

PERSONAL QUE GOZA DE JUBILACION: CESE E INDEMNIZACION - INCOMPATIBILIDAD: DECRETO N° 894/2001.

Por aplicación de los artículos 21 y 1º, último párrafo, del Anexo a la Ley Marco del Empleo Público Nacional N° 25.164, el personal que goza de jubilación o retiro no tiene derecho a la estabilidad pero sí al pago de la indemnización que allí se prevé en caso de que su designación sea cancelada, por razones de oportunidad, mérito o conveniencia.

Las bajas de personal que se produjera por aplicación de la sanción de cesantía por incumplimiento del Decreto N° 894/01, o bien por renuncia en virtud de la decisión de concluir frente a dicho marco la relación laboral, no generan derecho a la indemnización consagrada por el artículo 21 de la Ley N° 25.164, dado que no configuran el supuesto de cancelación de la designación por razones de oportunidad o conveniencia.

BUENOS AIRES, 20 de junio de 2001

SEÑOR SUBSECRETARIO:

I.— Reingresan las presentes actuaciones, en las cuales el organismo consignado en el epígrafe, mediante Nota N° 779/01, había consultado si el personal jubilado que presta servicios en la planta permanente de ese organismo tiene derecho a la estabilidad en el cargo y al cobro de indemnización por cese.

Al respecto, el servicio jurídico permanente del área de origen había señalado, primero, que dicho personal no goza de estabilidad y, en cuanto a la segunda cuestión, que las normas que podrían orientar un criterio interpretativo sugieren soluciones diametralmente opuestas, pues mientras el artículo 21 de la Ley N° 25.164 dispone el pago de indemnizaciones para dicho supuesto, el artículo 23 del Convenio Colectivo de Trabajo, homologado por Decreto N° 66/99, está por la negativa. Agregándose, en este punto, que “si bien la normativa citada en último término no resulta aplicable a la SIGEN, lo cierto es que su letra sustenta un criterio interpretativo diametralmente opuesto al fijado por la Ley Marco de Regulación de Empleo Público”.

Atento a que la Sindicatura General de la Nación integra el Anexo I del citado Convenio Colectivo, cuyo artículo 1º, precisamente, dispone que “El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para todos los trabajadores de la Administración Pública Nacional que pertenezcan a las jurisdicciones y entidades que se enuncian en el Anexo I del presente”, y la incidencia que ello importa —que luego se detallará— para la aplicación de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164, esta Dirección Nacional del Servicio Civil, mediante Dictamen N° 1036/01, solicitó que previamente se informara las razones por las cuales el organismo de origen afirmaba su exclusión de dicho ámbito legal.

En respuesta a dicha requisitoria, mediante Nota N° 1540/01, se remiten las actuaciones cumplidas por la Sindicatura General de la Nación a efecto de fundamentar y en definitiva excluir a su personal del citado ámbito convencional junto a un proyecto de decreto, girado a la Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia de la Nación con fecha 4/05/99, cuyo artículo 1º aprueba la exclusión de marras. Asimismo, se resalta que la consulta original cursada a esta dependencia es ajena a la aplicación o no a la SIGEN del convenio homologado por Decreto N° 66/99.

Entre los fundamentos vertidos para avalar la exclusión del personal del organismo de origen del citado Convenio se cuentan aspectos legales y de conveniencia. Los primeros giran básicamente en que la Ley N° 24.156 —que asignó al Síndico General de la Nación la atribución de organizar y reglamentar el funcionamiento interno de la SIGEN en sus aspectos estructurales y de administración de personal, incluyendo la aprobación del estatuto del personal— no puede ser derogado por una convención colectiva. Mientras que los segundos emanan de la necesidad de preservar la independencia funcional del organismo, en tanto órgano rector del Sistema de Control Interno del Poder Ejecutivo Nacional, extremo que a su vez conlleva que sus agentes

actúen con un criterio profesional e independiente, pues lo contrario importaría introducir un factor susceptible de perturbar subjetivamente la concreción del modelo de control.

Reseñada la información obrante en los actuados, se procederá a analizar los diversos aspectos de la consulta en curso.

II.1. En primer término resulta necesario referirse a las normas que determinan la situación de los agentes que perciben una jubilación —que el organismo de origen consideró contradictorias— su forma de aplicación y estructura particular.

a) La Ley N° 25.164, en su artículo 4°, dispone: “Deróganse la Leyes N° 22.140 y su modificatoria N° 24.150; N° 22.251 y N° 17.409; N° 20.239 y N° 20.464”, y en el segundo párrafo agrega que “Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, **dichos ordenamientos y sus respectivas reglamentaciones continuarán rigiendo la relación laboral del personal de que se trate, hasta que se firmen los convenios colectivos de trabajo, o se dicte un nuevo ordenamiento legal que reemplace el anterior...**” (el subrayado es nuestro).

Es decir, en principio se prevé la derogación de los regímenes estatutarios, pero la supedita a la celebración de los convenios colectivos de trabajo o al dictado de un nuevo ordenamiento en reemplazo del anterior; por lo tanto, no puede entenderse derogados tales regímenes hasta tanto no ocurra la aprobación de la normativa requerida para ello (cfr. Dictámenes D.N.S.C. N° 123/00, B.O. 5/4/00, y N° 2418/00, B.O. 31/01/01).

