

CAPITULO 6

Empleo Público

Dino Lapenta, Jerónimo De La Arena

Empleo público. Nociones básicas

Concepto

¿Conoce usted a alguien que trabaje para el municipio, para algún ministerio por ejemplo de la Provincia de Buenos Aires, o en alguna repartición de la Nación? Si es así, entonces esta en presencia de una relación de empleo público. Hay una subordinación del sujeto particular respecto del Estado (Nacional, Provincial, Municipal), que cumple las funciones asignadas al órgano institución, sin tener en cuenta la jerarquía, importancia o responsabilidad del cargo que ocupe (es decir, sin importar que sea Director General, Jefe de departamento, o un administrativo de mesa de entrada, estaremos ante un empleado público).



Particularidades de este contrato

Primero veremos similitudes y diferencias entre ambos regímenes laborales, y luego veremos un cuadro que grafica lo expresado a continuación.

Similitudes entre empleo público y empleo privado

- Ambos se encuentran tutelados en la Constitución Nacional (Art. 14 bis)
- *intuitu personae*: El objeto del contrato es la prestación de un servicio personal por parte de una persona a favor de otra.
- Dependencia técnica, jurídica y económica de quien presta el servicio respecto de su empleador.
- El trabajador percibe una contraprestación (remuneración), que posee carácter alimentario.
- Coincidencia de varios de los derechos y obligaciones, aun cuando la regulación específica de ellos varíe. Ej. jornada limitada de trabajo, higiene y seguridad, riesgos de trabajo, asociación sindical, etc.

Principales diferencias entre empleo público y empleo privado

- La naturaleza del empleador. El Estado: persona jurídica de derecho público. En el caso de empleo privado se trata de una persona física o jurídica que contrata a otra persona para una labor o tarea (una empresa que contrata personal administrativo para atender la mesa de entradas de la misma)
- El régimen jurídico aplicable: en el caso del empleo público se trata de un régimen de derecho público. El interés público involucrado en la organización administrativa y en los fines (públicos) que aquella persigue. Hay prerrogativas especiales de la Administración vs. garantías de la contraparte.
- Alcance de la protección constitucional. Art. 14 bis CN: protección contra el despido arbitrario vs. estabilidad del empleado público. Sus consecuencias prácticas: indemnización pecuniaria sustitutiva (limitada) vs. reincorporación al mismo puesto de trabajo (amplia).

Empleo público Vs Empleo privado	Similitudes	Diferencias
Tutelados en la Constitución Nacional	X	
Intuitu Personae	X	
Dependencia técnica, jurídica y económica	X	
Remuneración	X	
Coincidencia de derechos y obligaciones	X	
Naturaleza del empleador		X
Régimen jurídico aplicable		X
Estabilidad		X
Protección contra el despido arbitrario		X

Teoría Contractualista

- Contrato entre el Estado y el empleado (acuerdo de voluntades: requiere consentimiento de ambas partes, como elemento esencial).
- Derechos y obligaciones: contrato administrativo, aun cuando se complementara con una regulación normativa. Contrato de Adhesión (contenido predeterminado). Prerrogativas exorbitantes de la Administración: *ius variandi*, con sus limitaciones
- Criterio de la CSJN a partir de década de 1940. “Lobella de Corso” (1942), “Guida” (2000)³.

Teoría Mixta

- Dos etapas:
 - Formación del vínculo: acto bilateral (requiere consentimiento de ambas partes)
 - Ejecución: situación de carácter reglamentario.
- Estado puede modificar unilateralmente derechos y obligaciones

Teoría del Contrato Administrativo

- Es un contrato de derecho público.
- Concurren todos los requisitos del instituto: capacidad del particular y competencia del funcionario para obligarse; libertad de consentimiento; existencia de obligaciones (unilaterales o sinalagmáticas).
- No es óbice la desigualdad entre las partes, ni la igualdad ni el debate sobre el contenido de las obligaciones son requeridos, pudiendo fijarse de antemano las obligaciones o deberes y aplicarse a todos los funcionarios.
- Existen derechos y obligaciones recíprocas.
- El acto de aceptación del particular no es irrelevante, sino que constituye un elemento positivo de constitución del contrato, representando el consentimiento respecto del acto de voluntad de la Administración.
- Siendo el contrato de derecho público que el Estado realiza teniendo en cuenta el interés general, se explica que éste determine las condiciones de admisión de sus agentes, estableciendo sus condiciones jurídicas, morales e intelectuales, como también los derechos y obligaciones que a aquellos conciernen.

