

SISTEMAS DE SELECCIÓN. CONTROL. PRINCIPIOS. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.

Si bien la eventual falta de publicación en el Boletín Oficial le restaría eficacia con relación a terceros, no podría el propio organismo —en tanto no proceda a revocarlo— sustraerse al reglamento que aprobó a través de su órgano competente, y en virtud del cual se ha fijado un procedimiento de selección que, encuadrándose en el artículo 16 de la Constitución Nacional, tiene por efecto limitar su discrecionalidad en la elección del personal permanente a designar.

Respecto al sistema recursivo previsto en la Resolución del Presidente del Directorio N° 115/05, es necesario tener en cuenta lo dispuesto por el Decreto N° 722/96.

Resultaron seleccionadas personas que no reunían alguno/s de los requisitos previstos en el perfil, tal como lo manifestó expresamente la División Desarrollo y Carrera de Personal del Departamento Recursos Humanos. Resulta objetable a la luz del principio de igualdad ante la ley consagrado por el artículo 16 de la Constitución Nacional, por cuanto pudo ocurrir que personas interesadas en la convocatoria no se hubiesen presentado en el proceso de selección por no cumplir la totalidad de los requisitos exigidos según el perfil.

El requisito en el perfil de "Sexo Masculino" resulta violatorio de la siguiente normativa: la Ley N° 23.179 cuyo artículo 1° aprobó la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 18 de diciembre de 1979, la Ley 23.451 que aprobó el "Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores: Trabajadores con responsabilidad familiares", el Convenio 156, adoptado por la sexagésima séptima reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo del 23 de junio de 1981", la Ley N° 23.592, el Decreto N° 1363/97, y el Decreto N° 254/98.

BUENOS AIRES, 22 de junio de 2006

SEÑOR SUBSECRETARIO:

I. — Ingresan las presentes actuaciones por las que tramita un proyecto de decreto por cuyo artículo 1° se designa en la Planta Permanente de la jurisdicción consignada en el epígrafe, a las personas detalladas en el Anexo, encabezado por ..., en la ubicación escalafonaria que en cada caso se indica (16 agentes Personal Especializado y 10 agentes Personal Técnico), correspondiente al Programa 18 – Investigación y Formación de Recursos Humanos en Ciencias Básicas.

Por el artículo 2° se especifica la imputación presupuestaria.

La medida en trámite se fundamenta, de acuerdo con lo expresado en el cuarto párrafo del Considerando del proyecto que ingresa con el refrendo del Ministro de la Cartera respectiva, en que las personas involucradas fueron oportunamente seleccionadas en los llamados a concurso que se llevaron a cabo en cumplimiento de lo establecido en los artículos 16, 17, 22 y 23 del Capítulo IV del Régimen Laboral del Organismo, aprobado por Resolución del Directorio N° 10/99.

A fs. 7 a 271 obran los antecedentes de las personas propuestas.

A fs. 272, el Departamento de Recursos Humanos del organismo certificó la vacancia y financiamiento de 16 cargos denominados A-12 (Escalafon Profesional Categoría 12) y 10 cargos denominados B-17 (Escalafón Técnico Categoría 17); que, con motivo del Régimen Laboral aprobado por la Comisión Asesora de Política Salarial del Sector Público Nacional de fecha 9 de

septiembre de 2005, la nueva denominación de los cargos motivados por la reubicación escalafonaria son los que constan en el proyecto en trámite:

Principal B – tramo 3 Nivel 1 Grado 0: 1 agente

Principal C – tramo 4 Nivel 1 Grado 0: 6 agentes

Principal C – tramo 4 Nivel 2 Grado 0: 9 agentes

Auxiliar – tramo 5 Nivel 1 Grado 0: 3 agentes

Auxiliar – tramo 5 Nivel 2 Grado 0: 7 agentes

A fs. 273, la misma área certifica que las personas cuya incorporación se propicia fueron seleccionadas a través de los llamados a Concurso Externo llevados a cabo durante el año 2005, conforme a lo establecido en los artículos 16, 17, 22 y 23 del Capítulo IV del Régimen Laboral para el Personal aprobado por Resolución del Directorio N° 10/99 y al procedimiento fijado por Resolución de la Presidencia de esa Comisión Nacional N° 115/05. Asimismo, certifica que las personas seleccionadas reúnen los requisitos establecidos en el Anexo I al Régimen Laboral citado precedentemente, para revistar en las mismas, excepto el señor ..., a quien el señor Presidente de la Institución le acordó la excepción establecida en el artículo 18 del citado cuerpo normativo, al haber acreditado preparación, capacitación y aptitud para revistar en la posición escalafonaria propuesta.

