

**LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL N° 25.164.  
CONVENIO COLECTIVO GENERAL HOMOLOGADO POR DECRETO N° 66/99. SISTEMA  
NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA. SISTEMA DE SELECCIÓN.**

Atento a que el único medio utilizado por el Comité fue la evaluación de los antecedentes emergentes de los curriculum vitae acerca de lo cual tampoco se expresó fundamentación alguna, no cabe otra posibilidad que considerar vulnerados los principios constitucionales antes reseñados a través de una actividad que, si bien tiene un margen de discrecionalidad, se ha revelado arbitraria.

Los veedores gremiales no fueron convocados ni participaron de la reunión que aprobó el perfil del cargo -el cual luego tiene efectos determinantes sobre los eventuales postulantes y las fechas de inscripción (Acta del 29/01/04, fs. 11), ni tampoco de aquella que procedió al cierre de las inscripciones (fs. 31).

El proceso de selección para cargos incluidos en el Nomenclador de Funciones Ejecutivas es con convocatoria a todos los postulantes procedentes de los ámbitos público y privado que acrediten las condiciones exigidas (cfr. art. 35 del Anexo I del Dto. N° 993/91 T.O. 1995).

La competencia para definir la modalidad de publicar la convocatoria es del órgano de selección.

Esta Subsecretaría de la Gestión Pública ha entendido que "el Comité de Selección y la autoridad competente que tiene a su cargo la selección del candidato dentro de la terna conforman dos órganos distintos, con funciones diferenciadas" (conf. Dict. O.N.E.P. N° 1882/02, B.O. 2/10/02).

La definición de la modalidad que se seguiría para dar publicidad a la convocatoria no fue adoptada por el órgano con competencia para ello, sino por el Director del organismo.

Resulta por lo menos cuestionable el proceso, en lo que atañe a la preservación del principio de publicidad, al depender la magnitud de la convocatoria -dirigida a los ámbitos público y privado- no del órgano competente, sino de quien luego decide en base a la terna elevada, constituida con los mejores calificados entre aquellos que pudieron postularse.

En virtud de los vicios detallados, dicho proceso de selección es nulo de nulidad absoluta y debe ser revocado, ordenándose la sustanciación de otro que guarde conformidad con el marco legal aplicable.

BUENOS AIRES, 19 de octubre de 2004

SEÑOR SUBSECRETARIO:

I.- El señor Vicepresidente del organismo consignado en el epígrafe remite un proyecto de decreto por el cual se da por designada, a partir del 8 de junio de 2004 y con carácter de excepción al artículo 7° de la Ley N° 25.827, a la señora ... en el cargo de Subdirector de Beneficiarios -Nivel B Grado 0 FE IV-, como consecuencia del proceso de selección llevado a cabo.

A tal fin, agrega sin acumular copia certificada del Expediente CRJPPF N° 120.802/04 s/concurso Funciones Ejecutivas -Nivel IV- Subdirección de Beneficiarios (fs. 44).

En virtud de la designación efectuada por Decreto N° 774/03, la señora ... ha desempeñado el citado cargo de manera transitoria (fs. 1/3).

Habiendo vencido dicha designación transitoria, conforme se informa a fs. 44 segundo párrafo, el Director de Recursos Humanos y Organización de origen certifica a los efectos del proyecto en curso la prestación de servicios ininterrumpida desde el 8 de junio de 2004 hasta el presente (fs. 40).

Mediante Disposición N° 5/04, el Director -Miembro integrante del Directorio- y el Director General Técnico Administrativo del organismo, de quien depende el citado cargo, proponen, de la terna elevada por el Comité de Selección, la designación en trámite (fs. 4/7).

Del Expediente CRJPPF N° 120.802/04 adjunto, por el cual tramitó el proceso de selección para la cobertura del cargo de Subdirector de Beneficiarios, surge lo siguiente:

a) Por Acta de fecha 29/01/04, el señor Director del organismo convocó "a los funcionarios que integran el Comité de Selección", quienes juntamente con él determinaron el perfil requerido y, además, fijaron las fechas de inscripción. Se integró al Comité el Director General Técnico Administrativo, por tratarse de un cargo que le depende. No se efectúa ninguna mención acerca de los veedores gremiales y del Consejo Nacional de la Mujer (fs. 11);

b) Por Disposición CRJPPF N° 2 del 30/01/04 se ordenó la publicación de la convocatoria (art. 3°), así como "hacer conocer las condiciones del llamado a los distintos Organismos comprendidos en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, Unión Personal Civil de la Nación (UPCN), Consejo Nacional de la Mujer...y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE)" (fs. 17/19);