disposiciones del superior, que le marcan sus deberes, atribuciones y derechos y que constituyen en su conjunto, el derecho administrativo que le es aplicable”

³ Fallos 323:1566 - “...Las prerrogativas del Estado en la relación de empleo público no son absolutas ni irrestrictas, sino que encuentran su límite en la imposibilidad de alterar la sustancia del contrato. En ese sentido la reducción salarial, producto de la emergencia, no puede modificar la relación de empleo público originariamente establecida hasta desvirtuarla en su significación económica...”

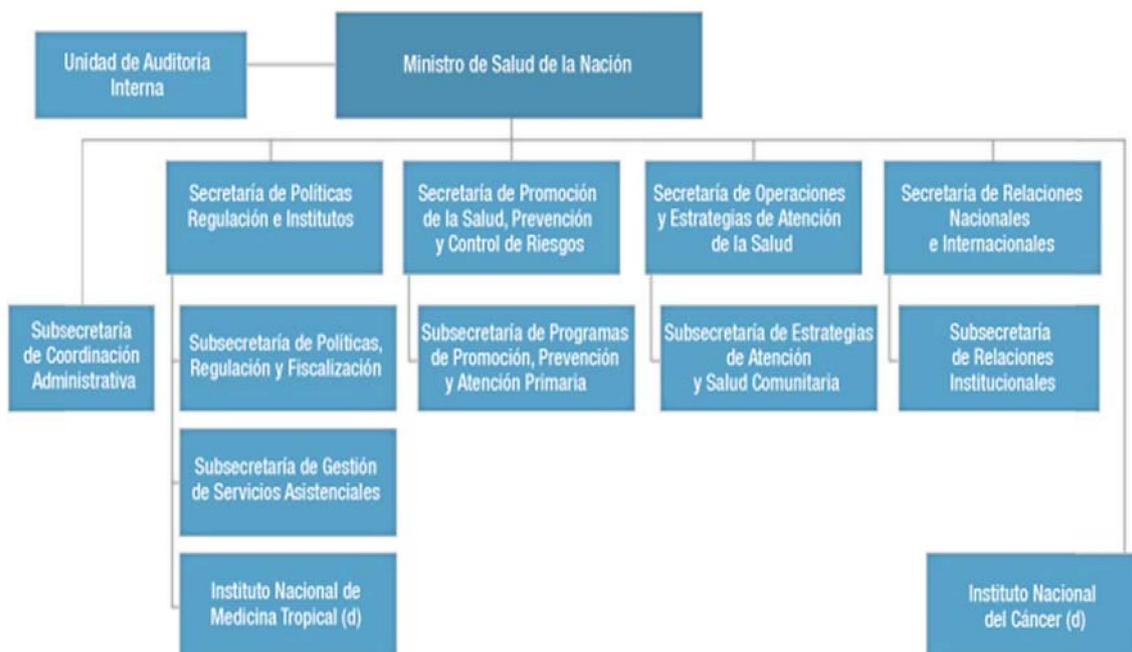
- Es natural, entonces, que el Estado pueda fijar unilateralmente esas condiciones y por ende es natural también que posea la facultad de modificarlas cuando razones de interés o de orden público así lo exijan.

