisional durante los doce primeros meses, al término de los cuales se transformará en definitivo.-

S.Fé:art.3º,inc.j).-

Nac.art.5º (6 meses);S.Fé:art.4º (12 meses);E.Ríos:art.3º (6 meses);Baires:art.25 (6 meses);Chaco:art.15 (3 meses);R.Negro:art.5º (3 meses);Chubut:art.6º:"todo nombramiento que no se haya efectuado por concurso,lo será con carácter condicional por el término de 90 días...";Neuquén:art.7º (6 meses);Mis.art.5º (6 meses) Cat.art.4º (6 meses);For.art.6º (6 meses);S.Luis:art.5º (3 meses) Mza. art.6º (6 meses) y art.7º:- "Dentro de los cuatro primeros meses del plazo del artículo anterior,el inmediato superior jerárquico,deberá elevar un informe circunstanciado,respecto de la aptitud del agente,por la vía correspondiente,a la Junta de Competencia,para su dictamen sobre la admisión definitiva".- Art.8º: "Transcurrido el periodo de prueba sin mediar resolución,de pleno derecho la designación se transformará en definitiva.- La omisión de la resolución en término constituirá falta grave".-

CAPITULO III

DEBERES Y OBLIGACIONES

Art. 6º.- Sin perjuicio de los deberes que particularmente impongan las leyes,decretos y resoluciones especia-

Nac.art.6º;S.Fé:art.5º;Baires:art.35;Chaco:art.38;Chubut:art.41;Neuquén:art.11;Mis.art.6º;Sgo.art.11;S.Luis:art.8º.-



///les, la modalidad del desempeño de cada tarea o función o aconsejen el buen criterio y la sana lógica, el personal está inexcusablemente obligado:

a) A la prestación personal del servicio con eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar, condiciones de tiempo y forma que determinaren las disposiciones superiores.-

Reg. Nac.

Especialmente en cuanto:

al cumplimiento en forma regular e íntegra del horario de labor establecido;

la correcta y estricta ejecución de las directivas superiores;

responder por la eficiencia y rendimiento del personal a sus órdenes;

velar por la conservación de los útiles, objetos y demás bienes que integran el patrimonio del Estado, cualquiera sea su valor;

someterse a las pruebas reglamentarias de competencia;

usar la indumentaria de trabajo que para el caso se esta -blezca;

llevar a conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pueda causar per -juicio al Estado o pueda implicar la comisión de delito u o -tro hecho ilícito;

declarar en los sumarios ad -ministrativos;

declarar bajo juramento el carácter de jubilado o el desempe -ño de otros cargos oficiales o ejercicio de actividad privada, a efectos de que la superiorí -dad determine sobre su compati -bilidad;

b) A observar en el servicio y fuera de él, una conducta deco -rosa y digna de la consideración y de la confianza que su estado oficial exige;

c) A conducirse con discreción tacto, cortesía, ecuanimidad y di -ligencia en sus relaciones de -servicio con el público, compor-



///tamiento que deberá observar asimismo respecto de sus superiores, compañeros y subordinados, con los cuales, además, deberá mantener vínculos cordiales y demostrar espíritu de cooperación, solidaridad y respeto;

d) A obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico, en tanto la misma reúna las siguientes condiciones:

- 1) Que sea relativa a obligaciones del servicio;
- 2) Que esté revestida de las formas que la ley exige;
- 3) Que no sea manifiesta o evidentemente ilícita; para este supuesto deberá distinguirse a fin de deslindar la consiguiente responsabilidad:

I: Agentes que por su competencia y función pueden y deben observar la legitimidad de la orden. Si esta no implica la comisión de un delito, ante la insistencia por escrito de un superior, debe obedecerse;

II: Agentes que carecen de facultades para examinar y menos para discutir la naturaleza de la orden. Si esta no implica la comisión de un delito, el agente debe cumplirla, correspondiendo la responsabilidad al superior jerárquico que ha ordenado su ejecución.-

e) A guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después de cesar en sus funciones;

f) A requerir autorización previa y expresa de la superioridad, para difundir por cualquier medio informes relativos al servicio;

g) A promover las acciones judiciales que correspondieren cuando fuere objeto de imputaciones de faltas o delitos que

S.Fé: art.5º, inc.e)

