

EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO
EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO NACIONAL

por NICOLÁS SCARVAGLIERI

Año 2019

El presente trabajo tiene por objeto analizar el régimen disciplinario aplicable en materia del empleo público en el ámbito nacional a la luz de la normativa, doctrina de la Procuración del Tesoro de la Nación y la jurisprudencia de la Corte Suprema de la Nación.

Se tratarán los temas relacionados con los distintos tipos de responsabilidades y las sanciones de que son pasibles los empleados públicos, como consecuencia de su accionar ilícito¹; utilizándose como material normativo la Ley 25.164 y su Decreto reglamentario Nro 1421/2002.

Asimismo, brevemente antes de abordar el tema, es necesario determinar qué se entiende por empleado público o funcionario. Marienhoff² lo define como la persona física³ de la cuales el Estado en su calidad de persona jurídica se vale para el cumplimiento de sus funciones esenciales y específicas y de sus fines públicos propios.

En orden a esta definición, corresponde aclarar que el análisis del presente trabajo versará únicamente respecto del personal que integra el Servicio Civil de la Nación. A tal fin, el artículo 3° de la Ley 25.164 agrupa a todos aquellos que prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo Nacional – inclusive entes jurídicamente descentralizados –, pero excluyendo a las siguientes personas:

- a) El Jefe de Gabinete de Ministros, los Ministros, el Secretario General de la Presidencia de la Nación, los Secretarios, Subsecretarios, el Jefe de la Casa Militar, las máximas autoridades de organismos descentralizados e instituciones de la Seguridad Social, los miembros integrantes de los cuerpos colegiados y las personas que, por disposición legal o reglamentaria, ejerzan funciones de jerarquía equivalente.
- b) El personal militar en actividad y el retirado que prestare servicios militares.

¹ Hago mencionar a accionar ilícito por cuanto el hecho cometido es contrario al ordenamiento jurídico, independientemente de si esa conducta constituye o no un delito tipificado por las leyes penales.

² “Tratado de Derecho Administrativo”, Tomo III B, por Marienhoff, Miguel, página 4.

³ Marienhoff se refiere a ellas como “órganos personas” u “órganos individuos”, que forman parte de la organización administrativa del Estado, conjuntamente con los “órganos institución”.

- c) El personal perteneciente a las Fuerzas de Seguridad y Policiales, en actividad y retirado que prestare servicios por convocatoria.
- d) El personal diplomático en actividad comprendido en la Ley del Servicio Exterior de la Nación.
- e) El personal comprendido en convenciones colectivas de trabajo aprobadas en el marco de la Ley 14.250.
- f) El clero.

Principalmente, son de aplicación al mencionado régimen las garantías previstas por la Constitución Nacional (en especial su artículo 18), conjuntamente con las garantías y derechos expresadas en los distintos Tratados Internacionales que gozan de jerarquía constitucional (inciso 22 del artículo 75) y en los restantes Tratados suscriptos por la Nación Argentina.

Por su parte, el legislador ha regulado expresamente el régimen disciplinario del personal de planta permanente en la Ley Nro 25.164 Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, mientras que el Poder Ejecutivo la ha reglamentado a través del Decreto Nro 1.421/2002. Ambas normas prevén mínimas garantías disciplinarias y distintos tipos de infracciones por partes de los empleados públicos y las sanciones como consecuencia de dicha ilicitud.

De estas normativas pueden extraerse los siguientes principios:

- **Nullum crimen sine lege**⁴: Los empleados públicos podrán ser privado de su empleo o ser objeto de medidas disciplinarias únicamente por las causas que expresamente establece la Ley 25.164. Esta regla tiene su raíz en los artículos 18 y 19 de la Constitución Nacional y en los distintos Tratados Internacionales⁵. Así también lo

⁴ Artículo 27 de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional.

⁵ Por ejemplo:

Artículo XXV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre “*Nadie puede ser privado de su libertad sino en los casos y según las formas establecidas por leyes preexistentes*”.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 11.2 y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Art. 15.1 “*Nadie será condenado por actos u omisiones*

ha entendido la Procuración del Tesoro de la Nación: *“El principio nulla poena sine previa lege implica el insoslayable respeto a la garantía constitucional reconocida por el artículo 18, en cuanto exige que toda sanción represiva esté predeterminada en la ley, aun cuando reconocen la necesidad de una razonable discrecionalidad, tanto en la gradación de la sanción como en el carácter abierto de los tipos que describen las conductas ilícitas”*⁶.