El servicio jurídico permanente de la jurisdicción y de la Cartera respectiva no formulan observaciones con relación al proyecto (fs. 280 y 285/286).

La Dirección General de Despacho y Decretos de la Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia de la Nación y su similar de Asuntos Jurídicos señalan que no obra agregada a las actuaciones la documentación que acredite que se ha dado cumplimiento a lo establecido en el Régimen Laboral, aprobado por Resolución CNEA N° 10/99, debiendo expedirse al respecto la Subsecretaría de la Gestión Pública (fs. 297 y 298/299).

El Departamento de Recursos Humanos del organismo de origen acompaña la documentación que acredita el cumplimiento del proceso de selección con relación a los concursos externos llevados a cabo (fs. 301), la cual obra en dos cajas anexas referidas al presente expediente y certifica la entrada en vigencia del sistema escalafonario aprobado por la Resolución del Directorio N° 10/99 (fs. 306 y 307).

II.1. Los cargos respecto de los cuales se tramita la medida se encuentran regidos por la Ley de Contrato de Trabajo (cfr. artículo 3° de la Ley Nacional de Actividad Nuclear N° 24.804), por la Resolución del Directorio N° 10/99 que aprobó el Régimen Laboral de la Comisión Nacional de Energía Atómica y la Resolución del Presidente del Directorio N° 115/05 que reglamentó los "Procedimientos de Selección del Personal".

La Resolución del Presidente del Directorio N° 115 del 23 de mayo de 2005 que reglamentó el procedimiento de selección para el ingreso de personal al organismo ordenó, por el artículo 3°, su publicación en el "Boletín Administrativo Público".

Ahora bien, se destaca que se habría omitido la publicación del Reglamento en el Boletín Oficial.

En tal caso, debe advertirse que ello no se ajustaría al artículo 11 de la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos N° 19.549, en cuanto establece: "... Para que el acto administrativo de alcance particular adquiera eficacia debe ser objeto de notificación al interesado y el de alcance general, de publicación. Los administrados podrán antes, no obstante, pedir el cumplimiento de esos actos si no resultaren perjuicios para el derecho de terceros".

Asimismo, el artículo 103 del Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por Decreto N° 1759/72 (t.o. 1991) prevé que “Los actos administrativos de alcance general producirán efectos a partir de su publicación oficial y desde el día que en ellos se determine; si no designan tiempo, producirán efectos después de los 8 días computados desde el día siguiente al de su publicación oficial”.

Dicho requisito hace a la eficacia del acto o reglamento y, en tal sentido, la Procuración del Tesoro de la Nación ha señalado que: “El requisito de la publicación de los actos de alcance general sirve para establecer auténticamente su existencia y su objeto; no sólo busca dar a conocer la norma legal sino también fijar el momento desde el cual se reputarán conocidos. No existen reparos de orden legal que impidan que se computen los efectos del acto administrativo desde la misma fecha que aquél indique.

Pero la eficacia del mismo dependerá de la publicación en el Boletín Oficial” (182:185).

Por lo tanto, su falta de publicación oficial obstaría su eficacia.

Sin perjuicio de ello, la jurisprudencia ha manifestado que:

“La publicación es necesaria respecto a los habitantes o administrados puesto que resultan obligatorias para éstos a partir de su publicación, pero no respecto del Estado que las crea. En consecuencia, se admite que las leyes son de aplicación inmediata en la esfera de la Administración, aún cuando no hubieran sido publicadas (“Código Civil Comentado, Anotado y Concordado”, T. I, págs. 14 y sgtes. de Augusto Belluscio y Eduardo Zannoni)” (Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal de la Capital Federal, voto de la Dra. Garzón de Conte Grand, consid.

VI, en autos “Deutz Arg. S.A.I.C. y F. c/A.N.A. s/Aduana”, del 8 de Octubre de 1998).

Al respecto, corresponde destacar que si bien la eventual falta de publicación en el Boletín Oficial le restaría eficacia con relación a terceros, no podría el propio organismo —en tanto no proceda a revocarlo— sustraerse al reglamento que aprobó a través de su órgano competente, y en virtud del cual se ha fijado un procedimiento de selección que, encuadrándose en el artículo 16 de la Constitución Nacional, tiene por efecto limitar su discrecionalidad en la elección del personal permanente a designar.