S.Fé: art.5º, inc.i)



///menoscabaren su dignidad o de coro. En éstos casos podrá, a su pedido, ser asistido gratuitamente por los abogados de la Administración;

h) A permanecer en el cargo desde el momento de la presentación de la renuncia, hasta un plazo máximo de treinta días, salvo autorización en contrario, si antes no le fuera aceptada o no fuere reemplazado, sin perjuicio de lo dispuesto por el Código Penal;

i) A usar debidamente de la credencial que se le extienda como comprobante de su condición y devolverla al cesar en sus funciones;

j) A aceptar todas las funciones incluso las que tuvieren carácter de ad-honorem para las que fuere designado, en cumplimiento de tareas propias de la Administración;

k) A cumplir con sus obligaciones cívicas y militares, acreditándolo en la forma correspondiente;

l) A declarar bajo juramento la nómina de familiares a su cargo y comunicar, dentro del plazo de treinta días de producido, el cambio de estado civil o variantes de carácter familiar, acompañando la documentación correspondiente;

m) A mantener permanentemente actualizada la información referente al domicilio;

n) A declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones posteriores, proporcionando los informes y documentación que al respecto se le requiera;

ñ) A excusarse de intervenir en todo servicio en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad y/o concurra incompatibilidad moral;

o) A ser leal con la Administración, no dificultando ni descreditando la acción gubernativa o administrativa de Poder al



///guno del Estado, sobre la que podrá efectuar toda crítica doctrinaria y constructiva que a su criterio contribuya a la mejor organización del servicio.-

Art. 7º.- Queda prohibido al personal todo acto u omisión que afectaren al normal desenvolvimiento, decoro y prestigio de la Administración o fueren reñidos con la moral y buenas costumbres o se encontraren tipificados como delitos y cuasidelitos por el Código y leyes penales, y en especial los siguientes:

a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, hasta un año después de su egreso;

b) Prestar servicios remunerados o no, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que sean proveedores o contratistas de las mismas;

c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones, celebrados u otorgados por la Administración en el orden nacional provincial o municipal;

d) Mantener vinculaciones que les representen beneficios u obligaciones con entidades fiscalizadas por la Administración;

e) Realizar gestiones, por conducto de personas extrañas a las que jerárquicamente correspondan, en cuanto estuviere relacionado con los derechos y obligaciones establecidos en este Estatuto, sin perjuicio del ejercicio de los derechos gremiales reconocidos legítimamente;

f) Organizar o propiciar, directa o indirectamente, suscrip-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-



///ciones, adhesiones o contribuciones del personal de la Administración, con propósitos políticos o de homenaje y reverencia a funcionarios en actividad. Igualmente recibir estos homenajes, obsequios, importes de colectas, en dinero o especies, con motivo de sus funciones;

g) Efectuar con o entre el personal operaciones de crédito;

h) Utilizar, con fines particulares, los elementos, transporte y útiles de trabajo destinados al servicio oficial;

i) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones, para realizar propaganda o coacción política, cualquiera sea el sitio donde ésta se realice. Esta prohibición de realizar propaganda no excluye el ejercicio regular de la acción política - que el agente efectúe de acuerdo a sus convicciones, siempre - que se desenvuelvan dentro de un marco de mesura y circunspección y no contravengan disposiciones legales o establecidas en este Estatuto;

j) Valerse de informaciones relacionadas con el servicio, de que tenga conocimiento directo o indirecto, para fines ajenos al mismo;

k) Difundir, por cualquier medio y sin la previa autorización superior, informes relativos a la esfera administrativa;

l) Ceder, por instrumento público o privado, total o parcialmente, sus haberes futuros como agente de la Administración.-

CAPITULO IV

DERECHOS

Art. 8º.- El personal tendrá derecho a la retribución de sus servicios, con arreglo a las escalas que se establezcan en función de su categoría y de las modalidades de su prestación. La retribución estará integrada por el sueldo o jornal

Nac.art.8º;S.Fé:art.7º;Baires:art.37;Chaco:art.41;Chubut:art.10;Neuquén:art.11;Mis.art.8;Sgo art.14;For.art.11;S.Luis:art.8 Mza.art.8.-