“Frente a la ausencia de una norma expresa que establezca una sanción disciplinaria, su aplicación resulta violatoria del principio de legalidad contenido en el artículo 18 de la Constitución Nacional” (Dictámenes PTN 284:080).

Por otra parte, la medida disciplinaria solamente podrá ser impuesta siempre y cuando subsista la relación de empleo público y el agente reviste en planta permanente⁷. Sin embargo, a mi entender debe considerarse que dicha facultad disciplinaria puede ejercerse respecto del personal que se vincula al Estado Nacional, por medio de una relación de empleo público, bajo una modalidad distinta al de planta permanente⁸.

Por el contrario, si el sumariado no tiene ya vinculación con la Administración Pública Nacional, el sumario que se hubiere dispuesto deberá

que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional”.

⁶ Dictámenes PTN 242:626.

⁷ Dictámenes PTN 284:080: *“El régimen disciplinario sólo contempla la situación del personal de planta permanente y, por ello, es el único personal pasible de ser sancionado de conformidad con el régimen establecido en la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, aprobada por la Ley N° 25.164; en consecuencia, el régimen es inaplicable al personal que no revista en la planta permanente”*.

⁸ Dictámenes PTN 300:206: *“El artículo 27 de la Ley N.º 25.164 dispone que el personal vinculado por una relación de empleo público regulada por esa ley, y que revista en la planta permanente, no podrá ser privado de su empleo ni ser objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas en las condiciones que expresamente se establecen. Así, entender que el citado artículo no resulta operativo respecto a los agentes con situaciones de revista diferentes a la planta permanente se contrapone con la finalidad perseguida por la norma, en cuanto establece la potestad disciplinaria de la Administración Pública respecto de todo el personal vinculado al Estado mediante una relación de empleo público y, finalmente, el cumplimiento de los cometidos estatales”*.

continuarse hasta su resolución, debiéndose dejar constancia en el legajo del ex-agente de la sanción que le hubiere correspondido de haber continuado en servicio⁹.

Respecto de esto último, la mencionada Procuración ha considerado que:

“La Administración no tiene atribuciones para sancionar a un agente cuyo vínculo hubiera cesado con anterioridad a la iniciación del sumario”¹⁰.

- **Principio de inocencia o, en la duda, a favor del imputado:** La presunción de inocencia, que es una de las reglas básicas del derecho punitivo y que fuerza a probar de manera cumplida o satisfactoria la realización efectiva por el inculpado de la acción o la omisión reprochables, es de rigurosa aplicación al derecho sancionatorio administrativo.

La consecuencia de este principio es que la apreciación de la prueba y de las demás circunstancias que surjan de las actuaciones, en caso de duda, debe estarse a favor del inculpado. De la misma forma debe actuarse si la administración no hubiese practicado prueba convincente para demostrar la responsabilidad del agente por los hechos que motivaron la investigación.

- **Non bis in ídem:** La norma federal establece – en su artículo 28 – que el personal no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa. Si bien esta garantía no fue prevista originariamente en forma expresa en nuestra Constitución Nacional, se la ha reconocido tradicionalmente como una de las no enumeradas en el artículo 33 de nuestra Constitución Nacional¹¹ o, como una derivación del principio de inviolabilidad de la defensa contenido en su artículo 18¹². A su vez, ha sido incorporada en forma expresa en el artículo 8.4 de la Convención Americana sobre Derechos

⁹ Artículo 27 del Decreto Reglamentario 1421/2002.

¹⁰ Dictámenes PTN 235:524.

¹¹ CSJN, “Banco Credicoop Cooperativo Limitado y otros s/ Infracción a la Ley de cambio”, 11/12/2001, Fallos 324:4307.

¹² CSJN, “Incidente de nulidad promovido por Martínez de Perón, María Estela”, 08/04/1980 Fallos 302:210.

Humanos¹³ y en el artículo 14.7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹⁴; que prohíben la doble persecución y sanción punitiva.

- **Proporcionalidad de la sanción:** este principio encierra una exigencia de ponderación, de que se corresponda la gravedad de la sanción con la del comportamiento del infractor y se halla directamente relacionado con la idea de justicia. Al respecto, la Ley 25.164 prescribe que la sanción se graduará en base a la gravedad de la falta cometida y los antecedentes del agente¹⁵.