c) A fs. 26, obra la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial;

d) El señor Director de Recursos Humanos y Organización de origen "deja constancia que se efectuó la difusión del presente llamado a concurso Vía Internet y también con invitación por nota a las Entidades Gremiales y al Consejo Nacional de la Mujer (fs. 27)". Al respecto, obran adjuntas notas dirigidas a dichas entidades informando de la reunión del Comité de Selección para el 8 de marzo de 2004, siendo las constancias de ingreso las siguientes: Consejo Nacional de la Mujer, 3/03/04 (fs. 28); UPCN, 26/02/04 (fs. 29) y ATE, 3/03/04 (fs. 30);

e) Por Acta de fecha 3 de marzo de 2004, el Comité de Selección procedió al cierre de las inscripciones, "con la constancia que se recibieron un total de SIETE (7) sobres y UN (1) currículum vitae remitido por e-mail, resolviéndose por unanimidad efectuar la identificación y evaluación de los candidatos presentados el día ocho de marzo a la hora 12:00". No se efectúa ninguna mención acerca de los veedores gremiales y del Consejo Nacional de la Mujer (fs. 31);

f) Por Acta de fecha 8 de marzo de 2004, el Comité de Selección, con la presencia de la representante en calidad de veedora de la Asociación de Trabajadores del Estado y consignando la ausencia de los representantes del Consejo Nacional de la Mujer y de la Unión Personal Civil de la Nación, procede a la apertura de los siete sobres y el octavo enviado por e-mail. Y luego expresa: "seguidamente, se comienza con el análisis pormenorizado de los Currículum Vitae de los postulantes, a efectos de su evaluación y correspondencia con el perfil exigido obrante a fs. 12/16. De la lectura y estudio de los mismos, para cubrir las Funciones Ejecutivas del cargo en cuestión se ha determinado por unanimidad elevar a consideración del Señor Director - Miembro del Directorio- de la Institución, la terna que marca el artículo 36 -inciso d)- del Decreto N° 993/91 (T.O. 1995) conformada por: la Srta. ..., el Sr. ... y el Sr. .... Con relación a los restantes postulantes se hace constar que no cumplen acabadamente con el perfil requerido" (fs. 32).

II.- En lo que atañe al proceso de selección cumplido como antecedente de la designación que se propone, resulta necesario señalar:

#### 1. Principios de igualdad, mérito, transparencia y razonabilidad

En lo referido a los sistemas de selección, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 establece lo siguiente:

"Artículo 4º.- El ingreso a la Administración Pública Nacional estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:...b) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo, que se acreditará mediante los regímenes de selección que se establezcan, **asegurando el principio de igualdad en el acceso a la función pública**" (el destacado es nuestro).

"Artículo 8º.- ...La carrera administrativa básica y las específicas deberán contemplar **la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección para determinar la idoneidad** de la función a cubrir" (idem).

"Artículo 18. - El personal tiene derecho igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera administrativa, a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante **sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes**" (idem).

Asimismo, el Convenio Colectivo General, homologado por Decreto N° 66/99, dispone:

"ARTICULO 48.- La **selección** del personal, se realizará **mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas** para el ejercicio de las funciones" (el destacado es nuestro).

"ARTICULO 49.- Se deberán **respetar los principios de igualdad de oportunidades...y transparencia...**" (idem).

"ARTICULO 52.- Procedimientos. **Los procesos de selección del personal contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimientos, habilidades y aptitudes...** (idem)".

En ese marco, el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, aprobado por Decreto N° 993/91 (T.O. 1995), en su artículo 39, fija la competencia del Comité de Selección, cuyo ejercicio es obligatorio (cfr. art. 3º de la LPA N° 19.549), disponiendo en sus tres primeros incisos que el citado órgano "tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Identificar a los candidatos que reúnan los requisitos para cubrir el cargo vacante.
- b) **Establecer la metodología a desarrollar** para la evaluación de los postulantes identificados, **determinando los contenidos de las pruebas de selección** y demás procedimientos a aplicar.
- c) Meritar los antecedentes de los candidatos **y los resultados de la evaluación practicada**" (idem).

Para luego: "d) Proponer a la autoridad competente para efectuar designaciones, la terna de candidatos seleccionados".