///y las asignaciones complementarias que se establezcan. A igualdad de situación de categoría y de modalidades de la prestación de servicios, el personal gozará de las mismas remuneraciones que correspondan a la función, cualquiera sea el organismo en que actúe.-

Art. 9º.- La carrera administrativa es el progreso del personal dentro de los grupos, clases y categorías, en orden a las condiciones que de de terminen. El derecho a la carrera administrativa, se refiere siempre a la clase, grupo y categoría y no a la función que se le haya asignado, si esta última no fuera inherente a aquellos.-

Las clases y grupos estarán integrados por el personal que desempeñe funciones de naturaleza e importancia similares, respectivamente.-

El personal integrará seis clases básicas, cada una de las cuales agrupará a los que realizan tareas de igual naturaleza e importancia similares:

- I.- PERSONAL SUPERIOR: Es aquel que desempeña tareas principales de dirección;
- II. PERSONAL TECNICO-PROFESIONAL es el que posee títulos universitarios o equivalentes y que se desempeña en funciones específicas de su profesión;
- III. PERSONAL TECNICO-AUXILIAR: es el que posee título o certificado de carácter técnico de enseñanza media o equivalente, o bien, práctica y competencia demostradas y que se desempeñe en funciones propias de su especialidad;
- IV. PERSONAL ADMINISTRATIVO: es el que cumple tareas generales de administración y no está comprendido en las otras clases;
- V.- PERSONAL OBRERO Y DE MAES + TRANZA: es aquél que realiza

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-



/// tareas de producción, construcción, reparación y atención y/o conservación de bienes en general;

VI. PERSONAL DE SERVICIO: es el que realiza tareas vinculadas con la atención, custodia y/o limpieza de bienes muebles, inmuebles o semovientes o con la atención personal a otros agentes o al público.-

Las categorías son los sucesivos grados en que se dividen las clases y grupos, debiendo fijarse en las previsiones presupuestarias la asignación que corresponda a cada una.-

El título habilitante o la especialidad que adquiera el personal no será, por sí sola, condición suficiente para pertenecer a determinada clase y grupo, debiendo revistar en aquella función o tarea para la cual fuera nombrado, para cuyo fin ha sido prevista la partida con cargo a la cual se atiende a su remuneración.-

Art. 10º.- El personal tiene derecho a ser promovido siguiendo el orden ascendente de la escala de categorías, según el orden de mérito que obtuviere.- A ese fin será calificado anualmente por el jefe de su servicio.- Dicha calificación le será hecha conocer por nota, pudiendo apelar de la misma, por escrito, dentro del tercer día de su notificación, resolviendo en definitiva el superior jerárquico que en orden corresponda, previo dictamen de la Junta de Disciplina y Calificación.-

Si el agente no obtuviera calificación favorable durante dos años consecutivos, se hará pasible de retrogradación.- Si ello ocurriera durante un año más, se hará pasible de cesantía.

Art. 11º.- Para tener derecho al cambio de clase serán necesarios los siguientes requi

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-



///sitos:

a) Que exista vacante en otra clase y sea necesario cubrirla a juicio de autoridad competente;

b) Al personal que no tuviere título habilitante se le exigirá aprobación previa de cursos de capacitación en el grado y especialidad adecuados, o en su defecto examen de competencia o concurso;

En este caso, el personal - conservará su categoría anterior si ésta fuera igual o superior a la última categoría de la nueva clase en que pasa a revistar.-

Art. 12º.- Para el cambio de grupo deberán cumplirse los siguientes extremos:

a) Que exista vacante en el grupo a que se desea ascender y que sea necesario cubrirla a juicio de autoridad competente;

b) Que el agente ocupe el primer lugar en el orden de prioridad entre el personal del grupo a que pertenece;

c) El ingreso se operará en la categoría inferior del grupo respectivo o en la que corresponda por el sueldo.-

Art. 13º.- En casos de excepción justificada por el nivel de la función a cubrir, el P.E. podrá disponer la promoción de hasta tres categorías en el pase de grupo o clase.-

Art. 14º.- El personal gozará de la estabilidad que le otorga éste Estatuto y conservará su empleo en las condiciones que el mismo determina, después de un año de servicio efectivo y continuo o tres de servicios efectivos y discontinuos de su ingreso a la Administración.-

Art. 15º.- El personal que con retención de su categoría fuera nombrado para desempeñar funciones excluidas del ámbito de aplicación de este Estatuto, será calificado y promovido-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-