- **Debido proceso adjetivo:** El artículo 29 de la mencionada Ley consagra la garantía del debido proceso adjetivo, en los términos del artículo 1º inciso f) de la Ley 19.549; el cual comprende el derecho a ser oído, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión fundada¹⁶. Expresamente, su artículo 38 establece que se deberá garantizar el derecho de defensa en juicio del agente durante el procedimiento sumarial.

Por su parte, GORDILLO¹⁷ sostiene que el debido proceso adjetivo *“...supone el descargo y la prueba, la publicidad, la transparencia, la vista y el acceso irrestricto a las actuaciones, la motivación de los actos y el cumplimiento de los procedimientos especiales requeridos por la ley para determinados actos y decisiones. En cualquier caso, no resultan admisibles interpretaciones que proponen restringir o limitar indebidamente el alcance del debido proceso. En ningún caso será legítimo prescindir de su observancia y cumplimiento”*

¹³ *“El inculpado absuelto por una sentencia firme no podrá ser sometido a nuevo juicio por los mismos hechos”.*

¹⁴ *“Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un delito por el cual haya sido ya condenado o absuelto por una sentencia firme de acuerdo con la ley y el procedimiento penal de cada país”.*

¹⁵ Similar disposición se encuentra contenida en los artículos 40 y 41 del Código Penal de la Nación.

¹⁶ *“Si se ha violado el derecho de defensa, al no otorgarse al particular una razonable oportunidad de ejercerlo, el acto estará afectado de nulidad absoluta (Dictámenes PTN 241:391).*

¹⁷ *“Procedimiento Administrativo”*, por Agustín GORDILLO, 1era Edición, Buenos Aires, Depalma, 2003, página 43.

Asimismo, el Máximo Tribunal ha señalado que *“es inherente al ejercicio de la actividad administrativa que ésta sea desempeñada conforme a la ley, pues constituye una de las expresiones del poder público estatal, que tiene el deber de someterse a ella. En esa sujeción al orden jurídico radica una de las bases del estado de derecho, sin la cual no sería factible el logro de sus objetivos...”*

... La administración debe ser legal; si su actividad es ilegal debe rectificarse, en primer término, por la propia administración pública, y a falta de ella, por el órgano jurisdiccional competente. El administrado debe tener garantías de justicia respecto de la Administración Pública”¹⁸.

La responsabilidad de los empleados públicos no se limita únicamente a la estrictamente administrativa, sino que dicho régimen es legalmente compatible con la responsabilidad en los ámbitos “político”, “penal” y “civil” (o patrimonial). La diferencia entre ellas radica en los distintos bienes o valores jurídicos que respectivamente tienden a proteger o tutelar.

Así, lo ha interpretado también la Corte Suprema de Justicia de la Nación¹⁹: *“Los funcionarios o empleados públicos en el ejercicio de sus respectivos cargos tienen responsabilidades civiles, penales y administrativas”*

a) La responsabilidad penal existe cuando el acto irregular del funcionario o empleado constituye un delito previsto y penado en el Código Penal o en las leyes especiales dictadas.

b) La responsabilidad civil o patrimonial surge cuando el acto irregular del agente haya causado un daño a la Administración Pública o a terceros (ya sean particulares u otros funcionarios o empleados públicos). Al respecto, el Código Civil y Comercial de la Nación, en su artículo 1766, establece que *los hechos y las omisiones*

¹⁸ CSJN, “Helena Maria Naveiro de la Serna de López v. Martha Beatriz Bauhoffer”, 19/11/1992, Fallos: 315: 2771.

¹⁹ CSJN, “Trámite Personal – denuncia – Aires, Jorge Carlos s/ denuncia contra oficial notificador”, 20/06/1996, Fallos: 319:1034.

de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones por no cumplir sino de una manera irregular las obligaciones legales que les están impuestas se rigen por las normas y principios del derecho administrativo nacional o local, según corresponda.

Por su parte, el Tribunal cívico ha establecido que *“la responsabilidad civil de los agentes públicos se produce cuando cierta actividad de ellos ocasiona un daño, sea a los administrados, a otros funcionarios o al propio Estado”* (Fallos: 319:1034.).

En orden a ello, resulta necesario realizar una pequeña diferenciación: 1) La responsabilidad del agente público frente a la Administración es de carácter contractual, con motivo de la relación de empleo público que los une, y se encuentra regido por el derecho administrativo. 2) La responsabilidad del agente frente a terceros es de carácter extracontractual y se encuentra regido por el derecho común.