Caracteres

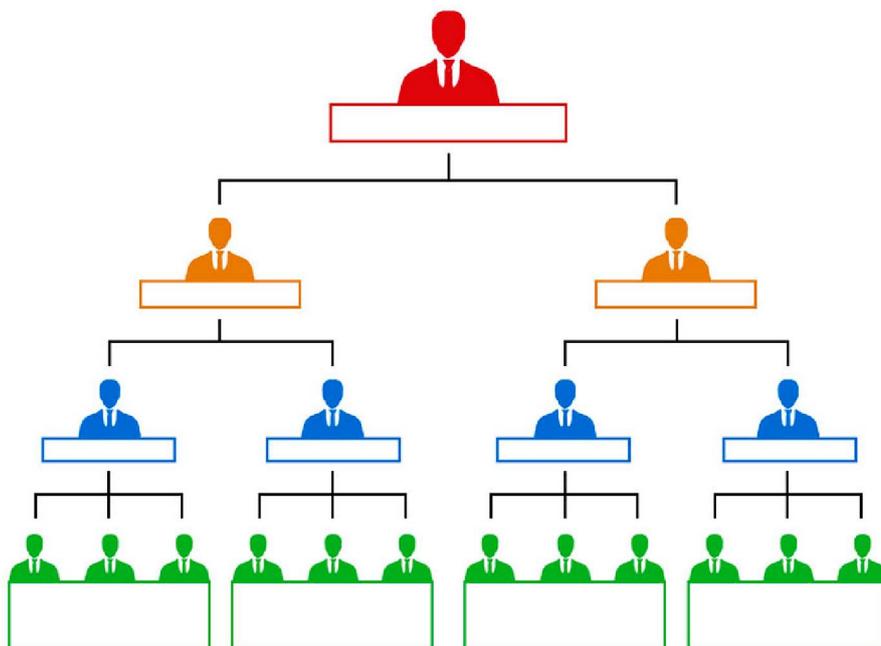
- **CONTINUIDAD EN LA EJECUCIÓN:** No puede ser trabada ni demorada de no mediar decisión fundada de la autoridad. Viene impuesta por la finalidad propia del contrato, que tiende a que se logre la gestión directa de todos los asuntos que se refieren al interés público y además por la posición de subordinación en que se encuentran los agentes.



- **DIRECCIÓN Y CONTROL:** Los agentes públicos se hallan organizados y ordenados, para su mejor desempeño, sobre la base de la jerarquía, ello hace que los agentes actúen ligados por una estrecha relación, ya que esa es la única forma de asegurar la eficiencia y rapidez del accionar administrativo.



- **JERARQUÍA:** Relación de supremacía de los agentes superiores sobre los inferiores y de subordinación de los inferiores a los superiores. Los superiores dirigen y controlan a los inferiores.



- **MUTABILIDAD:** La Administración tiene la facultad de introducir las modificaciones que estime necesarias para el buen funcionamiento del servicio, en vista del cual ha sido designado.



- **POTESTAD RESCISORIA:** Puede dar por concluida unilateralmente la relación por razones de oportunidad, mérito y conveniencia (interés público), aunque rige la estabilidad. Es el agente el que está para el cargo y no el cargo para el agente. (Ley 25.164 Artículo 9 inciso b último párrafo⁴).

⁴ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>



• **POTESTAD SANCIONATORIA:** Para poder dirigir y controlar a sus funcionarios, quienes deben cumplir las órdenes legítimas y desempeñarse con corrección y eficiencia, es que se posee esta potestad.



• **EJERCICIO PERSONAL:** El empleado es un órgano persona, que no puede delegar en otra el desempeño de sus funciones. La competencia le ha sido conferida expresamente al órgano institución, siendo ejercida por el órgano individuo. La delegación o sustitución deben estar expresamente autorizadas.



• **PERSONAS FÍSICAS:** sólo pueden ser empleados públicos las personas físicas, no las jurídicas.



• **EFFECTOS FUTUROS:** Produce efectos para el futuro. Se rechaza la posibilidad de efectos retroactivos de la designación, pues estaríamos en presencia de una persona que habría cumplido funciones en la Administración sin estar regularmente designada, ejerciendo ilegítimamente la competencia en cuestión.



Conclusión del contrato

Causales de egreso:

- o Cancelación de la designación del personal sin estabilidad; conclusión o rescisión del contrato
- o Renuncia aceptada

- o Vencimiento del plazo de disponibilidad
- o Razones de salud
- o Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración
- o Baja por jubilación o retiro
- o Fallecimiento

Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires

Jurisprudencia de la corte suprema de justicia de la Nación

- o En 1890 sostuvo el Tribunal que la materia vinculada con el empleo público era ajena al derecho común. Causa "Richieri"⁵.
- o "Las relaciones de derecho entre el Estado y el empleado público, no nacen de un contrato de locación de servicios, sino de un acto de imperio o de mando, en virtud del cual se inviste al agente que acepte su designación, de la función pública, reglamentada por leyes, decretos y resoluciones del superior"⁶.
- o Doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. "La naturaleza jurídica del empleo público, regulado por un régimen jurídico específico, excluye a la Ley de Contrato de Trabajo"⁷.
- o "...La relación de función o empleo público es de naturaleza contractual, pero no configura un contrato de derecho privado..."⁸.