///do de acuerdo con las modalidades de su respectiva clase, durante el tiempo que permanezca en aquellas funciones, a efectos de que al término de las mismas pueda volver a ocupar el puesto o categoría correspondiente en su respectivo grupo o clase.-

Art. 16°.- El personal que fuere elegido miembro de los poderes Ejecutivo o Legislativo de la Nación o de las provincias o municipalidades, quedará apartado del ejercicio de sus funciones, sin percepción de haberes, mientras dure su mandato.- A su término será reintegrado al puesto o categoría correspondiente en su respectivo grupo o clase.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Art. 17°.- El personal comprendido en los casos de los arts. 15° y 16°, tendrá derecho a doble indemnización de la que se fija en el presente Estatuto, cuando no fuera reincorporado al cargo al cesar en las funciones a que se alude anteriormente.-

Nac.art.15;S.Fé:art.16;Mis.art 15;S.Luis:art.12.-

Art. 18°.- El personal tendrá derecho a menciones especiales cuando sugiera, realice, proyecte o ejecute tareas tendientes a mejorar, facilitar o perfeccionar los servicios de la Administración, las que serán valoradas a efectos de su ascenso.

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Art. 19°.- El personal tendrá derecho a las licencias que prevé el régimen en vigencia o a las que correspondieren por normas reglamentarias que se dictaren en lo sucesivo.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Art. 20°.- El personal de la Administración tendrá derecho a jubilarse o retirarse de acuerdo a las normas que rijan la materia y gozará de todos los beneficios que éstas otorgan.- En ningún caso la exoneración ni la cesantía con causa implicarán la pérdida de este derecho.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-



/// El personal que hubiere obtenido los beneficios del retiro voluntario no podrá reingresar a la Administración salvo - las circunstancias, excepciones, condiciones y forma que establezca la reglamentación pertinente.

Art. 21º.- El personal que se encontrare en condiciones de obtener la jubilación ordinaria y fuere separado, no tendrá derecho a las indemnizaciones establecidas en el presente Estatuto.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Art. 22º.- El personal tendrá derecho a una segunda instancia, la que se deducirá por la vía jerárquica común, para revisar todas las cuestiones relativas a calificaciones, ascensos menciones, orden de mérito y sanciones disciplinarias menores.- El recurso deberá interponerse dentro de los tres días de ser notificado de la medida, en escrito fundado y ofreciendo todas las pruebas que fueren pertinentes.- La resolución que recaiga será inapelable.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Art. 23º.- Contra los actos firmes del Poder Ejecutivo provincial que dispongan - cesantía o exoneración de personal comprendido en el régimen - de estabilidad previsto en este Estatuto, se podrá recurrir ante Juez competente dentro de los - treinta días de haberse notificado la cesantía o exoneración.

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Art. 24º.- En todos los casos - de recursos inter - puestos por ante la Justicia, se deberán tomar los recaudos presupuestarios correspondientes - conservando libre la vacante respectiva, hasta tanto recaiga sentencia firme.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Art. 25º.- Cuando el fallo disponga la reincorporación del agente, ésta deberá efectuarse en distinta sección o repartición, y en funciones de -

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-



///categoría, clase y grupo igual a la situación que precedió a la cesantía ó exoneración, con el reconocimiento de los haberes de vengados desde la fecha en que se dispuso el cese de la prestación de servicios.-

Art. 26.- El agente cuya reincorporación se disponga en la forma establecida por el artículo anterior, podrá sin embargo optar por el pago de la indemnización prevista en este Estatuto, renunciando a su reincorporación, dentro de los treinta días de haberse notificado de la sentencia.- La Administración queda obligada a efectuar dicho pago dentro de los quince días de recibida la comunicación de opción.-

Art. 27.- El personal tendrá derecho, cuando fuere separado del cargo por causas no determinadas en este Estatuto, o cuando no se cumpliera el debido procedimiento señalado por el mismo, a una indemnización de acuerdo a la aplicación de la siguiente escala:

mas de un año de prestación de servicio consecutivo inmediato anterior al acto que determinare la separación, y hasta diez años: el cien por ciento del último sueldo por cada año de antigüedad;

mas de diez años y hasta quince años: el noventa por ciento del último sueldo por cada año de antigüedad que exceda de los diez años;

mas de quince años y hasta veinte años: el ochenta por ciento del último sueldo, por cada año de antigüedad que exceda de los quince años.-