En ambos casos, la responsabilidad patrimonial debe ejercitarse a través de la acción judicial pertinente, cuyo objeto será una pretensión resarcitoria²⁰.

c) La responsabilidad política surge cuando está en juego el interés general de la sociedad, lesionado en la especie por la conducta de los funcionarios públicos. Respecto a los funcionarios sujetos a responsabilidad política, la declaración de ésta es requisito previo para la promoción de acciones criminales o civiles contra ellos. De lo contrario, para promover dichas acciones habría que esperar a que dichos funcionarios cesen en sus cargos.

d) La responsabilidad administrativa o disciplinaria tiene su origen en la inobservancia de los deberes inherentes a la calidad de agente público y tiene por objeto tutelar el buen funcionamiento de la Administración Pública²¹.

Este tipo de responsabilidad se hace efectiva a través de la potestad disciplinaria de la Administración Pública, que encuentra su fundamento en la

²⁰ Dictámenes PTN 231:41.

²¹ Similar interpretación ha efectuado el Máximo Tribunal, en el precedente: “Trámite Personal – denuncia – Aires, Jorge Carlos s/ denuncia contra oficial notificador”, 20/06/1996, Fallos: 319:1034.

preservación y autoprotección de la organización administrativa, siendo específica de la relación que vincula a los agentes públicos con las Administración Pública.

Todos los agentes de la Administración Pública son susceptibles de responsabilidad administrativa, incluso los que pueden ser sometidos a juicio político según la Constitución Nacional. Sin embargo, el Presidente de la Nación no puede ser objeto de “sanciones disciplinarias” dentro de la Administración Pública Nacional, pues al ocupar el más alto grado dentro de la escala jerárquica, no existe superior alguno con facultades para aplicarle sanciones.

Asimismo, el personal jubilado no puede ser sancionado disciplinariamente dado que con el acto administrativo de otorgamiento de la jubilación respectiva concluiría la relación de empleo público existente (artículo 42 inciso g) de la Ley 25.164). De modo, que una vez jubilados, las acciones que realicen los agentes se encontrarían excluidas de la potestad disciplinaria. También es lógico suponer que una vez que el agente deja el servicio público, y por ende deja de cumplir funciones públicas, el acto administrativo de carácter disciplinario que se dictase carecería de objeto, por ser de cumplimiento jurídicamente imposible.

Por ende, para la aplicación de sanciones disciplinarias se requiere que el agente se halle en el ejercicio actual de la función pública.

Las sanciones disciplinarias de que son susceptibles los agentes públicos tienen un doble fundamento: jurídico y positivo.

El fundamento jurídico representa una particular manifestación del poder de la Administración Pública para lograr la ejecución y el cumplimiento de un contrato administrativo: el de función o de empleo públicos. No ha de olvidarse que, en definitiva, la potestad disciplinaria es un complemento de la potestad imperativa o de mando, que en el caso de los contratos administrativos, stricto sensu, aparece o se revela a través de las cláusulas exorbitantes del derecho privado, ínsitas en tales contratos.

Generalmente las faltas que dan lugar a esas sanciones y estas mismas, están consagradas positivamente en un texto determinado. En el orden nacional argentino, ese texto es la Ley 25.164 Marco de Regulación del Empleo Público.

Al respecto, esta norma formal prevé las causales de sanción y las medidas disciplinarias²² que la Administración Pública Nacional puede aplicar.

4.a) Apercibimiento. Consiste en una advertencia que se le hace al agente, mediante la cual se le hace saber las consecuencias que seguirán a la reiteración de los mismos hechos. Esta sanción podrá ser aplicada por la autoridad de nivel no inferior a Jefe de Departamento o equivalente de quien dependa el agente.

Son causas para imponer el apercibimiento o la suspensión hasta 30 días:

1) El incumplimiento reiterado del horario establecido: El decreto reglamentario – en su artículo 31 – regula este incumplimiento de manera gradual y, de acuerdo con la magnitud del incumplimiento del horario y las circunstancias del caso, de la siguiente manera:

- 1° y 2° incumplimiento: sin sanción.
- 3° incumplimiento: primer apercibimiento.
- 4° incumplimiento: segundo apercibimiento.
- 5° incumplimiento: tercer apercibimiento o 1 día de suspensión.

Dicha sanción será aplicada por la autoridad de nivel no inferior a Jefe de Departamento o equivalente de quien dependa el agente

Asimismo, cuando el incumplimiento importe más de CUATRO (4) horas completas de labor sin justificar, se considerará al hecho como una inasistencia.