Jurisprudencia de la suprema corte de la provincia

- o "El agente administrativo sólo adquiere los derechos normados en el Estatuto del empleado Público (ley 10.430, t.o. Decreto N° 1.869/96 y su reglamentación N° 4.161/96) y en dicha inteligencia, siendo la relación de empleo de naturaleza estatutaria se regula por actos unilaterales provenientes de la Administración ..." ⁹.
- o "La relación de empleo público es de naturaleza estatutaria y por lo tanto se regula por actos unilaterales provenientes de la Administración Pública, siendo la organización de sus dependencias una facultad privativa y discrecional del Departamento Ejecutivo"¹⁰.
- o "Es de la competencia contencioso administrativa la causa por la que se pretende el pago de una suma de dinero en concepto de indemnización por falta de preaviso y an-

⁵ Fallos 22:38.

⁶ Consid. 6° Causa "De Luca", fallada el 25-2-1969.

⁷ Causa "Allen", Fallos 210:85

⁸ Causa "Chedid" Fallos 320:74

⁹ SCBA Causa B 60347 S 11-4-2007.

¹⁰ SCBA Causa Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) y otros s/ Inconstitucionalidad leyes 11.757; 11.758; 11.759; 11.739.

tigüedad, aguinaldo proporcional e integración del mes de despido, derivados de la relación jurídica entablada entre el accionante y el Banco de la Provincia de Buenos Aires, atento la naturaleza del servicio cumplido y su inclusión en la norma estatutaria de dicha institución. (En el caso el actor revistaba como personal contratado del Banco de la Provincia de Buenos Aires).”¹¹.

- “La relación de empleo público es de naturaleza estatutaria y se regula por actos unilaterales provenientes de la Administración Pública.” ¹².

Empleo público. Regímenes. Regulación legal vigente. Ámbito de aplicación

RÉGIMEN NACIONAL



- Ley 25.164

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>

- Decreto 1421/2002

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/76700/norma.htm>

Ámbito de Aplicación

- Personal que presta servicios en el ámbito del Poder Ejecutivo Nacional (Ley N° 25.164)
- Excluidos:
 - a) Funcionarios (políticos): Presidente, Ministros, Secretarios, Subsecretarios, autoridades superiores de entes descentralizados, etc.
 - b) Personal sujeto a regímenes especiales. Ej: personal del Congreso de la Nación, personal de seguridad, docentes, personal de salud con estatuto propio, diplomáticos, personal sujeto a Ley de Contrato de Trabajo, etc.

¹¹ SCBA, B 54762 I 13-10-1992 CARATULA: Di Pasquo, Julio c/ Banco de la Provincia de Buenos Aires s/ Despido”

¹² SCBA, B 50551 S 1-12-1992, Souto, Susana y otros c/ Municipalidad de General Pueyrredón s/ Demanda contencioso administrativa.

RÉGIMEN PROVINCIAL



- Ley 10.430

<http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-10430.html>

- Decreto 4161/96

<http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/96-4161.html>

Ámbito de Aplicación

Art. 1 Ley 10.430: “El presente cuerpo normativo constituye el régimen designado al personal de Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires, dependiente del Poder Ejecutivo, y será de aplicación al personal de los restantes poderes cuando exista una adhesión expresa de las autoridades respectivas y con los alcances que la misma disponga”

Excluidos:

- a) Ministros Secretarios de Estado, Asesor General de Gobierno, Secretarios de la Gobernación, Fiscal de Estado Adjunto, Subsecretarios, Asesor Ejecutivo de la Asesoría General de Gobierno, Escribano General de Gobierno, Escribano Adscripto Superior y Jefes y Subjefes de Policía y del Servicio Penitenciario.
- b) Funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción la Constitución y leyes fijen procedimientos determinados.
- c) Personal amparado por regímenes especiales.