Por lo tanto, el organismo de origen debe ajustar su proceder al reglamento de selección que aprobó, sin perjuicio de la necesidad de publicarlo en el Boletín Oficial para que resulte eficaz respecto de terceros.

2. Seguidamente, se transcribirán las partes pertinentes de la normativa aplicable en la materia, vigentes en el ámbito del organismo propiciante.

2.1. El Régimen Laboral aprobado por Resolución del Directorio N° 10/99 establece:

— Artículo 6°. “El régimen de carrera comprende al personal que ingrese por los mecanismo de selección que se establecen en el presente Cuerpo Legal y por la reglamentación que se dicte a tal efecto, a las posiciones escalafonarias pertenecientes a dicho régimen”.

— Artículo 17. “El ingreso a la CNEA estará sujeto al cumplimiento de las siguientes condiciones mínimas, las que se acreditarán en la forma que se determine por vía reglamentaria: ... d) Resultar seleccionado a través de concursos a los que podrá presentarse toda persona que entienda que reúne los requisitos exigidos”.

— Artículo 18. “El Presidente del Directorio, como excepción y cuando las funciones, tareas o actividades a realizar lo justifiquen, podrá acordar el ingreso o promoción a un tramo determinado del Escalafón, a los aspirantes que no obstante carecer de los requisitos formales

exigidos en cada tramo, acrediten preparación, capacitación y aptitudes equivalentes a las que se requieren para revistar en los mismos. A estos efectos se requerirá la propuesta del Jefe del Organismo principal involucrado”.

El Anexo I establece los requisitos mínimos para cada tramo, resultando, para los que se propicia designar por la medida en estudio:

“Principal “B”: a) Título universitario de grado en carrera de duración no inferior a cuatro (4) años, acorde a actividades específicas a desempeñar o título terciario de duración no menor a dos años o título secundario completo, con experiencia y capacitación formal adicional especializada, acordes a la actividad específica a desempeñar. b) Aptitud para la integración de grupos de trabajo especializados, coordinación de actividades y/o conducción de personal”.

“Principal “C”: Título universitario de grado en carreras de duración no inferior a cuatro (4) años, o los requisitos exigidos para el Tramo 5 “Auxiliar”, con experiencia debidamente acreditada acordes a actividad específica a desempeñar”.

“Auxiliar: Título secundario completo con experiencia en la función a desempeñar, o título técnico de duración no menor a seis (6) años o título terciario de duración no menor a dos (2) años, acordes con la actividad específica a desempeñar”.

— Artículo 22. “Las bases del concurso donde se definen los requisitos específicos exigidos a los postulantes para cubrir los cargos de los distintos tramos, en materia de conocimientos, habilidades, perfil de personalidad, experiencia, títulos y demás condiciones, serán establecidas por el Jefe del Organismo Principal a propuesta de la unidad en la cual el ingresante desarrollará sus tareas”.

— Artículo 23. “El proceso de selección que se establecerá por Reglamentación deberá contemplar necesariamente las siguientes etapas:

a) Evaluación del perfil laboral: consistirá en un análisis del desarrollo laboral, educación formal y no formal y demás características de los postulantes con relación a la función a desempeñar. La primera etapa se dará por aprobada o desaprobada, siendo la misma excluyente.

b) Evaluación Técnica: consistirá en el análisis de los conocimientos y habilidades de los postulantes, así como su capacidad de aplicarlos a situaciones concretas. En la misma se deberán incluir los requerimientos del organismo principal.

c) Evaluación psicofísica” (el resaltado es nuestro).

2.2. La Resolución del Presidente del Directorio N° 115 del 23 de mayo de 2005 aprobó el procedimiento de selección para el ingreso de personal al organismo.

En su artículo 1º, establece los “Procedimientos de Selección de Personal” de los Anexos I (Ingreso de Personal) y II (Búsqueda Interna).

En cuanto al sistema de Concursos Externos (Anexo I), establece:

“1. El proceso de búsqueda externa de personal se iniciará toda vez que un responsable de sector solicite cubrir un cargo vacante.

Para ello se utilizará el “Formulario Concurso Externo de Personal” que obra Anexo al presente procedimiento”.

