

REGIMEN JURIDICO BASICO DE LA FUNCION PUBLICA: CALIFICACION DEL PERSONAL.

PLANTAS DE PERSONAL JUBILADO. SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA.

EVALUACION DE DESEMPEÑO.

CALIFICACION DEL PERSONAL

— La línea divisoria para agrupar, por un lado, al personal con derecho a la carrera administrativa y por lo tanto a ser evaluado por su desempeño y, por otro, al que no lo tiene, es su calidad de permanente, extremo que se verifica de acuerdo con la planta en la cual reviste: si está en la planta permanente lo tendrá y, por el contrario, si ingresa como personal de gabinete, contratado o transitorio (cfr. Art. 11, Ley 22.140) no le corresponderá.

INTERPRETACION DE LA LEY

— Es útil tener en cuenta las pautas de la Corte Suprema de Justicia de la Nación a fin de “formular una razonable y discreta interpretación de las normas armonizándolas entre sí” (Fallos 244:129, 241:227, y CNAdm. Fed. Sala I: Osés c. Estado Nacional, Considerando XI).

EVALUACION DE DESEMPEÑO: PRESUPUESTOS

— De la continuidad de los artículos 44 y 45 del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, aprobado por Decreto N° 993/91 (T.O. 1995), se entiende que evaluado el agente a efecto de adquirir la estabilidad, recién después y sólo si mereció la calificación de “Bueno” procederá la evaluación de desempeño atinente a la carrera administrativa.

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CARRERA

— Ubicados ante el personal jubilado que no obstante revistar en planta permanente no goza de estabilidad (cfr. Dict. D.G.S.C. N° 2429/90), deviene necesario armonizar las normas entre sí e interpretar razonablemente que resulta idóneo para tener derecho a la carrera administrativa el ingreso como permanente, y que la carencia ab initio del derecho a la estabilidad no puede repercutir perniciosamente sustrayendo otro derecho que el estatuto asigna al personal permanente: el avance en la carrera (v. Art. 18, Ley 22.140).

I. — Por la presente, se consulta si corresponde o no evaluar por su desempeño a agentes que revistan en cargos de planta permanente y se encuentran jubilados, unos por la Caja de Retiros Jubilaciones y Pensiones de la Policía Federal y otros por la Caja de Ayuda Financiera del Ejército.

II. — Esta Dirección Nacional ha sostenido reiteradamente que el personal jubilado no goza del derecho a la estabilidad consagrado por los artículos 15 y 16 de la Ley N° 22.140 (vrg. Dict. 635/90). En tal sentido, se ha afirmado que “de conformidad con el criterio expresado por la Procuración del Tesoro de la Nación, cabe interpretar que dentro del R.J.B.F.P. el hecho de encontrarse en condiciones de obtener el porcentaje máximo del haber de la jubilación ordinaria o el voluntario acogimiento a la jubilación o retiro, constituyen circunstancias que limitan el derecho a la estabilidad aunque mediere ulteriormente un reingreso y permiten, en principio, en este supuesto, al órgano competente, disponer la extinción de la relación de empleo por razones de simple oportunidad mérito o conveniencia”; (Dict. D.G.S.C. N° 2429/90).

Aclarado lo que antecede, es el turno de analizar la normativa involucrada en la cuestión. El Régimen Jurídico Básico de la Función Pública, aprobado por Ley N° 22.140, establece en el artículo 25 la obligación de calificar al personal por lo menos una vez al año, y difiere los pormenores a la reglamentación. Luego, el mismo artículo del Decreto N° 1797/80 dispone en

su primer párrafo que “La calificación del personal permanente se llevará a cabo según lo previsto en el Escalafón Básico y en los respectivos ordenamientos particulares”; y aclara hacia el final que “El personal no permanente podrá ser calificado cuando se considere necesaria su evaluación...” (el subrayado es nuestro).

Es decir que, en primer término, la línea divisoria para agrupar, por un lado, al personal con derecho a la carrera administrativa y por lo tanto a ser evaluado por su desempeño y, por otro, al que no lo tiene, es su calidad de permanente, extremo que se verifica de acuerdo con la planta en la cual reviste: si está en la planta permanente lo tendrá y, por el contrario, si ingresa como personal de gabinete, contratado o transitorio (cfr. art. 11, Ley 22.140) no le corresponderá.

Ahora bien, necesario es también compulsar el escalafón pertinente en la especie. Así, el artículo 44 del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, aprobado por Decreto N° 993/91 (T.O. 1995), prevé que “El personal con estabilidad será evaluado una vez al año..., siempre que el agente hubiera prestado servicios efectivos durante SEIS (6) meses como mínimo desde la anterior evaluación”.

Una simple lectura nos alerta acerca de una posible contradicción de normas, pues la reglamentación del estatuto, como quedó dicho, asegura la carrera administrativa al personal permanente, mientras que la reglamentación que aprueba el escalafón parece agregar un requisito más: la estabilidad, que —se recuerda— es uno de los derechos del personal permanente (cfr. art. 16, Ley N° 22.140).

Llegado a este punto, es útil tener en cuenta las pautas de la Corte Suprema de Justicia de la Nación a fin de “formular una razonable y discreta interpretación de las normas armonizándolas entre sí (Fallos 256:732), pues que si bien en dicha indagación no cabe prescindir de las palabras de la ley, tampoco cabe atenerse rigurosamente a ellas cuando la interpretación razonable y sistemática así lo requiere” (Fallos: 244:129; 241:227; y CNA dm. Fed. Sala I: Osés c. Estado Nacional, Considerando XI).

Imbuidos de tan exigente premisa, continuemos repasando el escalafón. Precisamente el artículo siguiente, el 45, se extiende sobre la estabilidad a fin de delimitar las condiciones para adquirirla:

“siempre que el agente involucrado merezca la calificación de desempeño BUENO”.

De la continuidad de ambos artículos, se entiende que evaluado el agente a efectos de adquirir la estabilidad, recién después y sólo si mereció la calificación de “Bueno” procederá la evaluación de desempeño atinente a la carrera administrativa. Este es el objeto que tiene en mira el artículo 44 cuando exige la estabilidad; es decir, si el agente no obtiene la calificación mínima mencionada no adquiere la estabilidad y por ende tampoco corresponderá evaluarlo a los fines de su avance escalafonario. Pero no parece apropiado extender tal requisito a agentes que en razón de percibir un beneficio previsional son ajenos a los procedimientos para adquirirla.

En efecto, ubicados ante el personal jubilado que no obstante revistar en planta permanente no goza de estabilidad, deviene necesario armonizar las normas entre sí e interpretar razonablemente que resulta idóneo para tener derecho a la carrera administrativa el ingreso como permanente, y que la carencia ab initio del derecho a la estabilidad no puede repercutir perniciosamente sustrayendo además otro derecho que el estatuto asigna al personal permanente: el avance en la carrera (v. art. 18, Ley 22.140).

III. — Por las razones expuestas, se concluye que el personal jubilado que reviste en planta permanente debe ser evaluado por su desempeño una vez al año, siempre que el agente hubiera prestado servicios efectivos durante SEIS (6) meses como mínimo desde la anterior evaluación.

SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA

NOTA N° 4279/98 - UNIDAD PRESIDENTE PRESIDENCIA DE LA NACION

DICTAMEN DE LA DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL N° 3239/98