RÉGIMEN MUNICIPAL



- Ley 14.656 (Provincia de Buenos Aires)
<http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-14656.html>
- Decreto 784/16
<http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/16-784.html>

Ámbito de Aplicación

Art. 1 Ley 14.656:” (...) Las relaciones de empleo público de los trabajadores de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires se rigen por las Ordenanzas dictadas por sus Departamentos Deliberativos y los Convenios Colectivos de Trabajo(...).”

Excluidos

- a) Intendente.
- b) Secretarios del Departamento Ejecutivo.
- c) Personal Jerárquico designado por decreto del Intendente.
- d) Concejales.
- e) Secretarios del Concejo Deliberante y asesores de los bloques políticos.
- f) Jueces y los Secretarios Municipales de faltas.

Carrera administrativa y políticas de personal



Las condiciones de ingreso a la administración pública

Ley N° 25.164

- Ser argentino. Jefe de Gabinete puede exceptuar.
- Condiciones de conducta e idoneidad, acreditada mediante procedimiento de selección que asegure igualdad de acceso.
- Aptitud psicofísica.
- Impedimentos (Ley 25.164 Art. 5).

El concurso público

Es un procedimiento para seleccionar a la persona que se ha de contratar para formar parte de la administración pública; se realizará de acuerdo con el monto que fije la normativa y cuando el criterio de selección del cocontratante recaiga primordialmente en factores no económicos, tales como la capacidad técnico-científica, artística u otras, según corresponda.

a) Hay un concurso, en el cual se presentan las personas interesadas en ingresar a la administración;

b) un acto de nombramiento, aceptando la solicitud efectuada,

c) la notificación de dicha designación, lo que de igual modo perfecciona el vínculo.

Como se advierte de esto, el observar que ya con la designación queda perfeccionado el vínculo no significa en modo alguno que no estemos ante un contrato administrativo.

Haciendo click en el siguiente hipervínculo podrá verse en forma gráfica como es una designación de personal de la administración pública:

<https://www.boletinoficial.gob.ar/web2/utills/pdfView?file=%2Fpdf%2Fnorma%2F172157%2F20171011%2FPrimera%2F8Lxgo9dYwN7bJAh9H5f5hC1bLS1JV11bLZQYT87nYHeaLrZwAKNs%2BJk%3D%2F0>

Derechos y obligaciones de las partes

Derechos	Personal Permanente	No Permanente
Retribución justa	X	X
Libre afiliación sindical	X	X
Asistencia social	X	X
Licencias	X	X
Jubilación o retiro	X	X
Higiene y seguridad	X	X
Capacitación permanente	X	
Estabilidad	X	
Igualdad de oportunidades en la carrera administrativa	X	
Renuncia	X	X
Compensaciones, indemnizaciones	X	X
Participación en los procedimientos de calificaciones y disciplinarios	X	
Interposición de recursos.	X	X

Prohibiciones	Personal Permanente	No Permanente
Usar facultades de su función para fines ajenos a dicha función	X	X
Aceptar beneficios o ventajas con motivo a su función	X	X
Uso indebido del patrimonio estatal	X	X
Representar a proveedores o contratistas de la administración pública	X	X

Derecho a la carrera

- Derecho del empleado permanente, a ser promovido a cargos de mayor jerarquía, en razón de su idoneidad, es decir mejorar su posición dentro del organigrama del organismo para tener mejores condiciones laborales.
- Integra la garantía de la estabilidad (derecho a mantener el nivel escalafonario alcanzado)
- Naturaleza bifronte:
 - Derecho a favor del empleado
 - Tutela el interés público. Eficiencia de la organización administrativa. Profesionalización de sus cuadros.
 - Derecho a la capacitación permanente con fines de acceder a diferentes grados, tramos o jerarquías.

Dentro de este esquema, es interesante ver el funcionamiento de organismos del Estado que brindan capacitación al agente público a los fines de su perfeccionamiento mediante cursos y seminarios de capacitación que asimismo permiten al agente poder acceder a mejores condiciones laborales (ascensos, promociones de grado, etc.). Así encontramos a la INAP¹³ en el ámbito de la Administración Nacional y a la IPAP¹⁴ en el estrato Provincial.