“2. El Formulario mencionado anteriormente deberá enviarse al Departamento Recursos Humanos – División Desarrollo y Carrera de Personal (sector que interviene en el análisis y descripción de perfiles, estrategias de búsqueda y selección de personal), que deberá determinar

el tramo, nivel y grado (artículos 8º, 9º, 10, 11 del Régimen Laboral) que corresponde asignar al puesto solicitado y que enviará a la Comisión Mixta Laboral Permanente (art. 7º inciso 7.1 de la Resolución de Directorio N° 18/99) para que asesore respecto de la correspondencia del tramo, nivel y grado determinado con el perfil del puesto a cubrir...”.

“3. Recepcionado el “Formulario Concurso Externo de Personal” la referida Comisión Mixta deberá expedirse en un plazo de cinco días, remitiendo posteriormente las actuaciones al Departamento Recursos Humanos”.

“4. Definida la posición escalafonaria del puesto a cubrir...”

“5. Las fuentes de candidatos a utilizar serán las siguientes:

“5.1. Búsqueda en el Banco de Postulantes de la División Desarrollo y Carrera de Personal, el que estará constituido por las solicitudes de empleo recibidas en ocasión de anteriores búsquedas o por presentaciones espontáneas.

5.2. Búsqueda a través de avisos en medios de difusión. El Departamento Recursos Humanos, División Desarrollo y Carrera de Personal hará difusión del llamado a Concurso Externo en los medios requeridos por el Organismo solicitante y/o gestionará ante el Sector Prensa dependiente del Departamento Comunicación y Relaciones Públicas, la publicación de avisos en los periódicos que el mencionado Sector considere adecuados a cada búsqueda. La difusión que implique erogación para esta Comisión Nacional, será imputada a la actividad presupuestaria del Organismo solicitante de la búsqueda...”.

“6. Las búsquedas externas de personal se pondrán en conocimiento de la Institución, utilizando las vías de comunicación interna que se consideren adecuadas”.

“7. Hecha la búsqueda por cualquiera de las fuentes indicadas en el punto 5 y recibidas las postulaciones, el Departamento Recursos Humanos, División Desarrollo y Carrera de Personal hará una preselección de candidatos sobre la base de perfiles, requisitos del puesto a cubrir y entrevistas laborales que considere necesarias (Etapa Evaluación del Perfil Laboral – Art. 23 Régimen Laboral).

Cumplido ello se remitirá al Organismo solicitante, un informe profesional que contendrá:

7.1. Nómina completa y antecedentes de todos los postulantes presentados al concurso.

7.2. Nómina de los postulantes cuyo perfil se ajusta a los requerimientos del puesto.

7.3. Nómina de los postulantes que a criterio del Departamento Recursos Humanos – División Desarrollo y Carrera de Personal, no se ajustan a los requerimientos del puesto...”

“8. El Organismo solicitante realizará las entrevistas y/o evaluaciones técnicas consistentes en el análisis de los conocimientos y habilidades de los postulantes, así como su capacidad de aplicarlos a situaciones concretas (Etapa de Evaluación Técnica – Art. 23 Régimen Laboral) (el resaltado es nuestro).

Finalizada la selección, remitirá por la vía jerárquica correspondiente todas las actuaciones, incluyendo los antecedentes de los postulantes no seleccionados, al Departamento de Recursos Humanos, División Desarrollo y Carrera de Personal...

La mencionada División informará por escrito a los candidatos cuyo perfil se ajusta a los requerimientos del puesto, el orden de mérito obtenido, el plazo establecido para interponer reclamos y que sus datos serán incluidos en el Banco de Postulantes” (el resaltado es nuestro).

"12. En caso que no se presentaran aspirantes o que no cumplan los requisitos del puesto, la búsqueda se declarará desierta, y se devolverán las actuaciones al Organismo solicitante" (el resaltado es nuestro).

"13. Reclamos. 13.1 Una vez notificados, los postulantes podrán solicitar y el Organismo solicitante deberá proporcionársela, información respecto de los criterios, resultados y argumentos que fundamentan las calificaciones y/o el orden de mérito asignado.

"13.2. Dentro de los diez (10) días de notificados, los postulantes podrán reclamar por escrito debidamente fundado el orden de mérito asignado. El reclamo deberá ser presentado ante el Departamento Recursos Humanos – División Desarrollo y Carrera de Personal"

"13.5. La interposición de reclamos provocará la interrupción del trámite de la designación correspondiente..." (el resaltado es nuestro).