La escala precedente es acumulativa y no será computada la antigüedad que exceda de los veinte años.-

A los efectos de la aplicación de esta escala se tendrá en cuenta el sueldo básico y bonificación por antigüedad, con ex-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-



CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

-quince-

///clusión de toda otra retribución.-

Para el cómputo correspondiente se considerará la antigüedad que se bonifique por tal concepto en el orden provincial y que corresponda a cualquier momento de la carrera del personal.-

Las fracciones mayores de seis meses se computarán como un año y las menores serán despreciadas.-

Entiéndese únicamente por sueldo básico los importes totales nominales que perciba el personal en concepto de:

a) Remuneración mensual básica determinada por presupuesto;

b) Adicional por función, cuando éste se liquide como diferencia entre la remuneración a que se refiere el inciso a) precedente y el valor total que se le hubiere asignado a una función mediante un régimen instituido al efecto.-

Art. 28.- El personal tendrá derecho a la compensación de los gastos y daños originados en o por actos de servicio, e indemnización por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.- Para los casos de indemnización será de aplicación la escala determinada por la Ley 9688 y sus reformas.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Art. 29.- El personal tendrá derecho a asociarse con fines culturales, sociales y gremiales, pero en ningún caso la asociación o afiliación podrá tener carácter obligatoria, ni las cuotas sociales podrán ser descontadas por la Administración.

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Art. 30.- El personal de la Administración provincial obtendrá de los servicios sociales que puedan crearse dependientes de la misma, los beneficios que reglamentariamente correspondan, para lo cual el Estado deberá:

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

a) Realizar la atención de a



///sistencia médica integral, odontológica, farmacéutica, económica, social y cultural;

b) Prestar dicha atención en forma conjunta, siendo tal prestación de servicios similares - para todos los agentes de la Administración;

c) Efectuar convenios para - la ayuda mutua en la prestación de los distintos servicios sociales, cualesquiera sean el lugar, tiempo, forma y condiciones en que se realicen los mismos;

d) Coordinar las respectivas administraciones de los servicios sociales, con la participación activa y pasiva del personal perteneciente a los ministerios y organismos autárquicos y descentralizados del cual dependen.-

El personal y sus familiares tendrán derecho a los beneficios que proporcionen los servicios sociales en virtud del aporte, que será obligatorio y proporcional, que determinare la reglamentación correspondiente. El Estado concurrirá, por su parte, en la medida y condiciones que establezca la Ley de Presupuesto.-

CAPITULO V

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 31º.- El personal no podrá ser privado de su empleo ni objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas y procedimientos que este Estatuto determina.-

Se hará pasible por las faltas o delitos que cometa, sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal fijadas por las leyes, de las siguientes sanciones:

- a) Apercibimiento;
- b) Suspensión;
- c) Postergación en el ascenso;
- d) Retrogradación de categoría;

Nac.art.34;S.Fé:art.28;E.Rios art.17;Baires:art.57;Chaco:-art.70;R.Negro:art.15;Chubut:art.66;Neuquén:art.109;Mis:art.34;Sgo:art.27;Cat.art:25;For.art.20;S.Luis:art.30;Mza.art.77.-



- ///e) Cesantía;
- f) Exoneración.-

Art. 32°.- El apercibimiento puede ser aplicado por los jefes inmediatos y la suspensión hasta diez días por los jefes superiores, por sí o a requerimiento de aquéllos.- La suspensión mayor de diez días y la postergación en el ascenso serán - dispuestas por los Ministros o autoridad superior, en el caso de los organismos descentralizados según corresponda.- La retrogradación de categoría, la cesantía y la exoneración, serán aplicadas, exclusivamente, por la autoridad con facultades para designar.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

Art. 33°.- Son causas para aplicar las medidas disciplinarias enunciadas en los - incisos a), b), c) y d) del artículo 31°, según corresponda, las siguientes:

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

- a) Incumplimiento reiterado del horario;
- b) Inasistencias injustificadas que no excedan de diez días en el año;
- c) Falta de respeto a los superiores o al público;
- d) Negligencia en el cumplimiento de los servicios;
- e) Calificación deficiente - durante dos años consecutivos;
- f) En general, toda violación a los artículos 6° y 7° de este Estatuto siempre que las mismas por su gravedad, no sean pasibles de sanciones mayores.-