En el presente, el Comité de Selección, en una reunión, procedió a la apertura de los siete sobres y el octavo enviado por e-mail y, "seguidamente -expresó- se comienza con el análisis pormenorizado de los Curriculum Vitae de los postulantes, a efectos de su evaluación y correspondencia con el perfil obrante a fs. 12/16. De la lectura y estudio de los mismos, para cubrir las Funciones Ejecutivas del cargo en cuestión se ha determinado por unanimidad elevar a consideración del Señor Director -Miembro del Directorio- de la Institución, la terna que marca el artículo 36 - inciso d)- del Decreto N° 993/91 (T.O. 1995)" (v. fs. 32).

En la especie no hubo otra metodología que la evaluación de los antecedentes obrantes en los currículum, sin contrastarlos con entrevistas personales ni con ningún otro medio de evaluación, incumpléndose con tal proceder la obligación de determinar las pruebas de selección que deben acompañar a dicha meritación. Ello atenta contra la comprobación fehaciente y

objetiva de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas que ordena la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 y el citado Convenio Colectivo General.

Sumada a la ausencia de otros medios objetivos de evaluación de postulantes, la omisión de toda fundamentación expresa acerca de la terna elegida, priva al proceso de transparencia y a sus participantes de las herramientas mínimas para conocer la causa del criterio adoptado y su razonabilidad.

Al respecto, la Procuración del Tesoro de la Nación ha entendido que "al no hallarse reglamentado el modo o forma de efectuar la evaluación de los antecedentes, el órgano competente cuenta con un margen de discrecionalidad. No obstante lo cual la actividad desarrollada en tal sentido, se encuentra sometida a los principios que informan el ordenamiento jurídico y, por lo tanto, esa actividad sería jurídicamente observable si dicho organismo incurriere en arbitrariedad o irrazonabilidad" (conf. Dict. 203:137; 233:229 y 239:494).

Entonces, atento a que el único medio utilizado por el Comité fue la evaluación de los antecedentes emergentes de los curriculum vitae acerca de lo cual tampoco se expresó fundamentación alguna, no cabe otra posibilidad que considerar vulnerados los principios constitucionales antes reseñados a través de una actividad que, si bien tiene un margen de discrecionalidad, se ha revelado arbitraria.

## 2. Veeduría

El artículo 18 Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, en su último párrafo, dispone en cuanto a los sistemas de selección de antecedentes méritos y aptitudes que: "El Convenio Colectivo de Trabajo deberá prever los mecanismos de participación y de control que permitan a las asociaciones sindicales verificar el cumplimiento de los criterios indicados".

El artículo 55 del Convenio Colectivo General, homologado por Decreto N° 66/99, establece:

"Veeduría. La parte gremial fiscalizará los procesos de selección, debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas al titular de la jurisdicción o entidad y consideradas antes de la decisión final".

A su vez, el último párrafo del artículo 38 del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, aprobado por Decreto N° 993/91 (T.O. 1995), prevé que "La Presidenta del CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER, o quien ésta designe en su reemplazo, podrá actuar en calidad de veedor, al igual que un representante de la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (U.P.C.N.)"; habiéndose incorporado la ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE) a esa instancia (cfr. Dto. N° 106/01 y Res. SGP N° 7/01).

En la especie, los enunciados veedores no fueron convocados ni participaron de la reunión que aprobó el perfil del cargo **-el cual luego tiene efectos determinantes sobre los eventuales postulantes-** y las fechas de inscripción (Acta del 29/01/04, fs. 11), ni tampoco de aquella que procedió al cierre de las inscripciones (fs. 31).

La falta de cumplimiento de los recaudos exigidos por las normas transcriptas vician de nulidad el proceso de selección (cfr. art. 14 inc. b) de la Ley N° 19.549); extremo que no puede considerarse subsanado por la participación sin observaciones del Veedor de la Asociación de Trabajadores del Estado en la última reunión del órgano de selección, ya que los otros veedores no concurrieron a la misma ni pudieron tomar conocimiento del estado del proceso, pues las citaciones no aludían a temario alguno ni daban cuenta de que se estaba convocando a una reunión en la que se propondría la terna de candidatos en base a un perfil aprobado con anterioridad (v. fs. 28/30).

## 3. Publicidad. Atribuciones del Organismo de Selección

El proceso de selección para cargos incluidos en el Nomenclador de Funciones Ejecutivas es con convocatoria a todos los postulantes procedentes de los ámbitos público y privado que acrediten las condiciones exigidas (cfr. art. 35 del Anexo I del Dto. N° 993/91 T.O. 1995).