3. Respecto al sistema recursivo previsto en la Resolución del Presidente del Directorio N° 115/05, es necesario tener en cuenta que el Decreto N° 722/96 estableció que, en el ámbito de la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL centralizada y descentralizada, serán de aplicación únicamente los procedimientos establecidos por la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos N° 19.549 y por el Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por Decreto N° 1759/72 (t.o. 1991), derogando los regímenes especiales que no hayan sido expresamente previstos en el artículo 2°, continuando en vigencia únicamente las normas especiales que dispongan: a) el cumplimiento de requisitos previos a la interposición del recurso administrativo de que se trate. b) La suspensión de los efectos del acto administrativo recurrido. c) La existencia de un recurso judicial directo.

Asimismo, el artículo 3° del Decreto de marras estableció que "A partir de la entrada en vigencia del presente decreto, cualquier disposición que instituya procedimientos administrativos especiales deberá contener expresa fundamentación de la necesidad jurídica imprescindible de apartarse de los procedimientos establecidos por la LEY NACIONAL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS N° 19.549 y por el REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS aprobado por Decreto N° 1759/72 (t. o. 1991)".

En consecuencia, esta dependencia entiende que únicamente rige el punto 13.5 del procedimiento recursivo establecido por la mentada Resolución, según el cual los recursos interrumpen el trámite de la designación correspondiente. En lo demás, el sistema recursivo debe ajustarse al Reglamento de Procedimientos Administrativos aprobado por el Decreto N° 1759/72 (t.o. 1991).

4. Con relación a los concursos llevados a cabo por el organismo de origen, entre el 22 de julio de 2005 y el 22 de febrero de 2006, se efectúan las siguientes observaciones:

4.1. En los concursos identificados como N° 14/05, 15/05, 16/05, 17/05 y 18/05, no se ha acompañado constancia de la que se surja que se ha cumplido con las entrevistas y/o evaluaciones técnicas conforme lo exige el punto 8 del Anexo I a la Resolución del Presidente del Directorio N° 115/05, a fin de dar cumplimiento a la Etapa de Evaluación Técnica exigida por el artículo 23 del Régimen Laboral aprobado por Resolución del Directorio N° 10/99.

Al respecto, se destaca que, si dicha etapa no se hubiere cumplido, el estado de los citados concursos deberá retrotraerse a fin de realizarla, para luego aprobar el orden de mérito.

4.2. En los concursos identificados como N° 24/05, 31/05 y 41/05 resultaron seleccionadas personas que no reunían alguno/s de los requisitos previstos en el perfil, tal como lo manifestó expresamente la División Desarrollo y Carrera de Personal del Departamento Recursos Humanos.

Ello resulta objetable a la luz del principio de igualdad ante la ley consagrado por el artículo 16 de la Constitución Nacional, por cuanto pudo ocurrir que personas interesadas en la

convocatoria no se hubiesen presentado en el proceso de selección por no cumplir la totalidad de los requisitos exigidos según el perfil.

Se destaca que, de acuerdo con el artículo 12 de la Resolución del Presidente del Directorio N° 115/05, corresponde declarar desiertos tales procesos y concursarlos nuevamente; ocasión en que se podrá distinguir ab initio entre requisitos "excluyentes o necesarios" y "deseables".

A igual conclusión se arriba por aplicación del artículo 23 inciso a) del Anexo a la Resolución del Directorio N° 10/99, que establece, con relación a la primera etapa del proceso de selección "Evaluación del perfil laboral", que "consistirá en un análisis del desarrollo laboral, educación formal y no formal y demás características de los postulantes con relación a la función a desempeñar. La primera etapa se dará por aprobada o desaprobada, siendo la misma excluyente" (el resaltado es nuestro).

Con respecto al concurso N° 41/05, la persona seleccionada ha sido exceptuada por el Presidente del Directorio del cumplimiento de los requisitos mínimos previstos en el Escalafón. Al respecto, esta dependencia entiende que ello no subsana la objeción señalada precedentemente con relación al no cumplimiento de los requisitos previstos en el perfil, resultando aplicable lo afirmado en este apartado.

4.3. En los perfiles de los concursos identificados como N° 16/05, 19/05, 20/05, 23/05, 24/05, 26/05, 39/05, 40/05, 41/05, 44/05 y 46/05 se consignó como requisito "Sexo Masculino".