Entonces, es en aquellas jurisdicciones alcanzadas por el Convenio Colectivo de Trabajo General, homologado por Decreto N° 66/99, donde se aplica la Ley N° 25.164, mientras que las que aún no celebraron un convenio colectivo de trabajo o dictaron un nuevo régimen estatutario la relación laboral de su personal continúa rigiéndose por las normas que tenían.

El motivo de solicitar precisiones al organismo de origen acerca de su situación frente al citado Convenio era, precisamente, para dilucidar si le alcanzaban las previsiones de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164.

b) La correlación de normas entre la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164 y el Convenio Colectivo de Trabajo General, homologado por Decreto N° 66/99, está dada por el artículo 1° de la primera de ellas, el que en su último párrafo establece que “Los derechos y garantías acordados en esta ley a los trabajadores que integran el servicio civil de la Nación constituirán mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de éstos en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la citada Ley N° 24.185”.

Veamos ahora las normas aplicables al caso que provienen de ambos cuerpos normativos.

Por una parte, el artículo 21 de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164 establece que el personal que goza de jubilación o retiro no tiene derecho a la estabilidad. Su designación podrá ser cancelada en cualquier momento por razones de mérito, oportunidad o conveniencia. En ese supuesto el agente tendrá derecho al pago de la indemnización que allí se prevé.

Por otra, el Convenio Colectivo de Trabajo General, homologado por Decreto N° 66/99, en su artículo 23, establece también que el personal que goza de jubilación o retiro no tiene derecho a la estabilidad pero niega el derecho al pago de una indemnización en caso de cancelarse la designación.

Entonces, con respecto al interrogante sobre si el personal que goza de jubilación o retiro tiene derecho a la estabilidad la respuesta es claramente negativa.

Y en lo que atañe al pago de la indemnización por cancelación de la designación, atento que, como quedó expuesto, las previsiones de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164 constituyen un mínimo que no puede ser derogado por los convenios colectivos, la respuesta es que prevalece su artículo 21 y corresponde pagar la indemnización allí determinada.

De tal modo, la apuntada contradicción normativa logra superarse por aplicación integrada del régimen legal.

2. a) Aclarado lo que antecede corresponde analizar cuál es la normativa aplicable en la especie para la Sindicatura General de la Nación.

El artículo 1º del el Convenio Colectivo de Trabajo General, homologado por Decreto N° 66/99, dispone que "El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para todos los trabajadores de la Administración Pública Nacional que pertenezcan a las jurisdicciones y entidades que se enuncian en el Anexo I del presente". Luego, el Anexo I, entre los organismos descentralizados de la Presidencia de la Nación, incluye a la Sindicatura General de la Nación.

Si bien por el artículo 2º del Convenio el Poder Ejecutivo Nacional se encuentra habilitado para excluir personal de su ámbito de aplicación, el proyecto de decreto enviado a tal fin a la Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia de la Nación con fecha 4/05/99 aún no ha sido aprobado.

En cuanto a los argumentos esgrimidos por el área de origen para fundamentar la exclusión de su personal del citado ámbito convencional, se señala que las facultades que en la materia consagra la Ley N° 24.156 para el organismo de origen han sido modificadas no por el citado Convenio Colectivo sino por la Ley N° 24.185, que es una norma posterior del mismo rango que introduce la negociación colectiva en la Administración Pública Nacional y no excluye de dicha previsión a la Sindicatura General de la Nación.

De tal modo, el organismo de origen, al igual que otras áreas centralizadas y descentralizadas de la Administración Pública Nacional que con anterioridad a la Ley N° 24.185 tenían atribuciones para aplicar —y en algunos casos aprobar por sí— regímenes estatutarios, a partir de su inclusión en el ámbito del citado Convenio Colectivo celebrado de acuerdo con las pautas de la Ley N° 24.185, ha visto modificado el plexo normativo que rige su personal.

Por lo tanto, de acuerdo con las normas actualmente en vigencia, el Convenio Colectivo de Trabajo General, homologado por Decreto N° 66/99, alcanza a la Sindicatura General de la Nación.

b) Fue expuesto ya en este y en anteriores dictámenes citados ut supra que la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164 supedita su aplicación a la aprobación de convenios colectivos o de nuevos regímenes estatutarios que así lo prevean.

Atento a que actualmente la Sindicatura General de la Nación está alcanzada por el Convenio antes mencionado, le resulta también de aplicación la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164.

En consecuencia, por aplicación de los artículos 21 y 1º, último párrafo, del Anexo a la Ley N° 25.164, el personal que revista en esa jurisdicción y goza de jubilación o retiro no tiene derecho a la estabilidad pero sí al pago de la indemnización que allí se prevé en caso de que su designación sea cancelada.

En esta instancia deviene oportuno precisar, ante el reciente dictado del Decreto N° 894/01 que establece la incompatibilidad de la percepción simultánea de la remuneración con un haber previsional, que las bajas del personal en cuestión que se produjesen por la aplicación de la sanción de cesantía por incumplimiento de dicha normativa, o bien por renuncia en virtud de la decisión de concluir frente a dicho marco la relación laboral, no generan derecho a la indemnización consagrada en el recordado artículo 21, dado que no configuran el supuesto de cancelación de la designación por razones de oportunidad o conveniencia.

SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA

MEMO S/Nº — SINDICATURA GENERAL DE LA NACION

DICTAMEN DE LA OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO N° 1373/01