Al respecto, los artículos 8° de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 y 49 del Convenio Colectivo General, homologado por Decreto N° 66/99, ordenan respetar el principio de publicidad; y, en tal sentido, el artículo 51 de este último establece: "Difusión de las convocatorias. Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, el Estado empleador pondrá en conocimiento de los interesados todas las ofertas disponibles. Las entidades gremiales se comprometen a actuar como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación".

La competencia para definir la modalidad de publicar la convocatoria es del órgano de selección. En efecto, el artículo 39 del SINAPA prevé como atribución del Comité de Selección "a) Identificar a los candidatos que reúnan los requisitos para cubrir el cargo vacante". Y luego, el artículo 41 que "A los fines de identificar los candidatos que oportunamente propondrá, el Comité de Selección podrá solicitar la colaboración de firmas especializadas en búsqueda y selección de personal, **realizar convocatorias por medios de prensa o cualquier otro procedimiento que considere adecuado a tal efecto**" (el destacado no es del original).

Sin embargo, en la especie, no fue el Comité de Selección, sino el Director del organismo quien, por Disposición CRJPPF N° 2 del 30/01/04, ordenó "efectuar la publicación en los medios que exige la normativa vigente el día 9 de febrero de 2004 y de conformidad al texto que como Anexo forma parte de la presente" (art. 3°), así como "hacer conocer las condiciones del llamado a los distintos Organismos comprendidos en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, Unión Personal Civil de la Nación (UPCN), Consejo Nacional de la Mujer...y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE)" (fs. 17/19).

Sobre el particular, esta Subsecretaría de la Gestión Pública ha entendido que "el Comité de Selección y la autoridad competente que tiene a su cargo la selección del candidato dentro de la terna conforman dos órganos distintos, con funciones diferenciadas" (conf. Dict. O.N.E.P. N° 1882/02, B.O. 2/10/02). En efecto, uno propone la terna de candidatos y la autoridad elige.

Por lo tanto, la definición de la modalidad que se seguiría para dar publicidad a la convocatoria no fue adoptada por el órgano con competencia para ello, sino por el Director del organismo; provocando así un vicio en dicho elemento esencial del acto administrativo que se gesta con el proceso de selección.

Por otra parte, resulta por lo menos cuestionable el proceso, en lo que atañe a la preservación del principio de publicidad, al depender la magnitud de la convocatoria -dirigida a los ámbitos público y privado- no del órgano competente, sino de quien luego decide en base a la terna elevada, constituida con los mejores calificados entre aquellos que pudieron postularse.

Pero, además, tampoco hay constancia de que se hubiera cumplido con lo indicado por la citada Autoridad haciendo conocer el llamado a los distintos organismos comprendidos en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, informándose solamente su difusión vía Internet e invitación por nota a las entidades gremiales y al Consejo Nacional de la Mujer (fs. 27).

III.- Esta Subsecretaría de la Gestión Pública ha señalado que el ejercicio del control que se deriva de la centralización dispuesta por el Decreto N° 491/02 supone la compulsión de la legalidad de las designaciones que son elevadas a consideración del Poder Ejecutivo Nacional; "así por caso, que las que propongan designaciones en planta permanente cuenten con el debido proceso de selección cumplido de acuerdo con lo previsto en el escalafón pertinente o, si éste no hubiera podido cumplirse, que la medida sea transitoria hasta su sustanciación fijando al efecto un plazo expreso" (cfr. Dict. ONEP N° 1757/03, B.O. 29/10/03).

Prima el principio de legalidad y el de verdad material que debe regir todo el procedimiento administrativo y el accionar del Estado en su conjunto (cfr. PTN 244:648).

En la especie se encuentra en trámite la designación ante el órgano competente para efectuarla: el Poder Ejecutivo Nacional. Para hacerlo, precisamente, es que se ha analizado el proceso de selección llevado a cabo como causa de la designación que se propone.

En virtud de los vicios detallados en el apartado precedente, dicho proceso de selección es nulo de nulidad absoluta y debe ser revocado, ordenándose la sustanciación de otro que guarde conformidad con el marco legal aplicable.

Hasta tanto dicho proceso de selección concluya, si el organismo de origen lo considerara pertinente a fin de regularizar la situación de la señora ..., quien de hecho ha continuado desempeñado el cargo de Subdirector de Beneficiarios desde el 8 de junio de 2004, podrá propiciar una prórroga a su designación transitoria, en atención a que ésta se encuentra vencida.

### **SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

**PRODESPA N° 2391/04. CAJA DE RETIROS, JUBILACIONES Y PENSIONES DE LA POLICIA FEDERAL**

**DICTAMEN DE LA OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO N° 3328/04**