Al respecto, se destaca que ello resulta violatorio de la siguiente normativa:

— La Ley N° 23.179 cuyo artículo 1° aprobó la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 18 de diciembre de 1979, y suscripta por la República Argentina el 17 de julio de 1980, cuyo artículo 11 establece que: "1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo...".

— La Ley 23.451 que aprobó el "Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores: Trabajadores con responsabilidad familiares" Convenio 156, adoptado por la sexagésima séptima reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo del 23 de junio de 1981", que establece:

"ARTICULO 6.— Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas".

— La Ley N° 23.592, que en su artículo 1° establece: "Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos".

— El Decreto N° 1363/97 cuyo artículo 1° ordenó la revisión de los regímenes que regulan la relación de empleo público a los efectos de incorporar las previsiones que permitan garantizar el cumplimiento de los principios relativos a la eliminación de todas las normas de discriminación contra la mujer, la igualdad de oportunidades para los trabajadores con cargas de familia, la protección del rol paterno y de otras disposiciones que hacen a la protección de la familia y al ejercicio de las responsabilidades familiares.

— El Decreto N° 254/98, cuyo artículo 1° aprobó el “Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral” y cuyo artículo 3° estableció que “Los organismos de la Administración Pública Nacional, centralizada y descentralizada, deberán en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, adoptar todas las medidas que fuere menester a fin de dar cumplimiento a los objetivos enunciados en el Plan para la igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral”.

Por lo tanto, dichos concursos se encuentran viciados de nulidad absoluta (arts. 7 b) y 14 b) de la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos N° 19.549), debiendo ser concursados nuevamente.

5. En los concursos objetados en los apartados 4.2 y 4.3, se destaca que, en una nueva convocatoria, deberá observarse también el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado mediante el Decreto N° 214/06, aplicable en la jurisdicción de origen desde el 2 de marzo de 2006, en especial, su Capítulo III “Selección” del Título VI.

A título de colaboración, se adelanta que, entre otros aspectos, los medios de difusión de las convocatorias, establecidos por la Resolución N° 115/05 (v. Anexo I puntos 5 y 7 y Anexo II punto 5), deberán adecuarse a fin de garantizar el principio de publicidad consagrado por los artículos 57 y 59 del aludido Convenio.

A tal efecto, los concursos externos deberán ser publicados, como mínimo, en el Boletín Oficial y en un medio gráfico de circulación nacional; además de la página WEB del organismo y otras alternativas adicionales (ej. notificación fehaciente a Universidades, organismos nacionales, provinciales y municipales, etc.).

Mientras que las búsquedas internas deberán ser publicadas, como mínimo, en el Boletín Oficial, además de la página WEB y carteleras oficiales del organismo.

6.1. En cuanto a los concursos respecto de los cuales no se han formulado observaciones (los identificados como N° 21/05, 22/05, 25/05, 27/05, 29/05, 30/05, 33/05, 34/05, 35/05 y 36/05) y los consignados en el punto 4.1, en tanto se cumpla lo allí indicado, esta dependencia entiende necesario, a fin de continuar con la tramitación, que el organismo propiciante acompañe a las presentes actuaciones la siguiente documentación:

a) Certificación de que se ha dado cumplimiento a la forma de difusión establecida en cada caso.

b) En los concursos identificados N° 34/05 y 35/05, además, el informe sobre cuya base se efectuó la selección no se encuentra suscripto, debiendo completarse tal recaudo.

c) Certificación de que los postulantes fueron debidamente notificados del Orden de Mérito de los procesos de selección.

d) Certificación de que no existen recursos administrativos pendientes contra el Orden de Mérito de cada concurso.

6.2 Asimismo, atento la entrada en vigencia del sistema escalafonario aprobado por la Resolución del Directorio N° 10/99, se señala que en el proyecto debe constar la denominación

actual consistente en Tramo (Principal "A", Principal "B", Principal "C", Auxiliar), Nivel (I o II) y Grado 0.

III. — Por lo expuesto, una vez subsanadas las observaciones efectuadas en los puntos II.6.1 y II.6.2, esta dependencia se encontrará en condiciones de expedirse en forma definitiva sobre dichos concursos.

SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA

**PRODESPA J.G.M. N° 1487/06. COMISION NACIONAL DE ENERGIA ATOMICA.
MINISTERIO DE PLANIFICACION FEDERAL, INVERSION PUBLICA Y SERVICIOS.**

DICTAMEN DE LA OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO N° 2436/06