¹³ <https://www.argentina.gob.ar/inap>

¹⁴ <http://www.ipap.gba.gob.ar/>

Diversas formas de permanencia semi estable o precaria en la administración



Las primeras dos imágenes hacen referencia a la precariedad de los empleados transitorios.



La estabilidad opera como un escudo protector para el agente público, a los fines de no ser echado en forma arbitraria, es decir sin justa causa.

La estabilidad. Noción

El artículo 14 bis de la Constitución garantiza la estabilidad de los empleados públicos, habiéndose entendido que dicha norma es operativa, es decir, rige aún en ausencia de ley reglamentaria. Así lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte Suprema, que ha declarado que las condiciones requeridas para poder interpretar que una norma constitucional es operativa aparecen cumplidas respecto del art. 14 de la Constitución Nacional en la parte que imperativamente establece que las leyes asegurarán la «estabilidad del empleado público.» Porque en su recto sentido la norma proscribela ruptura discrecional del vínculo de empleo público y es, así, susceptible de autónomo acatamiento por las autoridades administrativas.”(Corte Suprema, LL, 119: 136-8).

La Corte Suprema ha declarado, por el contrario, que la estabilidad es un derecho relativo, cuya tutela por la justicia “no requiere necesariamente la preservación en especie de las situaciones existentes”, por lo que “la garantía del art. 14 «nuevo» se satisface con el reconocimiento de derecho a indemnización por los eventuales perjuicios derivados de una cesantía discrecional.” (Corte Suprema, LL, 119: 140, 141).

En el orden nacional, el Art. 14 se garantiza la estabilidad del agente por distintos medios, algunos de los cuales son de forma y otros de fondo:

a) En primer lugar, el Estatuto mencionado dispone que la separación del cargo por cesantía o exoneración sólo puede ser dispuesta previo sumario (Ley 25.164 art. 40º) en que el agente tenga oportunidad de defensa (Ley 25.164 art. 41º) y en el que dictamina la Junta de Disciplina (Ley 25.164 art. 44º); la violación de cualquiera de estos principios determina la nulidad de la cesantía o exoneración.

b) En segundo lugar, la cesantía o exoneración sólo puede dictarse en virtud de las causas enumeradas por la ley; no es pues una facultad discrecional sino reglada.

c) En tercer lugar, el agente que considera que ha sido separado ilegítimamente de su cargo, puede recurrir contra el acto de cesantía o exoneración para ante la Justicia en el ámbito correspondiente (Nacional, Provincial, de la CABA, en el fuero contencioso administrativo). El recurso debe interponerse en tiempo y forma en los plazos que determina la normativa, y si el tribunal dispone la reincorporación del agente, ella se hace efectiva en distinta dependencia pero en funciones de categoría, clase y grupo iguales a las que tenía el agente antes de la separación; con todo, el interesado puede optar por recibir una indemnización que la ley establece en lugar de reincorporarse a la administración.

Comprende la conservación del empleo, la situación escalafonaria alcanzada en la progresión vertical y horizontal de la carrera administrativa y la retribución correspondiente, mientras no se configuren las causales de cese previstas en la Ley.

Secuencia de adquisición de estabilidad en el ámbito nacional

- Periodo de prueba: 12 meses de servicios efectivos
- Requiere de acto administrativo declarativo dictado dentro de los 30 días
- Cancelación automática si no reúne requisitos

Efectos jurídicos

El empleado permanente no puede ser separado de su cargo y nivel, sin sumario previo (en donde se respete su derecho de defensa), fundado en una causa legal

¿Qué sucede si la Administración no observa estos recaudos? Dos teorías:

– Tesis de la Estabilidad Impropia o Relativa: empleado sólo puede exigir una indemnización sustitutiva. No puede demandar la reincorporación al puesto. CSJN, "Enrique" (1965)

– Tesis de la Estabilidad Propia o Absoluta: el empleado puede exigir la reincorporación al puesto. CSJN, “Madorrán”¹⁵. Art. 14 bis: protección contra el despido arbitrario vs. Estabilidad del empleado público

Los contratos de la administración pública y su transitoriedad

Comprende la prestación de servicios transitorios, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y no puedan cubrirse por personal permanente. La designación de personal ingresante sin la aplicación de los sistemas de selección previstos por los escalafones vigentes no reviste en ningún caso carácter de permanente, ni genera derecho a la incorporación al régimen de estabilidad.