Art. 34°.- Son causas para la cesantía:

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

- a) Incumplimiento acostumbrado del horario;
- b) Inasistencias injustificadas que excedan de diez días en el año;
- c) La reiteración de faltas que hubieren con anterioridad o casado sanciones de suspensión;
- d) Abandono de servicio sin



///causa justificada;

e) Ser declarado en concurso civil o quiebra, salvo caso debidamente justificado;

f) Inconducta notoria;

g) Calificación deficiente - en el periodo posterior al de retrogradación de categoría;

h) Toda violación a los artículos 6° y 7°, cuando la gravedad de la misma, a juicio de la Junta de Disciplina y Calificación haga aplicable esta sanción.-

Art. 35°.- Son causas para la exoneración:

a) Ser penado por delito cometido por hecho doloso y de naturaleza infamante;

b) Falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración;

c) Omisión o incumplimiento voluntario de órdenes legítimas

d) Indignidad moral.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-

CAPITULO VI

DEL PROCEDIMIENTO EN EL REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 36°.- Las sanciones disciplinarias establecidas en el capítulo anterior serán aplicables mediante el procedimiento que a continuación se establece:

a) Sanciones menores: son las previstas por los incisos a), b) y c) del artículo 31° y serán aplicadas por las personas establecidas en el artículo 32°, primera parte, previo dictamen de la Junta de Disciplina y Calificación, el que no tendrá carácter obligatorio;

b) Sanciones mayores: son las previstas por los incisos d), e) y f) del artículo 31° y serán aplicadas por las autoridades establecidas en el artículo 32°, segunda parte, previo dictamen concordante de la Junta de Dis-



///disciplina y Calificación.-

Art. 37º.- La aplicación de san
ciones menores se e-
fectuará en virtud del siguien
te procedimiento:

a) El jefe inmediato o el je
fe superior labrará acta o no-
ta donde se establecerá la fal
ta o faltas cometidas por el -
subalterno, con especificación
de día y hora, lugar, motivos y
demás circunstancias que a jui
cio del mismo tipifiquen aqué-
lla o aquéllas;

b) Bajo constancia de firma
se entregará una copia al incul
pado, notificándosele, asimismo,
que deberá formular descargo por
escrito en el término de tres -
días hábiles;

c) Vencido dicho término se
elevatorá el acta o nota, el des -
carga, si se formulare, y todo o -
tro instrumento de juicio, si lo
hubiere, a la Junta de Discipli -
na y Calificación, la que deberá
expedirse sobre la adopción o -
no de sanciones menores, natura -
leza y rigor de las mismas, en -
término no mayor de cinco días
hábiles;

d) Pronunciado dicho dictamen
las actuaciones pasarán en el -
día a la autoridad de aplicación
quien dispondrá la sanción, sin -
que sea imprescindible fundamen -
tarla, en término no mayor de -
diez días hábiles.-

Vencido dicho término sin
haberse adoptado resolución, se
archivarán las actuaciones, no re
gistrándose nota alguna en el le
gajo personal del inculcado, ni
podrán considerarse como antece -
dentes del mismo a los efectos
de su calificación o foja de ser
vicios.-

De la resolución que recai
ga se notificará al causante, -
quien podrá hacer uso del dere -
cho establecido por el artículo
22º.-

Art. 38º.- Las sanciones mayores
se aplicarán mediante
la instrucción de sumario en el



///que se adoptará el siguiente procedimiento:

a) El sumario se iniciará por nota de jefe inmediato o denuncia escrita de personal de la Administración o de personas ajenas a la misma; en todos los casos deberá consignarse con claridad los hechos, expresándose tiempo, lugar, medios empleados y cuantas mas circunstancias fueren adecuadas para el esclarecimiento de los mismos; igualmente, deberán consignarse las actuaciones administrativas en que constaren y todo otro elemento de prueba que hubiere;

b) El jefe superior que corresponda designará un instructor y un secretario de actuación remitiendo al primero todos los elementos y antecedentes del caso.- En ese mismo acto considerará si corresponde o no la suspensión preventiva del causante

c) No se observarán fórmulas sacramentales para la instrucción del sumario administrativo tampoco se exigirán juramentos en los testimonios o deposiciones, ni será necesaria la firma de testigos de actuación para la validez de los actos instructorios.-