2) Cuando se trate de la primera inasistencia injustificada en la que incurra el agente.

3) Incumplimiento de los deberes determinados en el art. 23 de la misma ley, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía; a saber: a) Prestar el servicio personalmente; b) Observar las normas legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal; c) Responder por la eficacia, rendimiento de la gestión y del personal del área a su cargo; d) Respetar y hacer

²² Artículos 30 a 33: apercibimiento, suspensión, cesantía y exoneración.

cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente; e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente; f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta; g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores; h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos; i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo; j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación; k) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad; l) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del Estado y de los terceros que específicamente se pongan bajo su custodia; m) seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

4.b) Suspensión disciplinaria. Consiste en la prohibición impuesta al agente de ejercer la función, con la correlativa privación de sueldo durante el lapso de la suspensión; y puede aplicarse hasta el límite de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión. Se diferencia de la suspensión preventiva dictada en el marco de un procedimiento sumarial administrativo, por cuanto este carece de efectos respecto de la suspensión del pago del sueldo al agente.

También, la suspensión disciplinaria produce efectos respecto del tiempo computable para todos los efectos de la antigüedad.

Por su parte, la sanción de suspensión de hasta 5 días, podrá ser aplicada por la autoridad de nivel no inferior a Director de quien dependa el agente, hasta acumular un máximo de 30 días en los 12 meses anteriores. Del mismo modo, el Jefe de Gabinete de Ministros y los Ministros, Secretario General de la Presidencia de la Nación,

Secretarios, Jefe de la Casa Militar y titulares de los organismos descentralizados, se encuentran autorizados a delegar esa atribución en los funcionarios de jerarquía inferior a Director, que sean directamente responsables de unidades orgánicas cuya ubicación geográfica o descentralización operativa justifiquen tal medida.

Del mismo modo, la suspensión entre 5 y 10 días solo podrá ser aplicada por autoridad no inferior a Director Nacional; mientras que la suspensión mayor a 10 días, será impuesta por la autoridad de nivel no inferior a Subsecretario o, en su caso, autoridad máxima de organismo descentralizado.

Son causas para imponer el apercibimiento o la suspensión hasta 30 días:

1) El Incumplimiento reiterado del horario establecido: En este caso, la norma gradualmente establece la cantidad de días que discrecionalmente se puede imponer al empleado público, cuando aquel incurra reiteradamente en más de 5 incumplimientos:

- 6º incumplimiento: de UNO (1) a DOS (2) días de suspensión.
- 7º incumplimiento: de UNO (1) a DOS (2) días de suspensión.
- 8º incumplimiento: de DOS (2) a TRES (3) días de suspensión.
- 9º incumplimiento: de DOS (2) a TRES (3) días de suspensión
- 10 incumplimiento: de TRES (3) a CUATRO (4) días de suspensión

2) Inasistencias injustificadas que no exceden de diez (10) días discontinuos en el lapso de doce meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de tareas. La graduación de la sanción es el siguiente:

- 2º inasistencia: UN (1) día de suspensión
- 3º inasistencia: UN (1) día de suspensión
- 4º inasistencia: DOS (2) días de suspensión
- 5º inasistencia: TRES (3) días de suspensión
- 6º inasistencia: TRES (3) días de suspensión
- 7º inasistencia: CUATRO (4) días de suspensión

- 8º inasistencia: CINCO (5) días de suspensión
- 9º inasistencia: CINCO (5) días de suspensión
- 10º inasistencia: SEIS (6) días de suspensión

Cabe destacar, que el cómputo de las sanciones se hará por cada transgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto, sin perjuicio del descuento de haberes correspondiente a las inasistencias incurridas.

3) Incumplimiento de los deberes determinados en el art. 23 de la misma ley, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía.

4.c) Cesantía. Es una sanción disciplinaria expulsiva que produce como resultado la separación del cargo que ocupaba el agente, con la consecuente extinción de la relación de empleo público y la inhabilitación especial para ocupar cargos públicos por el lapso de 2 años, constituyendo ella un impedimento de ingreso al empleo público²³.

En principio, la cesantía es dispuesta por Presidente de la Nación, en razón de ser quien titulariza el Poder Ejecutivo Nacional²⁴. Sin embargo, esa facultad disciplinaria puede ser delegada al Jefe de Gabinete de Ministros, Ministros, Secretarios y titulares de organismos descentralizados.

La Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional establece como causales de cesantía:

1) Inasistencias injustificadas que excedan de 10 días discontinuos, en los 12 meses inmediatos anteriores.

2) Abandono de servicio, el cual se considerará consumado cuando el agente registrare más de 5 inasistencias continuas sin causa que lo justifique y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas.

²³ Artículo 5 inciso e) Ley 25.164.

²⁴ Según el artículo 99 inciso 7 de la Constitución Nacional: “*El Presidente de la Nación ... Nombra y remueve ... a los empleados cuyo nombramiento no está reglado de otra forma por esta Constitución*”.

En este caso, una vez cumplidas 2 inasistencias consecutivas sin justificación, el titular de la Unidad de Recursos Humanos deberá intimar al agente por medio fehaciente en el último domicilio registrado, a que se presente al organismo a prestar servicios y justifique sus inasistencias mediante los elementos de prueba que correspondan, haciéndole saber que en caso de no presentarse y de incurrir en más inasistencias injustificadas que excedan los 5 días continuos, quedará configurada la causal de abandono de servicio aplicándose la sanción de cesantía.

3) Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce meses anteriores.

4) Concurso civil o quiebra no causal.

5) Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 23 y 24 cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere.

6) Delito doloso no referido a la Administración Pública, cuando por sus circunstancias afecte el prestigio de la función o del agente: previo a la aplicación de la cesantía, se deberá contar con copia autenticada de la correspondiente sentencia firme y consentida.

7) Calificaciones deficientes como resultado de evaluaciones que impliquen desempeño ineficaz durante 3 años consecutivos o 4 alternados en los últimos 10 años de servicio y haya contado con oportunidades de capacitación adecuada para el desempeño de las tareas.

4.d) Exoneración. Es una sanción disciplinaria expulsiva, que produce como resultado la separación de todos los cargos que ocupaba el agente con la consecuente extinción de la relación de empleo público, y el impedimento para ocupar cargos públicos por el lapso de 4 años desde que se encuentre consentido el acto administrativo o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

Al igual que la cesantía, la exoneración es dispuesta por Presidente de la Nación, sin perjuicio de que esa facultad disciplinaria pueda ser delegada al Jefe de Gabinete de Ministros, Ministros, Secretarios y titulares de organismos descentralizados.

Son causales para imponer la exoneración:

- 1) Sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- 2) Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Pública.
- 3) Pérdida de la ciudadanía.
- 4) Violación de las prohibiciones previstas en el artículo 24.
- 5) Imposición como pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.

Las sanciones disciplinarias pueden extinguirse por los siguientes motivos:

a) Cumplimiento de la sanción: es la manera normal de extinguirla. En los casos de cesantía y exoneración, el cumplimiento da como resultado la extinción de la relación de empleo público.

b) Perdón o condonación: implica una renuncia del agraviado, en este caso el Estado Nacional; y representa una facultad discrecional de la Administración Pública.

c) Declaración de ilegitimidad de la sanción: se produce cuando la propia Administración Pública resuelve revocar el acto administrativo sancionatorio por razones de ilegitimidad, o cuando el Poder Judicial declarar la nulidad de dicho acto.

Respecto de esta última situación, cabe destacar que la potestad del Poder Judicial de revisar los actos disciplinarios emanados de la Administración sólo comprende, como principio, el control de su legitimidad pero no el de la oportunidad, mérito o conveniencia de las medidas adoptadas; y que dicho control de legitimidad supone el de la debida aplicación de las normas estatutarias, de manera que los hechos se clasifiquen adecuadamente y que las sanciones se ajusten al texto legal²⁵.

d) Muerte del sancionado.

e) Prescripción: de acuerdo con el principio de seguridad jurídica, la Ley 25.164 establece que los plazos de prescripción de la acción disciplinaria del Estado

²⁵ CSJN, “Caputo Luis Osvaldo s/ Resolución 612 del Consejo Nacional de Educación”, 08/08/1985, Fallos: 307:128.

Nacional respecto de sus agentes públicos. Ellos se computarán - a partir del momento de la comisión de la falta - de la siguiente forma:

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

Por su parte, los mencionados plazos se suspenderán por la iniciación de la información sumaria o del sumario y hasta la finalización de éste; en los supuestos de iniciación de sumarios por hechos que puedan configurar delitos, hasta la resolución de la causa penal; o por la iniciación (y hasta la finalización) del procedimiento previsto en el artículo 35 del Decreto 1241/2002 respecto de la aplicación de las sanciones de apercibimiento y suspensión.