El personal contratado en esta modalidad no podrá superar el porcentaje que se establezca en el Convenio Colectivo de Trabajo, 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.

Con carácter previo a la contratación, se deberán establecer los perfiles necesarios y los requisitos que deberán acreditar los contratados para la prestación del servicio de que se trate

Contenido

- o Funciones a cumplir, resultados a obtener, modalidad y lugar de prestación de los servicios.
- o Equiparación escalafonaria.
- o El plazo de duración.
- o Cláusula referida al patentamiento.
- o Eventuales compensaciones económicas que se pactaren.
- o Cláusula de rescisión a favor de la Administración Pública Nacional.

Situación particular: precariedad

- o El principio general indica que son contrataciones con plazo determinado de vencimiento. No tienen estabilidad. Vencido el plazo, no pueden demandar reincorporación ni indemnización sustitutiva, sin importar el tiempo que hubiera durado la contratación.
- o Configura una Práctica disvaliosa: renovaciones sucesivas.
- o CSJN, “Sanchez c. AGN” y “Ramos c. EN”¹⁶ (2010). Violación del régimen especial de contratación. Desviación de poder (conducta ilegítima del Estado). Aplicación analógica

¹⁵ Causa CSJN: Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación.

¹⁶ CSJN: “Ramos, José Luis c/Estado Nacional (Min. de Defensa -ARA) s/Indemnización por despido”

del Art. 11 Ley 25.164: indemnización sustitutiva, de derecho público (no remite a la Ley de Contrato de Trabajo).

Régimen disciplinario



Aquí podemos ver en forma gráfica el camino que se recorre en caso de configurar una falta disciplinaria prevista en el régimen legal, por ejemplo debido a llegadas tardías injustificadas.

Concepto

El empleado público que revista en planta permanente, no podrá ser privado de su empleo ni ser objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas en las condiciones que expresamente se establecen. Es decir, no debería ser echado de su empleo por cualquier motivo, sólo por darse alguna de las causas previstas en la ley.

Fundamento e importancia

- Administración: organización destinada a satisfacer el interés público.
- Régimen disciplinario: apunta a tutelar la organización interna de la Administración, para garantizar su buen orden y funcionamiento para que de esa manera pueda cumplir con su fin (satisfacción del interés público).

Naturaleza del poder disciplinario (dos teorías)

- Poder inherente a la organización administrativa (no hace falta que emane en forma expresa o implícita del ordenamiento jurídico, lo tiene la administración por ser administración)
- Potestad conferida por el ordenamiento jurídico (tiene que estar prevista en forma expresa o razonablemente implícita). Vinculación positiva con la norma. Diferencia entre competencias del Estado y facultades de las personas físicas (artículo 19 Constitución Nacional).
-

Procedimiento disciplinario. Etapas

LEY 25.164

- Artículo 27: "...El personal vinculado por una relación de empleo público regulada por la presente ley, y que revista en 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..."

- No hay cláusula abierta. Tesis de la potestad derivada del ordenamiento jurídico. Pero la tipicidad no es rigurosa como en el derecho penal: las causales son amplias, ej: "infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas".

SUMARIO: Decreto 467/1999

- Aspecto procesal o adjetivo del régimen disciplinario
- Es un procedimiento administrativo especial, con regulación propia. Mismos principios. En particular: búsqueda de la verdad material, debido proceso, oficialidad.
- Objetivos: investigar si hubo falta, determinar responsables, aconsejar sanción más adecuada. Resguardando el derecho de defensa del empleado

Principales etapas del procedimiento

- 1) Inicio:** por denuncia o de oficio
- 2) "Información Sumaria":** precisar el objeto de la investigación, ver si hay elementos que justifiquen el inicio de un sumario o no.
- 3) Acto que dispone el inicio del sumario:**
 - Carácter preparatorio. Irrecusable.
 - Designación de instructores. Recusación/Excusación

- Secreto sumario: Actuaciones reservadas desde aquí hasta que el instructor de por terminada la prueba de cargo.