El instructor deberá observar, bajo pena de nulidad, los siguientes principios en todos los actos de instrucción del sumario:

- 1) La finalidad del sumario es investigatoria y no acusatoria o inquisitiva;
- 2) Ninguna etapa del sumario podrá ser secreta, debiendo comunicarse de todo acto fundamental de la instrucción al causante, a fin de permitirle el ejercicio del derecho de control sobre los mismos;
- 3) No podrá restringirse el derecho de defensa ni el de prueba, debiendo admitirse cuantas presentaciones se efectúen en su ejercicio, incluso hasta el momento en que



- ///el instructor considere debidamente investigados los hechos que motivaron la instrucción;
- 4) La confesión por sí sola no hará plena prueba, salvo que estuviera corroborada por otros elementos de juicio. - No podrá dividirse la confesión en su apreciación, en perjuicio del confesante;
 - 5) La instrucción del sumario - no podrá durar mas de treinta días y si vencido dicho término no se hubiere concluído, el instructor deberá solicitar la ampliación del mismo por otro plazo igual, en nota fundada en las causas o motivos que hubieren impedido su finalización, dirigida al superior que ordenararla instrucción;
 - 6) Además de los elementos de prueba que fueren ofrecidos por el denunciante o en la oportuna oportunidad de disponerse la instrucción y de los que aportara u ofreciere el investigado, el instructor deberá recabar cuantos informes y testimonios crea idoneos para el mejor esclarecimiento de los hechos y las oficinas y el personal requeridos estarán obligados a prestarlos
 - 7) Concluída la investigación el instructor realizará un resumen de la misma, valuando, por separado, las pruebas de cargo y descargo, y si a juicio del mismo existen violaciones a cualesquiera de las disposiciones de este Estatuto deberá determinarlas específicamente;
 - 8) En el mismo acto dispondrá - la elevación de las actuaciones a la Junta de Disciplina y Calificación; en todos los casos deberá remitirse igualmente el legajo personal del investigado. -



///

Art. 39°.- Los instructores debe
rán excusarse y podrán
a su vez ser recusados por las-
siguientes causas:

a) Parentesco por consangui-
nidad hasta el 4° grado o afini-
dad en 2° grado con el denuncian
te o el sumariado;

b) Amistad íntima o enemistad
manifiesta con los mismos;

c) Por relación de dependen-
cia, o cuando fueren acreedores
o deudores, o tuvieran intereses
comunes con el denunciante o de
nunciado;

d) Por todo otro antecedente
o situación que pudiere afectar
la absoluta imparcialidad de la
investigación.-

Art. 40°.- No podrán imponerse
sanciones mayores sin
el previo cumplimiento de lo -
establecido en el artículo 38°;
pero si de las resultas de la in
vestigación surgiere que la fal
ta o falats cometidas son pasi
bles de la aplicación de sancio
nes menores, dicho procedimiento
es válido y suple al estableci-
do por el artículo 37°.-

Art. 41°.- La sustanciación de
los sumarios adminis
trativos que pudieren configurar
delitos y la aplicación de las
sanciones pertinentes en el or-
den administrativo, serán indepen
dientes de la causa criminal.-

Cuando en un sumario admi-
nistrativo surgieren indicios de
haberse cometido un delito que
dé nacimiento a la acción públi
ca, se procederá a formular la -
denuncia correspondiente, de a -
cuerdo a lo previsto por las le
yes de la materia.-

La resolución que se dicte
en la causa criminal no influi-
rá, necesariamente, en las deci -
siones que adopte la Administra-
ción y el sobreseimiento provi-
sional o definitivo, así como la
absolución en dicha causa, no ha
bilitará al agente para conti
nuar en el servicio civil si el



///mismo fuera sancionado en el sumario administrativo.-

Art. 42°.- El personal no podrá ser sumariado después de haber transcurrido cinco años de cometida la falta que se le impute, salvo que se trate de actos o hechos que lesionen el patrimonio del Estado.-

CAPITULO VII

DE LA JUNTA DE DISCIPLINA Y CALIFICACION

Art. 43°.- En cada Ministerio y organismo no perteneciente a la Administración central, cuyos agentes estén sometidos al régimen de este Estatuto, funcionará una Junta de Disciplina y Calificación.-

Esta Junta estará compuesta por tres miembros, los que serán nombrados por el respectivo ministerio o autoridad correspondiente, de entre el personal de la Administración, en la siguiente forma:

a) Un funcionario de autoridad, nombrado directamente;

b) Un funcionario de categoría máxima, dentro de cada clase o grupo, electo en sesión o asamblea de los mismos, a simple pluralidad de sufragios;

c) Un agente de la Administración, electo en acto secreto y a simple pluralidad de sufragios, de entre el personal de cada ministerio u organismo.-

En todos los casos deberá designarse, asimismo, un suplente para reemplazar a cada uno de ellos en caso de recusación, ausencia, renuncia o cualquier otro impedimento legal.-

Art. 44°.- Los miembros de la Junta durarán tres años en el ejercicio de sus cargos, pudiendo ser reelectos.- Si finalizado el período no se hubiese procedido a la renovación los miembros actuantes continuarán en funciones hasta la cosn-

Nac.art.43;S.Fé:art.37;E.Rios:art.25;R.Negro:art.86;Neuquén:art.118;Mis.art.43;Sgo.art.39;S.Luis:art.40;Mza.art.117.-

Id.art.anterior: ver arts.ss. referencias indicadas.-



///titución de la nueva Junta.-

Durante su gestión los miem
bros titulares de la Junta, y los
suplentes en caso de actuación,
cualquiera sea el origen de su
designación, serán relevados de
sus funciones administrativas en
la medida necesaria, pero conser
varán su condición estatutaria,
con todos los derechos y obliga
ciones que ella determina.-

Art. 45º.- La Junta de Discipli
na y calificación -
dictaminará necesariamente en -
todo sumario administrativo in -
coado por razones disciplina -
rias, a cuyo fin le serán remiti
das las actuaciones practicadas
conjuntamente con el legajo per
sonal del sumariado.-

En los casos previstos por
el artículo 37º de este Estatu
to, la Junta deberá pronunciarse
dentro de los cinco días.- En -
los casos previstos por el artí
culo 38º, el pronunciamiento de
berá efectuarse dentro de los -
diez días.-

La Junta podrá aconsejar:

a) La ampliación del sumario
por el mismo u otro instructor,
o la adopción de otras medidas
para mejor proveer;

b) La declaración de inexis
tencia de responsabilidad disci
plinaria;

c) La declaración de existen
cia de responsabilidad, fundada
en el hecho o hechos probados,-
sus características, la imputabi
lidad de los agentes respecti -
vos y la sanción a aplicar.-

Producido el dictamen la -
Junta de Disciplina y Califica
ción lo elevará con las actuacio
nes respectivas, a la autoridad
que corresponda para que ésta re
suelva.-

Art. 46º.- La J^unta de Discipli
na y Calificación -
tendrá también competencia y re
solverá necesariamente sobre to
do reclamo interpuesto por razo
nes de calificaciones, ascensos,

Id.art.anterior: ver arts.ss.
referencias indicadas.-

Id.art.anterior: ver arts.ss.
referencias indicadas.-



///menciones y orden de méritos, a cuyo fin le serán remitidos - los antecedentes, legajos, sumarios y todo cuanto la misma requiera o disponga, dentro de los tres días de haberlo solicitado.

La Junta debe pronunciarse en estos casos, dentro de los diez días.-

CAPITULO VIII

EGRESO

Art. 47º.- El personal dejará de pertenecer a la Administración en los siguientes casos:

- a) Renuncia;
- b) Incompatibilidad;
- c) Cesantía o exoneración;
- d) Jubilación;
- e) Razones de salud que lo inhabiliten para la función, habiendo agotado los beneficios que correspondan.-

Art. 48º.- El personal que egresara habiendo sido indemnizado no podrá reingresar a la Administración sin previo pago, o convenio de pago, de las sumas percibidas en tal concepto.

Nac.art.46;S.Fé:art.40;Baires:art.31;Chaco:art.31;Neuquén:art.126;Mis.art.46;Sgo.art.42;For.art.22;S.Luis:art.43;Mza.art.106.-