4) Declaración del imputado. Garantías:

- Conocer actuaciones hasta el Acto de Inicio
- Abstenerse de declarar contra sí mismo
- Asistencia letrada

5) Capítulo de Cargos:

- Carácter preparatorio. Irrecurable

- Contenido: relación circunstanciada de los hechos, análisis de las pruebas, disposiciones legales o reglamentarias aplicables, fundamentos de la imputación, plazo para realizar descargo.

- Relación directa con el derecho de defensa del imputado: para que pueda defenderse adecuadamente, debe saber de qué se lo acusa, la conducta que se le imputa, su encuadramiento normativo y las eventuales sanciones.

6) Descargo

- Plazo de 5 días (desde notificación del Capítulo de Cargos). Administración puede prorrogar por 5 días más.

- Imputado opone defensas y ofrece pruebas

7) Instructor dicta Decreto sobre admisibilidad de las pruebas ofrecidas (fija fecha de audiencia testigos, ordena informes, rechaza pruebas que sean notoriamente inconducentes, etc.). Única actuación que tiene previsto un recurso especial: resuelve superior inmediato del instructor

8) Producción de la prueba. Ofrecida por el imputado (a cargo de él) + dispuesta por el instructor (oficialidad)

9) Informe Final:

- Aconsejamiento. Carácter preparatorio. Irrecurable.
- Vista al sumariado por 6 días para que presente alegato.

10) Dictamen del Servicio Jurídico: no es lo mismo que el informe final. Previo a la emisión del acto que concluye el sumario (requisito general previsto en la Ley Procedimiento Administrativo)

11) Acto Definitivo

- Da por concluido el sumario: Absolver al imputado o aplicarle una sanción.

- Sanciones posibles: Art. 30 Ley 25.164: apercibimiento, suspensión de hasta 30 días, cesantía, exoneración.

- Principio de legalidad. La Administración no puede aplicar una sanción no prevista en la normativa.

- Si bien tiene algunos elementos reglados (competencia, procedimiento), es preponderantemente discrecional en su objeto: Administración puede ponderar si hubo falta o no, elegir la sanción y su graduación. Motivación. Razonabilidad y proporcionalidad.

- Susceptible de recursos administrativos.
- Una vez agotada la vía: plenamente revisable ante la Justicia

Prescripción de la potestad disciplinaria:

- apercibimiento y suspensión: 6 meses;

cesantía: 1 año;

exoneración: 2 años.

Se computa desde la comisión de la falta

Conclusiones

“¡La mejor manera de perfeccionar el engranaje de la administración estatal, es la formación y capacitación del personal!”

Referencias jurisprudenciales

Fallos 166:264 - “Las relaciones de derecho entre aquella entidad (Poder Ejecutivo) y el empleado público no nace de un simple contrato civil de aceptación de servicios sino de un acto de imperio o de mando en virtud del cual , sin ningún previo acuerdo, el Estado inviste al empleado nombrado de la función pública reglamentada por leyes, decretos y disposiciones del superior, que le marcan sus deberes, atribuciones y derechos y que constituyen en su conjunto, el derecho administrativo que le es aplicable”

Fallos 323:1566 - “...Las prerrogativas del Estado en la relación de empleo público no son absolutas ni irrestrictas, sino que encuentran su límite en la imposibilidad de alterar la sustancia del contrato. En ese sentido la reducción salarial, producto de la emergencia, no puede modificar la relación de empleo público originariamente establecida hasta desvirtuarla en su significación económica...”

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>

Fallos 22:38.

Consid. 6º Causa “De Luca”, fallada el 25-2-1969.

Causa “Allen”, Fallos 210:85

Causa “Chedid” Fallos 320:74

SCBA Causa B 60347 S 11-4-2007.

SCBA Causa Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) y otros s/ Inconstitucionalidad leyes 11.757; 11.758; 11.759; 11.739.

SCBA, B 54762 I 13-10-1992 CARATULA: Di Pasquo, Julio c/ Banco de la Provincia de Buenos Aires s/ Despido”

SCBA, B 50551 S 1-12-1992, Souto, Susana y otros c/ Municipalidad de General Pueyrredón s/ Demanda contencioso administrativa.

<https://www.argentina.gob.ar/inap>

<http://www.ipap.gba.gob.ar/>

Causa CSJN: Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación.

CSJN: "Ramos, José Luis c/Estado Nacional (Min. de Defensa -ARA) s/Indemnización por despido"